

# ► Autonomiser les femmes au travail

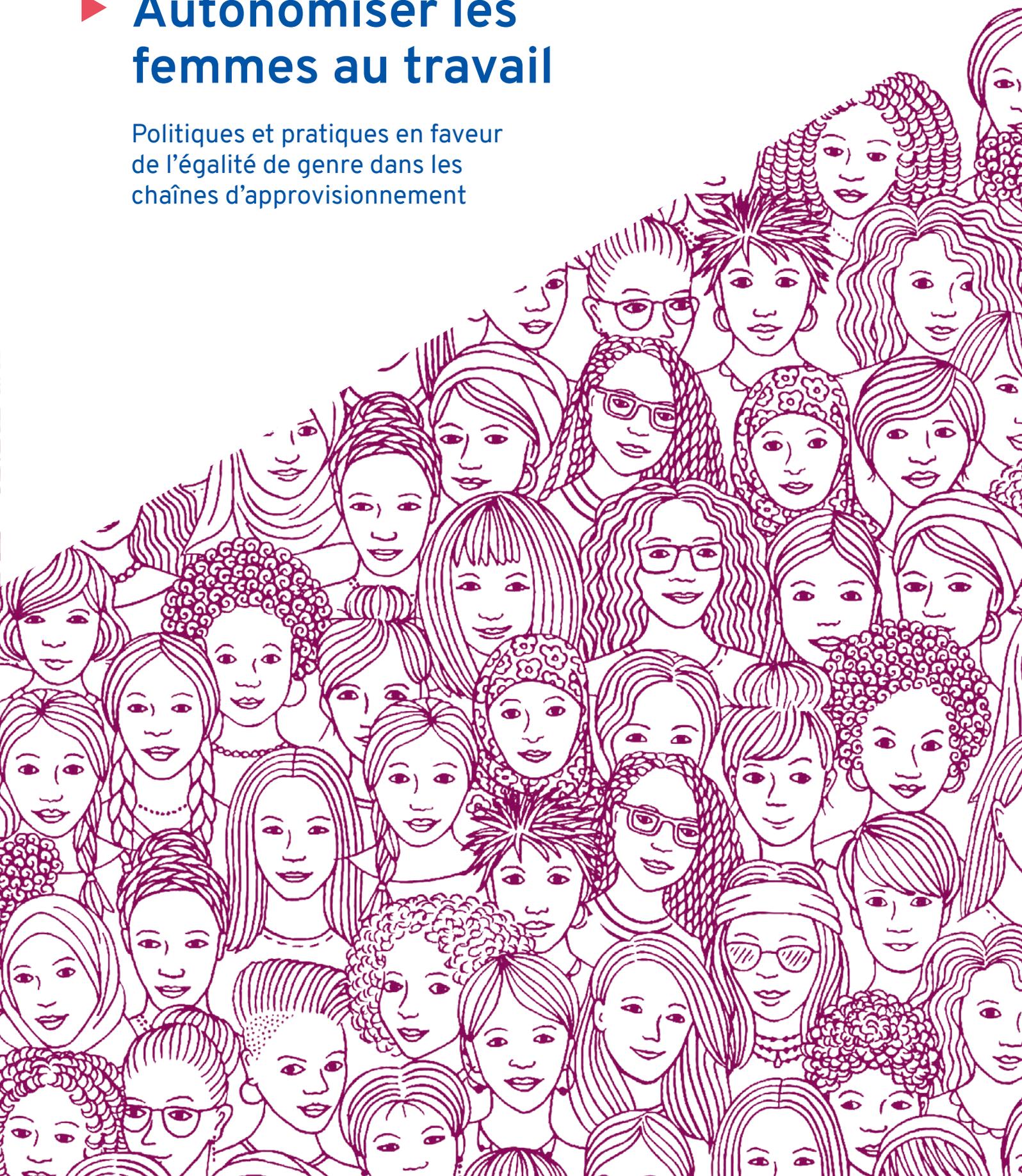
Politiques et pratiques en faveur  
de l'égalité de genre dans les  
chaînes d'approvisionnement





# ► **Autonomiser les femmes au travail**

Politiques et pratiques en faveur de l'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement



Copyright © Organisation internationale du Travail 2020  
Première édition 2020

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

ISBN: 9789220340158 (Print)  
9789220340165 (Web PDF)

Egalement disponible en Anglais: *Empowering Women at Work – Policies and Practices for Gender Equality in Supply Chains*, ISBN: 9789220340134 (Print), 9789220340141 (Web PDF), Genève, 2020

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

---

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

© Illustration de la couverture: Oliver Gantner

# Table des matières

Remerciements .....	v
Résumé d'orientation.....	vi
Liste des acronymes.....	viii
Introduction.....	1
<b>PREMIÈRE PARTIE: CADRES DIRECTEURS POUR LA FORMULATION DES POLITIQUES DE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Instruments normatifs.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Autres instruments internationaux et initiatives.....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Cadres politiques du G7 et de l'UE .....</b>	<b>11</b>
<b>1.4 L'argument social et commercial en faveur de l'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement.....</b>	<b>12</b>
<b>DEUXIÈME PARTIE: TRANSFORMER LE LIEU DE TRAVAIL POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ DE GENRE: EXEMPLES DE PRATIQUES SUR LA GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT SENSIBLE AU GENRE .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Assurer l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession .....</b>	<b>16</b>
2.1.1 Normes internationales du travail et autres instruments .....	16
2.1.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement .....	17
2.1.3 Exemples de pratiques représentatives.....	17
<b>2.2 Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale.....</b>	<b>19</b>
2.2.1 Normes internationales du travail et autres instruments .....	20
2.2.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement .....	21
2.2.3 Exemples de pratiques représentatives.....	23
<b>2.3 Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.....</b>	<b>25</b>
2.3.1 Normes internationales du travail et autres instruments .....	29
2.3.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement .....	30
2.3.3 Exemples de pratiques représentatives.....	33
<b>2.4 Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage égal des responsabilités familiales.....</b>	<b>38</b>
2.4.1 Normes internationales du travail et autres instruments .....	40
2.4.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement .....	41
2.4.3 Exemples de pratiques représentatives.....	44
<b>2.5 Soutenir les femmes d'affaires et femmes cadres .....</b>	<b>49</b>
2.5.1 Normes internationales du travail et autres instruments .....	52
2.5.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement .....	54
2.5.3 Exemples de pratiques représentatives.....	55

<b>2.6 Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes</b> .....	59
2.6.1 Normes internationales du travail et autres instruments .....	61
2.6.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement .....	62
2.6.3 Exemples de pratiques représentatives .....	64
<b>Autres considérations, implications et conclusions</b> .....	69
<b>ANNEXES</b>	
Annexe 1: Principes de la Déclaration de l'OIT sur les EMN .....	75
Annexe 2: Principes d'autonomisation des femmes et mesures proposées .....	78
Annexe 3: Ressources utiles .....	82
<b>Notes de fin</b> .....	87

## Liste des figures

<b>Figure 1.</b> Part de l'emploi féminin dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans l'emploi total, 2013 .....	1
<b>Figure 2.</b> Les Principes de la Déclaration sur les EMN concernant précisément les entreprises .....	7
<b>Figure 3.</b> Principes d'autonomisation des femmes .....	10
<b>Figure 4.</b> Types de violence et de harcèlement au travail .....	26
<b>Figure 5.</b> Part des répondants à l'enquête qui ont connu une évolution de la productivité grâce aux horaires de travail flexibles et/ou aux modalités de travail à distance/télétravail, dans le monde et par région .....	39
<b>Figure 6.</b> Part d'individus ayant accès à la formation pour démarrer une entreprise, par genre, pays du G7, 2013 .....	50
<b>Figure 7.</b> Part des femmes dans l'emploi (%) et écarts de rémunération entre les genres (%) dans le secteur des TIC, 2019, pays du G7 .....	60

## Liste des tableaux

<b>Tableau 1.</b> Pratiques représentatives par sujet, politique gouvernementale, localisation géographique et industrie/secteur d'activité économique .....	4
<b>Tableau 2.</b> Directives pour l'autonomisation des femmes dans le cadre de la gestion de la chaîne d'approvisionnement .....	72

## Liste des encadrés

<b>Encadré 1.</b> Les Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales au prisme du genre .....	6
<b>Encadré 2.</b> Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail .....	7
<b>Encadré 3.</b> Plateforme de renforcement des capacités sur l'Autonomisation des femmes au travail .....	11
<b>Encadré 4.</b> Programme de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (OIT-WED) .....	53

# Remerciements

Le présent document a été élaboré par l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans le cadre du programme WE EMPOWER – G7 financé par l'Union européenne et mis en œuvre conjointement par l'entité des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) et l'OIT. WE EMPOWER – G7 organise des dialogues multipartites dans les pays du G7 et dans l'UE afin de partager connaissances, expériences, bonnes pratiques et enseignements. Ce projet est guidé par les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) ainsi que par les normes internationales du travail relatives à l'égalité entre hommes et femmes et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN). Pour en savoir plus, consultez [la page Web de l'OIT consacrée au projet](#).

Ce rapport technique a été rédigé sous la direction technique et la coordination générale de Laura Addati, Annie van Klaveren et Emily Sims, spécialistes de l'OIT au sein de l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises (MULTI) du Département des entreprises de l'OIT. Camilla Bober (consultante de l'OIT) a procédé à la rédaction de l'avant-projet. Le rapport a été révisé par Vic van Vuuren, Githa Roelans, Wael Issa, Amanda Villatoro, Faustina Van Aperen et Victor Hugo Ricco (OIT); et Anna Fälth, Meral Guzel, Diana Rusu, Mariko Saito, Stephanie Dei, Stephanie Foster et Nancy Mitchell (ONU Femmes). Particulièrement appréciés, leurs apports et contributions ont ainsi permis d'enrichir encore le rapport.

## *Clause de non-responsabilité*

La présente publication a été produite avec le généreux soutien financier de l'Union européenne. Le contenu ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne, de l'OIT et de ses mandants, d'ONU Femmes, des Nations Unies ou de ses États membres.

## Résumé d'orientation

Les chaînes d'approvisionnement ont révolutionné le travail et l'économie mondiale de maintes façons, notamment en faisant naître pour les pays à faible revenu des possibilités de diversification de leurs économies et de création d'emplois. La mondialisation a également intensifié la concurrence entre les producteurs, suscitant parfois des pressions à la baisse sur les conditions de travail.

Les femmes sont parmi les principales contributrices aux chaînes d'approvisionnement, représentant parfois jusqu'à 80 ou 90 pour cent de la main-d'œuvre<sup>1</sup>. Bien souvent, leur participation leur a permis de gagner en indépendance financière et de contribuer davantage au revenu du ménage. Mais elles sont aussi affectées de manière disproportionnée par les déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il est donc absolument déterminant d'identifier comment utiliser les politiques et les pratiques aux fins de promouvoir un avenir du travail décent, faisant la part belle à l'égalité de genre.

Les principes abordés dans le présent rapport sont applicables à la gestion des chaînes d'approvisionnement, qu'elles soient mondiales ou locales. Les politiques et pratiques incluses ici proposent des pistes intéressantes dont pourrait s'inspirer toute entreprise (privée, ou appartenant entièrement ou partiellement à l'État) afin d'aider ses partenaires commerciaux à respecter les droits de l'homme en ce qui a trait à la non-discrimination et à la promotion de l'égalité de genre – un objectif vers lequel toute entreprise devrait tendre. Les orientations s'adressent sans distinction à tout organisme gouvernemental ou ONG souhaitant promouvoir l'égalité de genre dans ses chaînes d'approvisionnement.

Le présent document s'inscrit dans le cadre du projet UE, ONU Femmes et OIT «Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail» (WE EMPOWER – G7). Ce projet appuie une croissance économique durable, inclusive et équitable en favorisant l'autonomisation économique des femmes dans les secteurs public et privé des pays du G7. Le document fait partie d'une série de quatre publications: (i) politiques gouvernementales, (ii) politiques des entreprises en matière de ressources humaines, (iii) politiques des entreprises en matière de gestion de la chaîne d'approvisionnement, et (iv) initiatives des organisations de travailleurs – dans le but de promouvoir l'égalité de genre dans la droite ligne des dispositions des normes internationales du travail et de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN).

Ce rapport s'adresse principalement aux entreprises, mais inclut également quelques suggestions d'action à l'endroit des gouvernements en vue d'encourager l'ensemble des entreprises à promouvoir l'égalité de genre dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Le rapport, qui repose principalement sur des recherches secondaires, analyse les tendances internationales et régionales en matière de gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement du point de vue du genre. Il présente également 23 exemples de bonnes pratiques sur lesquels peuvent s'appuyer les entreprises en vue d'autonomiser les travailleuses dans leurs chaînes d'approvisionnement. Ces exemples étant tirés de rapports publiés, ils proviennent pour la plupart de sociétés cotées en bourse dont les chaînes d'approvisionnement s'étendent à une échelle mondiale mais peuvent néanmoins inspirer des initiatives similaires auprès de partenaires d'affaires locaux.

Les initiatives d'autonomisation économique des femmes peuvent porter sur toutes les dimensions de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en étant assorties d'objectifs distincts. Le présent rapport met l'accent sur six domaines essentiels à l'autonomisation économique des femmes: l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession; l'objectif de salaire égal; la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement; l'établissement d'un équilibre sain entre le travail et la vie privée et le soutien des besoins des travailleurs en matière de soins; la promotion des femmes dans le monde des affaires et à des postes de direction; et l'investissement dans un avenir du travail décent. Dans l'ensemble, ces politiques exercent une incidence positive sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes au travail. Elles suscitent en outre des améliorations économiques et sociales avérées pour les entreprises et pour la société au sens large.

En dépit des efforts louables des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, et des entreprises afin de promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans les chaînes d'approvisionnement, dont certains sont mentionnés dans le présent rapport, de plus amples efforts s'imposent. Ce document s'achève sur une série de recommandations portant sur la représentation des travailleurs; le dialogue social, y compris la négociation collective; la transparence au-delà des fournisseurs de niveau 1 et de niveau 2; la mise en lien des politiques d'égalité de genre avec d'autres objectifs de travail décent aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement; et la recherche d'investissements et de partenariats en vue de financer des réformes de la chaîne d'approvisionnement.

## Liste des acronymes

<b>ACI</b>	accord-cadre international
<b>AGR</b>	activités génératrices de revenus
<b>BSR</b>	Business for Social Responsibility
<b>CE</b>	Commission européenne
<b>CSI</b>	Confédération syndicale internationale
<b>Déclaration de l'OIT sur les EMN</b>	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT
<b>DUDH</b>	Déclaration universelle des droits de l'homme
<b>G20</b>	Groupe des 20
<b>G7</b>	Groupe des 7
<b>HCDH</b>	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
<b>IA</b>	intelligence artificielle
<b>IFC</b>	Société financière internationale (International Finance Corporation)
<b>MIG SCORE</b>	Modèle d'égalité de genre
<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>ODD</b>	objectifs de développement durable
<b>OIE</b>	Organisation internationale des employeurs
<b>OIT</b>	Organisation internationale du Travail
<b>OIT-WED</b>	programme de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin
<b>ONG</b>	organisation non gouvernementale
<b>PIB</b>	produit intérieur brut

<b>PME</b>	petites et moyennes entreprises
<b>Principes directeurs des Nations Unies</b>	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
<b>RU</b>	Royaume-Uni
<b>SCORE</b>	programme «Promotion des entreprises compétitives et responsables» de l'OIT
<b>SST</b>	Sécurité et Santé au Travail
<b>STEM</b>	sciences, technologie, ingénierie et mathématiques
<b>TI</b>	technologies de l'information
<b>TIC</b>	technologies de l'information et de la communication
<b>UE</b>	Union européenne
<b>UNGC</b>	Pacte mondial des Nations Unies
<b>US SBA</b>	United States Small Business Administration (agence indépendante du gouvernement américain dédiée aux petites entreprises)
<b>VHLG</b>	violence et harcèlement fondés sur le genre
<b>VSLA</b>	associations d'épargne et de crédit villageoises
<b>VZF</b>	Fonds Vision Zéro (Vision Zero Fund)
<b>WE EMPOWER – G7</b>	projet de l'UE, d'ONU Femmes et de l'OIT «Promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail»
<b>WEC</b>	clubs d'autonomisation des femmes
<b>WEPS</b>	Principes d'autonomisation des femmes
<b>WOW</b>	programme Work and Opportunities for Women

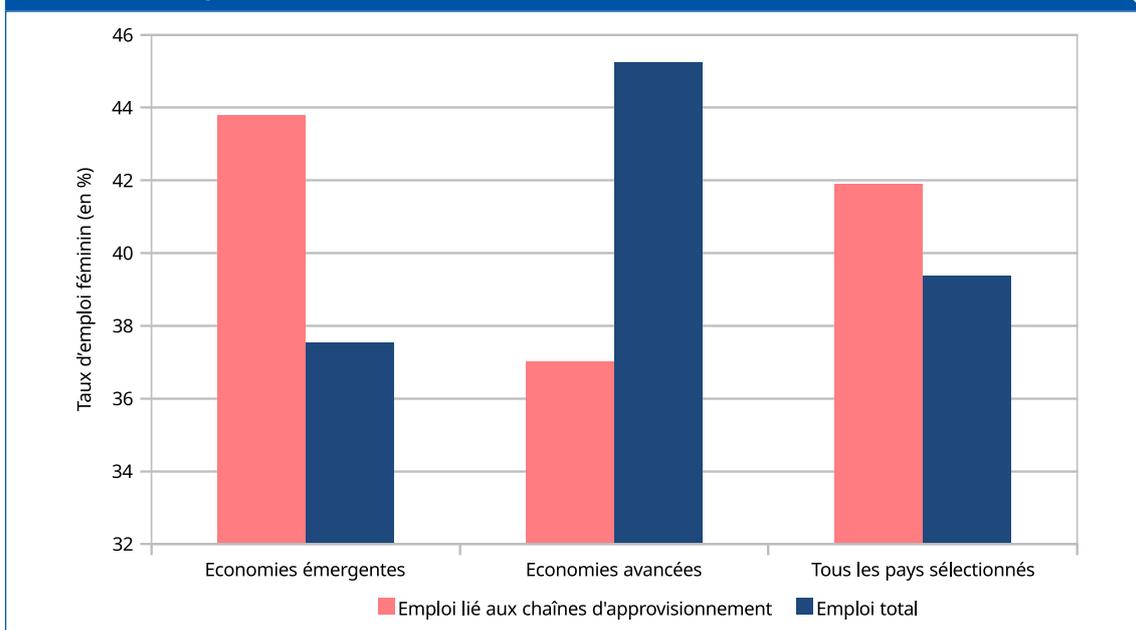


# Introduction

Le monde du travail a été le théâtre de certaines améliorations encourageantes dans le domaine de l'égalité de genre, mais les progrès en matière de réduction des écarts entre les femmes et les hommes sont au point mort. Des disparités persistent, que ce soit en termes de participation au marché du travail, de rémunération pour un travail de valeur égale, de représentation des femmes dans les professions à haut salaire et les postes de direction, ou de répartition du travail de soins non rémunéré. La violence et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sont encore une réalité pour de nombreuses femmes, qui dépasse le lieu de travail traditionnel et affecte la communication à caractère professionnel, y compris lorsqu'elle dépend des technologies de l'information et de la communication <sup>2</sup>. La sécurité sur le lieu de travail constitue un autre problème, dès lors que 2,3 millions de femmes et d'hommes décèdent chaque année des suites de maladies liées à leur emploi et ils sont plus nombreux encore à subir des blessures au travail <sup>3</sup>. Dans les chaînes d'approvisionnement, les travailleurs, en particulier les femmes, évoluent souvent dans des conditions médiocres, déplorant un faible niveau de protection sociale et du travail et un manque de soutien à l'égard du travail de soins non rémunéré.

La réalisation de l'autonomisation économique des femmes et de l'égalité de genre à travers le monde exigera des politiques proactives et porteuses de transformation de la part de diverses parties prenantes à l'échelon mondial, notamment les gouvernements, les entreprises, les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que la société civile. Dans les économies émergentes, les femmes représentent une part importante des travailleurs des chaînes d'approvisionnement (figure 1).

► **Figure 1. Part de l'emploi féminin dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et dans l'emploi total, 2013**



Note: ce diagramme montre le taux d'emploi féminin en pourcentage de l'emploi lié aux chaînes d'approvisionnement mondiales et de l'emploi total.

Sources: OIT, [Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement](#), 2016, 19.

Pour établir de nouvelles règles de jeu, la stratégie des gouvernements et des entreprises désireux de concourir à l'égalité de genre doit donc cibler ces chaînes d'approvisionnement. Ces politiques peuvent également exercer un impact positif sur les travailleuses des chaînes d'approvisionnement dans les économies avancées, mettant en évidence l'incidence mondiale des politiques d'égalité de genre au sein d'une même chaîne d'approvisionnement.

Les femmes qui travaillent dans les chaînes d'approvisionnement connaissent souvent une situation moins favorable que celle des hommes puisqu'elles sont moins couvertes par les mécanismes de protection en matière de sécurité et de santé au travail et accèdent aux services financiers et autres services de développement des compétences dans des proportions plus limitées <sup>4</sup>. Compte tenu de la forte présence féminine dans les chaînes d'approvisionnement, comme dans le secteur de l'habillement (où les femmes représentent 80 à 90 pour cent de la main-d'œuvre) <sup>5</sup>, le potentiel transformateur des initiatives de promotion de l'autonomisation économique des femmes dans les chaînes d'approvisionnement est donc considérable. Les exemples mentionnés dans le présent rapport montrent comment y parvenir, sans que ces efforts n'affectent la compétitivité des entreprises.

La Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) appelle à des mesures visant à «parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds», qui:

1. «permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale;
2. favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales;
3. offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en permettant aux travailleurs et aux employeurs de trouver des solutions, par exemple l'aménagement du temps de travail, qui tiennent compte de leurs besoins et avantages respectifs; et
4. encourage les investissements dans l'économie du soin <sup>6</sup>.»

Le secteur privé – y compris les investisseurs et les organisations représentant les employeurs et les entreprises – joue un rôle clé dans la mise en œuvre de ce programme de transformation. La durabilité des chaînes d'approvisionnement, telle que définie par le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) et le réseau Business for Social Responsibility (BSR), implique une «gestion des impacts environnementaux, sociaux et économiques, et l'encouragement de bonnes pratiques de gouvernance, tout au long du cycle de vie des biens et des services» <sup>7</sup>, aptes à créer de la valeur à long terme pour les entreprises de toutes tailles.

Le présent rapport est scindé en deux volets. La section introductive présente la méthodologie utilisée pour identifier les pratiques visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et propose une brève introduction aux normes et cadres internationaux et régionaux conçus pour guider les entreprises dans ce domaine. Elle présente également les

avantages sociaux de l'autonomisation économique des femmes dans le contexte des pays du G7 et de l'UE, et pourquoi la démarche est importante pour les entreprises.

Le second volet du rapport passe en revue les principales politiques d'égalité de genre et présente des pratiques en vigueur dans les chaînes d'approvisionnement liées à l'autonomisation économique des femmes et à l'égalité de genre au travail, en tenant compte des dimensions suivantes: assurer l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession; parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale; prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail; promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales; promouvoir les femmes dans le monde des affaires et à des postes de direction; et garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes. Le rapport se referme sur une série de recommandations à l'endroit des gouvernements et des entreprises, suggérant des pistes d'action en vue de promouvoir plus avant l'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement.

### *Méthodologie*

Cette compilation de pratiques représentatives en matière d'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement a été créée sous les auspices d'un [projet financé par l'Union européenne \(UE\)](#) visant à promouvoir une conduite responsable des entreprises dans les pays du G7 pour l'autonomisation économique des femmes au travail. Ce projet est guidé par les normes internationales du travail relatives à l'égalité entre hommes et femmes; par la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration de l'OIT sur les EMN); par les principes d'autonomisation des femmes (WEFs), conçus et lancés par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC); et par les objectifs de développement durable (ODD).

Le document contient 23 études de cas (trois politiques gouvernementales et 20 pratiques d'entreprise) et s'appuie principalement sur des recherches secondaires et des documents d'entreprise accessibles au public. Il tient compte des travaux de recherche menés par l'OIT, l'UE, Eurostat, l'OCDE, IFC, BSR et d'autres organismes. L'examen s'est essentiellement concentré sur les grandes entreprises dont le siège social est situé dans des pays du G7 et des États membres de l'UE, les entreprises en dehors de ces zones qui desservent des pays du G7 et de l'UE, ainsi que les gouvernements des pays du G7 et de l'UE. Le tableau 1 répertorie les pratiques jugées représentatives par sujet relevant de la question de l'égalité de genre, localisation géographique et secteur d'activité de la politique gouvernementale ou d'entreprise.

Ces pratiques ont été sélectionnées compte tenu de leur nature transformatrice et reproductible, de leur incidence positive sur l'égalité hommes-femmes et de leur alignement sur les principes directeurs contenus dans les normes internationales du travail, la Déclaration sur les EMN, les WEFs et les ODD. Ont également été considérés les récompenses ou les certifications externes en reconnaissance des efforts et des progrès réalisés par une entreprise dans le domaine de l'égalité de genre.

► Tableau 1. Pratiques représentatives par sujet, politique gouvernementale, localisation géographique et industrie/secteur d'activité économique				
Sujet	Politique gouvernementale	Pays du siège de l'entreprise	Secteur d'activité économique/industrie	Nombre total de pratiques
Égalités des chances dans l'emploi et la profession	Royaume-Uni	Inde	• Fabrication de produits chimiques	2
Salaire égal pour un travail de valeur égale		France Royaume-Uni	• Fabrication automobile • Vente au détail et produits cosmétiques	2
Violence et harcèlement dans le monde du travail		Belgique Allemagne Japon Pays-Bas Royaume-Uni	• Vente au détail, vêtements • Vente au détail, café et biens de consommation • Vente au détail, produits alimentaires et produits de soin • Vente au détail, production de meubles • Technologie, matériel informatique	5
Conciliation vie professionnelle / vie privée		Autriche Belgique Kenya Sri Lanka Royaume-Uni États-Unis	• Agriculture, horticulture • Fabrication de produits chimiques • Vente au détail, vêtements (3) • Vente au détail, bijoux	6
Femmes d'affaires et femmes cadres	Canada États-Unis	Pakistan, Suisse Royaume-Uni États-Unis	• Vente au détail, boissons (2) • Colorants textiles et produits chimiques	5
L'avenir des femmes dans le monde du travail		France Italie, Luxembourg États-Unis	• Vente au détail, confiserie • Vente au détail, produits ménagers et personnels • Technologie, mode	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>20</b>		<b>23</b>

Le présent rapport ne se veut pas une analyse exhaustive des pratiques en vigueur dans les chaînes d'approvisionnement, et ne saurait être considéré comme une prise de position en faveur d'une entreprise donnée. L'impact des politiques présentées n'a pas pu être établi systématiquement, en particulier dans le cas des initiatives mises en œuvre récemment. Dès lors que les travaux se sont appuyés sur des informations d'entreprise accessibles au public, il n'a pas été possible de vérifier les affirmations de manière indépendante et les exemples tendent à refléter davantage les grandes entreprises, qui disposent des ressources leur permettant de communiquer de tels renseignements. Des recherches secondaires sur la mise en œuvre des politiques, comme des rapports externes sur les questions liées au travail dans la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise, ont été entreprises au mieux des compétences des auteurs et prises en considération afin de décider des pratiques à inclure dans la présente publication.

# PREMIÈRE PARTIE:

## CADRES DIRECTEURS POUR LA FORMULATION DES POLITIQUES DE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

### 1.1 Instruments normatifs

#### *Conventions de l'OIT, protocoles, recommandations et ressources en matière d'égalité de genre*

De nombreuses conventions et recommandations de l'OIT définissent des normes internationales du travail relatives à l'égalité de genre au travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement. Il s'agit notamment de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la recommandation (n° 90); la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la recommandation (n° 111); la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 165); la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la recommandation (n° 191); et plus récemment, la convention sur la violence et le harcèlement (n° 190), 2019, et la recommandation (n° 206). Il existe par ailleurs un Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 (P029), qui aborde les formes modernes de travail forcé <sup>8</sup>.

En 2016, l'OIT a adopté une «Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales». Celle-ci traite du rôle des gouvernements dans l'amélioration de la gouvernance du travail et l'application de la législation nationale, du rôle du secteur privé en matière de contrôle de la conformité et du rôle des partenaires sociaux dans la promotion des principes et des droits fondamentaux au travail et dans l'orientation et le soutien de leurs membres <sup>9</sup>. Par la suite, l'OIT a présenté un programme d'action pour la période allant de 2017 à 2021 <sup>10</sup>. Dans le cadre du suivi, le BIT a organisé en 2017 une [Réunion tripartite d'experts chargée d'identifier les actions possibles pour promouvoir le travail décent et la protection des travailleurs des zones franches d'exportation \(ZFE\)](#) et en 2019 une [Réunion tripartite d'experts sur le dialogue social transnational](#).

### Encadré 1. Les Conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales au prisme du genre

Le point 4 des Conclusions est libellé comme suit «Dans de nombreux secteurs, les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elles sont représentées de manière disproportionnée dans les emplois à bas salaires aux niveaux inférieurs de la chaîne et font trop souvent l'objet de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sur le lieu de travail. En outre, elles n'ont guère accès aux mesures de protection sociale en général, et de la maternité en particulier, et leurs perspectives professionnelles sont limitées.»

Source: OIT, 2016. [Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), 2.

#### *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*

En vertu de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998, les États membres sont tenus de respecter et promouvoir les principes et droits dans quatre catégories, qu'ils aient ou non ratifié les conventions y relatives: liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire et abolition du travail des enfants, élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession et égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale <sup>11</sup>.

L'OIT n'a ménagé aucun effort aux fins de promouvoir la ratification des conventions pertinentes, et avec beaucoup de succès. À ce jour, 173 pays ont ratifié la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale <sup>12</sup> et 175 pays ont ratifié la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) <sup>13</sup>.

#### *Déclaration de l'OIT sur les EMN*

La **Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration MNE)** encourage les synergies entre les politiques publiques et les politiques des entreprises dans le but de promouvoir une conduite responsable de ces dernières, y compris l'égalité de genre dans le monde du travail. Cet instrument mondial propose des orientations directes aux entreprises (multinationales et nationales) en matière de politique sociale et de pratiques de travail inclusives, responsables et durables. Il est le seul instrument mondial dans ce domaine ayant été adopté par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs du monde entier. Adopté il y a près de 40 ans, il a été modifié en 2000 et 2006, puis récemment révisé en 2017 <sup>14</sup>. Les principes de la déclaration s'appuient sur les normes internationales du travail (conventions et recommandations de l'OIT) et s'adressent aux entreprises multinationales et nationales, aux gouvernements des pays d'origine et d'accueil, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Les domaines couverts incluent l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations professionnelles, ainsi que des politiques générales (figure 2) <sup>15</sup>.

► Figure 2. Les Principes de la Déclaration sur les EMN concernant précisément les entreprises

### 1. Politique générale



Respecter les normes internationales; contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, y compris l'égalité de genre; faire preuve de diligence raisonnable, en tenant compte du rôle central de la liberté syndicale et de la négociation collective, des relations professionnelles et du dialogue social; et consulter le gouvernement ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'assurer que les activités sont conformes aux priorités du développement national, y compris en ce qui a trait à l'égalité de genre.

### 2. Emploi



Agir selon le principe de non-discrimination et faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel; s'efforcer d'accroître les possibilités et les normes d'emploi, y compris pour les travailleuses; tisser des liens avec les entreprises locales, y compris celles qui appartiennent à des femmes ou qui sont dirigées par elles; contribuer à la transition vers l'économie formelle; compléter et contribuer à stimuler la poursuite du développement des systèmes publics de sécurité sociale qui bénéficient à la fois aux travailleurs et aux travailleuses; prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans les activités des entreprises; respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi et prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants; promouvoir la sécurité de l'emploi.

### 3. Formation



Veiller à ce que leurs travailleurs, hommes et femmes, bénéficient à tous les niveaux d'une formation; participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement des compétences, y compris la formation continue, fournir une orientation professionnelle et mettre à disposition les services de personnel de formation qualifié; offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux.

### 4. Conditions de travail et de vie



Pour les femmes comme pour les hommes, proposer des salaires, prestations et conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que ceux qu'accordent à leurs salariés les employeurs comparables dans le pays concerné, en tenant compte du niveau général des salaires, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique et des niveaux de productivité; et maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail.

### 5. Relations professionnelles



Respecter les droits des travailleuses et des travailleurs en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation, de négociation collective, de consultation, d'accès aux voies de recours et examen des réclamations, et de règlement des conflits du travail.

Source: OIT, [Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale](#), 2017.

## Encadré 2. Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail.

Le Helpdesk du BIT est un service d'assistance destiné aux gestionnaires d'entreprises et aux travailleurs afin d'apprendre à mieux aligner les opérations commerciales avec les principes contenus dans les normes internationales du travail et la Déclaration sur les EMN. Le Helpdesk est géré par l'Unité des entreprises multinationales et de l'engagement auprès des entreprises. Un site Web fournit des informations, des questions-réponses et des outils pertinents à l'égard des opérations des entreprises, organisés par thème afin de faciliter la navigation. Il aborde également les nouveaux outils, webinaires et opportunités de formation susceptibles d'intéresser les entreprises. Le Helpdesk dispose par ailleurs d'un service gratuit et confidentiel accessible par e-mail ou par téléphone, permettant de répondre à des questions particulières.

Source: OIT, [Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#), consulté le 31 juillet 2020.

## 1.2 Autres instruments internationaux et initiatives

D'autres instruments internationaux et initiatives reconnaissent l'importance de l'égalité de genre en tant que contribution décisive dont les entreprises peuvent et doivent s'acquitter en faveur du développement économique et social et du respect des droits de l'homme, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.

### *L'Agenda 2030 du développement durable*

Les objectifs de développement durable (ODD) constituent la feuille de route à suivre en vue de relever les défis auxquels le monde est confronté, y compris en matière de pauvreté, d'inégalités, de changement climatique, de dégradation de l'environnement, de paix et de justice. Ils ont vocation à centrer l'attention des décideurs gouvernementaux et des entreprises sur les mesures qui sont à leur portée en vue de parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour toutes et tous <sup>16</sup>. L'égalité de genre constitue le point de rencontre de tous les ODD interconnectés et interdépendants, et le travail décent pour toutes les femmes contribuera non seulement à faire que la pauvreté appartienne au passé, mais aussi à améliorer l'éducation, la paix et la sécurité, ainsi que la sécurité alimentaire, la nutrition et l'état de santé, pour les enfants et tous les membres du ménage <sup>17</sup>.

