NHO | LO Norway

LE DIALOGUE SOCIAL L'ÉGALITÉ DES DROITS

Comment le dialogue social assure l'égalité des genres au travail

Le saviez-vous ?

Nous avons récolté des chiffres et faits sur l'égalité des genres – de la statistique sur le lieu de travail aux tendances sociales.

PAGE 4

Les droits des femmes sont des droits humains

L'égalité des genres devient un droit humain international dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948.

PAGE 6

Unissons-nous contre les violences et le harcèlement sexuel

La Confédération des syndicats du Ghana (TUC) et l'Association des employeurs du Ghana (GEA) unissent leurs forces pour lutter contre les violences et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

PAGE 10

Des conventions collectives pour l'égalité

Au Ghana, de plus en plus de conventions collectives comportent des dispositions sur le harcèlement sexuel et la violence. Comfort A. Agambaa, Secrétaire général du syndicat général des travailleurs du bâtiment, de l'industrie et des carrières, négocie dans ce sens depuis plusieurs années.

PAGE 12

14 Un environnement de travail pour tous

Une fois que les femmes sont entrées dans la vie active, leur environnement de travail peut contribuer à renforcer leur productivité et améliorer leur bien-être ou avoir l'effet inverse. La direction, les délégués syndicaux et les collègues ont la responsabilité dans le cadre de leurs rôles respectifs de créer un environnement de travail positif pour les femmes comme pour les hommes.

Les obstacles à l'égalité des genres

L'emploi confère une autonomie et une indépendance économique. Afin de progresser nous devons identifier les obstacles à l'égalité des genres dans le monde du travail.

PAGE 8

La protection sociale

– une condition sine qua non de l'égalité des genres
Ces 100 dernières années il est souvent fait appel à des « contrats sociaux » et au « dialogue » dans le monde. La coopération tripartite en Norvège est considérée comme essentielle pour la gestion de la protection sociale, du marché du travail et de notre économie.

PAGE 22

L'égalité des genres est un noble objectif. Mais est-il rentable ?

En bref : oui.

PAGE 22

Promouvoir l'égalité des genres: le devoir d'un partenaire social

L'égalité des genres est un droit humain fondamental et un moteur de la prospérité sociétale. En luttant pour un monde plus juste et équitable il est capital que salariés et employeurs reconnaissent le rôle clé que nous jouons pour promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail et dans nos communautés.

L'Organisation internationale du travail (OIT) souligne que l'égalité des genres au travail n'est pas un idéal lointain mais un objectif concret accompagné d'avantages significatifs. En assurant des opportunités égales, une juste compensation et une représentation équilibrée à tous les niveaux de l'organisation, nous respectons les droits humains fondamentaux que sont la dignité et le respect pour tous les individus quel que soit leur genre. Notre objectif est l'indépendance économique pour tous, hommes et femmes.

L'Objectif de Développement Durable 5 des Nations Unies souligne le rôle de catalyseur joué par l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes pour le développement durable. L'objectif reconnait que lorsque les femmes et les filles sont autonomisées, c'est un vecteur de croissance économique, de progrès social et d'innovation qui est renforcé.

Parvenir à une réelle égalité des genres nécessitera sans doute plus que l'égalité de traitement. L'égalité de traitement est un principe fondamental mais elle ne sera pas toujours suffisante pour traiter de disparités, de traditions et de normes culturelles bien ancrées. Dans de nombreux cas il faut pour obtenir des conditions égales pour tous des solutions sur mesure et un soutien ciblé. Nous devons reconnaitre que différents individus auront peut-être besoin de ressources ou d'opportunités différentes afin d'aboutir aux mêmes résultats. En comprenant l'égalité de façon nuancée nous pourrons élaborer des stratégies plus efficaces pour surmonter des inégalités historiques, traiter des obstacles systémiques et créer des environnements réellement inclusifs dans lesquels tous les genres pourront s'épanouir sur base des mérites qui leurs sont propres.

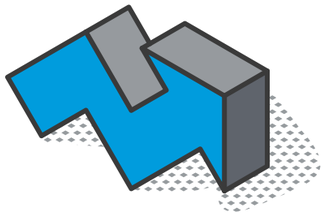
Il y a bien plus que les impératifs moraux qui parlent en faveur de l'égalité des genres. De nombreuses études ont montré que des lieux de travail diversifiés et inclusifs sont plus productifs, plus novateurs et plus rentables. Les entreprises dont la direction est composée de plusieurs genres ont des performances bien meilleures que les autres, démontrant ainsi que l'égalité n'est pas seulement éthiquement juste mais également économiquement rentable.

La connexion entre égalité des genres et protection sociale est capitale. De bonnes politiques de sécurité sociale peuvent contribuer à faire entrer les femmes dans la vie active. Des services de prise en charge des enfants, les congés parentaux et les services de soins aux personnes âgées peuvent par exemple permettre d'équilibrer des responsabilités de soins qui traditionnellement reviennent en grande partie aux femmes. L'égalité des genres ne se fera pas sans les hommes. Ils peuvent utiliser leur pouvoir pour défendre efficacement l'égalité des genres et assumer leur part de responsabilité. Cela facilite une plus grande participation des femmes à la vie active ainsi que l'évolution de leurs carrières, renforçant à son tour la situation économique de la famille et le PIB du pays.

En tant que représentants des organisations de salariés et d'employeurs, nous avons le pouvoir nécessaire pour faire réellement changer les choses. Nous pouvons, en mettant en œuvre des politiques de promotion de salaires égaux, en luttant contre la discrimination et en promouvant des lieux de travail inclusifs, contribuer à une société plus équitable et à une économie plus robuste.

Promouvoir l'égalité des genres n'est pas seulement ce qu'il y a de plus juste, c'est aussi ce qu'il y a de plus malin.

Le saviez-vous ?



Saviez-vous qu'en attribuant une valeur monétaire au travail non rémunéré effectué par les femmes, celui-ci représenterait près de 40% du PIB de certains pays selon des estimations prudentes ? Même les femmes vivant avec un partenaire assument la plus grosse part de responsabilité des soins, que ce soit ceux apportés aux enfants ou de plus en plus souvent à d'autres adultes.

Sources : OIT, Mesurer le travail domestique et de soins non rémunéré, 2023.
Deloitte, Women at work, 2024.

Saviez-vous que lorsque plus de femmes travaillent, l'économie se développe ? L'autonomisation économique des femmes augmente la diversification de l'économie et l'égalité des revenus pour une prospérité partagée. Les estimations disent que si l'écart entre les genres était comblé cela pourrait générer 7 trillions de dollars US.

Sources: Fonds Monétaire International, Pursuing Women's Economic Empowerment, 2018.
Moody's Analytics, Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains, 2023.

Saviez-vous qu'il est 48% plus probable que les entreprises dont plus de 30% des cadres sont des femmes aient de meilleures performances financières que les autres ? Principalement parce qu'une direction diversifiée donne lieu à de meilleures prises de décision et plus d'innovation.

Sources : World Economic Forum, Gender-balanced companies outperform less equal ones. McKinsey, Diversity wins: How inclusion matters, 2020.

