L'autonomisation des femmes : une force motrice pour la reprise économique et au-delà

Mars 2022

A powerful
and balanced
voice for business

International Organisation of Employers | Organisation Internationale des Employeurs | Organización Internacional de Empleadores

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Organisation internationale des Employeurs et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

Cofinancé par l'Union européenne

« L'égalité de genre constitue non seulement un élément essentiel pour #mieuxreconstruire mais également une opportunité d'exploiter notre potentiel humain. Nous ne devons pas revenir aux inégalités qui existaient avant la pandémie. Nous avons besoin d'un leadership audacieux pour pouvoir rebondir après cette crise, aussi bien sanitaire qu'économique. »

Amina J. Mohammed,
Vice-Secrétaire générale des Nations Unies

Vue d'ensemble

L'intégration des politiques relatives à l'autonomisation des femmes au sein de la sphère publique et de la sphère privée a été un élément déterminant pour parvenir à de meilleures économies, plus justes et davantage compétitives. Depuis la première Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue au Mexique (en 1975), les différentes avancées dans la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes ont été âprement acquises. Parmi ces étapes figurent l'adoption et la mise en œuvre de la CEDAW[1i] (1979), la Déclaration de Beijing (1995), les Objectifs du Millénaire pour le développement (2000) et les Objectifs de développement durable[ii] (2015). Cependant, malgré les milliards de dollars dépensés par les gouvernements et les institutions dans le cadre de ces initiatives, et en dépit de l'amélioration visible du nombre de femmes occupant des postes de direction dans le secteur public et le secteur privé, de nombreux pays et organisations continuent de débattre de la meilleure manière d'accélérer les progrès en la matière afin de parvenir à une égalité entre les hommes et les femmes à tous les niveaux.

[1] La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Contexte

Le 8 décembre 2020, l'Organisation internationale des Employeurs (OIE), la Fondation Konrad Adenauer (KAS) et le Pacte mondial des Nations Unies (UNGC) - avec le soutien de l'Union européenne - ont tenu avec succès une conférence numérique conjointe intitulée "Comment faire du processus de récupération post-COVID 19 un processus transformateur, inclusif et équitable pour tous". Cet évènement, qui a permis de réunir les voix de différentes générations de dirigeants dans le secteur privé et le secteur public à travers le dialogue et l'expression d'objectifs communs, visait à partager, discuter et définir les orientations permettant d'établir une collaboration au sein de trois principaux domaines, à savoir: *les femmes à la tête de mouvements de solidarité pour des moyens de subsistance durables et la formation des dirigeants, les obstacles et opportunités représentés par le fait de briser le plafond de verre en entreprise, et les femmes entrepreneurs défiant les orthodoxies sur "l'ingrédient secret" pour se reconstruire et se développer dans l'économie numérique.* Cet évènement a mis en exergue l'initiative ***"Femmes debout - Solidaires pour tous"*** *("Women Rise for All"),* lancée par les Nations Unies, qui reconnait le rôle essentiel joué par les femmes pour sauver des vies et protéger les moyens de subsistance en raison de la crise liée au Covid-19, ainsi que pour reconstruire postérieurement.

Le principal objectif de la présente publication est axé sur l'autonomisation économique des femmes en tant que moteur de la reprise économique, sur la base des échanges réalisés lors de la Conférence sur les femmes entrepreneurs qui s'est tenue le 8 décembre 2020.

Qu'il s'agisse de ministres, de cadres supérieurs de diverses multinationales ou de dirigeants de jeunes entreprises situées dans de petites collectivités au sein de pays en développement, et indépendamment de leur parcours, leur âge, leur expérience ou leur domaine d'activité professionnelle, ces dirigeants n'ont qu'un seul message à faire passer au monde entier : ***les femmes doivent occuper une place centrale dans la réponse apportée à la pandémie et dans le cadre de la reprise économique.*** Le

leadership féminin doit être reconnu, exploité et encouragé à tous les niveaux de la sphère publique-privée en créant un accès équitable et en tirant parti des opportunités politiques, numériques et économiques.

Messages clés

Malgré les défis et difficultés, les femmes dirigeantes ont réfléchi sur la manière de mieux surmonter les obstacles sociaux, culturels, politiques et économiques au sein du milieu de travail. Qui plus est, elles ont partagé leurs "ingrédients secrets", leurs recommandations pratiques et leur détermination à dynamiser, mobiliser et renforcer le leadership féminin afin de surmonter la crise sanitaire, renforcer la solidité des entreprises et relancer l'entrepreneuriat féminin.