Pour concrétiser les ODD, le milieu des affaires – en collaboration avec les gouvernements et d'autres parties prenantes – devra donner vie à des changements significatifs, mais les entreprises tireront elles aussi d'importants bénéfices si ces objectifs sont atteints. Un rapport phare de la Business Commission (BSDC) estime que la réalisation des ODD pourrait créer 380 millions de nouveaux emplois et générer au moins 12 000 milliards de dollars de valeurs d'opportunités commerciales d'ici 2030 <sup>18</sup>. Dans une enquête menée auprès des entreprises de l'UNGC, 69 pour cent ont estimé que les politiques des entreprises peuvent concourir à la réalisation de l'ODD8 sur le travail décent et la croissance économique <sup>19</sup>.

### *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*

En 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a approuvé à l'unanimité les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP, d'après leur acronyme anglais), qui mettent en œuvre le [cadre de référence «protéger, respecter et réparer»](#). Ils proposent des normes à caractère mondial faisant autorité, aux fins de prévenir, atténuer et remédier aux incidences négatives sur les droits de l'homme des activités menées par les entreprises <sup>20</sup>. Le Conseil a également créé le Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme ([Forum sur les entreprises](#)), une conférence multilatérale qui se réunit une fois par an autour des problèmes sociaux, économiques et culturels rencontrés dans le monde de l'entreprise <sup>21</sup>. Les missions du Forum incluent de diffuser des exemples de bonnes pratiques, contribuer au renforcement des capacités, effectuer des visites de terrain et maintenir un dialogue multilatéral cohérent dont il est ensuite rendu compte auprès de l'Assemblée générale des Nations Unies <sup>22</sup>.

### *Les principes du Pacte mondial des Nations Unies*

Le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) est une initiative qui vise à mobiliser le secteur privé dans une perspective de développement durable et dans l'optique d'atteindre les ODD. Les entreprises peuvent s'engager publiquement à respecter les dix principes du Pacte en matière de politique stratégique et de réforme culturelle. Selon ces principes, les entreprises devraient <sup>23</sup>:

- ▶ **Principe 1:** promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme;
- ▶ **Principe 2:** veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme;
- ▶ **Principe 3:** respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective;
- ▶ **Principe 4:** contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;
- ▶ **Principe 5:** contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
- ▶ **Principe 6:** contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession;
- ▶ **Principe 7:** appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
- ▶ **Principe 8:** prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- ▶ **Principe 9:** favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement;
- ▶ **Principe 10:** agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

L'OIT est un partenaire de la plateforme d'action pour un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales du Pacte mondial des Nations Unies et de l'Académie du Pacte, aux côtés d'autres agences des Nations Unies, d'organismes gouvernementaux et du secteur privé (voir annexe 3). L'OIT copréside également le réseau d'experts du Pacte mondial qui apporte des contributions à tous les travaux programmatiques du Pacte, y compris sur la question de l'égalité de genre. Pour encourager les chaînes d'approvisionnement à améliorer la gestion de la durabilité, le Pacte mondial recommande des mesures complémentaires dans le cadre d'un modèle couvrant l'engagement, l'évaluation, la définition, la mise en œuvre, la mesure et la communication <sup>24</sup>.

### *Les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs)*

Initiative conjointe du Pacte mondial des Nations Unies et d'ONU Femmes, les sept Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) proposent aux entreprises une orientation en vue de promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au travail, sur le marché et dans la communauté (la liste complète des WEPs et des mesures suggérées figure à l'annexe 2).

Les principes sont les suivants:

► **Figure 3. Principes d'autonomisation des femmes**

- |                   |   |  |
|-------------------|---|--|
| <b>Principe 1</b> |    | Avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises.   |
| <b>Principe 2</b> |    | Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail — respecter et appuyer les droits de l'homme et la non-discrimination.           |
| <b>Principe 3</b> |    | Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes.  |
| <b>Principe 4</b> |    | Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.   |
| <b>Principe 5</b> |    | Mettre en œuvre des pratiques permettant d'autonomiser les femmes au niveau du développement des entreprises, de la chaîne logistique et du marketing. |
| <b>Principe 6</b> |   | Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives communautaires et à la mobilisation.  |
| <b>Principe 7</b> |  | Mesurer et faire rapport publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.   |

Source: ONU Femmes et UNGC, [Principes d'autonomisation des femmes](#), 2020.

Les Principes d'autonomisation des femmes (WEPs) sont un instrument essentiel pour permettre aux entreprises de répondre aux dimensions de genre de l'Agenda 2030 et des objectifs de développement durable des Nations Unies. Le cinquième principe met particulièrement l'accent sur le développement des entreprises et les chaînes d'approvisionnement responsables. Près de 3 700 PDG dans plus de 140 pays ont souscrit à ces principes et se sont engagés à les honorer<sup>25</sup>. Au sein du G7, le Japon est le pays qui compte le plus grand nombre d'entreprises signataires des WEPs (260 signataires), suivi des États-Unis (170 signataires) et du Canada (79 signataires). L'engagement du public en faveur de l'autonomisation économique des femmes, qui se traduit par des actions concrètes et des mesures porteuses de transformation sur le lieu de travail, peut permettre de progresser davantage en faveur de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines couverts par les WEPs.

Conjointement, le Pacte mondial des Nations Unies, ONU Femmes, le Fonds multilatéral d'investissement de la BID et l'Inter-American Investment Corporation ont créé [l'outil d'analyse des disparités entre les genres «WEPs Gender Gaps Analysis Tool»](#) qui fournit aux entreprises un outil d'auto-diagnostic leur permettant d'évaluer leur positionnement sur le parcours associé aux WEPs. La plateforme WEPs offre aux entreprises divers notes d'information, outils, études de cas et entretiens de dirigeants afin d'aider les signataires à mettre en œuvre les WEPs<sup>26</sup>.

### Encadré 3. Plateforme de renforcement des capacités sur l'Autonomisation des femmes au travail

En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT) à Turin (Italie), l'OIT a lancé une plateforme de développement des capacités dans le cadre du [programme WE EMPOWER – G7](#). La plateforme de formation en ligne propose plusieurs outils de formation numériques aux fins de renforcer les capacités des décideurs et des entreprises, y compris les PME, dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises des pays du G7 et de l'UE, dans une perspective de promotion de l'égalité de genre au travail. La plateforme comprend:

- **WE-TEST:** un outil d'auto-évaluation en ligne destiné à mesurer la capacité des entreprises à promouvoir l'égalité de genre au travail. Fondé sur le [modèle MIG-SCORE de l'OIT](#), il contribue à améliorer la performance et la compétitivité des entreprises d'une manière équitable et socialement responsable. Les politiques sont évaluées dans les domaines du recrutement, de la prise de décisions, des conditions de rémunération, du climat de travail et de l'équilibre travail-vie privée.
- **WE-MASTER:** une plateforme d'apprentissage à l'endroit des décideurs et des responsables d'entreprise destinée à doter les dirigeants des compétences nécessaires pour améliorer les stratégies de genre. Elle propose de courts modules d'apprentissage en ligne à un rythme personnel (45 minutes maximum) sur des sujets clés liés à l'égalité de genre, au travail, sur la base des normes internationales du travail.
- **WE-MENTOR:** offre une assistance technique ad hoc, sur une base volontaire, aux organisations d'employeurs et aux entreprises intéressées qui souhaitent accélérer les progrès vers l'égalité de genre, en proposant des webinaires thématiques sur des aspects essentiels de l'égalité et un accompagnement sur la base du HelpDesk (bureau d'assistance) de l'OIT et de la [méthodologie MIG-SCORE](#).

Source: CIF-OIT, [Plateforme de renforcement des capacités sur l'Autonomisation des femmes au travail](#), consulté le 20 octobre 2020.

## 1.3 Cadres politiques du G7 et de l'UE

### *Recommandations du G7 sur l'égalité de genre au travail et dans les chaînes d'approvisionnement*

En combinant les normes et objectifs internationaux avec le dialogue social et économique, le Groupe des 7 (G7) met en lumière le lien entre l'égalité de genre et une prospérité accrue<sup>27</sup>. En 2015, il a invité des entreprises multinationales dont le siège social se trouve dans des pays du G7 à travailler avec des partenaires sociaux internationaux, à l'instar des organisations d'employeurs et de travailleurs, des gouvernements, d'autres entreprises et des agences des Nations Unies, afin de créer des chaînes d'approvisionnement plus transparentes, mieux dotées en ressources et plus justes<sup>28</sup>. Le G7 a également appelé les petites et moyennes entreprises (PME) à élaborer des plans d'action adaptés aux défis uniques auxquels elles sont confrontées<sup>29</sup>. Il a créé un «Fonds Vision Zéro» (VZF) multipartite destiné à financer des activités sur les marchés nationaux et internationaux aux quatre coins du globe, dans le but de réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail en favorisant les bonnes pratiques d'entreprise<sup>30</sup>. L'OIT est le partenaire de mise en œuvre et l'administrateur du VZF dans les chaînes d'approvisionnement de la confection vestimentaire, de l'agriculture et de la construction<sup>31</sup>.

### *Directives de l'Union européenne sur la gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement*

L'Union européenne (UE) a adopté un large éventail de lois relatives à l'égalité de genre, en particulier sur le lieu de travail, en lien avec des questions telles que l'égalité salariale, la protection sociale, les conditions de travail, le harcèlement<sup>32</sup>, le travail indépendant<sup>33</sup>, la maternité<sup>34</sup> et le congé parental, l'équilibre travail-vie privée<sup>35</sup> et la protection des victimes face à la traite et à la criminalité, y compris contre la victimisation et le harcèlement<sup>36</sup>.

L'UE a établi des normes pour la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des politiques de passation de marché équitables dans certaines industries en particulier, et mène des recherches sur la transparence en matière d'adjudication et de sous-traitance<sup>37</sup>. Elle a également appelé à la création de cadres nationaux et transnationaux pour la protection des normes du travail et de mécanismes de protection sociale dans les chaînes d'approvisionnement<sup>38</sup>. Une directive UE de 2019 interdit expressément seize pratiques commerciales déloyales dans les chaînes d'approvisionnement agricole et alimentaire<sup>39</sup>. Il s'agit notamment de l'interdiction des paiements sans lien avec une transaction spécifique<sup>40</sup>, qui pourrait, entre autres, se traduire par des faits de violence et de harcèlement *quid pro quo* à l'égard des femmes. La directive invite les États membres à établir des autorités chargées de faire appliquer ses dispositions<sup>41</sup>. Pour plus de transparence, l'UE exige également des entreprises qu'elles publient des informations non financières au titre de leur responsabilité sociale<sup>42</sup>, sur des questions telles que les impacts sociaux et environnementaux, la diversité et la lutte contre la corruption<sup>43</sup>.

## **1.4 L'argument social et commercial en faveur de l'égalité de genre dans les chaînes d'approvisionnement**

Les femmes représentent 70 pour cent de la population mondiale en situation de pauvreté et les efforts devraient être accentués afin de les intégrer au marché du travail et remédier aux difficultés et aux obstacles qui les concernent spécifiquement. En règle générale, les femmes sont davantage touchées par le chômage ou le sous-emploi; elles sont plus susceptibles d'occuper des emplois qui ne correspondent pas à leurs niveaux de compétences et ne sont pas intégrées dans les programmes de développement des compétences<sup>44</sup>. De plus, les femmes se heurtent à davantage de difficultés pour accéder au crédit<sup>45</sup>, ce qui entrave leur capacité à créer ou à développer leurs propres entreprises. Le fait d'équilibrer la participation des femmes au marché du travail pour atteindre un niveau égal à celui des hommes pourrait susciter une augmentation du PIB mondial jusqu'à 28 000 milliards de dollars américains<sup>46</sup>.

Les entreprises qui promeuvent l'égalité de genre dans le cadre de leurs propres activités et aident leurs partenaires commerciaux, dans leurs chaînes d'approvisionnement, à atteindre cet objectif bénéficient d'une productivité accrue et d'une exécution plus fiable

des commandes. Une politique et une stratégie mondiales en matière d'égalité de genre peuvent également aider une entreprise à se conformer à la législation du travail dans le cadre des activités qu'elle déploie dans de nombreux pays.

Les propriétaires d'entreprises bénéficieront d'un accès plus égalitaire des femmes à l'emploi et à l'entrepreneuriat. L'égalité de genre est bénéfique à l'entreprise. L'égalité de genre dans la chaîne d'approvisionnement peut aider les fournisseurs à étoffer leur vivier de recrues potentielles et à produire de manière plus efficace. Lorsqu'ils estiment être traités équitablement et se sentent en sécurité au travail, les travailleurs sont plus susceptibles de se montrer enthousiastes, productifs et loyaux. Des travailleurs loyaux et satisfaits sont plus enclins à recommander leur employeur auprès de membres de leur famille et d'amis, ils resteront plus longtemps au sein des effectifs de l'entreprise et ne tariront pas d'éloges à propos de leur employeur auprès d'autres personnes au sein de la collectivité. De meilleurs taux de recrutement et de rétention et une meilleure réputation rendent les entreprises plus productives et compétitives <sup>47</sup>. Les pratiques d'autonomisation économique des femmes aident également les femmes à sortir de la pauvreté, étoffant ainsi la clientèle tout en générant une demande pour de nouveaux produits.

Les consommateurs, et plus particulièrement la génération du millénaire et la jeune génération, se soucient de plus en plus de savoir si les entreprises opèrent de manière responsable. Ainsi, 62 pour cent des consommateurs américains encourageraient les entreprises à prendre des mesures sur les questions relatives au travail décent <sup>48</sup>. De plus, 82 pour cent des consommateurs estiment que les entreprises se trouvant au sommet de la chaîne d'approvisionnement sont responsables de ce qui se passe en aval ainsi que du comportement des sous-traitants <sup>49</sup>. On sait qu'une transparence accrue dans les pratiques d'égalité de genre, comme l'égalité de rémunération et la prévention de la violence, attire les investisseurs, et pourtant, près de 93 pour cent des entreprises ne révèlent aucune information publique quant aux actions qu'elles déploient en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans leurs chaînes d'approvisionnement <sup>50</sup>.

Les PME représentent généralement une part importante des entreprises situées aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement <sup>51</sup>. Les petits fournisseurs qui ont les moyens d'entreprendre des initiatives viables et équitables entre les genres peuvent considérablement améliorer la condition des femmes. En outre, les PME qui cherchent à intégrer les chaînes d'approvisionnement peuvent bénéficier d'un avantage concurrentiel si leurs codes de conduite encouragent l'égalité hommes-femmes <sup>52</sup>, mais les capacités ou les ressources nécessaires leur font souvent défaut. Lorsque le gouvernement investit dans la fourniture d'une assistance technique au profit de ces PME, les fournisseurs s'avèrent être plus robustes et plus rentables. En investissant dans le renforcement des capacités en faveur de l'égalité de genre au sein des PME plus en aval de leurs chaînes d'approvisionnement, les multinationales peuvent augmenter notablement leur contribution à l'autonomisation des femmes et renforcer davantage leur position sur le marché.



# DEUXIÈME PARTIE:

## TRANSFORMER LE LIEU DE TRAVAIL POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ DE GENRE: EXEMPLES DE PRATIQUES SUR LA GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT SENSIBLE AU GENRE

Dans le cadre de l'élaboration d'une politique d'égalité de genre efficace en lien avec la gestion d'une chaîne d'approvisionnement, la première étape consiste à consulter les gestionnaires et les travailleurs des partenaires commerciaux de la chaîne afin de connaître la situation actuelle en matière d'égalité hommes-femmes et les obstacles rencontrés. Grâce au dialogue social, la politique d'égalité de genre peut être façonnée en tenant compte des informations les plus pertinentes.

La liberté syndicale et la négociation collective sont de puissants catalyseurs pour lutter contre la discrimination, mettre fin à la violence et au harcèlement et favoriser l'égalité de chances, l'équité salariale et, plus généralement, l'égalité entre hommes et femmes au travail. Elles améliorent la coopération et la consultation entre travailleurs et employeurs, conduisant ainsi à de meilleures conditions de travail, à une diminution du nombre de conflits du travail coûteux et à une plus grande stabilité sociale<sup>1</sup>.

En prêtant leur voix aux travailleurs en situation de vulnérabilité, les syndicats et les organisations basées sur leurs membres peuvent se faire l'écho de leurs revendications en faveur de l'égalité de chances, du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, d'évaluations non sexistes des emplois, d'autres avantages qui concilient la vie privée et le travail, et de la transparence<sup>2</sup>. Les employeurs, en particulier lorsqu'ils se situent en amont de la chaîne d'approvisionnement, devraient dialoguer et collaborer avec les organisations de travailleurs et d'autres représentants dans la perspective d'introduire des politiques et des pratiques efficaces axées sur les questions de genre<sup>3</sup>.

### *Politiques et pratiques sur le lieu de travail*

Cette section passe en revue des pratiques exemplaires en matière de gestion de la chaîne d'approvisionnement et suggère des mesures aptes à favoriser l'engagement et l'action en faveur de l'égalité de genre dans les domaines suivants:

- ▶ assurer l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession;
- ▶ parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale;
- ▶ prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail;
- ▶ promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales;

- ▶ promouvoir l'implication des femmes dans le monde des affaires et à des postes de direction; et
- ▶ garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes comme des hommes.

## 2.1 Assurer l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession

Dans un large éventail de secteurs, les chaînes d'approvisionnement affichent une répartition hommes-femmes très disparate et se heurtent à des défis distincts quand il s'agit d'atteindre un juste équilibre entre les genres. Ainsi, la chaîne d'approvisionnement du secteur de la joaillerie est majoritairement gérée par des hommes, mais en Inde, les femmes occupent moins de 5 pour cent des emplois de taille et de polissage des diamants dans la chaîne d'approvisionnement<sup>1</sup>. Dans certaines chaînes du secteur de la fabrication de produits électroniques, il est courant que les recruteurs expriment clairement des préférences en matière de genre<sup>2</sup>. Pour remédier à ces déséquilibres, il est nécessaire d'examiner les dynamiques de genre culturelles et sociales d'une région/d'un pays, ainsi que les capacités en présence<sup>3</sup>. En outre, les lois qui restreignent la capacité des femmes à travailler, telles que celles qui leur interdisent de travailler de nuit, peuvent empêcher celles-ci d'intégrer le marché du travail formel et d'accéder à des emplois mieux rémunérés<sup>4</sup>. Les mesures de non-discrimination peuvent éliminer la ségrégation verticale et aider les femmes à intégrer des fonctions de supervision.

### 2.1.1 Normes internationales du travail et autres instruments

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, établit le principe de l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. Elle invite les gouvernements à mettre en place des politiques appropriées en matière de non-discrimination, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et à coopérer avec elles et d'autres organismes appropriés pour promouvoir l'acceptation et le respect des politiques<sup>5</sup>.

L'OIT a codifié plus avant les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que dans la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949<sup>6</sup>. Ces conventions comptent au nombre des conventions fondamentales de l'OIT, dès lors que les droits qui y sont consacrés sont considérés comme permettant la réalisation du travail décent et de l'égalité entre les femmes et les hommes (voir la section 1.1).

#### *Autres instruments*

Les WEPs comprennent des dispositions sur les pratiques de recrutement respectueuses du genre; et la Déclaration sur les EMN contient des dispositions relatives à l'égalité de genre dans l'emploi.

## 2.1.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement

Les politiques aptes à promouvoir l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession comprennent les aspects suivants:

1. Promouvoir le dialogue social et la négociation collective;
2. Mettre en œuvre des politiques efficaces pour éliminer la discrimination dans l'emploi.

### *Promouvoir le dialogue social et la négociation collective*

La promotion du dialogue social, de la consultation et de la collaboration avec les organisations de travailleurs est essentielle à la formulation de politiques et de pratiques efficaces axées sur les questions de genre<sup>7</sup>. La consultation avec les travailleurs devrait, dans la mesure du possible, s'opérer par l'intermédiaire de leurs représentants élus. Grâce aux campagnes déjà déployées par elles en faveur de l'égalité de genre, les fédérations syndicales internationales disposent d'une large base de connaissances et d'expériences et peuvent fournir aux entreprises une vue d'ensemble et un soutien aux fins de renforcer les capacités des travailleurs, en particulier sur des sujets sensibles tels que l'égalité salariale et le harcèlement sexuel.

La négociation collective améliore la protection des femmes dans tous les secteurs, tant dans l'emploi formel que dans l'emploi informel<sup>8</sup>. Elle est un vecteur essentiel pour l'autonomisation économique des femmes, en particulier dans le secteur informel, où bon nombre de femmes évoluent aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement. La négociation collective aboutit notamment à des accords-cadres internationaux (ACI), conclus entre une entreprise multinationale et un syndicat mondial, qui couvrent souvent la totalité de la chaîne d'approvisionnement d'une multinationale<sup>9</sup>.

### *Mettre en œuvre des politiques efficaces pour éliminer la discrimination dans l'emploi*

Parvenir à une égalité réelle entre hommes et femmes, dans la pratique, suppose l'existence de lois générales et de politiques du lieu de travail stipulant qu'hommes et femmes sont égaux en droits. La mise en place et l'application d'une politique du lieu de travail qui interdit et prévient toute forme de discrimination et qui favorise l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une étape essentielle.

## 2.1.3 Exemples de pratiques représentatives

### **Royaume-Uni**

Le ministère britannique du Développement international (DFID) a mis en place un programme quinquennal intitulé «Travail et perspectives pour les femmes» (WOW), qui devrait s'achever en septembre 2022<sup>10</sup>, à l'issue de la réunion du groupe de haut niveau du Secrétaire général des Nations Unies pour l'autonomisation économique des femmes<sup>11</sup>. L'objectif est d'établir un lien entre l'autonomisation économique des femmes et les chaînes

d'approvisionnement, ce qui concerne environ 300 000 femmes dans des pays tels que le Bangladesh, le Ghana, l'Éthiopie, le Kenya, le Nigeria et le Pakistan <sup>12</sup>. Le programme noue le dialogue entre des experts multilatéraux de l'autonomisation économique des femmes – de l'Université de Manchester, de CARE International, de Social Development Direct et de Business for Social Responsibility, entre autres – et des projets axés sur le régime foncier, la redistribution des tâches non rémunérées et l'amélioration des conditions de travail et des conséquences pour les travailleuses du secteur informel au sein des chaînes d'approvisionnement <sup>13</sup>. Le financement de ces projets parrainés par WOW s'élève à 1,8 million de livres <sup>14</sup>.

Les entreprises britanniques peuvent interagir avec le programme WOW en apprenant comment créer de meilleures conditions et obtenir de meilleurs résultats pour les femmes employées dans leurs chaînes d'approvisionnement, et en se familiarisant avec les approches permettant de supprimer les obstacles les plus tenaces à l'autonomisation économique des femmes.

Les partenariats avec le secteur privé aideront également les entreprises à améliorer la transparence et à faire évoluer les méthodes de collecte des données afin de mieux comprendre les difficultés rencontrées par les femmes dans leurs chaînes d'approvisionnement <sup>15</sup>. Les principales chaînes d'approvisionnement que le programme WOW considère comme majoritairement féminines comprennent les industries du vêtement, de l'agroalimentaire et des produits de soins personnels <sup>16</sup>.

Le programme WOW a produit plus de 20 publications depuis décembre 2019 <sup>17</sup>. Il s'agit notamment de directives rédigées à la suite de demandes de renseignements, de documents de réflexion et de mémoires de recherche. Les informations publiées comprennent des exemples de bonnes pratiques, des rapports de pays, des données et des supports pédagogiques sur les droits sexuels et reproductifs, ainsi que des rapports sur les actions menées en milieu de travail <sup>18</sup>. Le Fonds WOW a contribué à la mise en œuvre d'un nouveau projet en Inde, en collaboration avec des organisations et des instituts de travailleurs, afin de sensibiliser les femmes aux questions liées au régime foncier et de protéger les travailleuses de l'économie informelle. Le programme parraine également des projets au Rwanda et en Afrique du Sud pour lutter contre les stéréotypes sexistes, et en Asie du Sud et en Afrique de l'Est pour soutenir les travailleurs à domicile <sup>19</sup>.

## Meghmani Organics Ltd.

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* fabrication de produits chimiques

*Siège:* Inde

*Nombre d'employés:* 2 000 <sup>20</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 7 pour cent dans l'usine la plus récente <sup>21</sup>

Meghmani Organics est une entreprise basée en Inde qui exporte des produits techniques, des marchandises en vrac et des articles de marque vers les États-Unis et les pays européens et importe la technologie cellulaire du Japon <sup>22</sup>. En Inde, diverses lois locales du travail empêchent la pleine participation des femmes à la vie active, notamment les restrictions sur le travail après 19 heures <sup>23</sup>. Afin d'offrir davantage de possibilités aux femmes, Meghmani Organics, une entreprise qui auparavant n'employait aucune femme dans ses quatre usines <sup>24</sup>, a profité de l'ouverture de sa nouvelle unité Meghmani FineChem Ltd. à Dahej, dans le Gujarat, pour accroître la présence des femmes dans les emplois sûrs et équitables <sup>25</sup>. IFC a investi 125 millions de dollars américains dans l'usine, tout en formulant des recommandations sur l'embauche des femmes. La nouvelle usine, inaugurée en 2011, a créé 630 nouveaux emplois <sup>26</sup>. Des installations adaptées sont mises à la disposition des femmes, et la direction applique des politiques de travail flexibles qui demeurent conformes à la législation locale ainsi que de nouvelles politiques de recrutement et de ressources humaines qui fixent des normes en faveur d'un environnement de travail mixte et sûr <sup>27</sup>. Environ 45 femmes ont pris leurs fonctions à l'usine, et il a été constaté que leur niveau de productivité et que les taux de fidélisation sont élevés. L'entreprise a également bénéficié d'une meilleure réputation et d'une amélioration de ses relations communautaires <sup>28</sup>.

## 2.2 Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale

La réalisation de l'égalité de genre et de l'autonomisation économique des femmes au travail exige que le travail accompli par des femmes soit rémunéré de la même façon que le travail accompli par des hommes. Malgré le soutien généralisé au principe d'égalité salariale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes se maintient à environ 20 pour cent au niveau mondial <sup>1</sup>. L'écart salarial prévaut à tous les niveaux d'emploi, y compris parmi les cadres, et les niveaux de cet écart varient en fonction du niveau d'emploi et de la région <sup>2</sup>. Les écarts de rémunération les plus importants entre hommes et femme sont généralement constatés en haut de l'échelle des salaires (le «plafond de verre», pour les travailleuses hautement qualifiées) de même qu'à l'extrémité opposée (le «plancher collant», pour les femmes occupant les emplois les moins bien rémunérés) <sup>3</sup>. Ainsi aux États-Unis, un homme employé d'une entreprise faisant partie d'une chaîne d'approvisionnement mondiale gagnait 29 pour cent de plus que ses homologues féminins en 2017. L'écart de rémunération atteignait même 48 points de pourcentage pour les postes de niveau supérieur <sup>4</sup>.

L'une des raisons de l'écart salarial entre les genres est la prévalence plus élevée des femmes employées dans l'économie informelle, où les salaires sont plus faibles. Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, les femmes sont plus nombreuses (92,1 pour cent) que les hommes (87,5 pour cent) dans l'emploi informel <sup>5</sup>. Les autres facteurs sont l'éducation et la formation, les responsabilités en matière de soins à autrui (responsabilités familiales), l'expérience professionnelle, la taille de l'entreprise et la densité syndicale <sup>6</sup>. Pourtant, ces facteurs n'expliquent pas entièrement l'écart de rémunération, qui reflète également

la discrimination, les préjugés implicites et les normes sociales reproduits au niveau de l'entreprise <sup>7</sup>. On constate par ailleurs de plus en plus l'existence d'un écart salarial entre travailleurs LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués) et travailleurs non LGBTI <sup>8</sup>.

L'inégalité salariale exerce des répercussions tout au long de la vie, qui se transmettent entre les générations et n'ont de cesse d'accentuer la position inégale des femmes sur le marché du travail et au sein de la main-d'œuvre. En percevant un salaire moindre, les femmes n'accèdent pas aussi aisément à des actifs essentiels à leur autonomisation économique, comme la propriété immobilière ou foncière. Les pensions et les cotisations aux systèmes de sécurité sociale sont généralement liées aux salaires, perpétuant encore davantage l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes <sup>9</sup>. L'écart touchant les femmes en matière de salaires et d'accès aux actifs, qui sont souvent la principale ou unique source de soutien financier dans un ménage, se répercute négativement sur les opportunités des enfants et des autres membres à charge de la famille.

### *2.2.1 Normes internationales du travail et autres instruments*

Le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale est consacré par la convention (n° 100), 1951, et la recommandation (n° 111) <sup>10</sup>. Non seulement les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail identique ou similaire, mais aussi pour des travaux différents mais qui sont, sur la base de critères objectifs tels que les compétences, les conditions de travail, les responsabilités et les efforts consentis, de valeur égale <sup>11</sup>. La rémunération ne se limite pas à la rémunération de base ou au salaire reçu par le travailleur et inclut d'autres formes d'indemnisation, telles que les primes, les options sur actions ou le paiement des heures supplémentaires <sup>12</sup>.

Le principe de l'égalité de rémunération s'applique à tous les travailleurs. La recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 90), appelle les gouvernements «en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, [à] établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe» <sup>13</sup>. De telles méthodes devraient inclure de promouvoir la transparence salariale ainsi que la déclaration des rémunérations <sup>14</sup>. Par l'intermédiaire de leurs organisations représentatives, les entreprises devraient collaborer avec les gouvernements et les organisations de travailleurs aux fins d'établir des critères objectifs d'évaluation des emplois. Elles devraient appliquer des techniques appropriées afin d'évaluer les emplois et en déterminer la valeur, en mettant en regard des facteurs tels que les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail <sup>15</sup>.

### *Autres instruments*

Les [WEPS](#) incluent des indicateurs sur l'égalité de rémunération, y compris les avantages, à travail égal, et la Directive 2006/54/CE interdit la discrimination directe comme indirecte <sup>16</sup>.

### *2.2.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement*

À travers l'adoption, la mise en œuvre effective, le suivi, l'évaluation et la communication publique de politiques d'ensemble en matière d'égalité de rémunération afin de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes, les entreprises peuvent garantir que les contributions de leurs salariés sont appréciées de manière égale, indépendamment de leur genre.

Les entreprises qui usent de leur influence et soutiennent leurs partenaires commerciaux dans l'adoption d'une politique efficace en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doivent comprendre les principes directeurs suivants. Les politiques d'ensemble en matière d'égalité de rémunération sont plus efficaces lorsqu'elles:

1. développent une méthodologie solide en vue de déterminer ce que désigne la notion de «travail de valeur égale», faisant régulièrement l'objet de révisions;
2. établissent et mettent en œuvre une politique globale en faveur de l'égalité de rémunération;
3. promeuvent la transparence salariale et la déclaration des rémunérations;
4. évitent d'en référer à l'historique de rémunération d'un employé;
5. assurent la tenue régulière d'évaluations axées sur l'équité salariale.

#### *Mettre au point une méthodologie solide en vue de déterminer ce que désigne la notion de «travail de valeur égale» et la soumettre à révision régulièrement*

La collecte de données complètes sur la rémunération et la conduite d'analyses sur l'équité salariale des pratiques de rémunération sont des mesures nécessaires pour identifier les écarts de rémunération entre hommes et femmes et définir ce que représente un «travail de valeur égale». ONU Femmes a mis au point [l'outil d'auto-évaluation Diagnostic pour l'égalité de rémunération](#) afin d'aider les entreprises et d'autres organismes à évaluer si leurs échelles salariales récompensent un travail de valeur égale et à détecter l'existence d'écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Les entreprises peuvent prendre les mesures suivantes afin de procéder à des analyses approfondies de l'équité salariale <sup>17</sup>:

- ▶ identifier les emplois à prédominance féminine et les emplois à prédominance masculine à des fins de comparaison;
- ▶ recueillir des données sur la rémunération de ces emplois;
- ▶ déterminer la valeur des emplois en utilisant les critères communs et objectifs établis;
- ▶ estimer les écarts de rémunération entre les emplois considérés comme étant de même valeur.

Il faudra ensuite procéder aux ajustements de salaire nécessaires pour combler les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

### *Établir et mettre en œuvre une politique globale en faveur de l'égalité de rémunération*

Après prise en compte de l'éducation, de l'âge, du lieu de travail et du type d'emploi, des recherches menées par l'OIT montrent que l'écart de rémunération entre les genres découle de la ségrégation professionnelle, de la sous-évaluation du travail des femmes dans les secteurs fortement féminisés, de la répartition inégale des responsabilités familiales et des différences en matière de participation au travail salarié<sup>18</sup>. L'éducation, la communication et les politiques équitables et applicables sur le lieu de travail peuvent constituer une première étape en vue de remédier aux préjugés conscients et inconscients à l'égard du rôle des femmes dans l'emploi et dans la société.

Face au nombre croissant de femmes travaillant dans des secteurs et des chaînes d'approvisionnement spécifiques, il est probable que la pénalisation salariale s'accroisse encore davantage dès lors que l'écart salarial peut aller jusqu'à 14,7 pour cent dans les secteurs où la main-d'œuvre féminine est prédominante<sup>19</sup>. Selon une étude de PwC, cependant, le fait de combler l'écart de rémunération entre les genres pourrait susciter une croissance du PIB total de l'ordre de 6 000 milliards de dollars américains dans les seuls pays de l'OCDE<sup>20</sup>. La prise de mesures en faveur de l'équité salariale peut donc être bénéfique pour les économies émergentes comme pour les économies avancées. La transparence en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au sein d'une entreprise et de ses chaînes d'approvisionnement peut également être un vecteur permettant d'améliorer la réputation de l'entreprise, le taux de conservation du personnel et la productivité<sup>21</sup>.

Les entreprises peuvent également appuyer la mise en œuvre d'une politique d'égalité salariale en allouant un budget spécial (temporaire) pour éliminer les différences historiques de rémunération entre les femmes et les hommes. Lorsque des écarts de rémunération s'observent consécutivement à une discrimination fondée sur le genre, une partie du budget pourrait être consacrée à des ajustements individuels ponctuels de la rémunération. Le fait de réserver une partie du budget pour la fin du processus d'examen annuel des salaires permettra de réduire les écarts de rémunération résiduels entre hommes et femmes<sup>22</sup>.