Saviez-vous que les femmes ont souffert de façon disproportionnée des pertes d'emploi durant la pandémie de COVID-19 ? De nombreuses femmes étaient employées dans le secteur de l'hôtellerie et la vente de détail, secteurs durement touchés par la crise.

Source: OIT, An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021.

Saviez-vous que près de la moitié des femmes (47%) indiquent qu'elles craignent pour leur sécurité sur le lieu de travail ou lors de leurs déplacements professionnels ?

Source: Deloitte, Women at work, 2024

Saviez-vous qu'un tiers des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail ne l'a pas signalé à son employeur ? Beaucoup craignent que cela pourrait porter préjudice à leur carrière.

Source: Deloitte, Women at work, 2024

Saviez-vous que les deux tiers des entreprises interrogées par l'OIT ont répondu que des initiatives en faveur de la diversité ont amélioré leurs résultats ?

Source : OIT, Au-delà du plafond de verre :
réel besoin de femmes aux postes de direction, 2019.

Saviez-vous que l'égalité économique pour les femmes est positive pour les affaires ? Les entreprises ont tout à gagner à améliorer les opportunités d'emploi et l'accès aux postes de direction pour les femmes, il est démontré que cela améliore l'efficacité de l'organisation et promeut la croissance. Selon les estimations, les entreprises dont la plus haute direction compte trois femmes ou plus ont de meilleurs résultats dans tous les aspects de la performance de l'organisation.

Sources : ONU Femmes, Le progrès des femmes
dans le monde 2015–2016.

Saviez-vous qu'il est moins probable pour une femme que pour un homme d'avoir accès à des institutions financières ou d'avoir un compte en banque ? L'écart des genres pour ce qui est des titulaires de comptes en banque s'est réduit en 2021 après des années de stagnation même si les chiffres varient selon les pays. Dans les pays en développement, l'écart des genres est à 6% alors qu'au niveau mondial le chiffre est de 4% avec 78% des hommes déclarant être titulaires d'un compte dans une institution financière contre 74% des femmes.

Sources : Banque mondiale, Global Findex 2021 : Inclusion financière, paiements numériques et résilience à l'ère de la COVID-19

Les droits des femmes sont des droits humains

L'égalité des genres devient un droit humain international dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 10 décembre 1948.

Ce document constitue un jalon dans l'histoire des droits humains et reconnait que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits » et que « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, … de naissance ou de toute autre situation. »

Pour l'OIT, l'égalité des genres fait partie intégrante de la lutte pour un monde du travail meilleur. Malgré des progrès significatifs vers l'égalité des genres au travail ces cent dernières années, les progrès pour combler les écarts de genres restent lents. Une véritable égalité est loin d'être une réalité pour beaucoup. L'OIT reconnait ce défi et travaille avec ses mandants, les agences des Nations Unies, les partenaires au développement, se concentrant sur quelques domaines clé :

- promouvoir l'égalité des sexes,
- la non-discrimination et l'inclusion au travail.
- réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes pour assurer un salaire égal pour un travail à valeur égale.
- promouvoir le travail décent dans l'économie des soins, un secteur où les femmes sont souvent surreprésentées.
- mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

L'OIT reconnait que l'égalité n'est pas qu'une question de justice, mais qu'elle est également capitale pour créer des lieux de travail plus productifs et novateurs. En traitant de ces questions, l'OIT cherche à accélérer les progrès vers un monde où l'égalité des genres au travail n'est pas un simple idéal mais une réalité pour tous les travailleurs quel que soit leur genre.

Sources : NU/OIT

FAITS

24 %
des pays sont parvenus à la parité dans l'éducation secondaire.

Source : UNICEF

49 %
des pays sont parvenus à la parité dans l'éducation primaire.

Au rythme actuel, il faudra
140 ans pour obtenir une représentation paritaire au plus haut niveau des entreprises.

Source : ODD NU

À travail égal, le salaire des femmes est 20% inférieur à celui des hommes.

Source : OIT https://www.ilo.org/resource/news/closing-pay-gap-actress-judy-greers-urgent-call-equal-pay

Photo: Johanne Hovland

« L'accent mis sur le bien-être des travailleurs, hommes et femmes, m'a beaucoup marquée

Lina María Montilla Diaz, directeur du département jeunes, CUT, Colombie, après une visite à l'usine de chocolat Freia à Oslo, en mars 2024. La visite faisait partie d'une table ronde sur le dialogue social à laquelle ont participé des associations d'employeurs et des confédérations syndicales du Ghana, de Colombie, de Tunisie et du Vietnam. La conférence a marqué le début du programme Partenaires Sociaux pour un travail décent.

5 GENDER EQUALITY

OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 5
RÉALISER L'ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISER TOUTES LES FEMMES ET LES FILLES
CIBLES DE L'ODD 5 :

5.1 : Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

5.2 : Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation

5.3 : Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine

5.4 : Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national

5.5 : Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

5.6 : Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi

5.a : Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne

5.b : Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes

5.c : Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

Obstacles à l'égalité des genres

L'emploi permet l'autonomie et l'indépendance économique pour les deux genres et c'est un objectif soutenu par les partenaires sociaux. Afin de progresser, nous devons identifier les obstacles à l'égalité des genres dans la vie active. Dans les pages suivantes, nous allons examiner certains de ces obstacles ainsi que des stratégies potentielles pour les surmonter.

Les obstacles à la participation des femmes dans la vie active

LE TRAVAIL DE SOINS

C'est aux femmes que reviennent de façon disproportionnée les tâches domestiques, y compris les soins apportés aux enfants ou aux personnes âgées ou malades de la famille. Selon les recherches de l'OIT, le travail de soins non rémunéré est la raison principale pour laquelle les femmes restent hors de la vie active et c'est le plus grand obstacle aux avancées des femmes dans la vie active.

DISCRIMINATION, TRADITION, ET PRÉJUGÉS

Il est historiquement attendu des femmes que celles-ci s'occupent de la famille et du foyer. Briser ce moule peut stigmatiser non seulement la femme mais aussi sa famille. Même dans les sociétés considérées comme « égalitaires », les stéréotypes à propos de la compétence ou du dévouement des femmes existent encore.

ÉCARTS D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Les filles sont souvent moins éduquées que les garçons. Seule la moitié des pays du monde est parvenue à une parité dans l'éducation primaire avec un chiffre d'un quart seulement pour l'éducation secondaire.

OBSTACLES JURIDIQUES

Lois discriminatoires ou protections juridiques insuffisantes. Certains pays ont des limites très strictes sur les types de tâches pouvant être accomplies par des femmes.

SOUS-REPRÉSENTATION AU PLUS HAUT NIVEAU

Les femmes n'ont peut-être pas les modèles, les mentors, les opportunités de réseautage pour un poste au plus haut niveau.

INFRASTRUCTURES INADÉQUATES

Des transports aléatoires ou dangereux constituent un obstacle significatif pour de nombreuses femmes cherchant un emploi.

MANQUE DE SOUPLESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Un environnement ne favorisant pas l'équilibre vie professionnelle-vie familiale découragera souvent les femmes d'un emploi dans le secteur formel.

Obstacles rencontrés par les femmes sur le lieu de travail

VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Une proportion inquiétante de femmes est victime de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail, de la part de collègues, de supérieurs ou de tierces parties comme des clients, fournisseurs ou partenaires.