### *Promouvoir la transparence salariale et la déclaration des rémunérations*

La transparence salariale au niveau de l'entreprise est un outil essentiel pour assurer la pleine application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sur les plans juridique comme pratique<sup>23</sup>. Variant selon le contexte national et les structures de gouvernance du pays, diverses mesures de transparence salariale ont fait leur apparition ces dernières années, en plus des politiques anti-discrimination. Elles exigent que les entreprises rendent compte publiquement des initiatives d'égalité de rémunération ou obtiennent une certification confirmant qu'elles satisfont à l'obligation de s'attaquer à

l'inégalité de rémunération <sup>24</sup>. Une étude réalisée au Danemark montre que lorsque les entreprises font état des écarts de rémunération entre hommes et femmes en leur sein (dans cette étude, les entreprises de plus de 35 employés, comme le prévoit la législation introduite en 2006), ces disparités tendent à s'atténuer. Une diminution des écarts salariaux a été observée dans les entreprises de l'étude danoise entre 2003 et 2008 <sup>25</sup>.

Cela montre également que la transparence en matière de salaires favorise le recrutement accru des femmes ainsi que leur promotion à des postes supérieurs, sans générer d'impact trop important sur le résultat net d'une entreprise <sup>26</sup>.

### *Ne plus se référer à l'historique de rémunération d'un employé*

La pratique consistant à déterminer un salaire sur la base des revenus précédents de la personne perpétue l'écart salarial existant entre les genres. Cependant, l'historique de rémunération d'une femme (ou d'un homme) ou ses précédents salaires ne devraient pas déterminer le niveau de son salaire actuel ou à venir, mais plutôt la valeur de l'emploi lui-même (comme indiqué dans la section précédente). Les gouvernements tendent de plus en plus à interdire aux employeurs de solliciter des renseignements au sujet des antécédents salariaux des candidats à un emploi <sup>27</sup>.

### *Assurer la tenue régulière d'évaluations axées sur l'équité salariale*

Une fois l'analyse initiale menée, les politiques appropriées mises en place et les ajustements effectués afin de modifier les inégalités salariales existantes fondées sur le genre, le processus d'amélioration continue devrait se poursuivre. Des évaluations régulières sont nécessaires afin d'exclure la réapparition, y compris par inadvertance, de nouvelles formes d'inégalité salariale fondée sur le genre.

## *2.2.3 Exemples de pratiques représentatives*

### **The Body Shop**

#### **Principales caractéristiques**

*Secteur, Industrie:* vente au détail et produits cosmétiques

*Siège:* Royaume-Uni

*Nombre d'employés:* 20 000 <sup>28</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 84 pour cent au Royaume-Uni <sup>29</sup>

The Body Shop a lancé son programme communautaire de commerce équitable en 1987 <sup>30</sup>. Il a pour objectif d'instaurer le travail décent dans la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise et de réduire tout risque d'esclavage moderne, dont les femmes sont victimes de manière disproportionnée <sup>31</sup>. Les prix équitables et les primes pratiqués dans la passation des marchés sont déterminés en consultation avec les producteurs et les autres acteurs, et lors

de réévaluations périodiques<sup>32</sup>. L'entreprise dispose d'un Code de conduite des fournisseurs mondiaux qu'elle leur demande d'appliquer avec leurs propres fournisseurs, de sorte que les niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement en bénéficient également<sup>33</sup>.

The Body Shop veille à ce que les femmes employées sur sa chaîne d'approvisionnement d'huile de sésame, provenant du Nicaragua<sup>34</sup>, perçoivent une juste rémunération et un salaire égal pour un travail de valeur égale, prenant en compte leur travail de soins non rémunéré. Cela signifie que l'entreprise prend en charge les «coûts salariaux» qui comprennent à la fois la production agricole et les travaux ménagers<sup>35</sup>. L'entreprise travaille également dans l'économie informelle de la collecte des déchets, avec par exemple Plastics For Change à Bangalore (Inde), pour s'assurer que les collecteurs de déchets soient équitablement rémunérés, que les femmes perçoivent les mêmes niveaux de salaire pour le ramassage du plastique et que le travail soit effectué dans les meilleures conditions sanitaires possibles<sup>36</sup>.

Concernant sa chaîne d'approvisionnement du karité, The Body Shop coopère dans le nord du Ghana avec l'association locale des femmes de Tungteiya afin de garantir que la prime aide les femmes à devenir indépendantes financièrement<sup>37</sup>. Le karité provient de 11 villages et implique 640 travailleuses. 49 000 membres de la communauté ont bénéficié de projets communautaires également financés par la prime<sup>38</sup>. Grâce à l'Alliance globale du karité, The Body Shop a permis aux participantes d'obtenir une augmentation de 45 pour cent de leurs revenus en 2019<sup>39</sup>.

L'entreprise s'efforce également de garantir des salaires équitables pour le personnel de ses magasins basés au Royaume-Uni par le biais du programme Real Living Wage. Les femmes représentent 94 pour cent des employés des 243 boutiques The Body Shop<sup>40</sup>. Ce programme fixe les barèmes de salaire avec la UK Living Wage Foundation et la Global Living Wage Coalition afin qu'une semaine de travail normale garantisse un salaire décent. The Body Shop collabore également avec ses fournisseurs pour appliquer cette même norme à leur personnel<sup>41</sup>.

The Body Shop travaille avec quelque 186 fournisseurs dans 27 pays, qui emploient 53 000 personnes, dont environ 45 pour cent sont des femmes<sup>42</sup>. Rien qu'en 2019, le programme communautaire de commerce équitable a impliqué 32 fournisseurs dans 24 pays touchant 15 000 personnes, dont 72 pour cent étaient des femmes<sup>43</sup>. The Body Shop garantit le respect des normes de sa politique par des audits indépendants, des auto-évaluations, des audits participatifs et d'autres mesures<sup>44</sup>.

## Valeo

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* fabrication automobile

*Siège:* France

*Nombre d'employés:* 113 600 <sup>45</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 32 pour cent <sup>46</sup>

Signataire des WEPs depuis 2016

Valeo, un équipementier automobile implanté dans 33 pays <sup>47</sup>, revendique un index d'égalité hommes-femmes de 83 sur 100, selon une méthode de calcul établie par le gouvernement français <sup>48</sup>. En mars 2019, la société a pris des mesures pour comparer l'écart de rémunération entre les sexes dans toutes les filiales mondiales employant plus de 500 personnes. Les domaines analysés comprennent la rémunération, les augmentations salariales, les promotions, les augmentations perçues par les femmes après un congé de maternité, et la proportion de femmes figurant parmi les employés les mieux payés dans chaque établissement <sup>49</sup>. Chacun de ces établissements est noté sur 100 et est classé en conséquence. Valeo a annoncé que ces classements seraient publiés en juin 2019 <sup>50</sup>. Les résultats de certains pays ont été publiés en janvier 2020 : France (84), Chine (70), Allemagne (88), Égypte (62), Italie (91), Inde (89), Roumanie (69), Thaïlande (88) et États-Unis (88) <sup>51</sup>. L'entreprise espère parvenir à une parfaite égalité salariale d'ici trois ans <sup>52</sup>.

## 2.3 Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

La violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains, ils mettent en péril l'égalité de chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent <sup>1</sup>. La violence et le harcèlement fondés sur le genre (VHLG), y compris le harcèlement sexuel, exercent des effets extrêmement néfastes sur la santé, le bien-être et la productivité des travailleurs, et n'ont pas leur place dans la société actuelle. Une enquête de la Commission des droits de l'homme australienne a montré que 68 pour cent des situations de harcèlement sexuel se produisent sur le lieu de travail et que le harcèlement sexuel touche davantage les femmes (33 pour cent) que les hommes (9 pour cent) <sup>2</sup>. Les femmes sont exposées à ce risque aux quatre coins du globe. Malheureusement, les expériences de nombreuses victimes ne sont pas prises en compte, dès lors que quatre femmes sur cinq ne signalent pas les situations de harcèlement à leurs employeurs <sup>3</sup>.

La prévalence de la violence et du harcèlement sexuels a un coût élevé pour les victimes, les entreprises et la société dans son ensemble. Les travailleurs victimes de violence et de harcèlement peuvent souffrir de séquelles physiques et émotionnelles, anxiété, dépression, stress et autres effets durables liés aux traumatismes <sup>4</sup>. La violence et le harcèlement

exercer «un impact sur les relations sur le lieu de travail, l'implication des travailleurs, leur santé, la productivité, la qualité des services publics et privés et la réputation des entreprises»<sup>5</sup>. Ils affectent également la participation au marché du travail et empêchent les femmes d'entrer et de rester sur le marché du travail, en particulier dans les secteurs et les emplois à prédominance masculine. Les femmes peuvent également se montrer réticentes ou éprouver davantage de difficultés à intégrer des fonctions dirigeantes en raison des niveaux élevés de harcèlement sexuel. Des travaux menés au niveau de l'UE montrent que 75 pour cent des femmes occupant des fonctions dirigeantes de haut niveau ont été victimes de harcèlement sexuel<sup>6</sup>.

Les travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement sont exposés à différentes formes de VHLG, allant des actes qui infligent des souffrances physiques, psychologiques ou un préjudice ou des souffrances d'ordre sexuel, jusqu'à la coercition, aux menaces, aux représailles et aux privations de liberté (voir la figure 4).

► **Figure 4. Types de violence et de harcèlement au travail**

	<p><b>Aspects de la violence liés au genre, notamment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La violence à l'égard des femmes parce qu'elles sont des femmes</li> <li>• La violence à l'égard des femmes qui les vise de manière disproportionnée en raison (a) de la forte concentration de travailleuses dans les unités de production à risque ; et (b) des obstacles sexospécifiques aux demandes de réparation</li> </ul>
<b>Formes de violence</b>	
<b>Actes qui infligent des souffrances physiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agressions, notamment le fait de pousser au sol, de frapper et de donner des coups de pied, aspects liés au genre 1, 2(b)</li> <li>• Giffles, aspects liés au genre 2(a) et 2(b)</li> <li>• Bousculades, aspects liés au genre 2(a) et 2(b)</li> <li>• Lancer de lourdes liasses de documents, des vêtements, ciseaux et autres projectiles, aspects liés au genre 2(a) et 2(b)</li> <li>• Surcharge de travail avec de faibles salaires, entraînant des pertes de connaissance dues à un déficit calorique, à des températures élevées et une mauvaise ventilation, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Longues heures passées à effectuer des tâches manuelles répétitives entraînant des douleurs chroniques aux jambes, des ulcères et d'autres conséquences néfastes pour la santé, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Accidents de la circulation lors des trajets domicile-travail dans de gros camions non équipés de sièges, de ceintures de sécurité et autres équipements de sécurité, aspect lié au genre 2(a)</li> </ul>
<b>Actes qui infligent des souffrances psychologiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violence verbale systématique, notamment les brimades et l'humiliation verbale en public, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Violence verbale liée au genre et à la sexualité, aspect lié au genre 1</li> <li>• Violence verbale liée à la caste ou au groupe social, aspect lié au genre 2(a) et 2(b)</li> <li>• Violence verbale visant les travailleuses âgées pour les contraindre à démissionner volontairement avant qu'elles puissent prétendre aux prestations liées à l'ancienneté, aspect lié au genre 2(a)</li> </ul>

<b>Actes qui infligent un préjudice ou des souffrances d'ordre sexuel (notamment le harcèlement sexuel, les abus, les agressions et le viol)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avances sexuelles de la part de cadres et de mécaniciens, et représailles en cas de dénonciation, aspect lié au genre 1, 2(a)</li> <li>• Harcèlement sexuel de la part de cadres et de collègues de travail, aspect lié au genre 1</li> <li>• Attouchements non sollicités, notamment les attouchements inappropriés, le fait de tirer les cheveux et les contacts physiques, par des cadres et des collègues masculins, aspect lié au genre 1</li> <li>• Viol au domicile, à l'extérieur de l'usine, aspect lié au genre 1</li> </ul>
<b>Coercition, menaces et représailles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menaces de représailles en cas de refus d'avances sexuelles, aspects liés au genre 1, 2(a) et 2(b)</li> <li>• Représailles en cas de dénonciation de violence et de harcèlement sexistes, aspects liés au genre 1, 2(a) et 2(b)</li> <li>• Mise sur liste noire des travailleuses qui signalent des cas de violence, de harcèlement et d'autres violations des droits, aspect lié au genre 2(a)</li> </ul>
<b>Privations de liberté</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être contrainte de travailler pendant les heures de déjeuner légalement prescrites, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Être empêchée de prendre des pauses pour se rendre aux toilettes, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Être contrainte de faire des heures supplémentaires, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Être empêchée de bénéficier des droits aux congés légalement prescrits, aspect lié au genre 2(a)</li> <li>• Travail forcé, comprenant le versement d'avances aux travailleuses et l'interdiction de quitter le lieu de travail, aspect lié au genre (1), 2(a) et 2(b)</li> </ul>

Source: Global Labor Justice and The Asia Floor Wage Alliance, [End Gender Based Violence And Harassment](#), 2019, 6.

Des conditions de travail défavorables, comme le travail de nuit et le travail isolé, peuvent davantage exposer les travailleurs à des formes spécifiques de violence et de harcèlement<sup>7</sup>. La menace de harcèlement sexuel peut également se faire plus marquée lorsque les travailleurs sont rémunérés à la pièce en fonction des objectifs de production<sup>8</sup>. Les femmes qui travaillent dans l'économie informelle sont particulièrement vulnérables à la violence, au harcèlement et à la discrimination<sup>9</sup>. Les signalements de cas de harcèlement sexuel sont aussi plus nombreux dans les secteurs où les femmes travaillent en plus grand nombre. Dans l'industrie du vêtement et de la chaussure, par exemple, 22 pour cent des travailleurs interrogés dans les usines du Cambodge ont rapporté des cas de harcèlement sexuel *quid pro quo*<sup>10</sup>.

Les relations de pouvoir déséquilibrées sont une cause sous-jacente et un facteur de risque particulièrement importants, conduisant à la violence et au harcèlement dans le monde du travail<sup>11</sup>. Une enquête de 2010 sur la chaîne d'approvisionnement des TI en Inde a révélé que 88 pour cent des travailleuses étaient victimes de harcèlement sexuel; dans la plupart des cas, le harceleur était un supérieur<sup>12</sup>. Les déséquilibres de pouvoir peuvent être exacerbés lorsqu'une personne est victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, comme la discrimination fondée sur le sexe et la race; on parle alors d'intersectionnalité. Les autres

motifs de discrimination sont la religion, les opinions politiques, l'origine ethnique, l'origine sociale, le statut de migrant, l'orientation sexuelle, le statut transgenre, l'âge, le handicap, le revenu, l'appartenance à un syndicat, l'éducation et la pauvreté. Pour surmonter la violence et le harcèlement, il est absolument déterminant de comprendre le rôle de l'intersectionnalité. Les travailleurs migrants dans les usines, par exemple, dont beaucoup sont des femmes et qui peuvent se voir soumis à des restrictions à la liberté de circulation, sont 11 pour cent plus susceptibles de signaler des problèmes de harcèlement sexuel <sup>13</sup>; ils sont souvent éloignés de leurs réseaux sociaux ou peuvent ne pas maîtriser totalement la langue ou la culture du pays hôte <sup>14</sup>. Si le processus de signalement et de règlement des griefs n'est pas approprié, ou en cas de mauvaise gestion des cas, les victimes de violence ne se sentiront pas en sécurité sur le lieu de travail.

La violence domestique expose également les femmes au risque de souffrances d'ordre physique et psychologique, elle entrave le développement économique et social et se répercute négativement sur les activités de l'entreprise. Au Bangladesh, par exemple, la prévalence de la violence domestique commise par le partenaire intime est de plus de 30 pour cent, avec un impact sur la santé physique et mentale qui se traduit par un coût sur la productivité estimé à quelque 262 millions de dollars <sup>15</sup>. Qualifiée de «pandémie de l'ombre» du COVID-19, la violence domestique peut avoir des conséquences physiques, économiques et psychologiques dévastatrices pour les victimes <sup>16</sup>, tandis que le contrôle et les abus rendent difficile le maintien d'un emploi stable. La violence domestique est un obstacle majeur à la participation des femmes au monde du travail, de l'éducation et de la formation, ainsi qu'à la progression de leur carrière. Les victimes de violence domestique déclarent que leur partenaire violent a souvent perturbé leur travail, en les empêchant de chercher un emploi, en les obligeant à quitter leur poste, ou en leur faisant perdre des opportunités de carrière et/ou de promotion pour des raisons liées à la violence <sup>17</sup>.

Par conséquent, des politiques efficaces de lutte contre la violence et le harcèlement au travail devraient également inclure des mesures visant à soutenir les victimes de violence domestique, notamment les suivantes:

- ▶ un congé pour les victimes de violence domestique;
- ▶ des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- ▶ une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- ▶ la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- ▶ un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent; et
- ▶ la sensibilisation aux effets de la violence domestique <sup>18</sup>.

En matière de lutte contre la VHLG dans le monde du travail, le secteur privé joue un rôle décisif. Les entreprises peuvent élaborer et appliquer des politiques d'ensemble, des procédures et des formations traitant de toutes les formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre<sup>19</sup>. De telles mesures peuvent promouvoir le respect et l'égalité et s'appuyer sur des cultures d'entreprise qui respectent également la diversité, l'inclusion et l'égalité de genre. Les processus de gestion de la santé et de la sécurité au travail devraient tenir compte de l'ensemble des risques associés à la violence et au harcèlement. Ces processus devraient inclure l'identification des dangers et des facteurs de risque, en collaboration avec les syndicats et les représentants des travailleurs, et garantir l'existence non seulement d'informations en la matière, mais aussi de formations adéquates. Les entreprises peuvent également influencer les normes et les comportements associés à la violence fondée sur le genre au sein de la société, à travers les médias mais aussi via les publicités et les campagnes qu'elles déploient; la démarche s'avère particulièrement percutante lorsque ces normes sociétales sont repensées en fonction des principaux objectifs de l'entreprise et lorsque les médias intègrent des points de référence ou des acteurs pertinents du point de vue culturel<sup>20</sup>.

### 2.3.1 Normes internationales du travail et autres instruments

La convention sur la violence et le harcèlement (n° 190), 2019, et la recommandation (n° 206), établissent un cadre afin de comprendre et prévenir la violence et le harcèlement au travail, et prévoient des mécanismes de réparation. Elles identifient un certain nombre de facteurs de risque: conditions et modalités de travail; organisation du travail et gestion des ressources humaines; participation de tiers (clients, prestataires de service, usagers, membres du public, etc.); discrimination; abus liés à des relations de pouvoir et normes sociales favorisant la violence et le harcèlement<sup>21</sup>; liberté syndicale inexistante ou très restreinte et relations de pouvoir déséquilibrées<sup>22</sup>. Par ailleurs, du fait de leur forte représentation à des postes à bas salaires – ce qui est particulièrement le cas dans les chaînes d'approvisionnement – les femmes sont plus vulnérables à la violence et au harcèlement. Les autres risques communs aux niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement et susceptibles d'entraîner une augmentation des actes de violence incluent les objectifs de production irréalistes, l'informalité, la piètre gestion des ressources humaines, la mauvaise organisation du travail et la faiblesse des mécanismes d'application, en particulier en ce qui concerne l'inspection du travail<sup>23</sup>.

La convention n° 190 énumère un certain nombre de «mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle», que tous les employeurs peuvent prendre aux fins de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (art. 4). Les entreprises doivent être conscientes de l'existence de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, et des facteurs aggravants à cet égard, et mettre en œuvre des stratégies efficaces. Les employeurs devraient adopter et mettre en œuvre ces politiques en consultation avec les travailleurs et leurs représentants (art. 9).

Une politique sur le lieu de travail en matière de violence et de harcèlement devrait (par. 7):

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- e) stipuler que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger; et
- g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles <sup>24</sup>.

#### *Autres instruments*

Les WEPs incluent des indicateurs sur les questions de sécurité et de sûreté. Ils couvrent à la fois le lieu de travail et les déplacements depuis et vers celui-ci, ainsi que les voyages d'affaires. Ils exigent également que les produits, services et installations de l'entreprise ne soient pas utilisés aux fins de la traite humaine et/ou de l'exploitation professionnelle ou sexuelle et préconisent de former les responsables et les membres du personnel de sécurité afin qu'ils puissent identifier les signes de violence contre les femmes, de traite des êtres humains et d'exploitation sexuelle <sup>25</sup>.

#### *2.3.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement*

Dans la droite ligne des dispositions de la convention n° 190 de l'OIT, les politiques d'entreprise qui se sont avérées efficaces pour réduire les cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre comprennent les mesures suivantes:

1. établir, mettre en œuvre et superviser des politiques de tolérance zéro et de prévention, en consultation et en coopération avec les travailleurs et leurs représentants;
2. mener des évaluations des risques et des audits sur le lieu de travail;
3. inculquer des mesures de prévention et de protection à travers l'orientation, la formation et la sensibilisation.

#### *Établir, mettre en œuvre et superviser des politiques de tolérance zéro et de prévention*

Des politiques efficaces et particulièrement fermes sur la question de la violence et du harcèlement font partie intégrante du processus d'autonomisation économique des femmes à l'échelon mondial. Ces politiques devraient couvrir les activités propres d'une entreprise et être reprises dans le code de conduite de l'entreprise à l'attention de ses fournisseurs.

Selon plusieurs études, une politique sera plus efficace si elle est formulée en consultation avec les représentants des travailleurs <sup>26</sup> et dans un langage culturellement approprié et sensible <sup>27</sup>. Pour les secteurs ou régions particulièrement exposés au risque de harcèlement sexuel, une politique dédiée à la question sera plus efficace qu'une politique intégrée au code de conduite général de l'entreprise <sup>28</sup>.

Citons ici à titre d'exemples le modèle de politique de l'OIT sur le harcèlement sexuel ainsi que le Code de conduite des Nations Unies sur le harcèlement sexuel (voir l'annexe 3). Ce type de politique comprend notamment:

- ▶ une définition du harcèlement sexuel, accompagnée d'exemples;
- ▶ une procédure de plainte confidentielle et efficace;
- ▶ l'exclusion de toutes représailles lorsque les employés soumettent des plaintes;
- ▶ l'accès à des recours et à de l'aide (y compris le soutien et les services aux victimes, les conseils et l'information, les lignes d'assistance 24 heures sur 24, les services d'urgence, les soins médicaux et le soutien psychologique).

Le fait de proposer une multitude d'options afin de signaler les cas, d'assurer la protection contre les représailles et de garantir la transparence du processus de plainte favorise la confiance à l'égard des mécanismes de dépôt de plainte <sup>29</sup>. La garantie de l'anonymat offerte par les diverses plateformes de déclaration permet aux victimes de se sentir en sécurité lorsqu'elles signalent des cas de violence et de harcèlement <sup>30</sup>.

#### *Mener des évaluations des risques et des audits sur le lieu de travail*

Pour s'attaquer au problème du harcèlement et de la violence dans l'ensemble des activités d'une entreprise, y compris les activités de ses partenaires d'affaires dans les chaînes d'approvisionnement, une évaluation qualitative et quantitative complète doit être menée pour juger de la prévalence et de la nature des plaintes de harcèlement, des dangers et des risques, ainsi que des mécanismes de mise en œuvre existants.

Les audits des fournisseurs doivent tenir compte de chaque aspect du lieu de travail ainsi que du contexte socio-culturel dans lequel évolue l'entreprise. Les cadres et les travailleurs devraient être interrogés dans le contexte de l'évaluation, qui devrait du reste passer en revue la documentation de l'entreprise (à l'image des registres du personnel, des feuilles de temps, des dossiers de santé et de sécurité) et contrôler l'entretien des installations <sup>31</sup>. Au cours du processus et dans le souci de garantir des réponses honnêtes, la protection des personnes interrogées face à d'éventuelles représailles devrait être assurée <sup>32</sup>.

#### *Inculquer des mesures de prévention et de protection à travers l'orientation, la formation et la sensibilisation*

La lutte contre la violence et le harcèlement au sein d'entreprises qui exploitent des chaînes d'approvisionnement exige une approche pluridimensionnelle. Les mesures à prendre

interviennent conjointement à des efforts visant à instaurer la confiance et le sentiment d'un traitement équitable et à sensibiliser à la dynamique actuelle du lieu de travail de même qu'aux lacunes en matière de compétences<sup>33</sup>. La formation est un outil important pour assurer la bonne application des politiques et développer une culture d'entreprise fondée sur le respect, la diversité et l'égalité<sup>34</sup>. Axée sur la culture d'entreprise plutôt que sur le comportement individuel, cette approche plus générale a permis de mieux comprendre ce que constitue le harcèlement sexuel<sup>35</sup>. Une formation interactive fréquente, en personne, semble constituer une bonne approche afin de façonner une telle culture<sup>36</sup>, en particulier lorsqu'elle présente un contenu adapté à un service donné, une entreprise en particulier ou une cohorte spécifique d'employés<sup>37</sup>.

La formation sur les préjugés implicites et la formation destinée à faire évoluer les stéréotypes et les normes sociales peuvent contribuer à sensibiliser, tandis que la formation de pair à pair apporte aux employés les moyens de s'entraider pour diffuser l'information et changer les pratiques néfastes sur le lieu de travail<sup>38</sup>. La formation relative à l'intervention des témoins, qui enseigne aux témoins comment reconnaître et identifier une situation problématique, et comment et à quel moment apporter leur aide, voire intervenir, peut également renforcer une culture de tolérance zéro<sup>39</sup>.

Il est absolument déterminant d'évaluer les effets à court et à long terme d'une telle formation et de s'assurer que les meilleures méthodes sont mises en œuvre, en fonction de la composition du personnel, ainsi que des retours reçus sur la question.

Les employeurs et le personnel d'encadrement devraient définir des normes sur le lieu de travail en transmettant un message fort et encourageant au sujet de l'importance que revêt le bon respect des politiques de lutte contre le harcèlement et la violence<sup>40</sup>. Ce message devrait être renforcé par la mise en place d'un système permettant de faire toute la lumière sur les incidents signalés et prendre des mesures en conséquence, d'organiser des activités de formation régulières et de garantir aux employés que leur choix de signaler une situation de violence et/ou de harcèlement ne les pénalisera en aucune façon<sup>41</sup>.

En s'appuyant sur leurs propres activités et canaux de communication, les représentants des travailleurs peuvent être des partenaires particulièrement utiles afin de mettre en œuvre et renforcer la formation dans la perspective d'une culture de tolérance zéro. L'implication des représentants des travailleurs aux niveaux international et national contribue à la diffusion des bonnes pratiques<sup>42</sup>; la collaboration avec les représentants de travailleurs au niveau local garantit la prise en compte des risques locaux spécifiques sur le lieu de travail et dans la communauté<sup>43</sup>.

### 2.3.3 Exemples de pratiques représentatives

#### C&A

##### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, vêtements *Siège:* Belgique et Allemagne <sup>44</sup>

*Nombre d'employés:* 51 000 <sup>45</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 80 pour cent <sup>46</sup>

Signataire des WEPs depuis 2018

C&A s'est donné pour objectif de garantir un travail décent à ses travailleurs et à ceux de ses 722 fournisseurs dans les 21 pays où l'entreprise est présente <sup>47</sup>. C&A reconnaît que la lutte contre le harcèlement et la violence au travail nécessite une approche à plusieurs volets. La division Corporate de C&A travaille avec des fournisseurs et des partenaires commerciaux, tandis que la C&A Corporate Foundation, actuellement connue sous le nom de Laudes Foundation <sup>48</sup>, travaille avec de nombreuses parties prenantes dans la chaîne de valeur de l'industrie de l'habillement et dans le secteur financier, ainsi qu'avec les décideurs, pour soutenir des programmes et des politiques qui favorisent la neutralité carbone, l'amélioration des conditions de travail et d'autres pratiques de durabilité économique et sociale <sup>49</sup>.

C&A exige de tous les fournisseurs qu'ils forment leur personnel et tous les échelons de la direction à la mise en œuvre des codes de conduite et/ou du document d'orientation de C&A <sup>50</sup>. Dans le monde entier, les entreprises C&A ont également mis en place des programmes pertinents tant au niveau mondial que local. Par exemple, C&A Mexique a coopéré avec des étudiants en droit d'une grande université et de l'American Bar Association – le Barreau américain – à l'organisation d'une clinique d'assistance juridique gratuite au profit des travailleurs de l'entreprise, afin de leur permettre d'obtenir des informations et une assistance en cas de violation des droits de l'homme <sup>51</sup>. C&A Chine a organisé des sessions de formation en ligne sur le Code d'éthique du personnel au profit des employés nouveaux et déjà en poste; 100 pour cent des employés des magasins et 98 pour cent du personnel du siège ont suivi cette formation <sup>52</sup>. Au Bangladesh, C&A assure la formation des fournisseurs et procède à des audits réguliers afin de sensibiliser les partenaires commerciaux à l'exigence de C&A imposant à tous ses fournisseurs de respecter la législation nationale, les conventions fondamentales de l'OIT, les conventions collectives et le [Code de base de l'Initiative d'éthique commerciale](#) <sup>53</sup>.

La marque a mis en place Fairness Channel, le canal équitable de C&A, dans le monde entier – une assistance téléphonique à usage interne et à l'intention de ses partenaires

commerciaux – pour traiter les cas de harcèlement et autres violations des droits des travailleurs<sup>54</sup>. Cette assistance téléphonique fonctionne depuis plus de dix ans et sa mission a été élargie en 2015 afin de couvrir un plus grand nombre de politiques relevant du Code de conduite des fournisseurs<sup>55</sup>. C&A exige que tous les fournisseurs affichent les codes de conduite et les informations relatives au canal équitable dans un endroit bien en vue, dans la langue locale, afin que tout le personnel soit informé de ces ressources<sup>56</sup>. L'assistance téléphonique, hébergée par un tiers indépendant, recueille des signalements anonymes, par téléphone ou sur Internet<sup>57</sup>. Les travailleurs qui déposent un signalement se voient attribuer un «code de notification» unique pour accéder aux commentaires ou répondre aux questions<sup>58</sup> du comité d'éthique, qui examine leurs réclamations<sup>59</sup>. En 2018, C&A a enquêté sur 83 cas signalés<sup>60</sup>.

C&A audite également tous ses fournisseurs, soit environ 2 000 unités de production, au moins une fois par an<sup>61</sup>. La compagnie a également amélioré la transparence de sa chaîne d'approvisionnement grâce à l'Open Apparel Registry, une base de données accessible au public qui renseigne les sites et le nom de tous ses fournisseurs<sup>62</sup>.

## Epson

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* technologie, matériel informatique, équipement

*Siège:* Japon

*Nombre d'employés (consolidé):* 75 608; société-mère: 12 813<sup>63</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 16 pour cent<sup>64</sup>

Epson est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et intègre les objectifs de développement durable dans ses activités. L'entreprise a adopté l'ODD 5.2 – éliminer la violence à l'égard des femmes<sup>65</sup> – dans ses politiques d'achat par le biais de son Code de conduite<sup>66</sup>. Ce code comprend des dispositions relatives à la prévention des traitements inhumains et de la discrimination. Epson évalue la conformité des fournisseurs au Code de conduite et les classe en fonction de trois niveaux de risque (faible, moyen et élevé)<sup>67</sup>. Les entreprises à haut risque doivent mettre en œuvre un plan de mesures correctives.

En 2016, 8 pour cent des fournisseurs directs de premier rang étaient considérés comme présentant un risque élevé; ce chiffre est tombé à 5 pour cent en 2018<sup>68</sup>. Six fournisseurs indirects étaient considérés comme présentant un risque élevé en 2017; 50 pour cent de ces entreprises ont progressé sur les questions soulevées en 2018<sup>69</sup>.

Epson propose également à ses cadres nationaux et postés à l'étranger une formation à la lutte contre le harcèlement et les abus de pouvoir. En outre, l'ensemble du personnel de l'entreprise bénéficie d'une formation élémentaire au harcèlement. Tous les cadres désignés

pour suivre une formation sur les abus de pouvoir ont assisté aux sessions en question au Japon en 2015, tandis que les cadres en poste à l'étranger ont participé à des sessions de formation en ligne en 2018 <sup>70</sup>. Plus de 4 500 employés d'Epson ont également suivi des modules de formation à la maîtrise de soi, depuis leur création en 2016 <sup>71</sup>.

## IKEA

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, production de meubles

*Siège:* Pays-Bas

*Nombre d'employés:* 211 000 <sup>72</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* s.o.

Signataire des WEPs depuis 2014

IKEA s'est engagée à une gestion plus sûre de la chaîne d'approvisionnement dans le cadre de sa politique IWAY, entrée en vigueur en 2000 <sup>73</sup>, et régulièrement mise à jour depuis. IWAY (abréviation de démarche responsable d'IKEA en matière d'achat de produits, matériaux, services et composants) s'applique à tous les vendeurs, fournisseurs et prestataires de services. Elle s'applique également à un large éventail de régimes de travail, qu'il s'agisse de travailleurs salariés, de travailleurs temporaires ou de contractuels (migrants, stagiaires et personnes en période d'essai) <sup>74</sup>.

La section 14 de la Norme IWAY Fournisseurs proscrit la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et interdit aux fournisseurs de recourir aux châtiments corporels, menaces de violence et autres formes de coercition mentale ou physique, aux mises en garde publiques et aux mécanismes de sanction à l'encontre des travailleurs <sup>75</sup>. Elle donne également aux travailleurs le droit à une procédure d'appel consignée contre toute mesure disciplinaire ou tout licenciement. La politique de tolérance zéro déclare que le harcèlement ou les abus à l'encontre des travailleurs, y compris les travailleurs contractuels et en sous-traitance, ne seront tolérés sous aucune forme, que ce soit sur le lieu de travail ou à domicile <sup>76</sup>. La norme IWAY contient également d'autres dispositions en matière d'éthique et de sécurité, couvrant des domaines tels que le logement, la santé et la sécurité, la durabilité et les réparations <sup>77</sup>.

Pour garantir le respect de la norme IWAY, IKEA exige que les fournisseurs définissent des politiques et des procédures préventives et correctives. Tous les travailleurs visés par la politique de tolérance zéro de l'IWAY doivent être informés de leurs droits <sup>78</sup>. Des audits internes et externes sont régulièrement effectués pour vérifier que ces politiques sont effectivement mises en œuvre <sup>79</sup>. IKEA reconnaît et récompense également la conformité des fournisseurs à la norme IWAY. Par exemple, APL Logistics India a été reconnue par IKEA South Asia Transport / Logistics Services en 2018 pour sa gestion exemplaire des questions de durabilité et d'environnement <sup>80</sup>.