DISCRIMINATION

Un traitement injuste peut se manifester sous plusieurs formes, y compris des politiques de recrutement biaisées, des opportunités de progression différentes ainsi que des salaires plus bas.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SÉGRÉGUÉ PAR GENRE

Un "métier de femme" ou un "métier d'homme" ce n'est pas naturel : c'est le résultat de stéréotypes, d'opportunités inégales et de choix faits dès l'enfance.

LE LIEU DE TRAVAIL

Les structures de l'organisation et les conditions psychosociales ont un impact significatif sur les femmes au travail. De plus les lieux de travail ne sont pas toujours adaptés aux deux sexes, par exemple la tenue, l'équipement, la formation, les installations sanitaires.

DES POLITIQUES HOSTILES AUX FAMILLES

Étant donné que les femmes assument plus de responsabilités familiales, leur lieu de travail et la législation doivent faciliter l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, y compris une protection lors de leur grossesse, un congé maternité, des horaires réglementés ainsi qu'une compensation pour les absences en raison de soins aux enfants malades.

MISE EN ŒUVRE ET PROTECTION INSUFFISANTES

De nombreuses femmes n'ont pas les protections ou les ressources disponibles pour traiter de la discrimination, du harcèlement ou d'autres problèmes sur le lieu de travail. Si assurer un lieu de travail sûr pour tous relève de la responsabilité de l'employeur, une législation efficace, des organes de mise en œuvre, des mécanismes accessibles pour porter plainte et une éducation pour les deux sexes sont aussi des éléments nécessaires.

Associations d'employeurs et syndicats unis contre le harcèlement sexuel et la violence

La Confédération des syndicats du Ghana (TUC) et l'Association des employeurs du Ghana (GEA) unissent leurs forces pour lutter contre les violences et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Lors d'un atelier sur la Convention 190 sur le harcèlement et la violence au travail, le Dr. Della S. Agbelie, membre du conseil de l'Association des employeurs du Ghana, a réitéré la nécessité de faire front commun avec la Confédération des syndicats pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail.

Joshua Ansah, secrétaire général de la TUC, est d'accord avec le Dr. Agbelie et ajoute : « nous allons ensemble pousser le gouvernement à ratifier la Convention 190 de l'OIT. »

Traité international

La Convention 190 de l'OIT est le premier traité international à reconnaitre le droit de tous à un lieu de travail sans violence ni harcèlement. Le Ghana ne l'a pas encore ratifiée mais le Dr Agbelie et Mr Ansah sont d'accord pour dire que les partenaires sociaux peuvent pousser à la mise en œuvre des principes de la convention sur les lieux de travail.

« Les partenaires sociaux au Ghana nourrissent une longue tradition de dialogue social, un outil de renforcement des capacités parmi les syndicats et les dirigeants d'entreprise. Nous pouvons former les délégués syndicaux et les dirigeants d'entreprise à élaborer des politiques communes contre le harcèlement sexuel et la violence au travail, » déclare Mr Ansah.

Application de la loi

Au Ghana les femmes font face à des défis d'envergure concernant la violence et le harcèlement au travail. Il existe des lois mais la mise en œuvre est faible et les normes culturelles découragent souvent le signalement. Pour faire un autre pas significatif vers l'égalité des genres, il conviendrait de renforcer la protection juridique contre les discriminations basées sur le genre et le harcèlement, conformément à la Convention 190 de l'OIT, et de s'assurer que ces lois sont appliquées.

Les partenaires sociaux sont des ambassadeurs

Mr Ansah et le Dr Agbelie sont convaincus qu'ils jouent un rôle important d'ambassadeurs au niveau national pour encourager les syndicats et les dirigeants d'entreprises dans tout le pays à collaborer pour mettre fin au harcèlement sexuel et à la violence au travail.

« Nous pouvons organiser des activités en commun, comme des ateliers, des annonces radio ou télévisées. Lorsque les partenaires sociaux sont visibles, cela donne une crédibilité au travail », disent ensemble Mr Ansah et le Dr Agbelie.

Pour prévenir la violence et le harcèlement sexuel au travail, la convention collective reste l'outil le plus important selon les partenaires sociaux.

« Nous pouvons nous assurer que les politiques sont mises en œuvre grâce aux délégués syndicaux et aux structures comme les conventions collectives, » dit Mr Ansah.

La coopération tripartite

Le Dr Agbelie souligne qu'il est important de modifier les politiques et de s'adapter aux différents secteurs.

« Différents secteurs font face à des défis différents et à des cultures différentes ; nous devons adapter les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence en fonction », dit-elle.

GEA et TUC souhaitent que le gouvernement s'engage avec eux pour créer une coopération tripartite sur la Convention 190 de l'OIT.

« Si la coopération bipartite est robuste, la coopération tripartite le sera d'autant plus », conclut Joshua Ansah.

FAITS
COMPLEXE À MESURER

Il est difficile de mesurer la prévalence de violence et de harcèlement au travail. Un rapport de l'OIT a conclu que seule la moitié des victimes dans le monde fait part de son expérience. Pourtant plus d'un actif sur cinq a été victime de violence et de harcèlement au travail, que ce soit à caractère physique, moral ou sexuel. Les femmes jeunes courent deux fois plus de risque que les hommes jeunes d'avoir été exposées à la violence et au harcèlement et les femmes migrantes sont quasiment deux fois plus susceptibles que les non-migrantes de déclarer un cas de violence ou de harcèlement.

En tant que partenaires sociaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent grandement contribuer à réduire et éliminer la violence et le harcèlement.

Sources : OIT/SSB

Photo: Nina Monsen/LO

Le Dr. Della S. Agbelie, membre du conseil de l'Association des employeurs du Ghana et Mr. Joshua Ansah, secrétaire général de TUC, sont unis dans leurs efforts pour que le gouvernement ratifie la Convention 190.

CONVENTION SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

Adoptée en juin 2019, la convention n°190 de l'OIT (C190) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le sexe.

La Convention n°190 sur la violence et le harcèlement définit largement ces termes, couvrant les dommages physiques, moraux, sexuels et économiques. Le champ d'application de la convention est exhaustif, couvrant tous les secteurs et toutes formes de travail, formelles ou informelles, rurales ou urbaines. Elle s'étend notamment au-delà des limites traditionnelles d'un lieu de travail, couvrant les communications professionnelles et les déplacements. La convention souligne les violences basées sur le genre et reconnait l'impact des violences domestiques sur le travail. Elle exige des États membres qu'ils mettent en œuvre des lois, des mesures préventives et des mécanismes de mise en œuvre pour combattre la violence et le harcèlement.

Que peuvent faire les partenaires sociaux ?

Pour combattre la violence et le harcèlement sexuel au travail, les partenaires sociaux peuvent :

… **SENSIBILISER** au harcèlement et à la violence au travail et promouvoir une protection juridique et des politiques.

… collaborer pour mettre en **PLACE DES POLITIQUES** sur le lieu de travail pour traiter de harcèlement et de violence, y compris des stratégies de prévention et des mécanismes de rapportage.

… inclure des dispositions sur la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement dans les **CONVENTIONS COLLECTIVES.**

… élaborer et mettre en œuvre des **PROGRAMMES DE FORMATION** pour les travailleurs et les cadres permettant de reconnaitre, prévenir et réagir à la violence et au harcèlement au travail.

… identifier et promouvoir **LES BONNES PRATIQUES** de prévention et de traitement de la violence et du harcèlement au travail.

… mettre en place ou améliorer les **SERVICES DE SOUTIEN** aux victimes de violence et de harcèlement au travail.

… **S'ENGAGER DANS UN DIALOGUE SOCIAL** et une coopération en continu pour traiter efficacement de ces questions.

Les conventions collectives pour l'égalité

Au Ghana, de plus en plus de conventions collectives comportent des dispositions sur le harcèlement sexuel et la violence. Comfort A. Agambaa, Secrétaire général du syndicat général des travailleurs du bâtiment, de l'industrie et des carrières, négocie dans ce sens depuis plusieurs années.

Lorsque l'OIT a adopté une nouvelle convention pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail en 2019 (la Convention 190 de l'OIT), Agambaa en a informé les membres de son syndicat, d'autres travailleurs et les dirigeants d'entreprises.

« J'ai immédiatement commencé à rédiger des propositions de dispositions supplémentaires pour nos conventions collectives », dit Agambaa. Les syndicats et les employeurs ont une responsabilité commune d'assurer que les lieux de travail sont exempts de discrimination et de harcèlement.

Les conventions collectives sont un outil important pour les employeurs et pour les syndicats afin d'ouvrir la route et présenter de nouvelles dispositions sur l'égalité des genres qui ne sont pas encore couvertes par les lois et réglementations nationales, mais qui peuvent devenir un droit pour tous les travailleurs.

Des employeurs positifs

« Les conventions collectives qui couvrent les sujets de harcèlement et de violence permettront aux entreprises de ne pas seulement suivre leurs propres politiques mais de les enrichir », explique Agambaa. Selon elle, il peut falloir plusieurs mois pour négocier dans certains domaines des conventions collectives, comme les salaires et les retraites, mais les dispositions sur le harcèlement sexuel et la violence sont plus faciles. « La Convention 190 de l'OIT couvre le patron et le travailleur, les hommes et les femmes. Elle bénéficie à tous », dit-elle.

Elle souhaite que le Ghana ratifie la convention et l'intègre à la législation nationale. « Le Ghana est membre de l'OIT, nous en faisons partie », dit-elle.

Un dialogue social amélioré

Selon Agambaa, la coopération bipartite en général s'est retrouvée renforcée par les négociations de conventions collectives portant sur les questions couvertes par la Convention 190 de l'OIT. « Une fois que nous avons commencé à coopérer sur la prévention du harcèlement sexuel et de la violence au travail, de plus en plus d'employeurs m'appellent pour discuter d'autres questions qu'ils souhaitent résoudre en collaboration avec le syndicat », dit-elle.

Écrire l'Histoire

La carrière syndicale d'Agambaa a démarré lorsqu'elle était dactylo dans un syndicat local et elle a marqué l'Histoire lorsqu'elle a été élue secrétaire général adjoint de ce syndicat en tant que première femme à accéder au poste. En 2016 elle est élue première femme secrétaire général du syndicat général des travailleurs du bâtiment, de l'industrie et des carrières. Elle est également la première femme à avoir été réélue en tant que secrétaire général dans l'un des syndicats affiliés à la Confédération des syndicats du Ghana.

Durant ses années à la tête du syndicat, elle indique avoir vu de plus en plus de femmes embauchées dans le secteur du bâtiment, de l'industrie et des carrières.

« Le fait que le secrétaire général est une femme contribue. Nous avons trois femmes pour quatre hommes à la tête de notre syndicat et les femmes sont actives à la tête des syndicats locaux », conclut Comfort A. Agambaa.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES SONT ESSENTIELLES

Les conventions collectives ont joué un rôle important pour la promotion de l'égalité des genres sur les lieux de travail en Norvège, souvent en avance sur la législation et ayant pu l'influencer. Quelques exemples clé :

Des pauses rémunérées pour allaiter ont été intégrées aux conventions collectives avant d'être la loi.

Le droit pour les travailleurs à temps partiel d'augmenter le nombre d'heures travaillées a été intégré dans les conventions collectives avant d'être intégré au droit du travail.

Le congé paternité rémunéré à la naissance d'un enfant a été établi par convention collective dans le secteur public pour ensuite être intégré aux conventions collectives du secteur privé.

Source: FAFO: Gender Equality in Collective Agreements Fafo-notat 2024:13

POUR EN SAVOIR PLUS

Le chapitre « dialogue social et égalité des genres » (p 239-244) dans Le dialogue social tripartite au niveau national : guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance

Photo: Nina Monsen/LO

Comfort A. Agambaa, Secrétaire général du syndicat général des travailleurs du bâtiment, de l'industrie et des carrières, indique avoir constaté que la négociation de conventions collectives portant sur des sujets liés à la Convention 190 de l'OIT a ouvert d'autres portes : « Les employeurs m'appellent pour discuter d'autres questions qu'ils souhaitent résoudre en collaboration avec le syndicat », dit-elle.

FAITS
L'ÉGALITÉ DES GENRES INTÉGRÉE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

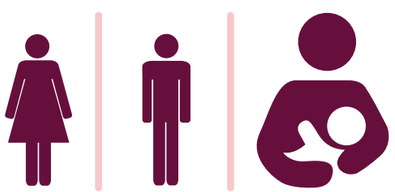
LO et NHO ont un objectif commun : l'égalité sur le lieu de travail. L'Accord de base entre eux qui date de 1935 est enrichi d'un accord-cadre sur l'égalité salariale depuis 1961. En 1982 l'égalité des genres est intégrée à l'Accord de base et le sujet est souligné à l'ordre du jour pour le dialogue social aux niveaux national et local.

> « Même si les employeurs sont tenus par la loi norvégienne de travailler pour des salaires égaux, les parties sont d'autant plus contraintes si cela figure également dans les conventions collectives.
>
> Hanne Bjurström, ancien Médiateur pour l'égalité et la discrimination en Norvège

Photo: Johanne Hovland

Un lieu de travail pour tous

Une fois que les femmes entrent dans la vie active, leur environnement de travail peut contribuer à renforcer leur productivité et améliorer leur bien-être ou avoir l'effet inverse. La direction, les délégués syndicaux et les collègues ont la responsabilité dans le cadre de leurs rôles respectifs de créer un environnement de travail positif pour les femmes comme pour les hommes.



Par où commencer

- Créer un lieu de travail physique qui soit confortable et sûr pour tous les genres.
- Assurer que la voix des femmes sera entendue et qu'elles seront représentées dans les organes de prise de décision.
- Mettre en place des groupes ou réseaux de salariés pour les femmes, fournissant un soutien par les pairs et des occasions de réseautage.
- Créer des programmes de mentoring avec des leaders féminins expérimentés associés à des salariés féminins plus novices afin de soutenir l'évolution de carrière.
- Faciliter des installations sanitaires adaptées et des espaces dédiés pour les femmes qui allaitent.
- Donner des formations sur les préjugés inconscients à tous les salariés, surtout ceux chargés du recrutement et des décisions de promotion.
- Mettre en œuvre des critères et processus transparents de promotion afin de réduire les risques de discrimination basée sur le genre dans l'évolution de carrière.