## Tchibo

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, café et biens de consommation

*Siège:* Allemagne

*Nombre d'employés:* 12 100 dans le monde, 7 900 en Allemagne <sup>81</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* env. 80 pour cent <sup>82</sup>

Après une campagne «Vêtements propres» mettant en lumière les violations des droits du travail dans les usines d'un fournisseur bangladais en 2005 <sup>83</sup>, le détaillant allemand Tchibo a pris des mesures destinées à faire évoluer ses relations avec les fournisseurs, avec depuis lors des effets positifs sur des questions telles que le harcèlement. En partenariat avec l'Organisation allemande de développement (GIZ) <sup>84</sup>, l'entreprise a lancé en 2008 un Programme mondial d'amélioration des conditions sociales (Programme WE) <sup>85</sup> pour ses chaînes d'approvisionnement non-alimentaires, dans des domaines tels que le textile, l'électronique, le cuir, le bois et le métal <sup>86</sup>.

Le Programme WE consiste en un processus en six étapes permettant aux directeurs d'usine et aux représentants démocratiquement élus des travailleurs de collaborer à l'identification des causes profondes des problèmes récurrents dans l'usine, de réfléchir à des solutions possibles et d'élaborer un plan d'action <sup>87</sup>. Pour faciliter ce processus en six étapes, l'entreprise organise des visites d'usines WE et des ateliers pour apprendre comment renforcer les droits de l'homme dans ses chaînes d'approvisionnement et comment instaurer un dialogue productif entre la direction et le personnel <sup>88</sup>. Le Programme WE, notamment les visites d'usines WE, prévoit des formations dans chaque usine pour une durée d'au moins deux ans <sup>89</sup>.

Tchibo et la fédération syndicale internationale IndustriALL ont signé en 2016 un accord-cadre international sur les droits syndicaux, qui comprend des dispositions concernant les châtiments physiques et psychologiques, le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence ou d'intimidation <sup>90</sup>. L'accord définit un plan d'action détaillé pour la collaboration entre Tchibo et IndustriALL. En avril 2019, Tchibo a rencontré les dirigeants syndicaux des entreprises fournisseuses pour revoir les termes de l'ACI et l'adapter afin d'y intégrer de nouveaux plans pour 2019 et 2020 <sup>91</sup>.

Tchibo a mis en œuvre des programmes au Bangladesh, en Chine, en Inde, au Cambodge, en Éthiopie, au Pakistan, au Myanmar, en Turquie et au Viet Nam. Les programmes pour le Laos et la Thaïlande en sont à la phase pilote <sup>92</sup>. Dans la seule année 2016, 219 visites d'usine WE ont eu lieu <sup>93</sup>. Quelque 50 000 ouvriers et directeurs d'usine ont participé à la formation, dont ont bénéficié par suite 363 000 travailleurs au cours des dix années d'activité du programme. Environ 75 pour cent de tous les produits non-alimentaires de Tchibo proviennent d'usines ayant mis en œuvre le programme WE <sup>94</sup>. Cela a permis d'améliorer la vie des travailleurs concernés <sup>95</sup>, qui sont très majoritairement des femmes; elles

représentent par exemple 80 pour cent de la main-d'œuvre d'une usine de fournisseurs au Bangladesh<sup>96</sup>. Ces améliorations profitent à la fois au personnel et à l'entreprise elle-même. Dans une usine d'ustensiles de cuisine en Chine, par exemple, 1 400 travailleurs ont élu des représentants pour dialoguer avec la direction<sup>97</sup>, ce qui s'est traduit non seulement par une augmentation de 50 pour cent des salaires en deux ans, une réduction de 30 pour cent des heures de travail, l'assurance de congés payés annuels, mais aussi par une augmentation de 10 pour cent de la productivité et des bénéfices de l'usine<sup>98</sup>.

## Unilever

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, produits alimentaires et produits de soin

*Siège:* Royaume-Uni, Pays-Bas

*Nombre d'employés:* 150 000<sup>99</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 36 pour cent<sup>100</sup>

Signataire des WEPs depuis 2013

Unilever est le plus grand producteur de thé au monde, dont 70 pour cent des consommateurs sont des femmes<sup>101</sup>. En tant que signataire des WEPs, l'entreprise s'est associée à ONU Femmes et à d'autres groupes pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans la chaîne d'approvisionnement du thé. En 2013, à la suite de rapports de harcèlement, Unilever a conduit une étude indépendante auprès d'Unilever Tea Kenya, enquêtant sur la violence fondée sur le genre. Cette prise de conscience a incité l'entreprise à mettre en place des mesures visant à réduire la violence fondée sur le genre dans sa chaîne d'approvisionnement du thé<sup>102</sup>. L'entreprise applique une politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement, désormais intégrée dans son code d'éthique commerciale, sa politique d'approvisionnement responsable et sa politique de partenariat commercial responsable<sup>103</sup>. La politique d'approvisionnement responsable vise à garantir que les fournisseurs mettent en œuvre des mesures qui favorisent l'égalité de genre et prennent des correctifs lorsqu'une politique n'est pas respectée ou que les objectifs ne sont pas atteints<sup>104</sup>.

En coopération avec les organisations de travailleurs, Unilever a également publié un guide intitulé «No Place for Sexual Harassment at Unilever» (Pas de place pour le harcèlement sexuel chez Unilever), qui détaille les rôles des dirigeants et des cadres syndicaux dans la mise en œuvre de la politique de tolérance zéro<sup>105</sup>. En collaboration avec ONU Femmes, Unilever a rédigé un guide destiné à l'ensemble de l'industrie du thé, encourageant les fournisseurs à formuler leurs propres politiques de tolérance zéro<sup>106</sup>.

En outre, l'entreprise conduit deux projets particuliers pour contribuer à l'élimination de la violence fondée sur le genre. Au Kenya, la plantation de thé de Kericho emploie environ 5 500 travailleurs permanents et plusieurs milliers de travailleurs temporaires pendant la

haute saison, période pendant laquelle jusqu'à 50 000 personnes vivent dans les villages de l'entreprise <sup>107</sup>. Unilever a mis en place un Programme de sécurité pour les femmes et les filles, qui s'appuie sur la politique de tolérance zéro de la société. Le programme couvre plusieurs domaines: inciter davantage de femmes à occuper des postes de direction; offrir une formation spécialisée aux cadres, aux anciens des villages, aux groupes spécialisés présents sur la propriété et aux employés; mettre en place une ligne téléphonique gratuite et confidentielle pour les plaintes dans la langue locale; élaborer davantage de politiques sur la prévention de la violence et du harcèlement et la protection des enfants; et organiser des «Friday Safety Talks» (discussions du vendredi sur la sécurité) <sup>108</sup>. Unilever, l'Ethical Tea Partnership et la Kenya Tea Development Agency ont formé 1 000 cadres à la protection contre la discrimination et le harcèlement, et plus de 10 750 femmes ont participé au programme <sup>109</sup>.

Dans l'État d'Assam en Inde, où la moitié des six millions de personnes travaillant dans l'industrie du thé de cette région sont des femmes, Unilever a collaboré avec des fournisseurs du district d'Udalguri pour créer des clubs d'autonomisation des femmes (WEC), ainsi que des clubs de mères et d'adolescentes <sup>110</sup>. En 2018, ces WEC ont permis de former 76 femmes, qui ont à leur tour formé 1 600 autres travailleuses, sur des sujets liés à la violence domestique et professionnelle associés à des connaissances juridiques sur les moyens de lutter contre ces abus <sup>111</sup>.

## 2.4 Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage égal des responsabilités familiales

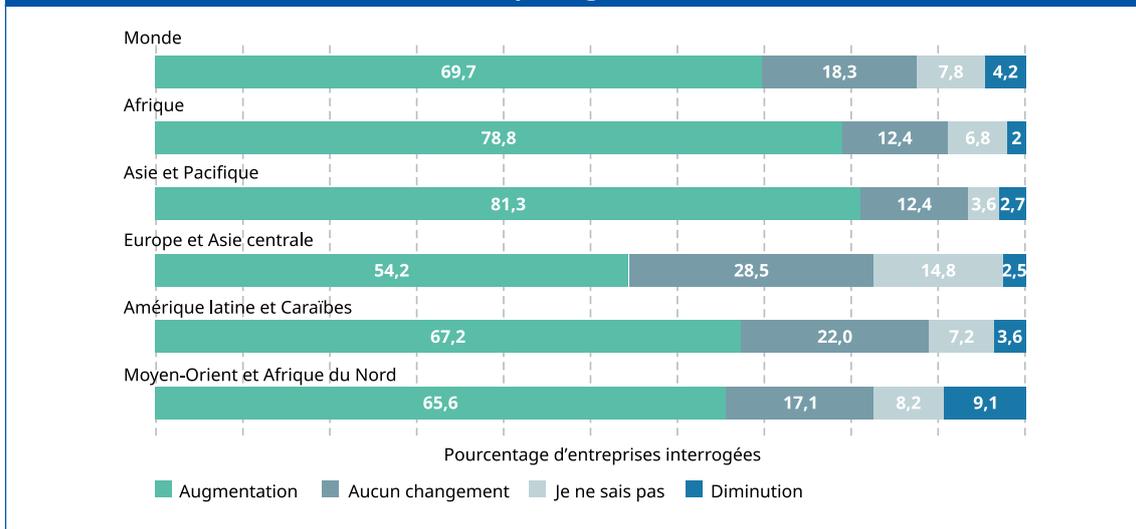
Le fait de permettre à tous les travailleurs de concilier leur vie professionnelle et leur vie privée est essentiel à l'autonomisation économique des femmes. Pourtant, selon le rapport de l'OIT *Prendre soin d'autrui*, «Il n'est aucun pays où hommes et femmes se partagent de façon égale les activités de soin non rémunérées.» <sup>1</sup>. En moyenne, les femmes y consacrent 3,2 fois plus de temps que les hommes <sup>2</sup>. Du fait de ce déséquilibre, les femmes ont moins de temps à consacrer au travail rémunéré, ce qui se répercute négativement sur leurs gains et leurs droits à pension <sup>3</sup>. Ce déséquilibre entrave également leur accès à la promotion professionnelle et à des fonctions dirigeantes au sein de la communauté. Dès lors qu'elles sont davantage sollicitées pour les soins à autrui, l'entrée des femmes sur le marché du travail peut même devenir difficile, sinon impossible <sup>4</sup>. Certaines initiatives ont abouti avec succès à la conciliation du travail et de la vie privée pour les femmes comme les hommes, en aidant les femmes à concilier leur travail rémunéré et leur activité de soins à autrui, et en encourageant les hommes à assumer davantage de responsabilités au sein de leur foyer.

Les PME sont parfois exemptées des exigences légales imposant des mesures de conciliation entre travail et vie privée et sont donc moins susceptibles d'avoir instauré de telles mesures <sup>5</sup>. À noter également que ces mesures se heurtent à certaines idées préconçues concernant leur coût, et que les PME souffrent d'un accès limité aux connaissances et aux ressources qui

pourraient pourtant les aider à mettre en œuvre des mesures à faible coût mais néanmoins efficaces <sup>6</sup>. Dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement, les acheteurs peuvent fournir une assistance technique à leurs fournisseurs afin de les aider à mettre en œuvre des politiques de conciliation entre travail et vie privée. En matière de soins à autrui, les politiques conformes aux lois nationales et aux normes internationales du travail peuvent jouer un rôle essentiel afin de faire évoluer la répartition du travail de soins non rémunéré en fonction du genre, et ainsi soutenir les travailleurs, les familles et les communautés. L'orientation et les conseils d'entreprise à entreprise peuvent contribuer à garantir que les avantages se répercutent également sur le fournisseur.

À travers la mise en œuvre de politiques de conciliation entre travail et vie privée, l'ensemble du personnel peut se sentir plus valorisé au travail et motivé à apporter une contribution active au sein de l'entreprise. Selon une enquête de l'OIT menée en 2018 auprès de quelque 13 000 entreprises dans le monde, parmi les 61 pour cent d'entreprises sondées qui proposaient des modalités de travail flexibles et/ou du travail à distance/télétravail, près de 70 pour cent ont déclaré avoir enregistré une augmentation de leur productivité <sup>7</sup>. Au niveau régional, c'est en Asie-Pacifique (81,3 pour cent des répondants) que les entreprises ont été les plus nombreuses à signaler une augmentation de leur productivité consécutivement à un assouplissement des modalités de travail, suivie par l'Afrique (78,8 pour cent) et par l'Amérique latine-Caraïbes (67,2 pour cent) (figure 5).

► **Figure 5. Part des répondants à l'enquête qui ont connu une évolution de la productivité grâce aux horaires de travail flexibles et/ou aux modalités de travail à distance/télétravail, dans le monde et par région**



Source: OIT, [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), 2019, 67; enquête de l'OIT sur les entreprises, 2018.

La mise en place de politiques de conciliation entre travail et vie privée peut créer de la valeur ajoutée pour les entreprises. L'un des avantages réside dans l'acquisition et la rétention de meilleurs talents, dès lors que 77 pour cent des travailleurs admettent que l'existence du

congé payé influe sur le choix du lieu de travail <sup>8</sup>. Les mesures de conciliation entre travail et vie privée peuvent également améliorer la réputation d'une entreprise et réduire ses coûts d'exploitation. Dans le contexte de l'importance grandissante de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, une semaine de travail réduite peut augmenter la productivité et améliorer la réputation de l'entreprise, tout en favorisant des économies d'énergie ainsi qu'une réduction des coûts d'exploitation et en contribuant à la responsabilité environnementale <sup>9</sup>.

#### *2.4.1 Normes internationales du travail et autres instruments*

La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et la recommandation (n° 191) définissent une durée minimale de 14 semaines pour le congé de maternité et préconisent une prolongation à au moins 18 semaines, dans la mesure du possible. Les prestations en espèces versées au titre du congé de maternité devraient être au moins égales à deux tiers des revenus antérieurs de la mère, sinon à la totalité de ces revenus lorsque cela est possible. Les travailleuses qui allaitent devraient avoir droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes, ou à une réduction quotidienne du temps de travail afin de leur permettre d'allaiter ou de tirer leur lait. Dans la mesure du possible, les entreprises sont encouragées à mettre à disposition un local dédié à l'allaitement ou à la lactation <sup>10</sup>.

La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 165), comprennent des mesures visant à soutenir les travailleurs ayant des obligations de soins à autrui, y compris la réduction progressive du temps de travail quotidien et des heures supplémentaires, ainsi que des modalités assouplies en ce qui concerne les horaires de travail, les périodes de repos et les congés. Ces instruments reconnaissent en outre que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ont besoin de services de garde d'enfants et d'aide à la famille qui répondent à leurs besoins et préférences, sont abordables et visent les enfants de différents âges; ces travailleurs peuvent également avoir besoin de services de soins au profit d'autres personnes à charge <sup>11</sup>.

Les établissements de soins doivent répondre à toutes les exigences d'hygiène et de sécurité et être dotés d'un personnel qualifié <sup>12</sup>. En l'absence de services publics dédiés, les employeurs sont encouragés à faire le nécessaire. Il existe de nombreuses solutions de soutien des parents sur le lieu de travail qui peuvent être adaptées à faible coût aux caractéristiques et à la taille de chaque entreprise <sup>13</sup>.

La convention sur le travail à domicile (n° 177), 1996, et la recommandation (n° 184) appellent à une protection égale des travailleurs à domicile en termes d'emploi, de rémunération, de prestations de sécurité sociale, d'accès à la formation, de capacité de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités, d'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et de protection de la maternité, et de protection en matière de sécurité et de santé au travail. Dans la mesure du possible, ces lignes directrices

devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile <sup>14</sup>. Toutes ces normes tiennent compte des niveaux de développement économique différents entre les pays et les secteurs, tout en encourageant les gouvernements à progresser le plus rapidement possible.

### *Autres instruments*

Les WEPs fournissent des indicateurs se rapportant aux conditions de travail sûres, à une protection contre toute exposition à des matières dangereuses et au signalement de tout risque potentiel, y compris au niveau de la santé procréative <sup>15</sup>. Ils revendiquent en outre la mise à disposition de services, ressources et informations en vue de permettre aux femmes et aux hommes d'accéder aux services dédiés aux enfants et aux personnes à charge <sup>16</sup>.

### *2.4.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement*

Les politiques permettant de promouvoir efficacement un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour toutes et tous consistent à (énumération non exhaustive):

1. assurer l'accès aux soins de santé maternelle, dans la mesure du possible;
2. fournir une protection de la maternité et un congé familial dans la droite ligne des législations nationales et des normes internationales du travail, en privilégiant le dispositif le plus généreux;
3. favoriser l'allaitement sur le lieu de travail;
4. contribuer à la garde d'enfants avec des services subventionnés sur site ou à proximité;
5. proposer des modalités de travail et des conditions de travail à domicile souples et équitables.

### *Assurer l'accès aux soins de santé maternelle, dans la mesure du possible*

Les travailleuses employées dans les chaînes d'approvisionnement sont généralement jeunes; bon nombre de celles qui évoluent dans les usines sont âgées de 18 à 25 ans <sup>17</sup>. Elles doivent pouvoir accéder à une éducation en matière de santé et à des soins adéquats, y compris à des services de santé reproductive et maternelle. Une connaissance des besoins nutritionnels et l'application de bonnes pratiques d'hygiène améliorent la sécurité mentale, physique et financière des femmes.

### *Fournir une protection de la maternité et un congé familial dans la droite ligne des législations nationales et des normes internationales du travail, en privilégiant le dispositif le plus généreux*

La garantie d'un congé de maternité rémunéré pour toutes les femmes, sans distinction, est essentielle afin de protéger le droit des travailleuses de participer au marché du travail et afin de prévenir la discrimination en matière de rémunération, de progression hiérarchique

et de sécurité d'emploi. La durée du congé de maternité devrait être au moins conforme aux dispositions des normes de l'OIT. Il s'agit d'un facteur important pour le bien-être de la mère et de l'enfant. Les recherches montrent que les périodes de congés de moins de 12 semaines sont corrélées à des effets néfastes sur la santé et le bien-être de la mère et de l'enfant <sup>18</sup>. La conduite d'évaluations axées sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail ainsi que les aménagements réalisés au profit des femmes enceintes et allaitantes constituent également des aspects essentiels en vue d'une protection adéquate de la maternité pour toutes les femmes.

En dépit de l'introduction, dans maints pays, d'un droit légal au congé de maternité, de paternité et/ou au congé parental, de nombreux travailleurs aux niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement ne bénéficient pas de ces dispositions, en pratique, en raison de leur non-respect. Dans l'industrie du vêtement en Inde, par exemple, 9 pour cent à peine des travailleurs qui avaient pris part à une étude de l'OIT en 2015 ont déclaré avoir accès à des prestations de maternité et à un congé de maladie fournis par l'employeur <sup>19</sup>.

Les entreprises ont un rôle important à jouer en encourageant le congé de maternité et de paternité dans leurs chaînes d'approvisionnement et en s'assurant que le personnel de leurs fournisseurs est bien couvert par les réglementations en vigueur. Dans la mesure du possible, elles devraient inciter leurs fournisseurs à pallier les lacunes des mécanismes publics.

#### *Favoriser l'allaitement sur le lieu de travail*

L'allaitement maternel est corrélé à une meilleure santé des mères et des enfants et à des taux de mortalité inférieurs <sup>20</sup>. Un meilleur état de santé général au sein de la population implique une diminution des coûts de la santé et profite aux économies locales et mondiales. Le fait de proposer des pauses d'allaitement rémunérées et de tenir à disposition un local dédié à l'allaitement ou à la lactation, sur le lieu de travail ou à proximité, facilite le retour au travail des mères à l'issue de leur congé de maternité, est propice à leur santé ainsi qu'à celle de leurs bébés et s'accompagne de répercussions positives importantes en termes de développement au profit des collectivités.

#### *Contribuer à la garde d'enfants avec des services subventionnés sur site ou à proximité*

Qu'elles soient publiques ou qu'elles émanent de l'entreprise, les politiques relatives à la garde d'enfants revêtent une importance cruciale dans de nombreux pays producteurs impliqués dans des chaînes d'approvisionnement. Les femmes et les hommes qui ont des responsabilités familiales peuvent aussi être confrontés à une durée de travail parfois excessive, sollicités en dernière minute afin d'effectuer des heures supplémentaires ou encore effectuer un travail posté ou de nuit <sup>21</sup>. Les services de garde d'enfants fournis par l'employeur sur place et à proximité ou, à titre d'alternative, un assouplissement du temps de travail et une aide au revenu (la fourniture de bons, par exemple) pour les

services de garde d'enfants externes, peuvent alléger considérablement la charge des soins pour ces travailleuses, principalement des femmes. Aux échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement, les services de garde d'enfants sur place ou à proximité du lieu de travail peuvent être rassurants pour le personnel qui sait sa progéniture en sécurité et correctement prise en charge, surtout en cas de nécessité de travail prolongé lors des pics d'activité <sup>22</sup>.

Les structures de ce type, ou les mesures d'aide au revenu qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, peuvent également bénéficier aux travailleurs informels ainsi qu'aux travailleurs à domicile <sup>23</sup>, lesquels n'ont pas nécessairement accès à des régimes de protection sociale. La réduction de la charge financière et l'augmentation de l'interaction parent-enfant sont bénéfiques pour les employeurs, dès lors que le personnel est moins exposé au stress et moins susceptible de quitter l'entreprise <sup>24</sup>. De plus, les politiques d'entreprise relatives à la garde d'enfants qui incluent les hommes peuvent aider à «éliminer la stigmatisation envers les hommes qui endossent leur rôle de pères» <sup>25</sup>.

#### *Proposer des modalités de travail et des conditions de travail à domicile souples et équitables*

Des modalités assouplies en matière de temps de travail, qui tiennent compte des besoins des travailleurs comme des employeurs, à l'instar du télétravail ou de l'ajustement du temps de travail, constituent de vraies solutions permettant aux travailleurs de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et en particulier leurs responsabilités en matière de soins <sup>26</sup>. L'assouplissement des modalités de travail est une option peu courante dans les niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement. Toutefois, pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à mieux contrôler leur vie professionnelle, divers moyens simples sont à la disposition des fournisseurs. Il s'agit notamment de leur communiquer leur planning de travail suffisamment à l'avance et de les prévenir suffisamment tôt de tout besoin d'effectuer des heures supplémentaires, et de leur permettre de refuser des heures supplémentaires sans s'exposer à des pénalités <sup>27</sup>.

Dans les chaînes d'approvisionnement, le travail depuis le domicile intéresse particulièrement les travailleuses assumant des responsabilités de soins à autrui, et qui n'ont pas accès à d'autres options pour assurer ces soins <sup>28</sup>. Toutefois, le télétravail est sous-déclaré et généralement informel, et les conditions de travail sont généralement inadéquates <sup>29</sup>. Les travailleurs à domicile effectuent chez eux des tâches habituellement réalisées au sein d'une usine de fabrication, sans contrat, sans sécurité du salaire, sans protection sociale, sans protection de la maternité ou sans surveillance de leur lieu de travail par des inspecteurs du travail <sup>30</sup>. De mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail s'accompagnent souvent d'effets négatifs pour les travailleurs à domicile, tels que des problèmes de vue, et certains de ces effets, comme l'inhalation de poussières déposées sur des tissus, peuvent également se répercuter sur d'autres résidents au sein du foyer <sup>31</sup>.

### 2.4.3 Exemples de pratiques représentatives

#### Levi Strauss

##### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, vêtements

*Siège:* États-Unis

*Nombre d'employés:* 15 800 <sup>32</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* s.o.

Signataire des WEPs depuis 2010

Depuis plusieurs décennies, Levi Strauss & Co. s'appuie sur son protocole de conditions d'engagement pour garantir les droits sociaux et environnementaux fondamentaux tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. En 2011, l'entreprise a franchi une nouvelle étape dans l'application de ces directives en adoptant un programme de «Bien-être des travailleurs». Ses fournisseurs participent au programme en menant des enquêtes pour évaluer les besoins de leurs ouvriers et en nouant des partenariats afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires <sup>33</sup>.

De nombreux programmes locaux mettent l'accent sur les soins de santé et la protection de la maternité. En Chine, par exemple, un dispensaire offrant des services de santé reproductive sur site a permis de réduire le taux de roulement du personnel de 15 à 3 pour cent dans l'établissement concerné <sup>34</sup>. Des pièces spéciales, conformes aux normes d'hygiène, sont mises à disposition pour les pauses d'allaitement dans les usines de l'entreprise au Bangladesh, et des conseils en matière de nutrition sont proposés aux nouvelles mères. Ces mesures ont permis de réduire l'absentéisme et le roulement du personnel de 50 pour cent <sup>35</sup>.

Le programme prévoit également une information et un accès aux produits d'hygiène féminine pour aider à surmonter la stigmatisation, améliorer la santé et permettre aux femmes de retourner au travail. Au Bangladesh, l'absentéisme lié aux menstruations a diminué de 72 pour cent et l'entreprise a pu réaliser des économies sur les frais de plomberie grâce à l'éducation menstruelle et à l'utilisation accrue de serviettes hygiéniques <sup>36</sup>.

D'autres initiatives en faveur du «Bien-être des travailleurs» ont mis l'accent sur le développement des compétences, la violence fondée sur le genre, les salaires et le temps de travail <sup>37</sup>. De nombreux outils et ressources du programme sont publiés, ou le seront, afin d'accroître la transparence et de fournir des conseils aux responsables de la chaîne d'approvisionnement (voir annexe 3). Actuellement, les programmes «Bien-être des travailleurs» concernent 65 pour cent de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise dans 17 pays et touchent quelque 190 000 travailleurs. Levi Strauss & Co. espère impliquer tous les fournisseurs stratégiques dans ce programme d'ici 2025, améliorant ainsi la vie de 300 000 travailleurs dans sa chaîne d'approvisionnement. Le programme a déjà montré un retour sur investissement de 4:1 pour l'entreprise <sup>38</sup>.

## MAS Holdings

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, vêtements

*Siège:* Sri Lanka

*Nombre d'employés:* 76 000 au Sri Lanka, 90 000 à l'échelle mondiale

*Pourcentage de femmes employées:* 66 pour cent au Sri Lanka, 77 pour cent dans le monde <sup>39</sup>

Signataire des WEPs depuis 2011

MAS Holdings est une société basée au Sri Lanka qui fournit des entreprises implantées aux États-Unis, au Canada et dans certains pays de l'UE. La participation des femmes à la population active a diminué au Sri Lanka, passant de 39,5 pour cent en 2006 à 36,3 pour cent en 2014 <sup>40</sup>. L'entreprise avait déjà mis en place un programme Women Go Beyond (WGB) en 2003, qui met l'accent sur quatre piliers de l'autonomisation économique des femmes: l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le développement des compétences, l'avancement professionnel et la reconnaissance de l'excellence. Au fil des ans, le WGB a bénéficié à plus de 2 millions de personnes au travers de plus de 9 000 programmes locaux <sup>41</sup>. Pour continuer à favoriser les progrès économiques des femmes et remédier à leur faible participation à la vie active, MAS Holdings a depuis lancé plusieurs initiatives visant à concilier travail et vie privée. L'une de ces initiatives concerne la possibilité de travailler selon un horaire flexible dans certains établissements sri-lankais. Il s'agit notamment des horaires flexibles, du travail à temps partiel, du travail à distance et de l'échange d'affectation au sein de MAS <sup>42</sup>, notamment dans l'un des dix établissements de MAS Holdings au Sri Lanka, en Jordanie et en Inde qui disposent de garderies d'enfants <sup>43</sup>.

L'établissement de MAS Kreedha Vaanvil offre également des options de travail flexibles pour les mères qui allaitent, les autorisant à arriver en retard ou à quitter le travail plus tôt <sup>44</sup>.

Une enquête montre que 31 pour cent des hommes et 25 pour cent des femmes travaillant dans ces établissements ont eu recours à l'option de travail flexible <sup>45</sup>. Le programme WGB et les initiatives de MAS Holdings en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont contribué à faire passer les promotions internes des femmes de 26 à 36 pour cent en un an. MAS Holdings s'apprête à mettre en œuvre la politique de travail flexible dans tous ses établissements, la deuxième phase de cette politique commençant en 2019 <sup>46</sup>.

## Pentland Brands

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, vêtements

*Siège:* Royaume-Uni

*Nombre d'employés:* >50 000 <sup>47</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* sans objet (s.o.)

Pentland Brands dépend de multiples chaînes d'approvisionnement pour ses produits vestimentaires et se fournit dans le monde entier. Un site de production, dans le Tamil Nadu, en Inde, est connu pour le grand nombre de travailleuses à domicile employées dans la chaîne d'approvisionnement des chaussures en cuir<sup>48</sup>. En 2016, Pentland Brands a lancé un programme pilote en collaboration avec deux ONG – Homeworkers Worldwide et Cividep, basées en Inde – pour recenser et rémunérer équitablement les travailleuses à domicile employées dans la chaîne d'approvisionnement des chaussures en cuir de l'entreprise. L'objectif de la première phase du projet était de comprendre le rôle des travailleuses à domicile dans sa chaîne d'approvisionnement; la deuxième étape a consisté à concevoir une stratégie efficace avec ces travailleuses, afin qu'elles connaissent leurs droits et soient correctement rémunérées<sup>49</sup>.

Les bénéficiaires, principalement des femmes, sont rémunérés selon un «tarif à la pièce» plus élevé pour chaque pièce cousue, ce qui s'est traduit par l'instauration de normes de salaire minimum depuis septembre 2018. Les entreprises de la chaîne d'approvisionnement bénéficient du soutien de Pentland pour enregistrer ces travailleuses à domicile et mettre en place un système de suivi des commandes et de paiement sur papier<sup>50</sup>. En outre, en 2017, Pentland a adopté une politique globale des travailleuses à domicile<sup>51</sup> à l'intention de tous les fournisseurs de l'entreprise, conformément à la convention de l'OIT sur le travail à domicile. Cette politique exige que les fournisseurs recensent la main-d'œuvre à domicile et créent des plans d'action pour améliorer les conditions de travail des employées concernées. Les mesures comprennent la formation des employeurs aux questions relatives au travail à domicile, l'information des travailleuses à domicile sur leurs droits du travail et l'amélioration de leur accès aux équipements de sécurité et de santé au travail<sup>52</sup>. Homeworkers Worldwide s'efforce d'étendre ce programme à d'autres chaînes d'approvisionnement<sup>53</sup>.

## Red Land Roses Ltd.

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* agriculture, horticulture

*Siège:* Kenya

*Nombre d'employés:* 360 employés permanents, 80 travailleurs saisonniers supplémentaires pendant la haute saison<sup>54</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 60 pour cent<sup>55</sup>

Red Land Roses Ltd. est une entreprise kenyane qui exporte vers de nombreux pays du monde, dont le Japon et d'autres pays du G7<sup>56</sup>. Grâce à des évaluations annuelles et à des enquêtes auprès des employés, l'entreprise a pris conscience que la garde des enfants était une question importante pour ses employées, dont 60 pour cent sont des mères célibataires<sup>57</sup>. Grâce au financement d'une organisation de travailleurs de Red Land Roses, de FLO-Max Havelaar Joint Body et à une subvention de la Banque allemande de développement (DEG) dans le cadre d'un partenariat public-privé, l'entreprise a ouvert en 2003 la garderie de Gitothua (DCC)<sup>58</sup>. Cet établissement dispose de deux chambres de bébé

où sont proposés des soins 24 heures sur 24 à 70 enfants âgés de trois mois à trois ans. Il abrite également une pièce permettant aux mères d'allaiter leur enfant pendant la journée de travail. Les ventes du magasin Muthaiga Red Land Roses contribuent à pérenniser l'établissement. Les travailleurs qui ont recours à ce service paient 10 pour cent du coût. Certains membres de la communauté peuvent également bénéficier de ces services, notamment les enfants de familles modestes qui peuvent l'utiliser gratuitement <sup>59</sup>. Le DCC de Gitothua a permis d'augmenter la productivité de l'entreprise et de réduire de 25 pour cent les congés non planifiés <sup>60</sup>.

En outre, Red Land Roses dispose d'une clinique médicale sur place financée par le ministère kenyan de la Santé, les médicaments étant fournis par une organisation non gouvernementale locale. Elle est ouverte tous les jours pour fournir les premiers soins, assurer le traitement des employés malades et le dépistage annuel du VIH <sup>61</sup>.

## Solvay

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* fabrication de produits chimiques

*Siège:* Belgique

*Nombre d'employés:* 29 000 <sup>62</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 23 pour cent <sup>63</sup>

Signataire des WEPs depuis 2017

Solvay est une entreprise diversifiée de fabrication de produits chimiques qui vend et achète des produits tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. En 2013, l'entreprise a signé un accord-cadre international avec le syndicat mondial IndustriALL, qui a ensuite été renouvelé en 2017 <sup>64</sup>. L'ACI concerne des groupes qui ne font pas partie des filiales directes de Solvay mais qui sont impliqués dans ses activités, comme les fournisseurs et les sous-traitants. Il fait référence aux principes du Pacte mondial des NU, ainsi qu'aux huit conventions fondamentales de l'OIT, à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs de 1971 et la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981.

Lors de son renouvellement en 2017, l'ACI a intégré le programme «Solvay Cares», qui prévoit un niveau minimal de prestations pour les 29 000 employés des 111 sites de production de Solvay dans 55 pays <sup>65</sup>. L'une de ces dispositions concerne le congé parental: 14 semaines de congé de maternité avec revenu intégral, une semaine de congé de paternité et une semaine de congé parental payé en cas d'adoption. Parmi les autres aspects favorables à la famille du programme «Solvay Cares», citons la couverture minimale de 75 pour cent des coûts d'hospitalisation ou des cas de maladie grave, une assurance vie et une assurance invalidité <sup>66</sup>. Solvay surveille la conformité à l'ACI dans le cadre d'un panel composé de représentants d'entreprises de Solvay, d'un représentant régional du Forum mondial Solvay choisi par IndustriALL et de représentants d'IndustriALL <sup>67</sup>.