Être représenté ça compte ! La coopérative norvégienne du logement OBOS a attiré l'attention lorsqu'elle a illustré une offre d'emploi pour un cadre catégorie C avec une femme enceinte.

Un lieu de travail favorable à la vie de famille

Mettre en œuvre des politiques et pratiques favorables aux familles sur un lieu de travail peut permettre aux salariés d'équilibrer vie professionnelle et responsabilités familiales plus facilement. Bons exemples :

1. Des politiques de congé familial comme les congés maternité, paternité ou parentaux qui sont plus inclusifs et accessibles à tous les salariés.
2. Des services de prise en charge des enfants sur site, des subventions pour les structures d'accueil des enfants ou d'autres formes de soutien aux parents qui travaillent.
3. Égalité de traitement : assurer que les salaries ayant des responsabilités parentales ne font pas l'objet de discriminations pour l'évolution de carrière, salariale ou d'autres aspects liés à la vie professionnelle.
4. Un lieu de travail où faire appel à ces avantages favorisant la vie familiale est encouragé au lieu d'être pénalisé.
5. Des politiques neutres en termes de genre. Les politiques favorisant la vie de famille existent et sont encouragées pour les femmes comme pour les hommes.
6. Des politiques pour les soins de longue durée : soutenir les salariés qui doivent prendre soin de membres de leurs familles souffrant de maladies chroniques ou de handicaps ou sont âgés.
7. Équilibre vie privée – vie professionnelle : des politiques et pratiques reconnaissant et soutenant globalement la vie des salariés hors du lieu de travail.

L'OIT souligne que ces politiques favorisant la vie de famille ne bénéficient pas seulement aux salariés mais aussi aux entreprises car elles peuvent donner lieu à une meilleure productivité, permettre de garder les salariés plus longtemps et améliorer la satisfaction des salariés.

Les conventions pertinentes de l'OIT

Convention No.111 de l'OIT
Discrimination (Emploi et profession)

Cette Convention de l'OIT est adoptée en 1958. La convention définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui altère l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi. Elle exige des États membres qu'ils mettent en place des politiques nationales pour promouvoir l'égalité et éliminer les discriminations dans l'emploi et les professions. La convention précise également les mesures à prendre, y compris voter des lois, abroger des lois discriminatoires et assurer la vigilance lors de formations professionnelles. Elle autorise des mesures spéciales pour aider certains groupes sans pour autant être discriminatoire.

Pour en savoir plus: l'OIT a créé un module d'apprentissage sur les conventions couvrant la discrimination, la violence et le harcèlement, les C111 et C190 :

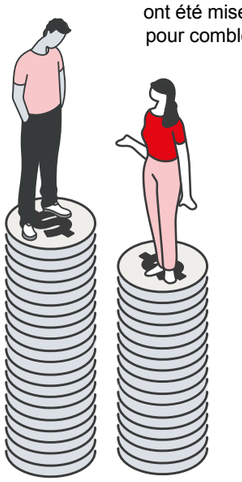
Convention No.156 de l'OIT
Travailleurs ayant des responsabilités familiales

La convention date de 1981 et a pour objet de promouvoir l'égalité d'opportunité et de traitement pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Elle couvre les femmes et les hommes ayant des enfants ou autres membres de la famille proche à charge. La convention exige des États membres qu'ils mettent en place des politiques permettant à ces travailleurs de participer à la vie active sans être victime de discrimination. Elle stipule que les seules raisons de responsabilités familiales ne peuvent pas être invoquées lors d'un licenciement. La convention souhaite le développement de services publics comme les services aux familles et structures d'accueil des enfants, ainsi que la fourniture de formations et lignes directrices pour ces travailleurs. Elle souligne également l'importance de campagnes publiques d'information pour promouvoir la compréhension de ces questions auxquelles font face les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
La convention cherche globalement à aider les travailleurs à trouver un équilibre entre leurs vies professionnelles et familiales sans être l'objet de discriminations au travail.

Les femmes font face à des inégalités dans le monde du travail

- Les femmes sont souvent surreprésentées dans certains secteurs et métiers, généralement ceux où les salaires sont faibles et les perspectives de carrière limitées, comme le secteur des soins ou services.
- Elles sont sous-représentées parmi les cadres. Dans de nombreux pays à revenus faibles ou moyens les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi informel, souvent sans protection sociale ou conditions de travail décentes.
- De plus les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi à temps partiel et à porter la charge du travail de soins non rémunéré.

L'OIT déclare que les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire pour le même travail ou pour un travail à valeur équivalente. Cela parait évident mais dans la pratique ça ne l'est pas. L'égalité salariale est au programme des partenaires sociaux depuis des dizaines d'années et la Convention sur l'égalité de rémunération est adoptée dès 1951 (voir encadré pour plus d'information). Des progrès ont été enregistrés et dans de nombreux pays des conventions collectives et des lois ont été mises en place pour combler l'écart.



Cinq étapes vers un salaire égal au niveau de l'entreprise

UNE POLITIQUE SALARIALE

Mettre en place une politique stipulant les principes et critères pour la fixation des salaires de votre entreprise.

DÉFINIR LES RÔLES

Décrire les rôles dans l'entreprise : tâches, responsabilités, niveau de formation et compétences requises. Définir les salaires correspondants. De cette façon vous évitez toute personnalisation du salaire.

FORMATION

Proposez des formations aux cadres, délégués syndicaux et représentants des ressources humaines pour reconnaitre et traiter des préjugés inconscients à l'embauche, la promotion et lors de décisions salariales.

ÉVALUATIONS PROFESSIONNELLES NEUTRES

Utilisez des méthodes d'évaluation neutres en termes de genre pour assurer que les emplois à valeur égale reçoivent une rémunération égale qu'ils soient typiquement occupés par des femmes ou des hommes.

SURVEILLEZ ET DOCUMENTEZ

Surveillez et documentez régulièrement les écarts de rémunération dans l'organisation afin de maintenir la redevabilité et visualiser les progrès.

Photo : Marcus Tvelt Karkash, Forte Digital

L'avenir au féminin

Le programme L'avenir au féminin de NHO est mis en place en Norvège en 2003. Il soutient les entreprises dans leurs efforts à long terme pour intégrer plus de femmes parmi les cadres et dans les conseils d'administration et permettre aux talents féminins de s'épanouir. Depuis 2010, grâce à la collaboration de NHO avec ses homologues dans le monde, le programme L'avenir au féminin a été mis en place et en œuvre dans six pays d'Afrique et du Moyen-Orient. Les résultats sont impressionnants : 46% des participantes déclarent avoir accédé à un poste de cadre ou un poste de cadre plus élevé et 27% expliquent être devenues membres d'un conseil d'administration après leur participation au programme L'avenir au féminin. Pour en savoir plus, rendez-vous page 18.

Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (No. 100) :

Cette convention est adoptée par l'OIT en 1951 et inscrit le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Elle définit la rémunération comme couvrant toute compensation issue de l'emploi du travailleur payée directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Il est exigé des États membres qu'ils promeuvent et assurent l'application de ce principe par les moyens appropriés, y compris des lois, des mécanismes de fixation des salaires et des conventions collectives. La convention demande des méthodes d'évaluation du travail objectives et une coopération entre organisations de travailleurs et d'employeurs. Elle présente les procédures de ratification et de mise en œuvre ainsi que pour de potentielles modifications ou abrogations. La convention vise à éliminer toute discrimination salariale basée sur le genre au niveau mondial.

En savoir plus :
Lisez l'infostory de l'OIT sur l'égalité salariale ici.

Promouvoir l'égalité des genres en Colombie

Maria Camila Agudelo, directeur des relations publiques à l'Association nationale des entreprises colombiennes (ANDI), explique comment leurs initiatives d'égalité des genres et d'inclusion ont donné lieu à des transformations positives sur le marché du travail dans le pays. ANDI, organisation majeure représentant les entreprises colombiennes, a joué un rôle clé pour promouvoir l'égalité des genres.

Quels sont les grands défis à l'obtention de l'égalité des genres au travail ?

Il existe plusieurs grands défis. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est l'une des questions les plus urgentes. De nombreuses femmes hésitent à déclarer des cas de harcèlement par peur de perdre leur emploi ou d'être jugées. Nous travaillons à l'heure actuelle avec le secteur industriel au Danemark pour mettre en place des protocoles permettant aux entreprises de prévenir et traiter du harcèlement. Autre élément critique : les écarts salariaux basés sur le genre. Même si des progrès ont été enregistrés il reste encore beaucoup à faire pour assurer le « à travail égal, salaire égal ». De plus, de nombreuses femmes en Colombie travaillent sans être rémunérées, surtout à fournir des soins, accentuant ainsi les inégalités de genre.

Maria Camila Agudelo, Directeur des relations publiques à ANDI.

Quelles initiatives ANDI a-t-elle mises en place pour traiter de ces défis ?

L'une de nos initiatives clé est le programme de parrainage « Impact Femmes », créant des binômes entre femmes et mentors expérimentés afin de les aider à faire évoluer leur carrière. Le programme vise à renforcer la confiance et les compétences de leadership des femmes, les aidant à progresser dans leur entreprise et à diminuer l'écart salarial. Nous travaillons également à un programme permettant de reconnaitre les entreprises excellant dans la prévention du harcèlement sexuel, leur remettant une certification spéciale récompensant leurs efforts. De plus ANDI travaille à augmenter la représentation féminine parmi les cadres. Nous sommes partenaires d'une université locale proposant une formation pour les femmes afin qu'elles soient qualifiées pour siéger dans des conseils d'administration et nous avons fixé des objectifs de représentation féminine dans notre propre conseil d'administration.

Vous insistez sur la nécessité d'enquêtes externes et internes. Pourquoi ?

Les enquêtes sont des outils essentiels dans le travail de promotion de l'égalité des genres. En interne, les entreprises devront collecter les données pour comprendre leurs propres écarts et défis. Cela peut donner des aperçus précieux pour aider l'organisation à identifier des domaines d'améliorations nécessaires, que ce soit pour traiter de harcèlement, d'inégalité salariale ou de représentation. Les entreprises utiliseront ces enquêtes pour informer leurs stratégies et assurer que leurs initiatives traitent bien des questions les plus urgentes.

Comment les entreprises contribuent-elles à promouvoir l'égalité des genres par le biais d'ANDI ?

ANDI a joué un rôle significatif pour sensibiliser et générer des discussions sur l'égalité des genres. Nous organisons régulièrement des réunions avec nos entreprises membres et collaborons avec des organisations internationales comme l'OIT pour un partage de bonnes pratiques. Notre objectif est de créer un environnement dans lequel les entreprises sont proactives dans leur promotion de l'égalité et traitent de questions comme le harcèlement sexuel. Nous avons récemment soutenu le vote d'une loi au congrès mettant l'accent sur la prévention du harcèlement sexuel et nous continuons à pousser pour la ratification de la Convention 190 de l'OIT.

Quels conseils donneriez-vous aux autres qui sont en attente de la ratification de la Convention 190 de l'OIT ?

Si la ratification est importante, les vraies transformations voient le jour lorsque les entreprises agissent. Il est essentiel de mettre en œuvre des stratégies et de sensibiliser aux questions de genre, qu'une convention formelle soit en place ou pas. Au final, celle-ci n'est composée que de mots sur une feuille. Les entreprises doivent travailler activement à créer des environnements sûrs pour leurs salariés et se concentrer sur la mise en place de solutions pragmatiques traitant de harcèlement et d'inégalités, au lieu de se reposer uniquement sur des lois ou politiques.

Pourquoi ce travail est-il important pour vous personnellement ?

En tant que femme j'ai eu à faire face personnellement à certains préjugés et défis pour les femmes au travail. J'ai été dans des situations où mes collègues masculins sont pris plus au sérieux que moi - même si j'étais leur supérieur hiérarchique. À mes yeux il est important de créer une culture où les femmes peuvent être elles-mêmes et être respectées pour leur talent sans avoir à se conformer aux stéréotypes de leadership. C'est pour ces raisons que la sensibilisation est clé.

Que devraient mieux comprendre les employeurs à propos de l'égalité des genres ?

Que les femmes apportent souvent des perspectives et des compétences différentes, complémentaires de celles de leurs collègues masculins, donnant lieu à des meilleures prises de décision et des solutions plus innovantes. Les entreprises prospèrent lorsqu'elles acceptent la diversité et créent un environnement où tout le monde sent qu'il peut contribuer en sécurité et de façon autonome.

> « Ce programme est un tremplin pour le développement personnel et professionnel, donnant l'élan pour progresser vers de nouveaux horizons.
>
> Mouna Elmi,
> Directeur central à l'UTICA et Coordonnateur Programme NHO Coordinatrice L'avenir au féminin
> Tunisie

Photo: Anna Häggblom

L'avenir au féminin en Tunisie

Plusieurs pays ont lancé des initiatives pour promouvoir le rôle des femmes au travail. Le programme L'avenir au féminin de NHO a été mis sur pieds en Norvège en 2003. Le programme facilite un travail à long terme des entreprises pour intégrer plus de femmes parmi leurs cadres et dans leurs conseils d'administration et permettre l'épanouissement de talents féminins. En 2010, NHO a commencé à coopérer avec ses homologues pour la mise en place de leurs propres programmes L'avenir au féminin. La Tunisie a commencé son projet pilote en 2019. Mis en œuvre en collaboration avec l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), le programme vise à renforcer l'égalité des genres parmi les cadres en développant les talents féminins. Depuis le début le projet a de l'impact dans le renforcement des capacités de leadership des femmes et la promotion de leur participation aux conseils d'administration des entreprises et dans les équipes d'encadrement. Le programme vise à autonomiser les femmes par le biais de modules sur les compétences nécessaires au conseil d'administration, la communication, le développement de l'encadrement donnant aux participantes la confiance et les compétences nécessaires pour faire évoluer leurs carrières. De nombreuses participantes tunisiennes ont décrit ce cursus comme les ayant transformées, contribuant à un épanouissement personnel et professionnel. Cela leur a de plus permis de créer de robustes réseaux professionnels, renforçant la collaboration parmi les femmes à des postes d'encadrement.