## Swarovski

### Principales caractéristiques

*Secteur:* vente au détail, bijoux

*Siège:* Autriche

*Nombre d'employés:* 34 500 <sup>68</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 77 pour cent <sup>69</sup>

Signataire des WEPs depuis 2014

Swarovski est un joaillier qui possède ses propres unités de production et opère dans des pays comme la Thaïlande, l'Inde et le Viet Nam. Une enquête de l'UNICEF menée en Thaïlande en 2006 a révélé que 15 pour cent des enfants n'étaient pas allaités au sein, ce qui entraînait des conséquences négatives sur la santé des mères et des bébés <sup>70</sup>. Swarovski a remarqué que les mères travaillant dans ses usines en Thaïlande ne reprenaient pas le travail après leur congé de maternité <sup>71</sup>. Pour aider les femmes à reprendre le travail et améliorer leur état de santé, la société a lancé en 2006 un programme d'allaitement maternel. Par exemple, elle a réservé une pièce pour l'allaitement dans son usine de Marigot Thaïland (qui emploie environ 7 000 personnes) <sup>72</sup>. Cette salle coûte environ 15 000 bahts (environ 498 dollars É.-U.) et dispose de canapés, d'un réfrigérateur et d'équipements que les mères peuvent utiliser pour exprimer leur lait <sup>73</sup>. Des infirmières sont également disponibles pour donner des conseils sur l'allaitement <sup>74</sup>. Le programme d'allaitement a amélioré le taux de retour au travail dans tous les sites de fabrication et de production de l'entreprise: aujourd'hui, 90 pour cent des femmes salariées reprennent le travail après leur congé de maternité <sup>75</sup>. Le programme a également permis d'accroître la productivité des travailleuses et la qualité du travail, et de réduire l'absentéisme des mères employées dont la santé s'améliore grâce à l'allaitement <sup>76</sup>.

En 2017, Swarovski a mis en place un programme de «production positive» pour favoriser l'autonomisation économique des femmes dans toutes ses unités de production dans des pays tels que la Thaïlande, l'Inde et le Viet Nam. Le «Projet d'écoute», qui fait partie du programme, cherche à comprendre les besoins spécifiques des travailleuses de chaque usine et à mettre en œuvre un programme pertinent, couvrant des domaines tels que la santé reproductive, la résilience face au changement climatique, l'allaitement maternel ou l'éducation dans des domaines STEM dominés par les hommes, tels que l'ingénierie <sup>77</sup>.

## 2.5 Soutenir les femmes d'affaires et femmes cadres

Les travailleuses sont concentrées dans les niveaux inférieurs de la chaîne d'approvisionnement, où les salaires sont plus faibles, et elles souffrent donc de désavantages socio-économiques multiples. Les travailleuses de la chaîne d'approvisionnement ont tendance à travailler plus longtemps que les hommes, mais accèdent dans une moindre mesure aux possibilités de formation et de promotion <sup>1</sup>. Une meilleure mixité de genre aux plus hauts postes de l'entreprise encouragera les travailleuses à assumer de telles fonctions de direction <sup>2</sup>, elles récolteront elles aussi les avantages économiques et favoriseront l'instauration de conditions de travail inclusives et plus propices dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement <sup>3</sup>.

Les politiques gouvernementales peuvent aider à encourager la promotion économique des femmes dans des emplois mieux rémunérés, en particulier parmi les cadres moyens et supérieurs. Dans cette perspective, il est essentiel de rendre l'éducation plus accessible aux femmes; de prendre les dispositions voulues au profit des femmes ayant des responsabilités familiales afin qu'elles puissent poursuivre leur vie professionnelle; et de sensibiliser les entreprises à l'importance d'offrir à leur personnel féminin des chances d'accéder à des postes de responsabilité. Les entreprises déterminées à promouvoir l'égalité de genre devraient définir des objectifs clairs en vue de propulser les femmes à des postes de direction, sur leurs sites propres comme dans leurs chaînes d'approvisionnement.

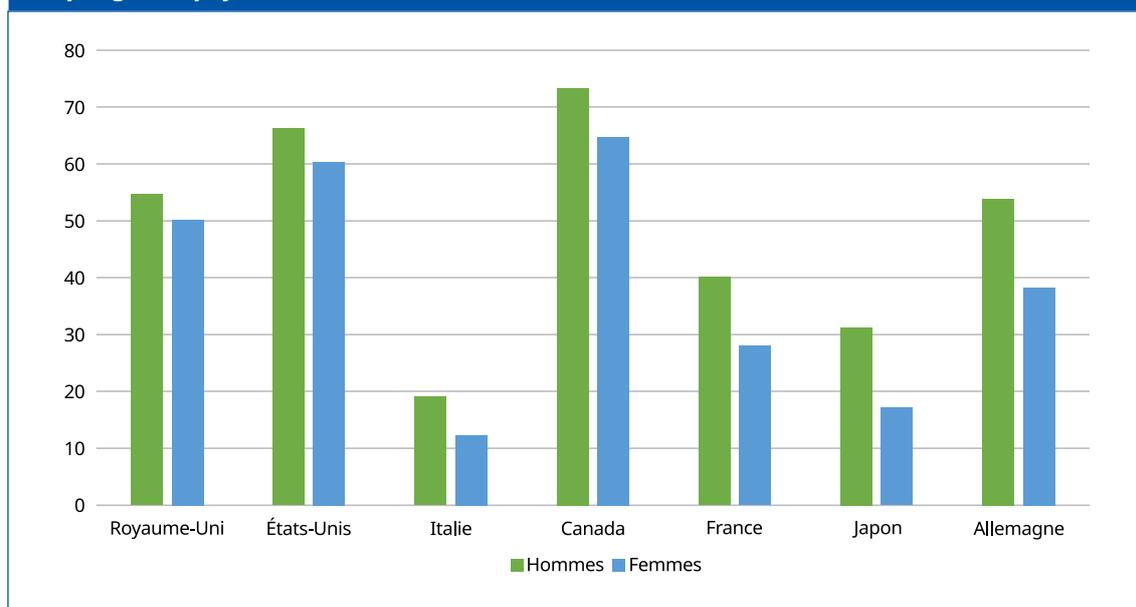
La promotion de l'autonomisation économique des femmes implique également d'instaurer les conditions permettant à celles-ci de développer leur entreprise dans la prospérité. L'entrepreneuriat permet aux femmes de développer leurs talents et de répondre avec créativité aux besoins individuels et sociaux <sup>4</sup>. Les femmes entrepreneurs jouent un rôle important à l'égard du développement durable. Dans les pays en développement – qui exportent souvent à destination des pays du G7 et de l'UE, comme le montre ce rapport – les femmes entrepreneurs peuvent contribuer à l'innovation nationale, à la création d'emplois et à la croissance économique <sup>5</sup>. Les entreprises détenues par des femmes emploient souvent une plus grande proportion de femmes <sup>6</sup>; par conséquent, les écarts entre hommes et femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat exercent un impact non seulement sur les propriétaires d'entreprises, mais sur les femmes dans d'autres formes d'emploi. L'action en faveur de l'entrepreneuriat féminin peut être un vecteur d'insertion sociale pour les femmes marginalisées – handicapées, réfugiées ou victimes de la traite, par exemple <sup>7</sup>. De plus, les entreprises détenues par des femmes peuvent contribuer à réduire la violence envers les femmes sur le lieu de travail et en dehors <sup>8</sup>, dès lors qu'elles acquièrent, à tout le moins en partie, une plus grande indépendance financière.

Bien que l'entrepreneuriat féminin puisse apporter une importante contribution au développement, les femmes demeurent confrontées à d'énormes difficultés pour ce qui est de lancer ou de développer une entreprise. L'accès au capital est le premier obstacle majeur. Actuellement, les PME appartenant à des femmes se heurtent à un manque de crédits à

hauteur de 287 milliards de dollars américains dans le secteur formel, et une grande partie de ce déficit peut être attribuée à un manque de réseaux et de connaissances financières, dont les femmes souffrent de manière disproportionnée <sup>9</sup>. Le faible pourcentage de comptes bancaires détenus par des femmes et les difficultés rencontrées par ces dernières pour accéder au crédit illustrent ces derniers points. Dans trois au moins des pays du G7 (Japon, Royaume-Uni et États-Unis), les emprunts des femmes entrepreneurs en faveur de leurs entreprises ont été moins élevés que ceux de leurs homologues masculins au cours des 12 derniers mois <sup>10</sup>.

L'accès des femmes à la formation à l'entrepreneuriat constitue également un défi. L'écart entre les genres dans ce domaine oscille entre 4,5 pour cent au Royaume-Uni et 15,6 pour cent en Allemagne <sup>11</sup>. En l'absence de réseaux de formation ou de soutien, il est plus difficile d'accéder aux marchés mondiaux, en particulier pour les PME appartenant à des femmes. La figure 6 illustre l'écart entre hommes et femmes en matière d'accès à la formation pour démarrer une entreprise dans les pays du G7.

► **Figure 6. Part d'individus ayant accès à la formation pour démarrer une entreprise, par genre, pays du G7, 2013**



Source: OECD Stat, [Entrepreneuriat: Accès à la formation et à l'argent pour démarrer une entreprise, par genre](#), consulté le 10 janvier 2020.

Les gouvernements peuvent apporter leur soutien aux entreprises détenues par des femmes en supprimant les obstacles à la participation des femmes en tant que fournisseurs de l'économie mondiale et en offrant aux femmes entrepreneurs une formation adaptée à leurs besoins particuliers, y compris une éducation financière et l'accès aux réseaux d'entreprises. Les gouvernements peuvent mettre au point une stratégie nationale pour l'entrepreneuriat féminin, exposant leurs objectifs et leurs cibles en matière de soutien aux femmes entrepreneurs. Ils peuvent également impliquer les communautés locales dans

les efforts visant à faire évoluer les normes de genre et mettre en place un environnement propice qui comprend les rôles multiples endossés par les femmes au quotidien, y compris le rôle de chef d'entreprise <sup>12</sup>. Actuellement, 24 pour cent des pays de l'OCDE ont adopté des politiques concernant les entreprises appartenant à des femmes <sup>13</sup>.

Lorsque les chaînes d'approvisionnement impliquent les économies émergentes, les entreprises appartenant à des femmes jouent un rôle déterminant en faveur du développement économique local et génèrent des résultats positifs pour les entreprises en général. Les femmes entrepreneurs sont plus nombreuses au sein de ces économies, offrant ainsi aux acheteurs une pléthore d'opportunités pour entrer en contact avec ces entreprises détenues par des femmes et contribuer à un développement économique inclusif <sup>14</sup>. Partout dans le monde, les PME aux mains de femmes (soit 35 pour cent du nombre total de PME) <sup>15</sup> tendent à être plus petites, moins rentables et de croissance plus lente.

Malgré cela, ces entreprises contribuent pour 20 pour cent du PIB mondial et les femmes contrôlent 20 000 milliards de dollars américains de dépenses <sup>16</sup>.

Les entreprises peuvent contribuer au développement économique en soutenant le leadership et l'entrepreneuriat des femmes. Un tel investissement peut susciter des retombées considérables. Selon des statistiques des États-Unis, la sélection d'une PME comme nouveau fournisseur d'une grande société peut générer pour elle une hausse de revenus de l'ordre de 250 pour cent et une augmentation de ses effectifs de l'ordre de 150 pour cent <sup>17</sup>. Plusieurs possibilités de mise en réseau s'offrent aux multinationales intéressées par des partenariats avec des entreprises appartenant à des femmes, par exemple à travers les services de WEConnect International (voir l'annexe 3). WEConnect International accrédite des entreprises détenues par des femmes à raison d'au moins 51 pour cent et gérées par une ou plusieurs femmes. La plateforme assure ensuite la mise en relation de ces entreprises avec des multinationales <sup>18</sup>. WEConnect International propose également des services d'éducation et de formation aux entreprises appartenant à des femmes <sup>19</sup> et organise toute une gamme de séminaires en ligne et d'événements <sup>20</sup>.

Dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, moins d'un pour cent des ventes à l'endroit des multinationales proviennent d'entreprises fournisseurs appartenant à des femmes <sup>21</sup>, définies comme des entités gérées ou contrôlées par au moins 51 pour cent de femmes, avec une ou plusieurs femmes en charge de la prise de décisions à court et à long terme et indépendantes des entreprises non détenues par des femmes <sup>22</sup>.

Le fait de compter parmi ses partenaires des entreprises dirigées par des femmes peut avoir une incidence positive sur l'entreprise concernée, ainsi que des répercussions plus larges sur le développement économique et social. Il existe une corrélation positive entre des taux accrus de mixité hommes-femmes au sein de la direction et la performance même de l'entreprise <sup>23</sup>. Le fait de s'approvisionner auprès d'un vivier de fournisseurs plus diversifié en termes de genre est un vecteur d'innovation, de nouvelles opportunités

d'affaires et de nouveaux partenariats, et élargit les possibilités d'achat pour les entreprises et les consommateurs <sup>24</sup>. Une présence féminine plus importante au sein de la direction et un meilleur équilibre entre les genres sur le lieu de travail, à tous les niveaux, peuvent contribuer à faire reculer le harcèlement sexuel et d'autres formes de violence fondée sur le genre <sup>25</sup>.

Une proportion accrue, parmi les fournisseurs, d'entités appartenant à des femmes permet d'élargir la réserve de ressources d'une entreprise et de stimuler la concurrence. Une étude d'IFC a révélé que les entreprises faisant davantage affaire avec des entreprises dirigées par des femmes réduisent leurs achats de 20 pour cent et comptent un personnel chargé des achats plus réduit <sup>26</sup>. De plus, les femmes clientes pourraient être plus nombreuses à se tourner vers des entreprises qui sélectionnent leurs fournisseurs en intégrant la dimension de genre. Une étude du Women's Business Enterprise National Council aux États-Unis a conclu que 80 pour cent des femmes âgées de 35 à 55 ans (principale tranche d'âge des femmes actives) étaient plus enclines à tester un produit lorsqu'elles savaient que celui-ci avait été fourni par une entreprise détenue par des femmes <sup>27</sup>. Le pouvoir d'achat des femmes est généralement plus élevé que celui des hommes et les montants qu'elles consacrent à l'achat de biens et de services sont en général réinvestis dans leurs familles et les communautés locales <sup>28</sup>.

### *2.5.1 Normes internationales du travail et autres instruments*

Dans la droite ligne des principes énoncés dans la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, les entreprises sont encouragées à formuler et à appliquer une politique visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière <sup>29</sup>.

Conformément aux principes énoncés dans la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, les entreprises peuvent revendiquer un soutien à l'entrepreneuriat féminin, des mesures conçues spécialement pour les femmes entrepreneurs ou qui aspirent à le devenir, et une amélioration des politiques de soutien aux femmes entrepreneurs. Elles peuvent également participer à des groupes de travail en vue de soutenir l'entrepreneuriat féminin; coopérer dans la mesure du possible avec des institutions qui fournissent un appui aux petites et moyennes entreprises en matière notamment de formation, de conseils, de démarrage d'entreprises, ainsi que de contrôle de la qualité; et participer à la promotion de l'échange d'expériences et à l'établissement de liens entre petites et moyennes entreprises <sup>30</sup>. L'OIT gère également un programme technique consacré au soutien de l'entrepreneuriat féminin (voir encadré 4).

#### Encadré 4. Programme de l'OIT pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (OIT-WED)

Le programme WED de l'OIT a été lancé en 2008 et aspire à remédier aux déséquilibres entre hommes et femmes en matière d'entrepreneuriat, selon une approche centrée sur l'humain. Le programme développe les connaissances sur l'entrepreneuriat féminin (tels que des conseils sur la façon d'impliquer les parties prenantes), fournit des services de soutien, développe des partenariats et appuie les efforts de plaidoyer. L'approche OIT-WED se concentre sur les domaines clés suivants:

1. Formation et soutien à l'entrepreneuriat
2. Services de développement de l'entreprise dans le cadre du WED
3. Un écosystème propice au développement de l'entrepreneuriat féminin
4. Base de connaissances sur le développement de l'entrepreneuriat féminin
5. Soutien technique pour la conception et la mise en œuvre de projets

L'équipe OIT-WED assure un appui technique dans le cadre de projets déployés dans 15 pays des Amériques et d'Afrique. Il s'agit notamment du soutien au programme Ganar-Ganar (Win-Win) en Argentine, au Brésil, au Chili, au Costa Rica, en Jamaïque et en Uruguay, et du soutien au programme Partnership for Improving Prospects for Refugees and Host Communities (PROSPECTS) en Éthiopie, au Kenya et en Ouganda. Les évaluations réalisées au titre du programme WED appuient des recherches stratégiques clés et des recommandations visant à réorienter les politiques aux fins d'améliorer les conditions des femmes entrepreneurs. Dans le sillage de ces évaluations WED, une cible de 30 pour cent de femmes entrepreneurs a été définie dans le cadre des passations de marchés publics en Tanzanie et le gouvernement tunisien a annoncé en 2019 la création de budgets dédiés ainsi que d'une feuille de route pour le développement de l'entrepreneuriat féminin. L'équipe OIT-WED a également assisté l'OIT dans l'accréditation de plus de 300 formateurs en Afrique, en Asie, en Amérique latine et au Moyen-Orient, dans le cadre du programme Gender and Entrepreneurship (GET) Ahead, qui enseigne aux femmes et aux hommes les compétences spécifiques à la gestion d'entreprise et les compétences générales pour démarrer une entreprise. Depuis 2004, ce programme a permis de former plus de 2 millions de femmes entrepreneurs.

Sources: OIT, [Programme de Développement de l'entrepreneuriat féminin \(WED\)](#); [Stratégie du BIT pour le Développement de l'Entrepreneuriat Féminin](#); OIT, 2008. [Stratégie de l'OIT pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes](#); OIT, [Technical support for project design and implementation](#); OIT, 2020. [Assessment of Women's Entrepreneurship Development](#). OIT, [GET AHEAD: Gender and Entrepreneurship Together](#), tous consultés le 20 mai 2020.

#### Autres instruments

Les indicateurs WEPs encouragent les entreprises à soutenir l'autonomisation économique des femmes en recrutant et en nommant de manière proactive des femmes aux postes de gestion et d'encadrement ainsi qu'au sein du conseil d'administration de l'entreprise; en investissant dans des politiques et des programmes sur le lieu de travail, qui donnent l'occasion de promouvoir les femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise; en établissant des programmes pour la diversité des fournisseurs, activement tournés vers le développement des relations commerciales avec les entreprises appartenant à des femmes; et en tirant parti de leur influence, seules ou avec leurs partenaires, en vue de mobiliser en faveur de l'égalité de genre et collaborer avec leurs partenaires commerciaux, leurs fournisseurs et les dirigeants communautaires en vue de parvenir à des résultats positifs (voir l'annexe 2)<sup>31</sup>.

### 2.5.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement

Les entreprises et les gouvernements peuvent remédier au manque de femmes d'affaires et de femmes cadres en adoptant des stratégies telles que les suivantes:

1. accroître la représentation des femmes dans les rôles de femmes d'affaires et femmes cadres;
2. soutenir l'entrepreneuriat féminin; et
3. promouvoir des pratiques d'achat sensible au genre.

#### *Accroître la représentation des femmes dans les rôles de femmes d'affaires et femmes cadres*

Il est prouvé que la promotion des femmes à des postes de direction améliore les résultats de l'entreprise, en particulier en Asie et dans le Pacifique <sup>32</sup>, notamment une capacité renforcée à attirer et conserver les talents, une meilleure réputation de la société, un surcroît d'innovation et une plus grande aptitude à jauger l'intérêt et la demande des consommateurs <sup>33</sup>. Cependant, la prévalence des femmes dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement est extrêmement faible, avec seulement 22 femmes présentes parmi les cadres supérieurs des chaînes d'approvisionnement de 320 entreprises du Fortune Global 500 dotées d'une véritable fonction de chaîne d'approvisionnement <sup>34</sup>. Parmi les facteurs susceptibles d'entraver l'accès des femmes à la tête des chaînes logistiques, citons la discrimination à l'égard des femmes ayant des responsabilités familiales; un manque d'occasions de réseautage qui les aideraient à intégrer des postes de gestion; les perceptions négatives à l'égard d'un leadership féminin; et les problèmes d'emploi des jeunes qui touchent les jeunes femmes, comme les dettes liées aux études <sup>35</sup>.

#### *Soutenir l'entrepreneuriat féminin*

Le soutien à l'entrepreneuriat féminin s'accompagne de répercussions économiques et sociales telles que ces politiques sont bénéfiques à la fois pour les gouvernements et pour le secteur privé. Il permet de développer les réservoirs de talents et les centrales d'achats, favorisant ainsi l'innovation, une concurrence plus intense et des chaînes d'approvisionnement renforcées <sup>36</sup>. L'entrepreneuriat stimule également les économies locales et internationales, dès lors que les profits sont réinvestis dans les collectivités et les entreprises <sup>37</sup>.

Les politiques devraient aider les femmes à surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent pour démarrer une entreprise, notamment les attitudes sociales et culturelles traditionnelles, l'accès limité au financement, l'étroitesse de leurs réseaux entrepreneuriaux et des compétences entrepreneuriales moins développées <sup>38</sup>.

### *Promouvoir des pratiques d'achat sensible au genre*

L'instauration de pratiques d'achat sensible au genre devrait viser à standardiser et consolider les processus de soumission, limiter la portée des contrats, rétribuer rapidement les fournisseurs et proposer des retours d'informations dans une perspective d'amélioration<sup>39</sup>. Il conviendrait également d'envisager de promouvoir le développement de l'entrepreneuriat féminin, d'acheter auprès d'entreprises sensibles à la question du genre pour encourager le travail décent et d'appliquer une perspective sexospécifique aux écosystèmes d'achat tels que la gouvernance et l'économie politique<sup>40</sup>. L'OIT et ONU Femmes adressent aux gouvernements et aux entreprises des recommandations pour des pratiques d'achats efficaces, adaptées aux besoins et à fort impact, telles que d'évaluer la part des dépenses consacrées aux entreprises de femmes et aux entreprises sensibles au genre, passer en revue les cadres juridiques et législatifs en vue d'appuyer des réformes, utiliser les certifications et les cadres des OIG et ONG, solliciter les conseils d'organisations d'employeurs et aider les fournisseurs existants à intégrer davantage la dimension de genre<sup>41</sup>.

### *2.5.3 Exemples de pratiques représentatives*

#### **Canada**

Applicable à tous les paliers du gouvernement canadien, la Stratégie pour l'entrepreneuriat féminin du gouvernement du Canada, principal acquéreur de biens et de services au niveau national<sup>42</sup>, a d'abord été appliquée au budget national de 2018<sup>43</sup>. Déployée jusqu'en 2025, la stratégie vise à soutenir les entreprises appartenant à des femmes et à améliorer leur compétitivité sur les marchés nationaux et internationaux. Elle met l'accent sur l'investissement dans l'intégration de la chaîne d'approvisionnement, une stratégie de marketing international, le développement et la gestion<sup>44</sup>.

Le Fonds pour les femmes en entrepreneuriat, qui est un élément essentiel de la Stratégie, a bénéficié d'une enveloppe totale de 30 millions de dollars pour appuyer 300 projets, dont 2,5 millions de dollars spécifiquement dédiés aux femmes autochtones entrepreneurs<sup>45</sup>. Des investissements devraient intervenir dans de nombreuses régions au profit d'entreprises qui avaient sollicité un financement. Plus de 4,5 millions de dollars ont ainsi été investis afin d'aider les femmes entrepreneurs en Saskatchewan<sup>46</sup>, et près de 10 millions de dollars dans le Canada atlantique<sup>47</sup>. Il s'agit pour ces entreprises d'étendre leur capacité de vente à des acheteurs situés au Canada et à l'étranger et de créer ou de développer des liens au sein des chaînes d'approvisionnement internationales.

À peine 16 pour cent des entreprises canadiennes appartiennent à des femmes. Le gouvernement espère doubler ce chiffre d'ici 2025, et pourrait ajouter jusqu'à 150 milliards de dollars au PIB national<sup>48</sup>.

## États-Unis

Le gouvernement fédéral des États-Unis a adopté un instrument juridique, le Small Business Act (1953) <sup>49</sup>, visant à favoriser la diversification des fournisseurs. La loi impose ainsi que 5 pour cent de tous les contrats fédéraux annuels soient conclus avec de petites entreprises dirigées par des femmes, soit une progression par rapport au seuil de référence établi à 3,4 pour cent en 2010, en particulier dans les secteurs où la représentation des femmes est faible <sup>50</sup>.

Avant de se positionner pour tenter de remporter ce type de contrat fédéral, les entreprises doivent être certifiées comme fournisseur issu de la diversité par un organisme tiers ou auto-certifiées, et transmettre ces informations à la Small Business Administration des États-Unis (SBA) <sup>51</sup>. La SBA surveille également la progression de tous les organismes gouvernementaux dans la réalisation de ces objectifs <sup>52</sup>.

En conférant ainsi aux petites entreprises dirigées par des femmes une place accrue dans les contrats gouvernementaux, l'initiative a eu une incidence socio-économique très positive. Les entreprises prenant part à ces programmes ont vu leur taux d'emploi augmenter et leurs bénéfices progresser de 35 pour cent depuis 2007, soit une hausse supérieure à la moyenne de toutes les entreprises américaines, établie à 27 pour cent <sup>53</sup>.

## Archroma Pakistan Ltd.

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* colorants textiles et produits chimiques

*Siège:* Pakistan, Suisse

*Nombre d'employés:* 284 au Pakistan <sup>54</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 5 pour cent au Pakistan <sup>55</sup>

Archroma Pakistan, Ltd., filiale d'une société suisse intervenant dans la fabrication de textiles, se fournit auprès d'entreprises aux quatre coins du globe. Elle a annoncé en 2016 son intention d'apporter un soutien technique aux femmes entrepreneurs de l'industrie textile <sup>56</sup>. L'entreprise a ainsi signé un protocole d'entente avec Ethical Affair, un groupe local par l'intermédiaire duquel elle dispensera une formation en matière de production durable, pour toutes les étapes du processus, ainsi que des connaissances relatives au marché <sup>57</sup>. L'entreprise a formé 25 femmes en 2017 <sup>58</sup>.

L'entreprise a également veillé à confier un plus grand pouvoir décisionnel à deux employées occupant des postes dirigeants au sein de l'entreprise <sup>59</sup>. En dépit des obstacles initialement rencontrés, ces femmes promues ont été à même de catalyser une transformation sociale au sein de l'entreprise en exerçant leur pouvoir décisionnel et en faisant figure de modèles pour inspirer d'autres femmes <sup>60</sup>. L'une d'elles a d'ailleurs été élue au conseil d'administration en 2018 <sup>61</sup>.

## Coca-Cola

### Principales caractéristiques

*Secteur:* vente au détail, boissons

*Siège:* États-Unis

*Nombre d'employés:* 62 600 <sup>62</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 47,7 pour cent <sup>63</sup>

Société partenaire de l'Organisation internationale des employeurs (OIE)

Signataire des WEPs depuis 2011

Coca-Cola est fermement résolue à promouvoir l'autonomisation économique des femmes <sup>64</sup>. Dans bien des pays, les kiosques et les magasins de quartier dirigés par des femmes représentent une part importante du segment de détail de la marque, et les femmes représentent la moitié des agriculteurs des pays en développement auprès desquels Coca-Cola s'approvisionne.

La diversification de ces ressources est devenue une priorité pour l'entreprise <sup>65</sup>. En 2010, Coca-Cola a lancé «5by20», un programme international visant à soutenir l'autonomisation des femmes aux quatre coins du globe, en assurant l'autonomie financière de 5 millions de femmes entrepreneurs opérant tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, à l'horizon 2020 <sup>66</sup>.

Le programme met en place des formations professionnelles et propose des services financiers ainsi que des possibilités de réseautage <sup>67</sup> à des femmes qui possèdent une entreprise liée à une étape de la chaîne de valeur de Coca-Cola: production des matières premières, distribution, recyclage et autres <sup>68</sup>. Hautement décentralisée, l'entreprise travaille avec ses 20 unités régionales et 250 partenaires embouteilleurs en utilisant des ressources et financements locaux <sup>69</sup>. Les opérations sont placées sous la supervision du directeur du développement durable de Coca-Cola, tandis que l'équipe chargée de lui rendre compte élabore des plans d'affaires locaux et collabore aux côtés du personnel en charge des affaires publiques et des opérations. Par ailleurs, Coca-Cola met en œuvre certains aspects du projet au travers de partenariats avec des organismes des Nations Unies, à l'instar d'ONU Femmes <sup>70</sup>, et d'autres groupes d'entreprises et de la société civile <sup>71</sup>.

En 2018, le programme a soutenu 3,2 millions de femmes dans 92 pays <sup>72</sup>. Dans le même temps, les besoins réduits en matière de transport ont permis à la marque de réaliser des économies et l'amélioration de son image a favorisé une expansion des ventes. Pour l'entreprise, le programme 5by20 exerce en outre une incidence réduite sur l'environnement <sup>73</sup> et des améliorations régionales ont également été observées. En Tanzanie, Coca-Cola Kwanza rapporte que 95 pour cent de ses ventes, établies à 100 millions de dollars américains, sont attribuables à des centres de micro-distribution, dont 65 pour cent sont détenus ou gérés par des femmes. Les ventes de ces centres ont progressé de 12 pour cent <sup>74</sup>. Aux Philippines, des formations sensibles aux questions de genre devraient être dispensées à 100 000 femmes

tenant ces petites échoppes appelées «sari-sari», qui accèderont ainsi à un programme de mentorat par les pairs <sup>75</sup>. En Afrique du Sud, les femmes ont indiqué une nette amélioration des possibilités de dépenses de base et d'épargne, et disent avoir confiance en leur affaire. Également, les participantes ont constaté une augmentation moyenne de 46 pour cent des ventes totales au cours des 18 mois qui ont suivi leur formation <sup>76</sup>.

## Finlays

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, boissons

*Siège:* Royaume-Uni

*Nombre d'employés:* s.o.

*Pourcentage de femmes employées:* 31 pour cent dans la plantation de thé James Finlay Kenya (JFK) en 2015 <sup>77</sup>

Finlays détient des plantations de thé dans trois pays: Kenya, Sri Lanka et Argentine <sup>78</sup>. L'entreprise a mis en place de multiples programmes au niveau de la plantation JFK. En 2014, elle a lancé le projet Athena dans la perspective d'améliorer ses politiques d'égalité et ses mesures de lutte contre la discrimination, d'amener davantage de femmes à assumer des rôles décisionnels et d'investir dans leur développement personnel <sup>79</sup>. Le projet a d'abord mené une évaluation du quotidien vécu au sein de l'entreprise afin de déterminer à quel niveau des mesures anti-discrimination s'imposaient. Une formation sur les questions d'égalité a été dispensée à l'ensemble des employés et personnels d'encadrement. Par ailleurs, des formations au leadership ainsi que des apprentissages ont été proposés aux femmes, notamment à travers l'Olessos Technical Institute.

Le programme prévoyait également une formation en gestion et l'acquisition de compétences nécessaires dans la vie courante et incluait des possibilités de réseautage et de mentorat <sup>80</sup>.

En 2015, la société a introduit une Politique et stratégie pour l'égalité de genre et la diversité <sup>81</sup>. À la fin de cette année, JFK comptait 23 pour cent de femmes parmi les cadres supérieurs, contre 21 pour cent en 2014. Dans l'intervalle, la présence féminine parmi les cadres subalternes est passée de 22 à 25 pour cent, et elle a atteint 19 et 33 pour cent, respectivement, pour les employés barémisés et les employés généraux <sup>82</sup>.

À présent, l'entreprise ambitionne d'augmenter la représentation des femmes à tous les niveaux de la direction, en portant leur proportion à 30 pour cent d'ici 2022 <sup>83</sup>. En 2018, JFK et le Kenya Institute of Management ont mis sur pied un programme de développement du leadership sur neuf mois, à l'intention des femmes au sein de la haute direction. Également, des apprentissages sont proposés pour différents métiers <sup>84</sup>. Parmi les programmes de gestion et d'entrepreneuriat les plus récents au niveau de JFK, certains sont déployés en collaboration avec Starbucks, qui compte parmi les principaux acheteurs de thé Finlays <sup>85</sup>.

## 2.6 Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes

L'égalité de genre et l'autonomisation économique des femmes doivent faire partie intégrante de l'avenir du travail, façonné par l'innovation industrielle et numérique. L'Organisation internationale des employeurs note que, face aux problèmes rencontrés aujourd'hui dans le monde du travail, les entreprises et les gouvernements vont devoir attacher une attention particulière au développement des compétences, à l'évolution démographique rapide et aux politiques d'assouplissement du temps de travail <sup>1</sup>. Ils vont également devoir envisager de faire évoluer les attentes de la société à l'égard du travail, du changement climatique et de la mondialisation, en adoptant des politiques en faveur d'un lieu de travail durable <sup>2</sup>. Toutes ces considérations ont le potentiel d'accroître l'autonomisation économique des femmes, quels que soient les pays et les secteurs, en particulier dans le cadre de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et de la production.

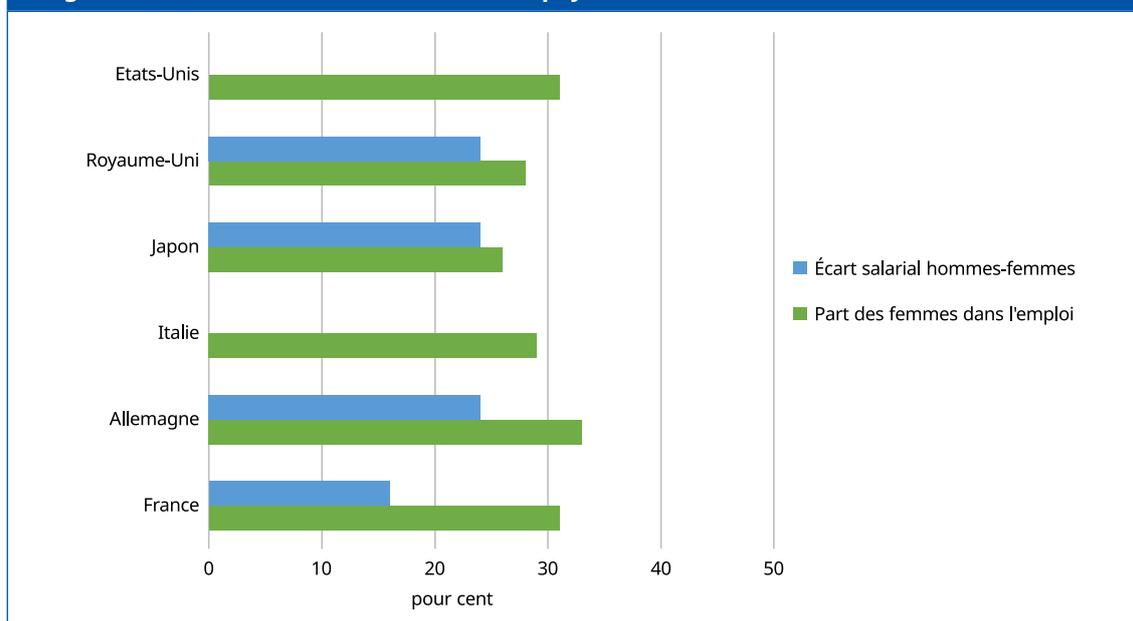
L'efficacité et le pouvoir autonomisant des innovations technologiques ne valent que par l'efficacité et le pouvoir autonomisant des individus qui les utilisent. Dans sa Déclaration du Centenaire pour l'avenir du travail, l'OIT appelle les gouvernements et les partenaires sociaux à élaborer une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Il s'agira notamment de promouvoir l'acquisition de compétences, d'aptitudes et de qualifications pour les travailleurs, hommes et femmes, en remédiant aux déficits sociaux, culturels et économiques actuels et prévus; d'accorder une attention particulière à l'adaptation des systèmes d'éducation et de formation aux besoins du marché du travail; de développer les possibilités de travail décent; et d'investir dans l'économie du soin <sup>3</sup>. Afin de favoriser l'égalité d'accès à un travail décent pour les femmes, l'égalité d'accès aux possibilités de financement, aux technologies et à l'éducation doit elle aussi être assurée. Les opportunités de formation dans ces domaines, dans le contexte des chaînes d'approvisionnement, permettront aux femmes et aux autres groupes vulnérables – comme les migrants, qui occupent généralement des emplois peu rémunérés et sont moins instruits – d'être plus mobiles en vue d'accéder à des fonctions de direction et de bénéficier d'un avantage concurrentiel <sup>4</sup>. Ces aspects revêtent une importance décisive à l'ère de l'automatisation, dès lors que des développements tels que la robotisation des processus de fabrication s'accompagne du risque de chômage et de perturbations de la production, et pourrait avoir de graves répercussions sur les travailleuses <sup>5</sup>.

L'intégration des technologies mobiles et de la formation numérique dans le monde du travail et la vie quotidienne peut également accroître la sensibilisation aux droits du travail et améliorer l'organisation des travailleurs, en particulier pour les jeunes femmes <sup>6</sup>. La plupart des régions du monde déplorent un fossé numérique entre hommes et femmes <sup>7</sup>. Cet écart influe sur la capacité des femmes à développer les compétences générales et spécialisées requises pour accéder à et s'adapter au monde du travail <sup>8</sup> et à l'emploi dans la chaîne d'approvisionnement, de plus en plus gagné par la numérisation <sup>9</sup>. S'ils ne parviennent pas à

combler l'écart entre hommes et femmes en matière de compétences numériques, les pays du G20 pourraient perdre jusqu'à 1 500 milliards de dollars de croissance économique au cours des dix prochaines années <sup>10</sup>.

Les femmes qui évoluent dans le secteur de la technologie sont également désavantagées, et ce dans la quasi-totalité des pays. Dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC), des écarts s'observent entre hommes et femmes en matière de participation à l'emploi et de rémunération. En 2019, les femmes, qui représentaient entre 26 et 33 pour cent de la main-d'œuvre du secteur des TIC dans les pays du G7 (figure 7), étaient confrontées à des écarts salariaux compris entre 16 et 24 points de pourcentage par rapport à leurs homologues masculins. À l'échelle mondiale, l'écart de rémunération médian dans ce secteur est de 21 pour cent, alors qu'il est de 16 pour cent pour l'ensemble de l'économie mondiale <sup>11</sup>. Compte tenu du rôle de plus en plus fondamental joué par les compétences numériques dans le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement, à tous les niveaux d'activité, il est devenu urgent de combler les écarts entre hommes et femmes dans le secteur des TIC. Le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement est optimisé lorsque les agents de production du monde entier sont dotés des moyens d'agir et lorsque les femmes prennent part au monde du travail numérique sur un pied d'égalité.

► **Figure 7. Part des femmes dans l'emploi (%) et écarts de rémunération entre les genres (%) dans le secteur des TIC, 2019, pays du G7**



Note: données non disponibles pour le Canada. Données relatives aux écarts de rémunération hommes-femmes non disponibles pour l'Italie et les États-Unis. Source: ILOSTAT, [Tech's persistent gender gap](#), 11 décembre 2019.

Préparer l'avenir du travail à l'ère de la numérisation et de l'essor du marché mondial permet de favoriser l'égalité de genre tout en améliorant les résultats de l'entreprise. Le développement des compétences numériques des femmes, y compris l'accès à Internet, peut favoriser un développement économique plus rapide dans les pays à revenu faible et

intermédiaire. On estime que le PIB de ces pays pourrait augmenter de 13 à 18 milliards de dollars américains si 600 millions de femmes supplémentaires avaient accès à Internet <sup>12</sup>.

Les programmes qui investissent dans les compétences et aptitudes des employés ne sont pas nécessairement coûteux ou chronophages; un programme de ce type, décrit dans les exemples de pratiques ci-après, a été mené à bien en une demi-journée. En tout état de cause, l'amélioration de la productivité et des bénéfices pourrait probablement compenser les coûts d'un tel programme. Face à l'automatisation croissante de l'industrie textile, il est utile d'investir dans les travailleurs qui ont perdu leur emploi en raison de l'automatisation. Les marques peuvent réduire leurs coûts de 75 pour cent en formant les travailleurs du vêtement à la réalisation de tâches de modélisation 3D ou à la conduite de contrôles de la qualité <sup>13</sup>. Dans l'agriculture, l'autonomisation économique des femmes – en leur donnant accès à certaines technologies numériques, par exemple – peut entraîner une augmentation des rendements en production de 20 à 30 pour cent <sup>14</sup>.

Parmi les initiatives internationales, EQUALS, le Partenariat mondial pour l'égalité de genre à l'ère numérique, lancé en 2016 par l'Union internationale des télécommunications, ONU Femmes, GSMA, le Centre du Commerce International et l'Université des Nations Unies, est un groupe mondial de dirigeants d'entreprises, de gouvernements, d'entreprises, d'organisations à but non lucratif, d'institutions académiques, d'ONG et de groupes communautaires voués à la promotion d'un équilibre hommes-femmes dans le secteur de la technologie en défendant l'égalité en matière d'accès, de développement des compétences et d'opportunités de carrière pour les femmes comme pour les hommes. Le travail d'EQUALS consiste à favoriser la sensibilisation, renforcer l'engagement politique, tirer parti des ressources et des connaissances, exploiter les capacités des partenaires et soutenir une action réelle. Dans sa quête pour parvenir à l'égalité de genre dans le domaine du numérique, EQUALS entend améliorer les moyens de subsistance de millions de personnes à travers le monde, y compris les travailleurs employés dans les chaînes d'approvisionnement <sup>15</sup>.

### *2.6.1 Normes internationales du travail et autres instruments*

La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, appelle les gouvernements à appliquer une politique nationale visant à «promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière» <sup>16</sup>.

La recommandation n° 189 sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, inclut des dispositions visant spécifiquement à soutenir les femmes entrepreneurs, y compris par la formation et l'accès au financement <sup>17</sup>. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, appelle à l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble et à promouvoir le développement de

la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail par le biais d'une formation en cours d'emploi et hors emploi, impliquant des prestataires de formation des secteurs public et privé et utilisant davantage les technologies de l'information et de la communication <sup>18</sup>.

### *Autres instruments*

Les indicateurs des WEPs incluent des dispositions concernant des solutions sensibles au genre afin de surmonter les obstacles empêchant l'accès des femmes à des produits et services financiers; la formation, le développement des compétences et la formation permanente dans le respect du genre; et l'information publique <sup>19</sup>.

### *2.6.2 Principes directeurs pour les chaînes d'approvisionnement*

Pour aboutir avec succès à l'autonomisation des femmes dans un avenir du travail centré sur l'humain, à travers toute la chaîne d'approvisionnement, les gouvernements et les entreprises devraient adopter des politiques visant à:

1. renforcer l'inclusion financière;
2. fournir une formation aux compétences numériques;
3. améliorer la résilience climatique et créer une infrastructure durable.

### *Renforcer l'inclusion financière*

La technologie évolue constamment vers l'automatisation et les fonctions «intelligentes» dans le contexte de la Quatrième révolution industrielle, et pourtant, l'implication des femmes dans cet essor technologique n'est que limitée, laissant émerger un nouveau type d'inégalité. L'écart mondial entre les femmes et les hommes en matière de données résulte de l'accès inégal à Internet et aux moyens de communication mobiles. On constate à l'heure actuelle un écart de 16 pour cent entre hommes et femmes dans le domaine de l'accès aux technologies numériques <sup>20</sup>. En Asie du Sud, les femmes sont 38 pour cent moins susceptibles que les hommes de posséder un téléphone portable <sup>21</sup>. Un tel niveau d'inégalité porte atteinte à l'autonomisation économique des femmes alors même que le monde opère la transition vers des services tels que les services bancaires mobiles, les services d'emploi en ligne, l'éducation en ligne, etc. Seules 57 pour cent des femmes disposent de leur propre compte bancaire auprès d'une institution financière, soit 7 pour cent de moins que les hommes <sup>22</sup>.

Étant donné le désavantage des femmes en matière d'accès à la technologie dans un monde qui a résolument amorcé le virage numérique, leurs opportunités économiques en sont d'autant plus impactées. Dépourvues des connaissances financières connexes et de moyens d'accéder à Internet, les entreprises détenues par des femmes, en particulier les PME, peinent à tenir la concurrence pour ce qui est de pénétrer de nouveaux marchés, d'améliorer leur efficacité et le service à la clientèle, etc. L'écart en matière de crédit pour

les PME appartenant à des femmes est d'environ 287 milliards de dollars américains dans le secteur formel, et atteint même 1 000 milliards de dollars en incluant l'économie informelle <sup>23</sup>. Dans les seules économies en développement, le coût annuel de cet écart pour les PME dirigées par des femmes se situe entre 260 et 320 milliards de dollars <sup>24</sup>. Seuls 46 pays ont adopté des dispositions légales garantissant un accès égalitaire dans le domaine du crédit <sup>25</sup>. L'existence de lois interdisant l'égalité d'accès aux garanties, comme la terre, explique elle aussi pourquoi l'inclusion financière est difficile à réaliser pour les femmes <sup>26</sup>. Il est important qu'un plus grand nombre de pays se saisisse de cette question et introduise des politiques permettant aux femmes propriétaires d'entreprises de prospérer et d'apporter leur contribution économique.

### *Fournir une formation aux compétences numériques*

La reconversion et le renforcement des compétences des travailleurs en vue de les équiper pour affronter l'avenir du travail s'accompagnent de bénéfices financiers et sociaux, mais ces initiatives restent trop peu nombreuses.

La formation aux compétences numériques s'inscrit dans l'apprentissage tout au long de la vie et peut contrebalancer les risques potentiels de l'automatisation. Dans l'industrie du vêtement, par exemple, la technologie est une menace qui pourrait contraindre un grand nombre de travailleurs à être déplacés – 64 pour cent en Indonésie et 88 pour cent au Cambodge, mais la formation numérique pourrait permettre de sauver certains de ces emplois <sup>27</sup>. Les données de l'OCDE montrent cependant que les travailleurs les plus exposés aux conséquences de l'automatisation sont deux fois moins susceptibles que les autres de recevoir une formation formelle liée à leur travail et 3,5 fois moins susceptibles de recevoir une formation liée au travail à distance <sup>28</sup>. Ainsi, une grande majorité des travailleurs des chaînes d'approvisionnement, comme dans l'industrie du vêtement <sup>29</sup>, sont incapables de faire face à l'évolution de la demande de travail, à mesure que les tâches répétitives accomplies jusqu'ici cèdent la place à de nouvelles compétences générales et spécialisées <sup>30</sup>.

Les travailleurs devraient avoir droit à une formation leur permettant de conserver leur emploi. La formation pourrait permettre aux employés des chaînes d'approvisionnement de développer de nouvelles compétences numériques dans des domaines tels que l'intelligence artificielle (IA), la sécurité de l'information et la robotique <sup>31</sup>. Il est essentiel que cette formation soit dispensée durant les heures de travail, qu'elle soit aisément accessible et respecte l'équilibre entre travail et vie privée des travailleurs. Le développement de nouvelles compétences favorise l'autonomisation économique des femmes et les prépare à affronter l'avenir du travail dans divers secteurs.

### *Améliorer la résilience climatique et créer une infrastructure durable*

Les pays à revenu faible et intermédiaire, qui abritent généralement les niveaux inférieurs des chaînes d'approvisionnement, sont souvent confrontés aux effets les plus néfastes

du changement climatique <sup>32</sup>. Non seulement ces catastrophes entraînent un recul de la production et de l'offre, mais elles exercent aussi des conséquences plus néfastes pour les femmes que pour les hommes dans de nombreux pays <sup>33</sup>. Au Pakistan, près des trois quarts de la population active féminine (15 ans et plus) travaillent dans le secteur agricole <sup>34</sup>. Ces femmes sont particulièrement vulnérables aux inondations, aux incendies et à d'autres catastrophes liées au changement climatique. Investir dans des infrastructures durables au sein du lieu de travail ou à proximité peut rendre le travail plus attrayant, dès lors que les infrastructures et les services de base, comme l'eau courante et les transports publics de qualité, permettent aux femmes de consacrer davantage de temps à leur travail et améliorent leur sécurité ainsi que leur pouvoir de négociation dans la sphère privée <sup>35</sup>. Une augmentation des effectifs féminins occupant des emplois verts décents, et accédant aux technologies modernes, favorise l'émergence de nouvelles opportunités de travail, atténue les effets du changement climatique et déleste les femmes d'un lourd fardeau. L'égalité de genre dans l'agriculture va de pair avec une intensification des efforts visant à atténuer et combattre les effets du changement climatique <sup>36</sup>.

### 2.6.3 Exemples de pratiques représentatives

#### Ferrero

##### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, confiserie

*Siège:* Luxembourg, Italie

*Nombre d'employés:* 41 325

*Pourcentage de femmes employées:* 45 pour cent <sup>37</sup>

Ferrero a lancé «CocoaAction» en 2014, qui vient s'ajouter à ses nombreux projets de développement durable. En collaboration avec Snapal, un partenaire local, l'entreprise œuvre en faveur d'une production de cacao durable et juste en Côte d'Ivoire et au Ghana <sup>38</sup>. Dans le cadre de ce projet, la marque a collaboré avec quatre communautés en 2017, huit en 2018 et douze en 2019. Formulé à l'issue d'une évaluation menée auprès des diverses communautés, dans le but de comprendre les besoins locaux, le programme intègre la protection de l'enfance, l'éducation et l'autonomisation économique des femmes; il sera déployé pendant trois ans dans chaque communauté <sup>39</sup>. Les associations d'épargne et de crédit villageoises (VSLA) ont vocation à favoriser l'inclusion financière des femmes et les programmes ont généré des résultats positifs en termes de développement de la micro-entreprise, d'augmentation de l'épargne et de renforcement du pouvoir de décision au sein du foyer <sup>40</sup>. Le programme inclut également des cours d'alphabétisation pour les femmes, une formation à l'entrepreneuriat et le développement d'activités génératrices de revenus (AGR) <sup>41</sup>.

En 2018, le programme a contribué à la création de 20 VSLA dans la région de Lakota en Côte d'Ivoire. Sur les 489 bénéficiaires, 94 pour cent sont des femmes qui ont réussi à épargner 8 880 euros (soit près de 10 472 dollars É.-U.)<sup>42</sup>. Les VSLA ont également débloqué des prêts pour une valeur de 5 046 euros (soit environ 5 950 dollars É.-U.), qui ont servi à financer le développement d'AGR au profit de 126 personnes. Trois des communautés bénéficient de cours d'alphabétisation (21 séances ont déjà été menées), auxquels 73 femmes participent régulièrement<sup>43</sup>.

## L'Oréal

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* vente au détail, produits ménagers et personnels<sup>44</sup>

*Siège:* France

*Nombre d'employés:* 82 606<sup>45</sup>

*Pourcentage de femmes employées:* 69 pour cent<sup>46</sup>

Signataire des WEPS depuis 2013

En 2010, L'Oréal a lancé son programme Solidarity Sourcing en vue d'instaurer des pratiques d'approvisionnement plus responsables<sup>47</sup>. En 2014, le beurre de karité entrant dans la composition de près de 1 200 produits de la marque provenait exclusivement du Burkina Faso, où un tiers de la population vit en-dessous du seuil de pauvreté<sup>48</sup>. Pour contribuer à l'atténuation des effets négatifs du changement climatique dans ce pays et à l'autonomisation des 35 000 femmes travaillant sur ce maillon de la chaîne logistique des noix de karité, L'Oréal s'est lancée dans un nouveau projet en 2016 dans le cadre de la mise en œuvre de son ambition Carbon Balanced, en collaboration avec l'entreprise sociale Burkinabé Nafa Naana. Le projet a vocation à faciliter l'acquisition, par les femmes de cette chaîne d'approvisionnement, de 1 500 foyers améliorés en remplacement des foyers traditionnels «à trois pierres»<sup>49</sup>. Les PME utilisent ces nouveaux foyers pour faire bouillir l'eau destinée à ébouillanter les noix de karité. Ils permettent une réduction des émissions de dioxyde de carbone, de la consommation de bois, des fumées inhalées et des risques de brûlures, ainsi que des dépenses en bois de chauffe<sup>50</sup>. Le programme peut être reproduit dans d'autres pays<sup>51</sup>.

En 2017, L'Oréal est également devenue partenaire fondateur de l'initiative mondiale Women4Climate, intervenant aux côtés de C40 Cities pour accompagner et former de jeunes femmes et soutenir la recherche sur les répercussions sexospécifiques du changement climatique<sup>52</sup>.

Le programme C40 est déployé dans plus de 96 villes, représentant conjointement un quart de l'économie mondiale et la moitié de la population mondiale<sup>53</sup>. Les villes participantes collaborent à la mise en œuvre de mesures climatiques fortes<sup>54</sup>. En août 2020, des programmes de mentorat Women4Climate étaient en cours dans 17 villes – en Europe, en

Afrique, en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, en Asie occidentale, en Australie et en Nouvelle-Zélande <sup>55</sup>. Women4Climate partage également des connaissances relatives à l'incidence du changement climatique sur les femmes et formule des recommandations en vue d'inclure les femmes dans la prise de décisions en matière de politiques d'action climatique <sup>56</sup>.

## Shimmy Technologies

### Principales caractéristiques

*Secteur, Industrie:* technologie, industrie de la mode <sup>57</sup>

*Siège:* États-Unis

*Nombre d'employés:* 10

*Pourcentage de femmes employées:* 70 pour cent

Shimmy Technologies est une entreprise sociale qui développe des solutions technologiques destinées à aider les entreprises à assurer l'égalité de genre et un travail décent au profit des 75 millions d'individus employés dans la chaîne logistique du vêtement. Un rapport publié en 2018 par McKinsey Apparel, Fashion & Luxury Group prévoit que la production de vêtements simples sera entièrement automatisée d'ici 2025, entraînant un recul des effectifs de l'ordre de 80 pour cent <sup>58</sup>. Shimmy Technologies a réagi à travers son programme Shimmy Upskill, afin de préparer les femmes du secteur de l'habillement à l'avenir du travail.

Shimmy Technologies a mis en œuvre son programme avec le soutien financier de la C&A Foundation et du New York State Workforce Development Institute <sup>59</sup>. Shimmy Upskill se compose de modules qui utilisent la technologie du jeu vidéo et le traitement automatique du langage naturel, discipline de l'intelligence artificielle <sup>60</sup>, pour apprendre aux travailleuses de l'habillement à se servir de la technologie numérique (à l'aide d'écrans tactiles, par exemple) et acquérir les compétences numériques et autres dont elles auront besoin demain pour travailler, y compris l'annotation sur patron numérique, la confection de vêtements en général, la CAO, la FAO et la modélisation 3D <sup>61</sup>. Les participantes bénéficient d'une rétroaction personnalisée et le travail d'équipe est encouragé tout au long du programme <sup>62</sup>. Le logiciel se veut tout particulièrement stimulant et simple d'utilisation et le matériel pédagogique est conforme aux critères de certification <sup>63</sup>. Les modules se basent sur des images familières du quotidien professionnel des participantes et sont présentés dans la langue locale et en anglais <sup>64</sup>.

Les groupes de discussion menés avec des travailleurs du Bangladesh ont mis en exergue leurs principales préoccupations, à savoir l'augmentation des salaires, un meilleur équilibre entre travail et vie privée, le respect, et la peur des répercussions à venir de l'automatisation <sup>65</sup>. Shimmy Upskill a déployé cinq études pilotes au Bangladesh, en Indonésie et aux États-Unis, utilisant des tablettes dans les salles de formation installées dans les usines <sup>66</sup>. Ces études incluaient des essais préalables et des discussions de suivi aux fins de tester l'efficacité des

modules <sup>67</sup>. Il a fallu moins d'une demi-journée aux participantes pour compléter le module concerné, montrant ainsi le peu de temps requis pour mettre en œuvre un tel programme <sup>68</sup>. Par ailleurs, les études pilotes ont mis en évidence des éléments cruciaux de l'apprentissage axé sur l'utilisateur et démontré l'intérêt avéré des travailleuses à participer à ce programme de développement des compétences <sup>69</sup>.

Les travailleuses ont indiqué avoir acquis des compétences en informatique, des compétences transférables, des connaissances de l'industrie et le vocabulaire anglais pertinent, qu'elles ont pu conserver pendant plus de dix-huit mois après avoir terminé la formation <sup>70</sup>. Plus important encore pour les employeurs, les employés sont désormais en mesure de faire fonctionner diverses machines, gage d'une probable amélioration de la productivité au sein de l'usine, d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans les tâches techniques mieux rémunérées et d'une capacité accrue quant à l'utilisation des solutions 3D et CAO permettant d'augmenter la prise de commandes et de réaliser des vêtements «size-inclusive» - c'est-à-dire adoptés à toutes les tailles et morphologies <sup>71</sup>. Shimmy Upskill prouve ici que la technologie novatrice des jeux vidéo peut se mettre au service de la création vestimentaire pour enseigner aux travailleurs de nouvelles compétences, tout en testant leur aptitude à assumer de nouveaux rôles en tant que concepteurs et opérateurs de machines automatisées dans les usines où ils sont déjà employés.

Grâce à la générosité du soutien (financier ou en nature) de la Laudes Foundation <sup>72</sup>, de Microsoft <sup>73</sup> et de l'Acumen Fund <sup>74</sup>, le projet Shimmy Upskill a pu être développé plus avant dans la perspective d'un déploiement au cours des mois à venir dans des usines au Bangladesh et aux États-Unis. Selon Shimmy Technologies, la formation aux compétences techniques doit aller de pair avec la préparation des mentalités et une formation aux compétences non-techniques, dès lors que les travailleuses seront confrontées à des situations nuancées et à des préjugés inconscients, dans la mesure où elles remettent en question un statu quo dominé par les hommes. En conséquence, certains des futurs plans de développement des compétences de Shimmy Technologies incluent un partenariat avec le programme Better Work GEAR, lancé par l'OIT et IFC <sup>75</sup>, et l'intégration de nouvelles fonctionnalités liées à la technologie du jeu vidéo, qui ont démontré leur potentiel en matière d'accélération de l'apprentissage et de maintien en poste. Le groupe prévoit également d'élaborer une stratégie continue de suivi et d'évaluation de l'impact social, basée sur des indicateurs de l'entreprise <sup>76</sup>.

Les partenariats sont au cœur de l'action menée par Shimmy Technologies. Depuis mai 2020, la société travaille en partenariat avec Better Work, la Laudes Foundation et le Center for Global Development sur un projet de recherche intitulé Apparel Automation Pulse («The Pulse») afin de mieux comprendre l'impact de l'automatisation sur la productivité et le capital humain <sup>77</sup>. Des partenariats ont également été sollicités avec des entreprises du secteur privé dans le but de diffuser la technologie auprès du personnel de leurs chaînes d'approvisionnement et utiliser celle-ci pour mener leurs propres activités de formation <sup>78</sup>.



# Autres considérations, implications et conclusions

## Autres considérations

Dans le cadre de leurs politiques de gestion durable et responsable de leur chaîne d'approvisionnement, nombre d'entreprises attachent beaucoup d'importance à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes et s'efforcent de la respecter dans l'ensemble de leur chaîne. On déplore toutefois généralement l'absence de relation contractuelle directe avec les entreprises au-delà du premier ou deuxième niveau de la chaîne <sup>1</sup>, où les déficits de travail décent tendent à être plus courants <sup>2</sup>. Une étude a constaté que 65 pour cent des grandes entreprises n'avaient pas les moyens d'évaluer les conditions et de mettre en œuvre leurs codes de conduite aux plus bas échelons de leurs chaînes d'approvisionnement <sup>3</sup>.

Plusieurs options s'offrent aux acheteurs afin de garantir la conformité à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement: améliorer la collecte des données, adapter les audits et les évaluations en fonction du niveau <sup>4</sup> et exiger des fournisseurs de niveaux 1 et 2 qu'ils disposent de leurs propres directives en matière d'achat éthique sensible au genre, avec des méthodes de vérification conformes au code de conduite de l'acheteur <sup>5</sup>. Toutefois, leurs fournisseurs peuvent avoir besoin d'un soutien en vue de renforcer leur capacité de gestion de l'égalité hommes-femmes et d'autres aspects liés aux droits du travail dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Bien que l'égalité de genre constitue un droit humain fondamental en soi, il est essentiel de veiller à aborder l'ensemble des droits humains liés au travail sous l'angle du genre. Par exemple, l'élimination du travail forcé ou du travail des enfants doit aller de pair avec des initiatives d'égalité de genre afin de protéger l'enfant mais aussi les parents qui travaillent: si les femmes ne sont pas en mesure de travailler, la famille devra peut-être avoir recours au travail des enfants. Une mère qui travaille en aval de la chaîne d'approvisionnement n'a pas nécessairement accès aux services de garde d'enfants et peut même être contrainte à déscolariser sa fille pour qu'elle s'occupe de ses jeunes frères et sœurs, empêchant ainsi sa scolarité <sup>6</sup>; il se peut aussi que la mère n'ait pas d'autre choix que d'amener ses enfants sur son lieu de travail, où les conditions sont souvent dangereuses <sup>7</sup>.

Enfin, les partenariats peuvent jouer un rôle important en étendant la portée des initiatives engagées par les entreprises dans le domaine de l'égalité de genre. Les multinationales et les grandes entreprises nationales qui gèrent des chaînes d'approvisionnement sont les mieux placées pour insuffler des changements sociaux positifs et contribuer à la réalisation des droits de la personne, en particulier en ce qui concerne l'autonomisation des femmes. Les

partenariats sont plus efficaces lorsqu'ils impliquent la participation à des programmes et à des initiatives de collaboration avec des partenaires internationaux et locaux dans le but de faire progresser l'autonomisation économique des femmes. Les partenariats peuvent également profiter aux petites entreprises désireuses de mettre en œuvre des initiatives d'autonomisation économique des femmes, qui pourraient ne pas être réalisables sans l'expertise ou les ressources supplémentaires de partenaires commerciaux et d'autres organismes. Sans l'implication de représentants des travailleurs, d'organisations locales et internationales à but non lucratif, d'organisations de la société civile, d'institutions financières ou d'autres entreprises, certains des projets présentés dans ce document n'auraient pas eu un tel impact.

Des partenariats fructueux peuvent être constitués aux côtés d'entités telles que les organisations locales de femmes, grâce auxquelles il est plus aisé d'identifier les obstacles à l'autonomisation économique des femmes et donc de formuler des solutions plus efficaces; les organisations d'employeurs, dont certaines disposent de programmes destinés à aider leurs membres à promouvoir l'égalité de genre et encourager les femmes entrepreneurs; et les organisations syndicales, qui peuvent mener des campagnes de promotion de l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail<sup>8</sup>. Certaines grandes organisations comme l'UE, l'OIT, ONU Femmes, le Pacte mondial de l'ONU, IFC, WEConnect et BSR sont ouvertes à l'établissement de partenariats avec le secteur privé dans le but de favoriser l'équité au sein des chaînes d'approvisionnement.

## Implications pour les fournisseurs

Le présent rapport a principalement mis l'accent sur les contributions possibles des entreprises en vue de promouvoir l'égalité de genre dans leurs partenariats d'affaires, dans les chaînes d'approvisionnement nationales et mondiales, et sur le type d'appui à apporter à leurs fournisseurs afin que les politiques d'égalité entre hommes et femmes ne soient pas uniquement considérées sous l'angle du coût supplémentaire, mais du point de vue de la valeur qu'elles confèrent à leurs activités.

Toutefois, l'accent ainsi mis sur les relations interentreprises pourrait donner à penser, à tort, que la responsabilité incombe au premier chef, ou exclusivement, aux sociétés acheteuses. Or, les fournisseurs eux-mêmes sont tenus d'assurer un traitement égal des hommes et des femmes qu'ils emploient et de contribuer à l'instauration d'une égalité à part entière entre les genres. Les fournisseurs peuvent utiliser ce rapport pour mieux comprendre les principes qui sous-tendent l'égalité de genre au travail et ils peuvent mettre en œuvre les directives contenues dans les présentes, même en l'absence d'attentes explicites de l'acheteur. Les exemples de pratiques proposés dans le présent document sont tirés de sources accessibles au public, ce qui signifie que l'échantillon tend à refléter davantage les grandes entreprises, qui ont en général plus de ressources à leur disposition pour produire de tels rapports – en particulier les entreprises gérant des chaînes d'approvisionnement mondiales. Quoi qu'il en soit, ces exemples peuvent être une source d'inspiration concrète

pour les fournisseurs et susciter des discussions avec des acheteurs susceptibles d'offrir de l'aide ou avec leurs propres fournisseurs plus en aval de la chaîne.

## Implications politiques pour les gouvernements

L'accent mis sur l'interaction d'entreprise à entreprise ne signifie pas non plus que les gouvernements ne doivent pas entrer en ligne de compte; au contraire, leur devoir de protection est primordial. Les directives à l'intention des gouvernements concernant la protection du droit à l'égalité de genre pleine et entière sur le lieu de travail devraient faire l'objet d'un rapport dédié. Néanmoins, compte tenu de l'importance des politiques gouvernementales afin de protéger et promouvoir l'égalité de genre, nous avons inclus certains facteurs que les gouvernements sont invités à prendre en considération.

La mise en place de politiques en faveur de l'autonomisation des femmes se justifie de façon évidente sur les plans économique et social. Lorsque l'inclusion et l'équité sont assurées sur le lieu de travail, on constate des bénéfices évidents et des retombées importantes. Elles favorisent une meilleure santé mentale et physique des individus et des communautés (y compris l'état de santé des membres de la famille des employés), transforment les normes de genre, augmentent la productivité et le sentiment de bonheur du personnel, favorisent l'innovation et améliorent la croissance économique nationale et internationale. L'autonomisation économique des femmes dans le contexte des chaînes d'approvisionnement est donc essentielle au développement durable et à la réalisation d'une véritable égalité entre hommes et femmes, et devrait être une priorité absolue de l'action politique du gouvernement. Les politiques nationales sur le travail et le commerce, ainsi que les politiques du secteur privé à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement, peuvent exercer un impact important sur l'autonomisation des travailleuses.

## Conclusions

Pour concrétiser l'égalité de genre, instaurer une société mondiale plus juste et générer des résultats financiers favorables pour tout un chacun, il est essentiel d'intégrer la question de l'autonomisation économique des femmes dans les relations avec les partenaires commerciaux. Des mesures peuvent être prises à tous les stades de la chaîne d'approvisionnement, sur la base d'objectifs clairement définis et d'un système rigoureux de mise en œuvre et d'évaluation.

Le présent document a mis en évidence le rôle décisif des gestionnaires des chaînes d'approvisionnement dans les pays du G7 et de l'UE, ainsi que des entreprises qui fournissent des biens à ces mêmes pays, en vue d'instaurer des conditions de travail décentes. Par ailleurs, les politiques gouvernementales régissant la gestion de la chaîne d'approvisionnement dans les pays du G7 et de l'UE exercent des retombées internationales

évidentes en matière d'autonomisation économique des femmes. Ce document présente certains exemples de politiques gouvernementales et d'entreprises abordant la question de l'autonomisation des femmes dans les chaînes d'approvisionnement, en particulier des politiques qui garantissent l'égalité de rémunération, qui contribuent à prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, qui assurent un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, qui autonomisent les femmes d'affaires et les femmes cadres et qui préparent les femmes à l'avenir du travail. Le tableau qui suit synthétise les directives relatives à l'autonomisation des femmes employées dans les chaînes d'approvisionnement.

► **Tableau 2. Directives pour l'autonomisation des femmes dans le cadre de la gestion de la chaîne d'approvisionnement**

Thème principal	Directive: Prendre des mesures directes et encourager les partenaires commerciaux à:
<b>Assurer l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir le dialogue social et la négociation collective</li> <li>• Mettre en œuvre des politiques efficaces pour éliminer la discrimination dans l'emploi</li> </ul>
<b>Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre au point une méthodologie solide en vue de déterminer ce que désigne la notion de «travail de valeur égale» et la soumettre à révision régulièrement</li> <li>• Établir et mettre en œuvre une politique globale en faveur de l'égalité de rémunération</li> <li>• Promouvoir la transparence salariale et la déclaration des rémunérations</li> <li>• Ne plus se référer à l'historique de rémunération d'un employé</li> <li>• Assurer la tenue régulière d'évaluations axées sur l'équité salariale</li> </ul>
<b>Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir, mettre en œuvre et superviser les politiques de tolérance zéro et de prévention</li> <li>• Mener des évaluations des risques et des audits sur le lieu de travail</li> <li>• Inculquer des mesures de prévention et de protection à travers l'orientation, la formation et la sensibilisation</li> </ul>
<b>Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer l'accès aux soins de santé maternelle dans la mesure du possible</li> <li>• Fournir une protection de la maternité et un congé familial dans la droite ligne des législations nationales ou des normes internationales, en privilégiant le dispositif le plus généreux</li> <li>• Favoriser l'allaitement sur le lieu de travail</li> <li>• Contribuer à la garde d'enfants avec des services subventionnés sur site ou à proximité</li> <li>• Proposer des modalités de travail et des conditions de travail à domicile souples et équitables lorsque cela est possible</li> </ul>
<b>Soutenir les femmes d'affaires et femmes cadres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroître la représentation des femmes dans les rôles de femmes d'affaires et femmes cadres</li> <li>• Soutenir l'entrepreneuriat féminin</li> <li>• Promouvoir des pratiques d'achat sensible au genre</li> </ul>
<b>Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer l'inclusion financière</li> <li>• Fournir une formation aux compétences numériques</li> <li>• Améliorer la résilience climatique et créer une infrastructure durable</li> </ul>

En adoptant des politiques appropriées, chaque entreprise peut concrétiser l'autonomisation économique des femmes. Les mesures précédemment énoncées ne représentent que quelques exemples parmi les nombreuses contributions que peuvent apporter les entreprises, en fonction de leurs ressources et du type de partenariats conclus (publics-privés, sectoriels ou interentreprises). La complexité des relations entre les différentes parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement, qui s'influencent d'ailleurs mutuellement, exige un soutien de la part des gestionnaires de la chaîne, à tous les paliers, et de la part des gouvernements <sup>9</sup>.