Mettre le hola

En Norvège, les partenaires sociaux et le Médiateur pour l'égalité et la discrimination travaillent de concert pour la campagne « Mettre le hola », à l'attention des employeurs et des salariés des restaurants et bars.

Voici les suggestions adressées aux employeurs :

1. Évaluez les risques – avec les salariés
2. Codes de conduite – avec les salariés
3. Procédures opératoires normalisées
4. Les violations doivent porter à conséquence
5. Clarifier les responsabilités des encadrants
6. Parlez de harcèlement sexuel

Source : Le Médiateur pour l'égalité et la discrimination

Photo: Johanne Hovland

« La ratification de la Convention 190 de l'OIT en Colombie est une décision unanime prise par les représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement. Les entreprises travaillent depuis longtemps à la promotion de la parité et à la prévention du harcèlement au travail, comme le montre le fait que la C190 a été soumise par les trois parties au congrès colombien pour ratification. « Nous souhaitons prévenir le harcèlement sur le lieu de travail et il doit s'agir d'un effort conjoint des employeurs et des travailleurs. » Juliana Restrepo, assistante juridique, Association nationale des entreprises colombiennes, s'exprimant lors de la table ronde à Oslo en mars 2024.

La protection sociale

– une condition sine qua non de l'égalité des genres

Les systèmes de protection sociale jouent un rôle essentiel pour permettre aux femmes d'entrer et de rester dans la vie active, créant un cercle vertueux qui renforce la participation économique des femmes mais aussi le système d'État-providence lui-même.

Les systèmes de protection sociale fournissent des services essentiels comme la prise en charge des enfants à un tarif abordable, le congé parental payé, le soutien à la prise en charge de personnes âgées et éliminent ainsi des obstacles empêchant souvent les femmes d'avoir une carrière. Ces services permettent aux femmes d'équilibrer au mieux leurs responsabilités professionnelles et familiales, augmentant leur participation à la vie active.

Si plus de femmes entrent dans la vie active, elles contribuent à la croissance économique et à des revenus fiscaux plus élevés. L'assiette fiscale est donc plus importante permettant à son tour de financer les programmes de sécurité sociale leur ayant permis de participer. Les salaires plus élevés des femmes sont bénéfiques à leurs familles et ont un impact sur leurs communautés, améliorant la durabilité du système de protection sociale.

Le résultat est un système bénéfique pour tous : les femmes gagnent en indépendance économique et en opportunités de carrière et le système de protection sociale bénéficie du plus grand nombre de contributeurs et d'une plus grande durabilité financière. Ce cercle vertueux montre comment des systèmes de protection sociale bien pensés peuvent promouvoir l'égalité des genres et la stabilité économique dans le même temps.

Sources: ONU Femmes, OIT, A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all (ILO)

Pour en savoir plus :
L'infostory de l'OIT :
Qu'est-ce qui pénalise les femmes face à l'emploi ?

Photo : LO/MCTU

Le congé paternité au Malawi – un jalon pour les droits des travailleurs

La mise en place du congé paternité au Malawi en 2021 représente une étape clé pour le droit des travailleurs dans le pays. Deux semaines de congé paternité ainsi que des droits renforcés pour les femmes enceintes et allaitantes ont été introduits par le biais d'amendements à la loi amendée sur l'emploi.

La Confédération des travailleurs du Malawi (MCTU) a travaillé de nombreuses années pour obtenir ce résultat, par le biais du dialogue social avec les employeurs et le gouvernement.

L'expérience norvégienne, avec un haut niveau d'égalité des genres, a été partagée avec MCTU par le biais de son homologue norvégien LO. L'institutionnalisation des congés de maternité et de paternité ainsi que la protection sociale et les systèmes permettant de combiner carrière et vie familiale a été partagée entre LO et MCTU.

L'égalité des genres est un objectif juste. Est-il aussi rentable ?

EN BREF : Oui!

LA RÉPONSE PLUS LONGUE : L'égalité des genres ne créé pas simplement un monde du travail meilleur pour tous. La recherche montre qu'elle est bénéfique pour tous à long terme : pour les entreprises et pour l'économie d'un pays globalement. Voici comment la diversité bénéficie aux entreprises comme aux pays :

INNOVATION : Les entreprises ayant une diversité supérieure à la moyenne parmi leurs cadres ont des revenus issus de l'innovation supérieurs de 19%.

Source: Boston Consulting Group (BCG), "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation" (2018).

PRISE DE DÉCISIONS : Les entreprises dont les équipes de cadres comptent plus de femmes ont des résultats supérieurs aux entreprises à la diversité plus réduite avec 25% plus de chances d'avoir une rentabilité au-dessus de la moyenne.

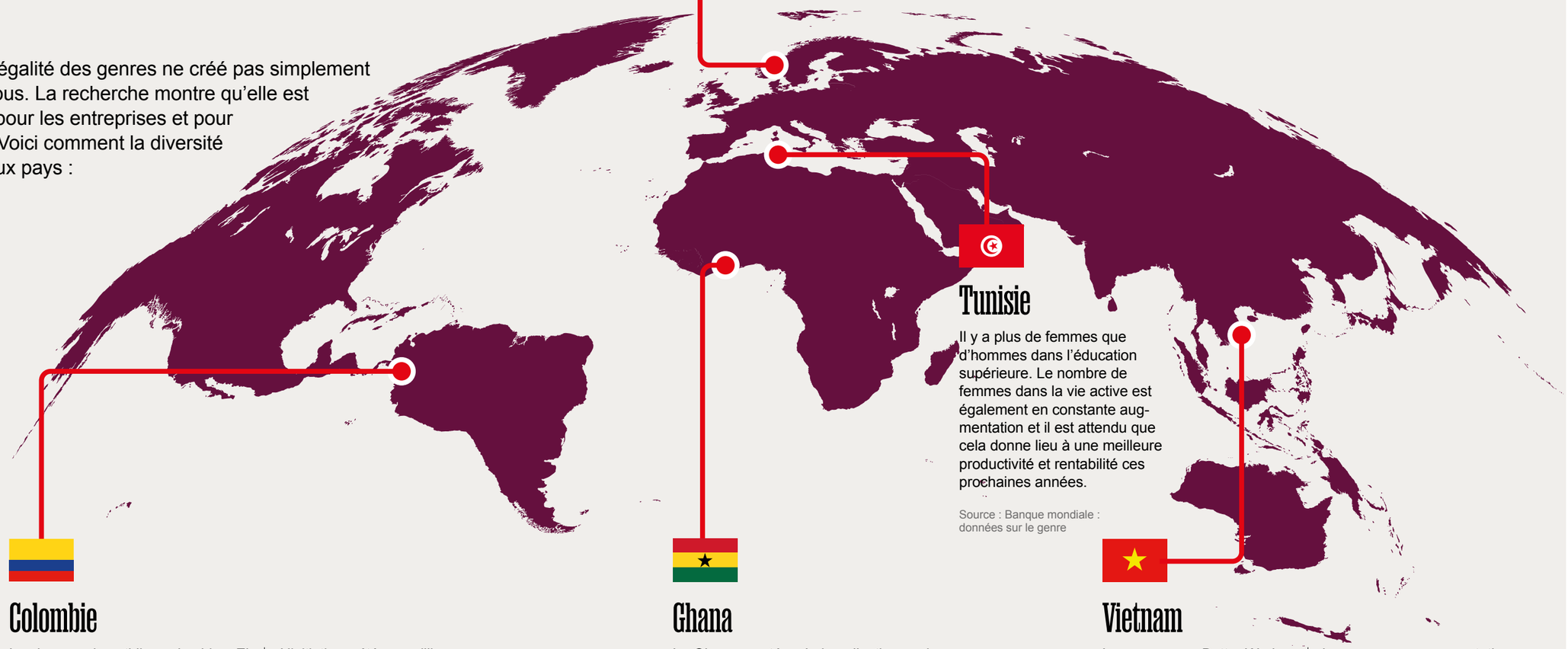
Source: McKinsey & Company, "Diversity Wins: How Inclusion Matters" (2021)