Les résultats présentés dans ce document mettent en exergue les réussites mais aussi les domaines dans lesquels des améliorations s'imposent.

En conclusion, la gestion de la chaîne d'approvisionnement peut exercer une influence significative en faveur de l'autonomisation économique des femmes à travers le monde, dans les pays du G7 et de l'UE mais aussi en dehors. Elle requiert une compréhension critique et une analyse systémique de la dimension de genre de tous les droits des travailleurs et travailleuses ainsi que des liens entre l'environnement naturel et la technologie, d'une part, et la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité hommes-femmes dans les chaînes d'approvisionnement, d'autre part. Il convient également de savoir comment communiquer les attentes et soutenir les partenaires commerciaux, de la manière la plus efficace qui soit. De tels fondements permettront aux entreprises, où qu'elles opèrent, d'améliorer leur fonctionnement et de promouvoir l'égalité de genre dans le cadre de leurs relations d'affaires, et ainsi de placer l'avenir des femmes et des hommes, à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement, sous le signe du travail décent.



# ANNEXES

## Annexe 1: Principes de la Déclaration de l'OIT sur les EMN

	PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS	PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES
<b>Politiques générales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre l'objectif de la Déclaration en adoptant des lois, des politiques, des mesures et des décisions appropriées, y compris dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection publique du travail [paragraphe 3]</li> <li>• Assurer l'égalité de traitement entre les entreprises multinationales et nationales [paragraphe 5]</li> <li>• Ratifier toutes les conventions fondamentales [paragraphe 9]</li> <li>• Promouvoir de bonnes pratiques sociales, conformément à la Déclaration sur les EMN, auprès des EMN qui exercent leurs activités sur leur territoire et des EMN qui exercent leurs activités à l'étranger [paragraphe 12]</li> <li>• Être prêt à avoir des consultations avec d'autres gouvernements, chaque fois que nécessaire [paragraphe 12]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecter les droits souverains des États, observer les législations nationales et se conformer aux normes internationales [paragraphe 8]</li> <li>• Contribuer à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail [paragraphe 9]</li> <li>• Faire preuve de diligence raisonnable, en tenant compte du rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social [paragraphe 10]</li> <li>• Consulter le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'assurer que les activités sont conformes aux priorités nationales de développement [paragraphe 11]</li> </ul>
<b>Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent [paragraphe 13]</li> <li>• Élaborer et mettre en œuvre des cadres d'action intégrés afin de faciliter la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21]</li> <li>• Établir ou maintenir, selon le cas, des socles de protection sociale dans le cadre de stratégies qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale [paragraphe 22]</li> <li>• Prendre des mesures efficaces pour prévenir et éliminer le travail forcé, assurer aux victimes un accès à des mécanismes de recours appropriés, élaborer une politique nationale et un plan d'action national et orienter et appuyer les employeurs [paragraphe 23-24]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'efforcer d'améliorer les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi [paragraphe 16]</li> <li>• Avant de commencer leurs activités, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que possible leurs plans en matière d'emploi avec les politiques nationales de développement social [paragraphe 17]</li> <li>• Donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil [paragraphe 18]</li> <li>• Recourir à des techniques qui génèrent des emplois, directement ou indirectement; participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées et adapter les techniques aux besoins et caractéristiques des pays d'accueil [paragraphe 19]</li> </ul>

	PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS	PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaborer une politique nationale visant à assurer l'abolition affective du travail des enfants, prendre d'urgence des mesures immédiates pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi [paragraphe 26]</li> <li>• Mener des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale [paragraphe 28]</li> <li>• Promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale [paragraphe 29]</li> <li>• Ne jamais contraindre ou encourager des entreprises multinationales à pratiquer une discrimination et donner des orientations, le cas échéant, pour éviter toute forme de discrimination [paragraphe 31]</li> <li>• Étudier l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels [paragraphe 32]</li> <li>• En coopération avec les entreprises multinationales et les entreprises nationales, assurer la protection du revenu des travailleurs qui ont été licenciés [paragraphe 36]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir des liens avec les entreprises locales en utilisant des matières premières locales, en favorisant la transformation sur place des matières premières et en fabriquant des pièces et équipements localement [paragraphe 20]</li> <li>• Contribuer à la transition vers l'économie formelle [paragraphe 21]</li> <li>• Compléter les systèmes publics de sécurité sociale et aider à encourager leur développement [paragraphe 22]</li> <li>• Prendre des mesures immédiates et efficaces pour obtenir l'interdiction et l'élimination du travail forcé dans le cadre de leurs activités [paragraphe 25]</li> <li>• Respecter l'âge minimum d'admission à l'emploi et prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants [paragraphe 27]</li> <li>• S'inspirer du principe de la non-discrimination et faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel [paragraphe 30]</li> <li>• S'efforcer d'assurer un emploi stable aux travailleurs et de s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale, promouvoir la sécurité de l'emploi, aviser dans un délai raisonnable de tout changement prévu concernant leurs activités et éviter les procédures de licenciements arbitraires [paragraphe 33-35]</li> </ul>
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En coopération avec toutes les parties intéressées, élaborer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi [paragraphe 37]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à ce que les travailleurs employés, à tous les niveaux, bénéficient d'une formation appropriée qui réponde aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement du pays [paragraphe 38]</li> <li>• Participer à des programmes visant à encourager l'acquisition et le développement de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle et fournir les services de personnel de formation qualifié [paragraphe 39]</li> <li>• Offrir à l'ensemble du personnel d'encadrement local la possibilité, au sein de l'entreprise, d'élargir son expérience [paragraphe 40]</li> </ul>

	PRINCIPES À L'INTENTION DES GOUVERNEMENTS	PRINCIPES À L'INTENTION DES ENTREPRISES
<b>Conditions de travail et de vie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales [paragraphe 42]</li> <li>• Faire en sorte que les entreprises multinationales et les entreprises nationales appliquent des normes adéquates en matière de sécurité et de santé et contribuent à promouvoir une culture de la prévention de la sécurité et de la santé, y compris la prise de mesures pour combattre la violence sur le lieu de travail et veiller à l'indemnisation des travailleurs qui ont été victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles [paragraphe 43]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans l'ensemble de leurs activités, proposer des salaires, prestations et conditions de travail qui ne soient pas moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays concerné, en tenant compte du niveau général des salaires, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, des facteurs d'ordre économique et des niveaux de productivité [paragraphe 41]</li> <li>• Maintenir les normes les plus élevées en matière de sécurité et de santé au travail, faire connaître les risques particuliers qui sont associés à de nouveaux produits et procédés, fournir des informations sur les bonnes pratiques observées dans d'autres pays et jouer un rôle de premier plan dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et de santé au travail [paragraphe 44]</li> <li>• Coopérer avec les organisations internationales et nationales œuvrant dans les domaines de la sécurité et de la santé, les autorités nationales compétentes en matière de sécurité et de santé, les représentants des travailleurs et leurs organisations, et intégrer les questions concernant la sécurité et la santé dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs [paragraphe 45-46]</li> </ul>
<b>Relations industrielles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix [paragraphe 51]</li> <li>• Là où ils offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective [paragraphe 52]</li> <li>• Veiller, par des moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, à ce que les travailleurs dont les droits ont été violés aient accès à un recours effectif [paragraphe 64]</li> <li>• Veiller à ce qu'un mécanisme de conciliation et d'arbitrage volontaires soit établi gratuitement en vue de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail [paragraphe 67]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquer, dans l'ensemble de leurs activités, les normes en matière de relations professionnelles [paragraphe 47]</li> <li>• Respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, fournir les moyens et les renseignements nécessaires à des négociations constructives [paragraphe 48, 57 et 61]</li> <li>• Donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives [paragraphe 50]</li> <li>• Prévoir des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel [paragraphe 63]</li> <li>• User de leur influence pour encourager leurs partenaires commerciaux à prévoir des moyens efficaces à des fins de réparation [paragraphe 65]</li> <li>• Examiner les réclamations de travailleurs, conformément à une procédure appropriée [paragraphe 66]</li> <li>• Chercher à établir un mécanisme de conciliation volontaire, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs [paragraphe 68]</li> </ul>

## Annexe 2: Principes d'autonomisation des femmes et mesures proposées

### Principe 1: Avoir une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises

#### *Mesures proposées:*

- ▶ Établir des buts et objectifs à l'échelle de l'entreprise sur les questions de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes et mesurer les progrès réalisés à cet égard à travers des indicateurs de performance clairement définis.
- ▶ Exiger que les gestionnaires, à tous les paliers, répondent des résultats vis-à-vis de ces buts et objectifs dans le cadre de leurs bilans de performance.
- ▶ Impliquer et consulter les parties prenantes internes et externes dans le cadre de l'élaboration des politiques, programmes et plans d'exécution de l'entreprise.
- ▶ Assurer que les politiques en place tiennent compte d'une perspective de genre — en identifiant les facteurs qui ont des conséquences différentes sur les femmes et les hommes — et que la culture d'entreprise favorise l'égalité et l'inclusion.
- ▶ Examiner les conditions relatives à la composition du conseil d'administration et des autres organes de gouvernance et comités afin d'éliminer toute discrimination ou partialité à l'égard des femmes.

### Principe 2: Traiter toutes les femmes et tous les hommes de façon équitable au travail, sans discrimination

#### *Mesures proposées:*

- ▶ Verser une rémunération égale, y compris les primes et avantages sociaux, à travail égal, et garantir à tout le moins un salaire minimum vital à toutes les femmes et les hommes employés.
- ▶ Favoriser une culture inclusive sur le lieu de travail et éliminer la discrimination fondée sur le genre de toutes les politiques et pratiques en vigueur.
- ▶ Appliquer des pratiques de recrutement et de rétention tenant compte d'une perspective de genre, et recruter et nommer de manière proactive des femmes aux postes de gestion et d'encadrement ainsi qu'au sein du conseil d'administration de l'entreprise.
- ▶ Offrir des modalités de travail flexibles, des opportunités de congés et de retour au poste à un salaire et un statut égaux.

- ▶ Favoriser l'accès des femmes et des hommes à des systèmes de soins aux enfants et aux personnes dépendantes en mettant à leur disposition des services, des ressources et des informations.
- ▶ Assurer la participation des femmes — 30 pour cent ou plus — dans la prise de décision et la gouvernance, à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise.

### Principe 3: Santé, bien-être et sécurité des employés

#### *Mesures proposées:*

- ▶ Instaurer une politique de tolérance zéro par rapport à toute forme de violence et de harcèlement au travail.
- ▶ Veiller à ce que tous les employés aient un accès égal à l'assurance-maladie, y compris les travailleurs à temps partiel, et aux services de soutien pour les victimes de violence et de harcèlement.
- ▶ S'efforcer d'offrir une assurance maladie ou autres services nécessaires — y compris aux victimes de violences domestiques — et en assurer un accès égal à tous les employés.
- ▶ Respecter les droits des travailleurs des deux genres à prendre des congés, afin de leur permettre et de permettre aux personnes à leur charge de recevoir des soins et des conseils médicaux.
- ▶ En tenant compte des impacts différents sur les femmes et les hommes, garantir des conditions de travail sûres, une protection contre toute exposition à des matières dangereuses et le signalement de tout risque potentiel, y compris au niveau de la santé procréative.
- ▶ Aborder les aspects relatifs à la sécurité et la sûreté, en consultation avec les employés, y compris les déplacements depuis et vers le lieu de travail ainsi que les voyages d'affaires, et former les responsables et les membres du personnel de sécurité afin qu'ils puissent identifier les signes de violence contre les femmes, de traite des êtres humains, et de travail et d'exploitation sexuelle.

### Principe 4: Éducation et formation en faveur de l'égalité de genre

#### *Mesures proposées:*

- ▶ Investir dans les politiques et programmes sur le lieu de travail, qui donnent l'occasion de promouvoir les femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'entreprise, et encourager les femmes à entrer dans des secteurs professionnels non traditionnels.
- ▶ Assurer l'égalité d'accès aux programmes éducatifs et de formation appuyés par l'entreprise, y compris aux classes d'alphabétisation, à la formation professionnelle et à la formation aux technologies de l'information.

- ▶ Assurer l'égalité de chances au niveau du réseautage et du tutorat, de manière formelle et informelle.
- ▶ Articuler les raisons de l'entreprise en faveur de l'autonomisation des femmes et promouvoir cet impact positif pour les hommes comme pour les femmes.

### Principe 5: Pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne d'approvisionnement et du marketing

#### *Mesures proposées:*

- ▶ Développer les relations commerciales avec les entreprises appartenant à des femmes, y compris les petites entreprises, ainsi qu'avec les entrepreneurs femmes.
- ▶ Demander aux partenaires commerciaux et aux pairs de respecter l'engagement pris par l'entreprise de promouvoir l'égalité et l'inclusion.
- ▶ Élaborer et mettre en œuvre des politiques et des pratiques d'achat sensible au genre.
- ▶ Promouvoir les solutions tenant compte d'une perspective de genre au niveau du crédit et de l'obtention de prêts.
- ▶ Respecter la dignité des femmes dans toute la documentation de l'entreprise, commerciale et autres.
- ▶ Assurer que les produits, services et installations de l'entreprise ne sont pas utilisés aux fins de la traite humaine et/ou de l'exploitation professionnelle ou sexuelle.

### Principe 6: Initiatives communautaires et mobilisation

#### *Mesures proposées:*

- ▶ Diriger en montrant l'exemple: présenter des mesures concrètes prises en faveur de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes.
- ▶ Renforcer son influence, seule ou avec ses partenaires, en vue de promouvoir l'égalité de genre et collaborer avec ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs et les dirigeants communautaires dans le but d'atteindre les résultats visés.
- ▶ Travailler avec les parties prenantes de la communauté et les responsables concernés en vue d'éliminer la discrimination et l'exploitation et d'offrir des opportunités professionnelles aux femmes et aux filles.
- ▶ Promouvoir et reconnaître le leadership et les contributions des femmes au sein de leurs communautés, et assurer la participation active des femmes en matière de consultation communautaire.
- ▶ Utiliser la philanthropie et les programmes de subventions pour appuyer les initiatives communautaires.

## Principe 7: Mesurer et faire rapport

### *Mesures proposées:*

- ▶ Publier les politiques et le plan d'exécution établis par l'entreprise en vue de promouvoir l'égalité de genre.
- ▶ Établir des données de référence qui permettent de quantifier l'inclusion des femmes à tous les niveaux.
- ▶ Mesurer et établir des rapports sur les progrès accomplis, tant au niveau interne qu'externe, au moyen de données ventilées selon le genre.
- ▶ Incorporer des indicateurs sur le genre dans les obligations existantes au niveau de l'établissement des rapports.

## Annexe 3: Ressources utiles

Better Work, [Compliance Assessment Tool](#)

BSR, [Gender Equality in Codes of Conduct Guidance](#)

BSR, [Gender-Mainstreaming in Supply Chain Resource Hub](#)

CIF-OIT, [Plateforme de renforcement des capacités sur l'Autonomisation des femmes au travail](#)

Commission européenne, [Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#)

OCDE, [Guide de l'OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises](#)

OIT, [Helpdesk du BIT: Assistance aux entreprises sur les normes internationales du travail](#)

OIT, [Les règles du jeu: Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail](#)

ONU Femmes et UNGC, [Pour l'entreprise aussi, l'égalité est un pari gagnant – Utiliser nos principes comme catalyseurs d'action et de progrès](#)

ONU Femmes, [www.empowerwomen.org](http://www.empowerwomen.org) ONU Femmes, [www.weeps.org](http://www.weeps.org)

UNGC, ONU Femmes, le Fonds multilatéral d'investissement de la BID, [The Women's Economic Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool](#)

UNGC, [Plateforme d'action pour un travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#)

UNGC, [Sustainable Supply Chains: Resources and Practices](#)

UNGC, [UN Global Compact Academy](#)

WE EMPOWER G7, [Études de cas](#)

## Équité salariale

CSI, [Modern Slavery in Company Operations and Supply Chains: Mandatory transparency, mandatory due diligence and public procurement due diligence](#)

EPIC, [Coalition internationale pour l'égalité salariale](#),

Fair Wear Foundation, [Wage Ladder](#)

Gouvernement de l'Allemagne, [About Sustainability Compass](#)

OIT, [Égalité de rémunération: Guide d'introduction](#)

OIT, [Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre](#)

ONU Femmes, [Diagnosis for Equal Remuneration \(DIR\) self-evaluation tool](#)

WE EMPOWER G7, [Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work Guidance Note](#)

## Violence et harcèlement dans le monde du travail

Business Fights Poverty, [How can business tackle gender-based violence in the world of work: A Toolkit for Action](#)

CIF-OIT et Fair Wear Foundation, Gender-based violence in supply chains, [Resource kit](#)

Gouvernement des États-Unis, [Managing Risks to Women in Supply Chains](#)

IFC, [How business can tackle gender-based violence in the world of work: A Toolkit for Action](#)

Nations Unies, [Code of Conduct to prevent harassment, including sexual harassment](#)

OIT et ONU Femmes, [Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work](#)

OIT, [Sample Sexual Harassment Policy](#)

Portail de l'OIT, [Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail](#)

WE EMPOWER - G7, [The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector](#)

## **Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage des responsabilités familiales**

IFC, [Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare](#)

Levi Strauss Foundation, [Improving Business Performance through Gender Equality: Strategies for the apparel supply chain](#)

OIT, [Guide to developing balanced working time arrangements](#)

OIT, [Kit de ressources sur la protection de la maternité](#)

OIT, [Le travail et la famille - Comment créer un lieu de travail favorable à la famille](#)

OIT, [Wise-R Action Manual Module 5 – Family-friendly measures](#)

UNICEF, OIT, ONU Femmes, [Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take](#)

## **Femmes d'affaires et femmes cadres**

OIT, [Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs, An update on what works](#)

OIT, [Women in Business and Management](#)

OIE, [Priorités d'action: Diversité](#)

ONU Femmes, [The Power of Procurement: How to source from women-owned businesses](#)

ONU Femmes, [L'achat sensible au genre](#)

Valore D, [Inclusion Impact Index](#)

WeConnect International, [Connecting Women's Enterprises with Global Opportunities WE EMPOWER G7, Guidance on Gender Responsive Procurement](#)

## **Les femmes au travail et l'avenir du travail**

BSR, [Redefining Sustainable Business: Management for a rapidly changing world](#)

OCDE, [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#)

OIE, [Female Talent: Unleashing its Full Potential for the Future](#)

OIE, [Priorités d'action: Avenir du travail](#)

OIT, [Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail: Travailler pour bâtir un avenir meilleur](#)

ONU Femmes, [Will the Pandemic Derail Hard-won Progress on Gender Equality?](#)

Portail de l'OIT, [L'avenir du travail](#)

WE EMPOWER - G7, G7 Research Group Munk School of Global Affairs and Public Policies, [Innovation, Entrepreneurship and the Future: International Women's Day 2020-Summary and Research Report](#)

WE EMPOWER - G7, [Guidance Note for Action: Supporting SMEs to Ensure the Economic COVID-19 Recovery is Gender-Responsive and Inclusive](#)



## Notes de fin

### PREMIÈRE PARTIE: CADRES DIRECTEURS POUR LA FORMULATION DES POLITIQUES DE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- <sup>1</sup> BSR et ICRW, 2016. Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies, 51.
- <sup>2</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), 12-14.
- <sup>3</sup> OIT, [World Statistic](#), consulté le 7 novembre 2019.
- <sup>4</sup> IFC, 2016. [SheWorks: Putting Gender-Smart Commitments into Practice at the Workplace](#), 68.
- <sup>5</sup> BSR et ICRW, 2016. 51.
- <sup>6</sup> OIT, 2019. [Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), 4.
- <sup>7</sup> BSR et UNGC, 2015. [Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement. Deuxième édition](#), 7.
- <sup>8</sup> OIT NORMLEX, [Liste des instruments par sujet et statut](#), consulté le 4 octobre 2020.
- <sup>9</sup> OIT, 2016. [Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), 2-3.
- <sup>10</sup> OIT, 2016. [Suivi de la résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales \(discussion générale\)](#), 1.
- <sup>11</sup> OIT, [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), 1998.
- <sup>12</sup> OIT NORMLEX, [Ratifications de C100 - Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#). En octobre 2020, les États-Unis étaient le seul pays du G7 à ne pas avoir ratifié la convention n° 100.
- <sup>13</sup> OIT NORMLEX, [Ratifications de C111 - Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), consulté le 4 octobre 2020. En octobre 2020, le Japon et les États-Unis étaient les seuls pays du G7 à ne pas avoir ratifié la convention n° 111.
- <sup>14</sup> OIT, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, [Déclaration sur les EMN](#), 5<sup>ème</sup> édition (2017), consulté le 31 juillet 2020.
- <sup>15</sup> OIT, [En quoi consiste la Déclaration de l'OIT sur les EMN?](#), consulté le 31 juillet 2020.
- <sup>16</sup> Assemblée générale des Nations Unies, 2015. Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, 70/1. Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030, 8.
- <sup>17</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), 102.
- <sup>18</sup> Commission des affaires et du développement durable, 2017. [Better Business, Better World](#), 26.
- <sup>19</sup> Pacte mondial des Nations Unies 2018 «[Académie sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement](#)» (en anglais).
- <sup>20</sup> HCDH, 2011. [Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), 1 et 17-18.
- <sup>21</sup> HCDH, [Forum sur les entreprises et les droits de l'homme](#), consulté le 30 septembre 2019.
- <sup>22</sup> HCDH, [Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises](#), consulté le 30 septembre 2020.
- <sup>23</sup> Pacte mondial, [The power of principles](#), consulté le 15 septembre 2020.
- <sup>24</sup> BSR et UNGC, 2015. [Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement. Deuxième édition](#), 5.
- <sup>25</sup> ONU Femmes, [Signataires WEPs](#), consulté le 4 octobre 2020.
- <sup>26</sup> Voir <https://www.weps.org/resources>.
- <sup>27</sup> G7, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l'égalité entre les femmes et les hommes: Recommandations du Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes en vue de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des filles et des femmes et Appel à l'Action](#), 24.
- <sup>28</sup> G7, 2015. [Action for Fair Production](#), 1-4.
- <sup>29</sup> G7, 2015. 3.

- <sup>30</sup> G7, 2015. 7-8.
- <sup>31</sup> OIT et Vision Zero Fund, 2019. [Vision Zero Fund: Making Supply chains Safer](#), 3.
- <sup>32</sup> EUR-Lex, Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).
- <sup>33</sup> EUR-Lex, Directive 2010/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.
- <sup>34</sup> Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, [Directive 92/85/CEE - travailleuses enceintes](#), mise à jour le 4 avril 2018.
- <sup>35</sup> EUR-Lex, [Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE \(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE\)](#).
- <sup>36</sup> Commission européenne, 2011. [Directive 2011/36/UE concernant la prévention de la traite des êtres humains](#), et EUR-Lex, [Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil](#), 14.
- <sup>37</sup> Commission européenne, 2019. [A stitch in time – improving working conditions in the garment sector supply chains](#). Parlement européen, Textes adoptés – jeudi 26 mars 2009 - Strasbourg, consulté le 10 janvier 2020.
- <sup>38</sup> Commission européenne, 2019. Parlement européen.
- <sup>39</sup> EUR-Lex, [Directive \(UE\) 2019/633 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 sur les pratiques commerciales déloyales dans les relations interentreprises au sein de la chaîne d'approvisionnement agricole et alimentaire](#).
- <sup>40</sup> Directive (UE) 2019/633. 9.
- <sup>41</sup> Directive (UE) 2019/633. 10.
- <sup>42</sup> EUR-Lex, [Directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la Directive 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes \(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE\)](#).
- <sup>43</sup> Transparency-One, 2017. [How technology can help companies comply with the EU Directive 2014/95?](#).
- <sup>44</sup> Devex, 2013. [Why bringing women-owned business into the supply chain makes business sense](#).
- <sup>45</sup> Devex, 2013.
- <sup>46</sup> BSR, 2016. [Women's Empowerment in Global Value Chains: A Framework for Business Action to Advance Women's Health, Rights, and Wellbeing](#), 7.
- <sup>47</sup> BSR et UNGC, 2010. [Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement](#), 13-17.
- <sup>48</sup> BSR et Women Deliver, 2019. [How Business Can Build a 'Future of Work' That Works for Women](#), 35.
- <sup>49</sup> CSI, 2016. [ILO conference takes a strong stand on the future of work around supply chains](#).
- <sup>50</sup> IFC, 2016. [SheWorks: Putting Gender-Smart Commitments into Practice at the Workplace](#), 72.
- <sup>51</sup> OIT, 2016. [Procurement practices and SMEs in global supply chains: What do we know so far?](#), 7.
- <sup>52</sup> IFC, 2016. 84.

## DEUXIÈME PARTIE : TRANSFORMER LE LIEU DE TRAVAIL POUR PARVENIR À L'ÉGALITÉ DE GENRE: EXEMPLES DE PRATIQUES SUR LA GESTION DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT SENSIBLE AU GENRE

- <sup>1</sup> OIT, 2019a. [Les règles du jeu: Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail](#), 15.
- <sup>2</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), 69.
- <sup>3</sup> Business Fights Poverty, 2019. [How business can tackle gender based violence in the world of work: A toolkit for action](#), 35.

### 2.1 Assurer l'égalité de chances en matière d'emploi et de profession

- <sup>1</sup> BSR, 2018. [Women in the Jewellery Supply Chain: A Landscape Review of Barriers to Women's Economic Empowerment](#), 29.
- <sup>2</sup> BSR et ICRW, 2019. [Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies](#), 33.

- <sup>3</sup> OIT, 2017. Potential Opportunities for women's economic empowerment: Potato and leafy green vegetable value chains, 19.
- <sup>4</sup> OIT, 2019. 61.
- <sup>5</sup> NORMLEX OIT, [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#), 1958, articles 2 et 3(a).
- <sup>6</sup> OIT, 2019. 64-65.
- <sup>7</sup> Business Fights Poverty, 2019. [How business can tackle gender based violence in the world of work: A toolkit for action](#), 35.
- <sup>8</sup> OIT, 2019. 69-70.
- <sup>9</sup> OIT, 2019.
- <sup>10</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. [Work and Opportunities for Women](#), 1.
- <sup>11</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2019. [Beijing+25 National Report](#), 17.
- <sup>12</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. [Work and Opportunities for Women](#), 1-2.
- <sup>13</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. [Work and Opportunities for Women \(WOW\) Fund](#), 6, 14.
- <sup>14</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. [Work and Opportunities for Women \(WOW\) Fund](#). 13.
- <sup>15</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2019. [Guidance: Work and Opportunities for Women](#).
- <sup>16</sup> Stephanie Barrientos et Charlotte Pallangyo, 2018. [Women workers in global value chains](#), 2.
- <sup>17</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, [WOW Helpdesk Query Year 1 \(March 2018 – March 2019\)](#), consulté le 15 décembre 2019.
- <sup>18</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2018. [WOW Helpdesk Query Year 1](#).
- <sup>19</sup> Gouvernement du Royaume-Uni, 2019.
- <sup>20</sup> IFC, 2011. [Employing Women: A Boon for a Chemical Plant in India](#), 1.
- <sup>21</sup> IFC, 2011. 2.
- <sup>22</sup> Meghmani Organics Ltd., 2019. [Annual Report 2018-2019](#), 37-40.
- <sup>23</sup> IFC, 2017. [Investing in Women, New Evidence for the Business Case](#), 29.
- <sup>24</sup> IFC, 2017. 28.
- <sup>25</sup> IFC, 2017.
- <sup>26</sup> IFC, 2011. 2.
- <sup>27</sup> IFC, 2017. 29-30.
- <sup>28</sup> IFC, 2017.

## 2.2 Parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale

- <sup>1</sup> OIT, 2019a. [Rapport mondial sur les salaires 2018/2019](#), 23.
- <sup>2</sup> OIT, 2015. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), 68-71.
- <sup>3</sup> ONU Femmes, 2015. [Progress of the world's women 2015 – 2016: Transforming economies, realizing rights](#), 97.
- <sup>4</sup> Supply Chain Movement, 2018. [Supply chain salary surveys reveal gender wage gap](#).
- <sup>5</sup> OIT, 2018. [Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique. Troisième édition](#), 21.
- <sup>6</sup> OIT, 2019a. xviii-xx, 20, 56, 88-89.
- <sup>7</sup> OIT, 2019a. xxi-xxii.
- <sup>8</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), 47.
- <sup>9</sup> OIT, 2019. 68.
- <sup>10</sup> OIT, 2019. 60.
- <sup>11</sup> OIT, 2013. [Égalité de rémunération - Guide d'introduction](#), 34-36.
- <sup>12</sup> OIT, 2013. 38.
- <sup>13</sup> NORMLEX OIT, R090 – [Recommandation \(n° 90\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#).
- <sup>14</sup> OIT, 2012. [Étude d'ensemble 2012 \(Conventions fondamentales\), Partie V. \(Égalité, non-discrimination et égalité de rémunération\)](#), 280, paragraphe 669.
- <sup>15</sup> NORMLEX OIT, R090 – [Recommandation \(n° 90\) sur l'égalité de rémunération, 1951](#), paragraphe 5.
- <sup>16</sup> EUR-LEX, [Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail \(refonte\)](#).
- <sup>17</sup> ONU Femmes, 2020. [Guidance Note: Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work](#), 4.

- <sup>18</sup> OIT, 2019a. xix-xx.
- <sup>19</sup> OIT, 2019. 14.
- <sup>20</sup> OIT, 2019c. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), 71.
- <sup>21</sup> Workable. [Why should employers care about the gender pay gap?](#), consulté le 12 janvier 2020.
- <sup>22</sup> ONU Femmes, 2020. 6.
- <sup>23</sup> OIT, 2019. 111.
- <sup>24</sup> OIT, 2019. 68.
- <sup>25</sup> Harvard Business Review, 2019. [Research: Gender Pay Gaps Shrink When Companies Are Required to Disclose Them](#).
- <sup>26</sup> Harvard Business Review, 2019.
- <sup>27</sup> ONU Femmes, 2020. 5.
- <sup>28</sup> The Body Shop, 2019a. Gender Pay Gap Report 2018, 6.
- <sup>29</sup> The Body Shop, 2018a. UK Gender Pay Gap Report 2017, 4.
- <sup>30</sup> The Body Shop, [Power to the People: Celebrating 30 Years of Community Trade](#), consulté le 3 août 2020.
- <sup>31</sup> The Body Shop, 2019b. Modern Slavery Statement, 3.
- <sup>32</sup> The Body Shop, 2018b. Modern Slavery Statement for Financial Year 2018, 15.
- <sup>33</sup> The Body Shop, 2019b. 14.
- <sup>34</sup> TheBodyShop, [Community Trade Sesame Oil From Nicaragua: Sourced from Juan Francisco Paz Silva Cooperative Since 1993](#), accessed 3 August 2020.
- <sup>35</sup> Oxfam, 2020. [From Risk to Resilience: A good practice guide for food retailers addressing human rights in their supply chains](#), 20.
- <sup>36</sup> The Body Shop, 2019b. 16.
- <sup>37</sup> The Body Shop, [Community Trade](#), accessed 3 August 2020.
- <sup>38</sup> The Body Shop, Community Trade.
- <sup>39</sup> The Body Shop, 2019b. 27.
- <sup>40</sup> The Body Shop, 2019b. 14.
- <sup>41</sup> The Body Shop, 2019b.
- <sup>42</sup> The Body Shop, 2019b. 8.
- <sup>43</sup> The Body Shop, 2019b.
- <sup>44</sup> The Body Shop, 2017. Modern Slavery Statement for 2017 Financial Year, 5, 20-22.
- <sup>45</sup> AutoInfos, [Valeo s'engage pour l'égalité salariale femmes-hommes](#), Yelen Bonhomme-Allard, 8 mars 2019.
- <sup>46</sup> Valeo, 2018. [Sustainable Development](#), 190.
- <sup>47</sup> AutoInfos, 2019.
- <sup>48</sup> Valeo, 2019. [Valeo s'engage pour l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans tous ses pays d'implantation](#).
- <sup>49</sup> Valeo, 2019.
- <sup>50</sup> Valeo, 2019.
- <sup>51</sup> LinkedIn, [Valeo](#), consulté le 12 janvier 2020.
- <sup>52</sup> LinkedIn.

### 2.3 Prévenir et mettre fin à la violence et au harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail

- <sup>1</sup> NORMLEX OIT. [C190 - Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#).
- <sup>2</sup> Australian Human Rights Commission, 2012. [Working without Fear: Results of the Sexual Harassment National Telephone Survey 2012](#), 32.
- <sup>3</sup> Business Fights Poverty, 2019. [How business can tackle gender-based violence in the world of work: A Toolkit for Action](#), 6.
- <sup>4</sup> OIT, 2018. [Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail](#), 30-31.
- <sup>5</sup> OIT, 2018. 1.
- <sup>6</sup> Business Fights Poverty, 2019. 7.

- 7 OIT, 2018. 34.
- 8 OIT et IFC, 2019. [Sexual harassment at work: Insights from the global garment industry](#), 11.
- 9 OIT, 2018. 78.
- 10 OIT et IFC, 2019. 9.
- 11 OIT et IFC, 2019. 7.
- 12 BSR et ICRW, 2016. [Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies](#), 37.
- 13 OIT et IFC, 2019. 11.
- 14 OIT et IFC, 2019. 7.
- 15 BSR, 2016. [Women's Empowerment in Global Value Chains: A Framework for Business Action to Advance Women's Health, Rights, and Wellbeing](#), 11.
- 16 ONU Femmes, 2020. [Press release: UN Women raises awareness of the shadow pandemic of violence against women during COVID-19](#).
- 17 WE EMPOWER – G7, 2020. [La pandémie invisible de COVID-19: La violence domestique dans le monde du travail - Un appel à l'action pour le secteur privé](#), 2.
- 18 NORMLEX OIT, R206 - [Recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), paragraphe 18.
- 19 WE EMPOWER – G7, 2020. [Guidance note on Tackling Sexual Harassment in the World of Work](#).
- 20 Stanford Social Innovation Review, 2019. [How Businesses Can Take the Lead in Combatting Gender-Based Violence](#), Alice Allan.
- 21 NORMLEX OIT, R206 - [Recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#)
- 22 OIT, 2016. 7.
- 23 OIT, 2016. 6-7.
- 24 NORMLEX ILO, C190 - [Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#).
- 25 WEPS, [3. Employee Health, Well-Being and Safety](#), consulté le 4 octobre 2020.
- 26 OIT et ONU Femmes, 2019. [Addressing violence and harassment against women in the world of work](#), 63.
- 27 Harvard Business Review, 2017. [The Omissions That Make So Many Sexual Harassment Policies Ineffective](#).
- 28 IFC, 2016. [SheWorks: Putting Gender-Smart Commitments into Practice](#), 56.
- 29 OIT et ONU Femmes, 2019. 73-74.
- 30 Business Fights Poverty, 2019. 31.
- 31 BSR et UNGC, 2010. [Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement](#), 36.
- 32 BSR et UNGC, 2010. 37.
- 33 OIT et IFC, 2019. 11.
- 34 New York Times, 2017. The Upshot: Sexual Harassment Training Doesn't Work. But Some Things Do.
- 35 Heather Antecol et Deborah Cobb-Clark, 2003. [Does Sexual Harassment Training Change Attitudes? A View from the Federal Level](#), *Social Science Quarterly*, 84(4), 826-842.
- 36 Potter, S. J. et al., 2016. Conveying Campus Sexual Misconduct Policy Information to College and University Students: Results from a 7-Campus Study, *Journal of American College Health*, 64(6), 438-447.
- 37 Commission fédérale américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi (EEOC), 2016. Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace.
- 38 OIT et ONU Femmes, 2019. 78.
- 39 Potter, S. J. et Moynihan M.M., 2011. Bringing in the Bystander in-Person Prevention Program to a U.S. Military Installation: Results from a Pilot Study, *Military Medicine*, 176(8), 870-875. Cares, A.C. et al., 2014. Changing Attitudes About Being a Bystander to Violence, *Violence Against Women*, 21(2), 165-187. Dougherty, D.S. et Goldstein Hode M., 2016. Binary Logics and the Discursive Interpretation of Organizational Policy: Making Meaning of Sexual Harassment Policy, *Human Relations*, 69(8), 1729-1755.
- 40 OIT et ONU Femmes, 2019. 64.
- 41 UNGC, 2020. [Academy Influencer Series: Eliminating Harassment and Violence in the World of Work](#).
- 42 OIT et ONU Femmes, 2019. 18.
- 43 OIT et ONU Femmes, 2019. 36-37.
- 44 C&A, [About us – C&A: The fashion pioneers](#), consulté le 29 avril 2020.
- 45 C&A, [About C&A: Caring for generations](#), consulté le 29 avril 2020.
- 46 C&A, [Global Sustainability Report 2018](#), consulté le 29 avril 2020, 183.
- 47 C&A, [About C&A: Caring for generations](#), consulté le 29 avril 2020.

- <sup>48</sup> Laudes Foundation, [Laudes Foundation launches to accelerate the transition to a just and regenerative economy](#), consulté le 29 avril 2020.
- <sup>49</sup> Laudes Foundation, [What we do](#), consulté le 3 octobre 2020.
- <sup>50</sup> C&A, [Guidance to the C&A Code of Conduct for the Supply of Merchandise](#), consulté le 29 avril 2020, 5.
- <sup>51</sup> UNGC, 2020.
- <sup>52</sup> C&A, [Global Sustainability Report 2018](#), consulté le 29 avril 2020, 186.
- <sup>53</sup> C&A, Global Sustainability Report 2018.
- <sup>54</sup> UNGC, 2020.
- <sup>55</sup> C&A, [Our Values: Trust us to do the right thing](#), consulté le 29 avril 2020.
- <sup>56</sup> C&A, Our Values.
- <sup>57</sup> C&A, 2020. [About EthicsPoint](#), consulté le 29 avril 2020, 1.
- <sup>58</sup> C&A, [Fairness Channel](#), consulté le 29 avril 2020.
- <sup>59</sup> UNGC, 2020.
- <sup>60</sup> C&A, [Global Sustainability Report 2018](#), consulté le 29 avril 2020, 198.
- <sup>61</sup> UNGC, 2020.
- <sup>62</sup> C&A, [Our Suppliers' Factory List](#), consulté le 29 avril 2020.
- <sup>63</sup> Epson, [About Epson](#), 31 mars 2020.
- <sup>64</sup> Epson 2019. [Sustainability Report 2019](#), 138.
- <sup>65</sup> Sustainable Development Solutions Network, [Indicators and a Monitoring Framework](#), consulté le 23 décembre 2019.
- <sup>66</sup> Epson, 2019. 29, 175.
- <sup>67</sup> Epson, 2019. 181.
- <sup>68</sup> Epson, 2019. 182.
- <sup>69</sup> Epson, 2019. [Epson Slavery & Human Trafficking Statement for Financial Year 2018](#), 4.
- <sup>70</sup> Epson, 2019. 139.
- <sup>71</sup> Epson, 2019. 140.
- <sup>72</sup> Statista, Number of employees of the IKEA Group worldwide from 2017 to 2019 (in thousands), consulté le 25 décembre 2019.
- <sup>73</sup> IKEA, [IWAY, Our Code of Conduct](#), consulté le 4 octobre 2020.
- <sup>74</sup> OIT, 2018. 92-93,
- <sup>75</sup> IKEA, [2016. IWAY Standard](#), 15.
- <sup>76</sup> IKEA, 2016.
- <sup>77</sup> IKEA, 2016. 2.
- <sup>78</sup> IKEA, 2016. 15.
- <sup>79</sup> IKEA, 2016. 4.
- <sup>80</sup> APL Logistics, 2018. [APLL India awarded IKEA SA's Best CP Service Provider 2017/2018](#).
- <sup>81</sup> LinkedIn, [Tchibo- About](#), consulté le 26 avril 2020.
- <sup>82</sup> Tchibo, [Key Performance Indicators](#), consulté le 26 avril 2020.
- <sup>83</sup> Tchibo, 2018. [We Stories 10 years WE Programme 2008-2018: Courageous people working on human rights in factories](#), 5.
- <sup>84</sup> Ethical Trading Initiative, [Tchibo's work on creating a basis for sustainable change at factory level](#), consulté le 28 janvier 2020.
- <sup>85</sup> Tchibo, 2018. 5.
- <sup>86</sup> Ethical Trading Initiative, 2020.
- <sup>87</sup> Ethical Trading Initiative, 2020.
- <sup>88</sup> Tchibo WE, [WE as a learning community](#), consulté le 28 janvier 2020.
- <sup>89</sup> Tchibo WE, [FAQ about the WE Program](#), consulté le 28 janvier 2020.
- <sup>90</sup> IndustriALL, 2016. [Global Framework Agreement](#), 1-2.
- <sup>91</sup> IndustriALL, 2019. [Tchibo and IndustriALL continue to build industrial relations in the supply chain](#).
- <sup>92</sup> Tchibo, 2018. 8.
- <sup>93</sup> Tchibo, 2018. 9.

- <sup>94</sup> Tchibo, 2018.
- <sup>95</sup> Ethical Trading Initiative, 2020.
- <sup>96</sup> Tchibo, 2018. 67.
- <sup>97</sup> Ethical Trading Initiative, 2013. [Freedom of association in company supply chains: a practical guide](#), 35.
- <sup>98</sup> Ethical Trading Initiative, 2020.
- <sup>99</sup> Statista, [Total number of Unilever employees worldwide from 2003 to 2018 \(in 1,000s\)](#), consulté le 28 décembre 2019.
- <sup>100</sup> Unilever, [Advancing Diversity and Inclusion](#), consulté le 31 juillet 2020.
- <sup>101</sup> IFC, 2016. 75.
- <sup>102</sup> Unilever, [Promoting safety for women](#), consulté le 28 décembre 2019.
- <sup>103</sup> Unilever.
- <sup>104</sup> IFC, 2016. 75.
- <sup>105</sup> UITA, 2017. [Le harcèlement sexuel n'a pas sa place chez Unilever](#).
- <sup>106</sup> ONU Femmes, 2019. [Guide to support the implementation of the Global Women's Safety Framework in Rural Spaces](#).
- <sup>107</sup> Unilever, [Kericho Tea Estate](#), consulté le 31 juillet 2020.
- <sup>108</sup> Unilever, [Promoting safety for women](#), consulté le 28 décembre 2019.
- <sup>109</sup> Unilever.
- <sup>110</sup> Unilever.
- <sup>111</sup> Unilever.

## 2.4 Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le partage égal des responsabilités familiales

- <sup>1</sup> OIT, 2018, [Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent](#), xxxiii.
- <sup>2</sup> OIT, 2018. 59.
- <sup>3</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), 68.
- <sup>4</sup> OIT, 2019. 13-14.
- <sup>5</sup> OIT, 2014. [Maternity Protection in SMEs: An international review](#), 21.
- <sup>6</sup> OIT, 2014. 9.
- <sup>7</sup> OIT, 2019c. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), 67.
- <sup>8</sup> Unilever et Oxfam, 2019. [Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work](#), 4.
- <sup>9</sup> Forum économique mondial, 2019. [A four-day working week will not only improve wellbeing – it could save the planet](#).
- <sup>10</sup> NORMLEX OIT, [C183 - Convention \(n° 183\) sur la protection de la maternité, 2000](#); NORMLEX OIT, [R191 - Recommandation \(n° 191\) sur la protection de la maternité, 2000](#).
- <sup>11</sup> NORMLEX OIT, [C156 - Convention \(n° 156\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#); NORMLEX OIT, [R165 - Recommandation \(n° 165\) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#).
- <sup>12</sup> OIT, 2013. [Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance](#), 2.
- <sup>13</sup> IFC, 2019. [Tackling Childcare: A Practical Guide for Employer-Supported Childcare](#), 51-54.
- <sup>14</sup> NORMLEX OIT, [C177 - Convention \(n° 177\) sur le travail à domicile, 1996](#); NORMLEX OIT, [R184 - Recommandation \(n° 184\) sur le travail à domicile, 1996](#).
- <sup>15</sup> WEPs, [3. Employee Health, Well-Being and Safety](#).
- <sup>16</sup> WEPs, 2. Treat all Women and Men Fairly at Work without Discrimination.
- <sup>17</sup> BSR et ICRW, 2016. [Building Effective Women's Economic Empowerment Strategies](#), 55.
- <sup>18</sup> New America, 2017. [Paid Family Leave: How Much Time is Enough?](#), 15.
- <sup>19</sup> OIT, 2015. [Insights into working conditions in India's garment industry](#), 20.
- <sup>20</sup> OMS, 2013. [Breastfeeding policy: A globally comparative analysis](#).
- <sup>21</sup> Ethical Trading Initiative, [Gender equity in global supply chains](#), consulté le 5 octobre 2020.
- <sup>22</sup> Unilever, [Kericho Tea Estate](#), consulté le 31 juillet 2020.
- <sup>23</sup> IFC, 2019. 23.

- <sup>24</sup> ONU Femmes, 2019. [UN Supplementary Guidance on the Enabling Environment Guidelines for the United Nations System](#), 102-103.
- <sup>25</sup> IFC, 2019. 18.
- <sup>26</sup> OIT, 2019. 72.
- <sup>27</sup> Oxfam, 2004. [Made at Home: British homeworkers in supply chains](#), 30.
- <sup>28</sup> Oxfam, 2004. 4.
- <sup>29</sup> Deena Freeman, Homeworkers in Supply chains, *GMI Volume 43*, 2003, 109.
- <sup>30</sup> OIT, 2016. 12.
- <sup>31</sup> HomeNet South Asia, 2016. [Working in the Shadows: Women Home Workers in the Supply chain, 2016](#), 22.
- <sup>32</sup> Statista, [Total number of employees of Levi Strauss worldwide as of 2018, by geographical region](#), consulté le 24 novembre 2019.
- <sup>33</sup> Levi Strauss & Co., [Worker Well-being](#), consulté le 19 novembre 2019.
- <sup>34</sup> Levi Strauss Foundation, 2019. [Improving Business Performance Through Gender Equality](#), 7.
- <sup>35</sup> Levi Strauss Foundation, 2019. 7.
- <sup>36</sup> Levi Strauss Foundation, 2019. 8.
- <sup>37</sup> Levi Strauss Foundation, 2019. 2.
- <sup>38</sup> Levi Strauss & Co., [Worker Well-being](#), consulté le 19 novembre 2019.
- <sup>39</sup> IFC, 2019a. [Making Progress: Sri Lankan Businesses Advance Gender Equality at the Workplace](#), 14.
- <sup>40</sup> UNFPA, 2017. [MAS joins hands with UNFPA to ensure gender-mainstreamed corporate policies](#).
- <sup>41</sup> IFC, 2019a. 14.
- <sup>42</sup> IFC, 2019a. 14.
- <sup>43</sup> IFC, 2019a. 19.
- <sup>44</sup> IFC, 2018. [Tackling Childcare: The Business Case for Employer-supported Childcare in Sri Lanka Case Study: MAS Holdings](#), 2.
- <sup>45</sup> IFC, 2019a. 14.
- <sup>46</sup> MAS Holdings, 2019. [Pacte mondial des Nations Unies: Communication on Progress 2018](#).
- <sup>47</sup> Pentland Group, [About Pentland Group](#), consulté le 27 décembre 2019.
- <sup>48</sup> HomeWorkers Worldwide, 2017. [Good Employment for Homeworkers](#), 1.
- <sup>49</sup> HomeWorkers Worldwide, 2017. 1.
- <sup>50</sup> Pentland Brands, 2018. [The easy way isn't always the right way](#), 31.
- <sup>51</sup> Pentland Brands, 2019. [Homeworking Policy](#).
- <sup>52</sup> Pentland Brands, 2019. 9-11.
- <sup>53</sup> Pentland Brands, 2018. [The easy way isn't always the right way](#), 31.
- <sup>54</sup> OIT, 2010. [Workplace Solutions for Childcare](#), 318.
- <sup>55</sup> OIT, 2010.
- <sup>56</sup> Red Land Roses, [Our partners from all over the world](#), consulté le 23 décembre 2019.
- <sup>57</sup> OIT, 2010. 318.
- <sup>58</sup> Red Land Roses, [Day Care Center](#), consulté le 23 décembre 2019.
- <sup>59</sup> Red Land Roses.
- <sup>60</sup> Unilever et Oxfam, 2019. [Business Briefing on Unpaid Care and Domestic Work](#), 10.
- <sup>61</sup> Red Land Roses, [Round the Clock Health Support](#), consulté le 23 décembre 2019.
- <sup>62</sup> OIT, 2015. [Sectoral Studies on Decent Work in Supply chains](#), 33.
- <sup>63</sup> OIT, 2018. [International Framework Agreements in the food retail, garment, and chemicals sectors](#), 49.
- <sup>64</sup> OIT, 2018.
- <sup>65</sup> OIT, 2018.
- <sup>66</sup> Solvay, 2017. [Solvay sets minimum social coverage standard through "Solvay Cares" for all its employees worldwide](#).
- <sup>67</sup> IndustiaALL et Solvay, 2017. [Accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale et le développement durable entre le groupe Solvay Group et IndustriALL Global Union](#), 16.
- <sup>68</sup> Swarovski, [Swarovski Fact Sheet 2019](#), consulté le 30 décembre 2019.
- <sup>69</sup> Swarovski, 2019. [Strides in Sustainability](#), consulté le 30 décembre 2019.

- <sup>70</sup> UNICEF, 2011. [Making Breastfeeding Possible for Working Moms](#).
- <sup>71</sup> BSR, 2018. [Women in the Jewellery Supply Chain: A Landscape Review of Barriers to Women's Economic Empowerment](#), 40.
- <sup>72</sup> Swarovski, 2015. [Statement of Continued Support by the Working Board](#), 2.
- <sup>73</sup> UNICEF, 2011.
- <sup>74</sup> UNICEF, 2015. [Paula Taylor: Breastfeeding is possible for working moms](#).
- <sup>75</sup> BSR, 2018.
- <sup>76</sup> UNICEF, 2011.
- <sup>77</sup> Swarovski, 2019. Women at Work.

## 2.5 Soutenir les femmes d'affaires et femmes cadres

- <sup>1</sup> BSR, 2016. [Women's Empowerment in Global Value Chains: A Framework for Business Action to Advance Women's Health, Rights, and Wellbeing](#), 10.
- <sup>2</sup> Forum économique mondial, 2017. [The key to closing the gender gap? Putting more women in charge](#).
- <sup>3</sup> BSR, 2020. [Purchasing Power: The Opportunity for Women's Advancement in Procurement and Supply chains](#).
- <sup>4</sup> CNUCED, 2013. [A Survey on Women's Entrepreneurship and Innovation](#), ix.
- <sup>5</sup> OCDE, 2012. [OECD Week 2012 - Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012](#), 6.
- <sup>6</sup> ICRW, 2019. [Women Entrepreneurs Need More Than Capital: What Do Women's Businesses Really Need to Grow and Thrive?](#), 3.
- <sup>7</sup> OIT, 2007. [Entrepreneuriat féminin et promotion du travail décent: évaluation thématique](#), 3.
- <sup>8</sup> OIT, 2007.
- <sup>9</sup> ONU Femmes, 2017. [The power of procurement: How to source from women-owned businesses](#), xii, 56.
- <sup>10</sup> CNUCED, 2020. COVID-19 requires gender-equal responses to save economies.
- <sup>11</sup> OECD Stat, [Entrepreneuriat: Accès à la formation et à l'argent pour démarrer une entreprise, par sexe](#), consulté le 10 janvier 2020.
- <sup>12</sup> OIT, 2016. [Le développement de l'entrepreneuriat féminin](#), 3.
- <sup>13</sup> OIT et ONU Femmes, Expanding the Scope of Gender-Responsive Procurement, à paraître, 2.
- <sup>14</sup> ONU Femmes, 2017. 23.
- <sup>15</sup> ONU Femmes, 2017. 26.
- <sup>16</sup> ONU Femmes, 2017.
- <sup>17</sup> ONU Femmes, 2017. 35.
- <sup>18</sup> IFC, 2016. [SheWorks: Putting Gender-Smart Commitments into Practice at the Workplace](#), 76.
- <sup>19</sup> WEConnect International, [About Women-Owned Businesses](#), consulté le 5 octobre 2020.
- <sup>20</sup> WEConnect International, [Events](#), consulté le 5 octobre 2020.
- <sup>21</sup> IFC, 2016. 67.
- <sup>22</sup> ONU Femmes, 2017. xiii.
- <sup>23</sup> IFC, 2016. 14.
- <sup>24</sup> IFC, 2016. 68.
- <sup>25</sup> ICRW, 2018. [The costs of sex-based harassment to businesses: an in-depth look at the workplace](#), 5.
- <sup>26</sup> IFC, 2017. [Investing in Women, New Evidence for the Business Case](#), 32.
- <sup>27</sup> IFC, 2016. 69.
- <sup>28</sup> IFC, 2016.
- <sup>29</sup> NORMLEX OIT, C111 - [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#).
- <sup>30</sup> NORMLEX OIT, R189 - [Recommandation \(n° 189\) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998](#).
- <sup>31</sup> WEPs, [1. Une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises; 4. Éducation et formation pour le développement professionnel; 6. Initiatives communautaires et mobilisation](#).
- <sup>32</sup> OIT, 2019c. [Femmes d'affaires et femmes cadres: Les arguments en faveur du changement](#), 19.
- <sup>33</sup> OIT, 2019c. 19.
- <sup>34</sup> Industry Week, 2014. [Women in Supply Chain: Value in Diversity](#).

- <sup>35</sup> D. A. Subhash, R. Kapoor et S. K. Ghosh, 2016. «Women Leadership in Supply Chain Management», *International Journal of Economic Research*, 936-937.
- <sup>36</sup> IFC, 2016. 68.
- <sup>37</sup> IFC, 2016. 69-71.
- <sup>38</sup> OCDE, 2017. [Policy Brief on Women's Entrepreneurship](#), 3.
- <sup>39</sup> ONU Femmes, 2017. xiv-xv.
- <sup>40</sup> OIT et ONU Femmes, Expanding the Scope of Gender-Responsive Procurement, à paraître, 2.
- <sup>41</sup> OIT et ONU Femmes, à paraître.
- <sup>42</sup> WBE Canada, 2018. WBE Canada supports the "Women Entrepreneurship Strategy".
- <sup>43</sup> WBE Canada, 2018.
- <sup>44</sup> Gouvernement du Canada, [Fonds pour les femmes en entrepreneuriat](#), consulté le 6 janvier 2020.
- <sup>45</sup> Gouvernement du Canada.
- <sup>46</sup> Gouvernement du Canada, 2019. [Le ministre Goodale annonce un investissement dans l'entrepreneuriat au féminin](#).
- <sup>47</sup> Gouvernement du Canada, 2019. [La ministre Ng annonce des investissements au titre de la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat](#).
- <sup>48</sup> Gouvernement du Canada, [Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat](#), consulté le 6 janvier 2020.
- <sup>49</sup> ONU Femmes, 2017. 36.
- <sup>50</sup> IFC, 2016. 71; US Small Business Administration, [Women-Owned Small Business Federal Contracting program](#), consulté le 25 décembre 2019.
- <sup>51</sup> US Small Business Administration, 2019.
- <sup>52</sup> ONU Femmes, 2017. 36-37.
- <sup>53</sup> IFC, 2016. 71.
- <sup>54</sup> Corporate Information, [Archroma Pakistan Ltd.](#), consulté le 5 janvier 2020.
- <sup>55</sup> OIE et ACT/EMP, 2018. [L'autonomisation économique des femmes – Bonnes pratiques des organisations nationales d'employeurs et des entreprises partenaires Annexe II – Suite du catalogue de bonnes pratiques](#), 5.
- <sup>56</sup> Pakistan Textile Journal, 2018. [Archroma once again reports excellent performance in 2017](#), 48.
- <sup>57</sup> Archroma, 2017. [Archroma To Provide Technical Expertise To Women Entrepreneurs In Pakistan](#), 8 mars 2017.
- <sup>58</sup> Pakistan Textile Journal, 2018. 48.
- <sup>59</sup> OIE et ACT/EMP, 2018. 5.
- <sup>60</sup> OIE et ACT/EMP, 2018.
- <sup>61</sup> Archroma Pakistan, [Directors Profile](#), consulté le 26 avril 2020.
- <sup>62</sup> Securities and Exchange Commission des États-Unis, 2019. [Form 10-K for the Coca-Cola Company](#), 9.
- <sup>63</sup> The Coca-Cola Company, 2019. [2018 Business and Sustainability Report](#), 37.
- <sup>64</sup> OIE et ACT/EMP, 2018a. [Compilation OIE-ACT/EMP du BIT: L'autonomisation économique des femmes – Bonnes pratiques des organisations nationales d'employeurs et des entreprises partenaires](#), 16.
- <sup>65</sup> Harvard Kennedy School and Business Fights Poverty, 2013. [The Coca-Cola Company's 5by20 Initiative: Empowering Women Entrepreneurs across the Value Chain](#), 7.
- <sup>66</sup> OIE et ACT/EMP, 2018a, 16.
- <sup>67</sup> The Coca-Cola Company, [5by20](#), consulté le 30 décembre 2019.
- <sup>68</sup> ONU Femmes, 2017. 35.
- <sup>69</sup> Harvard Kennedy School and Business Fights Poverty, 2013. 8.
- <sup>70</sup> Harvard Kennedy School and Business Fights Poverty, 2013. 8-10.
- <sup>71</sup> OIE et ACT/EMP, 2018a. 16.
- <sup>72</sup> The Coca-Cola Company, [5by20](#), consulté le 30 décembre 2019.
- <sup>73</sup> IFC, 2016. 79.
- <sup>74</sup> IFC, 2016. 79.
- <sup>75</sup> Harvard Kennedy School and Business Fights Poverty, 2013. 24-25.
- <sup>76</sup> OIE et ACT/EMP, 2018a. 16.
- <sup>77</sup> Finlays, [Sustainability Report 2015](#), 2016, 22.
- <sup>78</sup> Finlays, Sustainability Report 2015, 10.

- <sup>79</sup> Finlays, Sustainability Report 2015, 22.  
<sup>80</sup> Finlays, Sustainability Report 2015, 23.  
<sup>81</sup> Finlays, [Sustainability Report 2017](#), 2018, 22.  
<sup>82</sup> Finlays, 2016. 22.  
<sup>83</sup> Finlays, [Sustainability Report 2018](#), 2019. 23.  
<sup>84</sup> Finlays, Sustainability Report 2018, 37.  
<sup>85</sup> Finlays, Sustainability Report 2018, 35.

## 2.6 Garantir un avenir du travail qui tienne compte des femmes

- <sup>1</sup> OIE, 2015. [Female Talent: Unleashing its Full Potential for the Future](#), 4-7.  
<sup>2</sup> UNGC, 2018. "Academy: Decent Work in Supply chains".  
<sup>3</sup> OIT, 2019. [Déclaration du Centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#).  
<sup>4</sup> OIT, 2019. [The future of work in textiles, clothing, leather and footwear](#), document de travail n° 326, 17-18.  
<sup>5</sup> OIT, 2019. 2.  
<sup>6</sup> OIT, 2019. 19.  
<sup>7</sup> UIT, 2017. [ICT Facts and Figures 2017](#), 3.  
<sup>8</sup> OCDE, 2018. [Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate](#), 50.  
<sup>9</sup> Shimmy Technologies, 2019. [Upskilling for Digital Transformation: Preparing the Fashion Supply Chain for the Future of Work](#), 3.  
<sup>10</sup> ILOSTAT, 2019. [Tech's persistent gender gap](#).  
<sup>11</sup> ILOSTAT, 2019.  
<sup>12</sup> BSR, 2016. [Women's Empowerment in Global Value Chains: A Framework for Business Action to Advance Women's Health, Rights, and Wellbeing](#), 13.  
<sup>13</sup> Shimmy Technologies, 2019. 10.  
<sup>14</sup> OIT, 2017. [Potential Opportunities for women's economic empowerment: Potato and leafy green vegetable value chains](#), 19.  
<sup>15</sup> EQUALS Global Partnership, informations à l'adresse [www.equals.org](http://www.equals.org).  
<sup>16</sup> NORMLEX OIT, C111 - [Convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#).  
<sup>17</sup> NORMLEX OIT, R189 - [Recommandation \(n° 189\) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998](#).  
<sup>18</sup> NORMLEX OIT, R195 - [Recommandation \(n° 195\) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#).  
<sup>19</sup> WEPs, [2. Traiter toutes les femmes et tous les hommes de façon équitable au travail, sans discrimination; 4. Éducation et formation pour le développement professionnel; 5. Pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne logistique et du marketing; 6. Initiatives communautaires et mobilisation; 7. Mesurer et faire rapport](#).  
<sup>20</sup> BSR, 2016. 13.  
<sup>21</sup> IFC, 2017. [Investing in Women, New Evidence for the Business Case](#), 10.  
<sup>22</sup> Groupe de réflexion de haut niveau du Secrétaire général de l'ONU sur l'autonomisation économique des femmes. [Seven drivers and recommendations](#).  
<sup>23</sup> ONU Femmes, 2017. [The power of procurement: How to source from women-owned businesses](#), 30.  
<sup>24</sup> IFC, 2016. [SheWorks: Putting Gender-Smart Commitments into Practice at the Workplace](#), 78.  
<sup>25</sup> IFC, 2017. 32.  
<sup>26</sup> IFC, 2017.  
<sup>27</sup> OIT, 2016. [ASEAN in transformation: textiles, clothing and footwear: refashioning the future](#), x.  
<sup>28</sup> OCDE, 2018. [Automation, skills use and training](#), 9.  
<sup>29</sup> Ethical Trading Initiative, 2017. How real are workers' rights when digitalisation is changing the architecture of work? Auret van Heerden.  
<sup>30</sup> BSR et Women Deliver, 2019. [How Business Can Build a 'Future of Work' That Works for Women](#), 12.  
<sup>31</sup> BSR et Women Deliver, 2019. 13.  
<sup>32</sup> OIT, 2018. [Emplois et questions sociales dans le monde 2018 -Une économie verte et créatrice d'emploi](#), 26.  
<sup>33</sup> OIT, 2018.

- <sup>34</sup> BSR, 2016 11.
- <sup>35</sup> OIT, 2019. [Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous](#), 77-78.
- <sup>36</sup> OIT, 2017. 19.
- <sup>37</sup> Ferrero, 2018. [Sharing Values to Create Values: Ferrero Group Corporate Social Responsibility Report 2018](#), 60.
- <sup>38</sup> Ferrero, 2018. 132-133.
- <sup>39</sup> Ferrero, 2018.
- <sup>40</sup> Innovations for Poverty Action, [The Impact of Savings Groups on the Lives of the Rural Poor in Ghana, Malawi, and Uganda](#), consulté le 2 janvier 2020.
- <sup>41</sup> Ferrero, 2018. 133.
- <sup>42</sup> Ferrero, 2018.
- <sup>43</sup> Ferrero, 2018.
- <sup>44</sup> Yahoo Finance, [L'Oreal company profile](#), consulté le 9 avril 2019.
- <sup>45</sup> L'Oréal, 2017. [Document de référence 2017](#), Rapport financier annuel - Rapport intégré, 6.
- <sup>46</sup> L'Oréal, 2017. [Communication on Progress 2017](#), 61.
- <sup>47</sup> L'Oréal, [Promouvoir la Diversité & l'Inclusion - La diversité de nos équipes est notre force](#), consulté le 1<sup>er</sup> août 2020.
- <sup>48</sup> L'Oréal, 2016. [Burkina Faso: Un approvisionnement solidaire en karité](#).
- <sup>49</sup> L'Oréal, 2016.
- <sup>50</sup> Strategist, 2018. Sourcing durable: le projet pilote de L'Oréal au Burkina Faso.
- <sup>51</sup> Strategist, 2018.
- <sup>52</sup> L'Oréal, 2017. [L'Oréal soutient les femmes engagées pour le climat](#).
- <sup>53</sup> C40 Cities, [The Power of C40 Cities](#), consulté le 2 mai 2020.
- <sup>54</sup> C40 Cities, [About C40](#), consulté le 2 mai 2020.
- <sup>55</sup> Women4Climate, [Mentorship](#), consulté le 1<sup>er</sup> août 2020.
- <sup>56</sup> Women4Climate, 2019. [Gender Inclusive Climate Action: How Women's Leadership and Expertise can Shape Sustainable and Inclusive Cities](#), 12-13.
- <sup>57</sup> Shimmy Technologies, [Our Team](#), consulté le 26 juillet 2020.
- <sup>58</sup> Shimmy Technologies, 2019. [Upskilling for Digital Transformation: Preparing the Fashion Supply Chain for the Future of Work](#), 1.
- <sup>59</sup> Shimmy Technologies, 2019. 7.
- <sup>60</sup> MIT Solve, [Shimmy Upskill: Empowering a new digital workforce with play](#), consulté le 21 mai 2020.
- <sup>61</sup> Shimmy Technologies, 2019. 1-6; MIT Solve. [Shimmy Upskill: Empowering a new digital workforce with play](#), consulté le 21 mai 2020.
- <sup>62</sup> Shimmy Technologies, 2019. 4.
- <sup>63</sup> Conversation téléphonique avec Sarah Krasley de Shimmy Technologies, 11 septembre 2019.
- <sup>64</sup> Shimmy Technologies, 2019. 6.
- <sup>65</sup> MIT Solve, [Shimmy Upskill: Empowering a new digital workforce with play](#), consulté le 21 mai 2020.
- <sup>66</sup> MIT Solve.
- <sup>67</sup> Shimmy Technologies, 2019. 7.
- <sup>68</sup> Shimmy Technologies, 2019. 8.
- <sup>69</sup> Shimmy Technologies, 2019.
- <sup>70</sup> MIT Solve.
- <sup>71</sup> MIT Solve.
- <sup>72</sup> Laudes Foundation, [Funding transformational initiatives](#), consulté le 21 mai 2020.
- <sup>73</sup> Forum économique mondial, 2020. [Creating a better future for garment manufacturing in Bangladesh](#).
- <sup>74</sup> Acumen Academy, [UPchieve & Shimmy are selected by peers to receive \\$50,000 grants in the Acumen Civic Accelerator Future of Work](#), consulté le 30 décembre 2019.
- <sup>75</sup> Better Work Bangladesh, 2019. [Gender Equality and Returns – GEAR: Career progression opportunities for female sewing operators](#).
- <sup>76</sup> Conversation téléphonique avec Sarah Krasley de Shimmy Technologies, 11 septembre 2019.
- <sup>77</sup> Shimmy Technologies, 2020. [The Pulse: Research Into Apparel Automation](#), consulté le 6 octobre 2020.
- <sup>78</sup> MIT Solve, [Work of the Future: Shimmy Technologies](#), consulté le 21 mai 2020.

## Autres considérations, implications et conclusions

- <sup>1</sup> Supply Chain Dive, 2018. [65% of procurement execs lack visibility past tier 1 suppliers](#).
- <sup>2</sup> Ethical Trading Initiative, 2019. [Transparency drives better information and corporate accountability](#).
- <sup>3</sup> Supply Chain Dive, 2018.
- <sup>4</sup> Ethical Trading Initiative, 2018. [Base Code Guidance: Gender equality \(B\)](#), 14.
- <sup>5</sup> Vodafone, [Our supply chain](#), consulté le 6 janvier 2020.
- <sup>6</sup> OIT, OCDE, OIM, UNICEF, 2019. [Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales](#), 20.
- <sup>7</sup> BSR, 2018. [Women in the Jewellery Supply Chain: A Landscape Review of Barriers to Women's Economic Empowerment](#), 22-23.
- <sup>8</sup> BSR, 2016. [Women's Empowerment in Global Value Chains: A Framework for Business Action to Advance Women's Health, Rights, and Wellbeing](#), 24-26.
- <sup>9</sup> OIT, 2017. [Potential Opportunities for women's economic empowerment: Potato and leafy green vegetable value chains](#), 77.

Financé par:



Union Européenne

Produit par:



Organisation  
internationale  
du Travail



Financé par l'Union Européenne



ISBN: 9789220340165

**Organisation internationale du Travail**  
Route des Morillons 4 • CH-1211 Genève 22 Suisse  
Unité des entreprises multinationales et  
de l'engagement auprès des entreprises  
Département des entreprises  
assistance@ilo.org • www.ilo.org/business



9 789220 340165