PERFORMANCE FINANCIÈRE : Les entreprises dont les équipes de cadres sont diversifiées en termes de genre déclarent des marges améliorées de jusqu'à 20%, la majorité constatant une amélioration entre 10 et 15%.

Source: OIT "Women in Business and Management: The Business Case for Change".

L'OIT a observé des entreprises entre 1991 et 2017 et a constaté qu'une plus grande diversité de genres et plus de femmes parmi les salariés donne lieu à une meilleure croissance du PIB. McKinsey a noté en 2020, après le début de la pandémie, que si l'écart entre les genres était comblé dans la vie active, le PIB mondial pourrait augmenter de 12 trillions de dollars US d'ici 2030. Mais seulement en faisant ce qu'il faut.

Voici quelques exemples de ce qui se fait dans les pays partenaires



Norvège

Depuis 2018 la Norvège donne aux nouveaux pères et nouvelles mères 15 semaines de congés payés chacun. Ils bénéficient en plus de 16 semaines qu'ils peuvent répartir entre les parents. Les parents en Norvège ont au total 49 semaines de congé parental à consacrer à leur nouveau-né.
L'objectif est d'assurer que les deux parents peuvent être en congé parental avec l'enfant et que les mères peuvent retourner travailler lorsque les pères prennent leur congé. Des politiques comme celles-là, favorisant la famille, augmentent la productivité et la rentabilité.

Source: OCDE, Nordic Institute for Studies in Innovation

Tunisie

Il y a plus de femmes que d'hommes dans l'éducation supérieure. Le nombre de femmes dans la vie active est également en constante augmentation et il est attendu que cela donne lieu à une meilleure productivité et rentabilité ces prochaines années.

Source : Banque mondiale : données sur le genre

Colombie

Le plus grand quotidien colombien, El Espectador, a fait un grand pas vers l'égalité des genres au travail en 2020, mettant en place le modèle d'égalité des genres SCORE. L'entreprise a travaillé avec l'OIT pour mettre en place un protocole complet sur la prévention et les réponses aux violences basées sur le genre, mettant en place un comité de prévention dédié et organisant des formations dans toute l'entreprise. L'initiative a été accueillie par une participation enthousiaste des salariés et menée par Fidel Cano, le directeur d'El Espectador. Il a constaté que « nous avons pu intégrer l'égalité des genres à la culture d'entreprise dans une grande entreprise reconnue comme un leader dans son secteur par les colombiens ».

Source : https://www.ilo.org/resource/news/colombian-media-commits-gender-equality-ilos-protocol-prevention-and

Ghana

Le Ghana a voté sa Loi sur l'action positive en 2024, une loi créée pour assurer la participation des femmes à la vie publique, l'éducation et la société en général afin d'obtenir une égalité et une équité dans les espaces de prise de décisions.

Source : https://moi.gov.gh/newsroom/2024/08/affirmative-action-act-2024-gender-equity-passed-by-parliament/

Vietnam

Le programme Better Work au Vietnam se concentre sur l'amélioration des conditions de travail dans les industries textiles et de l'habillement, source d'emploi de nombreuses femmes dans le pays. Par l'éducation, la formation et les évaluations des usines participant au programme, les usines déclarent des revenus en augmentation de 8% en seulement un an.

Source: Better Work Viet Nam Annual Report 2023, Geneva: International Labour Office and International Finance Corporation, 2023
Gender Equality and Returns (GEAR)

DIALOGUE SOCIAL
EGALITÉ DES GENRES

Le programme des partenaires sociaux pour un travail décent

La Confédération norvégienne des syndicats (LO) et la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO) travaillent de concert pour soutenir le programme de l'OIT pour un travail décent. Dans le cadre d'un programme de coopération baptisé Partenaires sociaux pour un travail décent, financé par l'Agence norvégienne de l'aide au développement (Norad), LO et NHO souhaitent contribuer à renforcer le dialogue social et les négociations entre partenaires sociaux en Colombie, au Ghana, en Tunisie et au Vietnam. Les objectifs principaux du programme sont le travail décent, une croissance économique durable et un dialogue social renforcé. LO et NHO coopèrent avec leurs homologues respectifs et avec d'autres parties prenantes comme les États et institutions publiques.

Les activités du programme seront menées dans les pays partenaires sous forme d'études, d'ateliers et assimilés courant 2024 et 2025.

LO et NHO ont publié quatre brochures dans le cadre du programme.

Cette publication est produite avec le soutien financier de la Norvège. Le contenu de la publication relève uniquement de la responsabilité de LO et de NHO et ne reflète en aucun cas les points de vue du gouvernement norvégien.

Norway

Publication
La Confédération norvégienne des syndicats (LO) et la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO).

Production éditoriale et mise en page
Spoon Agency

Traductions
Français : Anna Herbert de la Portbarré, Bente Rismo
Espagnol : Hanne Britt Klaveness Mørk
Vietnamien : Dau Thi Le Hieu

NHO | LO Norway

DIALOGUE SOCIAL
TABLEAU D'ENSEMBLE
Qu'est ce que le dialogue social, qui sont les parties et à quoi sert-il ? Nous prenons un peu de recul pour regarder le tableau d'ensemble, soulignant le modèle norvégien comme un exemple.

DIALOGUE SOCIAL
SUR VOTRE LIEU DE TRAVAIL
Comment utiliser le dialogue social pour créer des entreprises rentables avec des conditions de travail justes ? Nous étudions le dialogue social sur le lieu de travail et expliquons par où commencer – ou comment renforcer le dialogue social.

DIALOGUE SOCIAL
L'ÉGALITÉ DES GENRES AU TRAVAIL
L'égalité des genres sur le lieu de travail n'est pas seulement un noble objectif – c'est également l'objectif le plus malin. Comment les partenaires sociaux peuvent-ils promouvoir l'égalité des droits et des conditions égales pour les femmes et les hommes ?

DIALOGUE SOCIAL
PARLER D'UNE SEULE VOIX
Avant le dialogue, il faut des organisations représentatives pouvant y participer. Les employeurs et les salariés ont besoin d'organisations saines, robustes et démocratiques. Nous regardons comment organiser et constituer nos organisations.