Les principaux points soulevés par les participants visaient à lutter contre les préjugés sexistes, à la fois conscients et inconscients, auxquelles les femmes occupant des postes de direction sont confrontées, que ce soit en politique ou dans le monde de l'entreprise, et à surmonter les défis similaires de nature culturelle et organisationnelle résultant du manque de confiance accordé au leadership féminin, des lacunes numériques et de la prépondérance des réseaux traditionnels dominés par les hommes.

Principales recommandations

- Fixer des objectifs ambitieux en termes de représentation des femmes aux postes de direction.
- Adopter des plans et politiques d'incitation afin d'encourager la participation des femmes et des filles en matière d'éducation numérique.
- Faciliter le recours aux technologies et aux capitaux pour les jeunes entreprises établies par des femmes afin de combler la fracture numérique.
- Construire de solides réseaux professionnels de femmes.
- Développer des programmes de tutorat féminin afin d'encourager l'évolution professionnelle des femmes.
- Inciter un plus grand nombre d'hommes, en particulier parmi ceux occupant des postes de direction, à prendre part à la solution.

Les dirigeantes oratrices lors de la conférence numérique ont fait écho aux priorités identifiées dans le cadre de **l'initiative des Nations Unies "Femmes debout - Solidaires pour tous"**, en soulignant la nécessité de renforcer le rôle des femmes dans les mouvements de solidarité et en appelant à **l'inclusion des hommes, notamment ceux occupant des postes à haute responsabilité, au sein de ces mouvements afin de créer et d'encourager des réseaux, de dynamiser le potentiel des femmes**

en partant de la base jusqu'aux postes de direction, de se servir du pouvoir de la technologie pour inspirer des actions et de guider la jeune génération de femmes dirigeantes. A défaut de la mise en place de collaborations multilatérales, multipartites et composées d'hommes et de femmes, bien coordonnées en vue de dynamiser le potentiel économique et politique des femmes, les conséquences de la crise liée au Covid-19 pourraient menacer les avancées réalisées en la matière depuis le début du mouvement.

Répercussions du Covid-19 sur le bien-être économique des femmes

Le Covid-19 a purement et simplement exposé largement les inégalités et les discriminations existant au sein du secteur public et du secteur privé. En 2020, le coût de la pandémie liée au Covid-19 au niveau de l'économie mondiale dépassait celui de l'ensemble des catastrophes naturelles ayant eu lieu au cours des deux dernières décennies.[iii] Dans les années à venir, les conséquences de cette pandémie seront colossales, en particulier pour les pays en développement, plongeant ainsi de nombreuses économies dans l'endettement et la stagnation économique. La réalité pressante sur le terrain nécessite de mettre en place des solutions innovantes, devant être élaborées en tenant compte des meilleures pratiques mises en évidence pendant la crise. La première étape de ce processus consiste à relancer le dialogue au niveau politique sur la place devant être accordée au leadership féminin dans les processus de décision à tous les niveaux. Pour quelles raisons les femmes devraient-elles être présentes à chacune des tables de prise de décision sur la manière de répondre au Covid-19 et au-delà ?

En étant sur-représentées dans certaines professions et dans le secteur informel, partout dans le monde, les femmes peuvent être touchées de manière disproportionnée par les risques liés aux conséquences des différentes vagues de la pandémie. Dans différents secteurs, les femmes ont commencé à ressentir presque instantanément l'impact de la pandémie sur leur emploi, trois principaux groupes de femmes ayant été particulièrement exposés : les mères qui travaillent, les femmes occupant des postes de direction et les femmes de couleur, selon une étude réalisée par McKinsey.[iv] L'enquête réalisée par ONU Femmes[v] a, quant à elle, démontré que pendant la pandémie, les femmes assumaient, en moyenne, trois fois plus de tâches

familiales et domestiques non rémunérées que les hommes. Cette double charge de travail s'est traduite par une pression accrue, de l'épuisement professionnel et des problèmes de santé mentale pour les femmes, aussi bien à la maison qu'au travail, en particulier dans les pays en développement[vi], incitant ainsi les entreprises à répondre immédiatement à ces nouveaux défis. D'après un rapport publié par le Bureau international du Travail (BIT) en 2021, 90 pour cent des femmes[2] qui ont perdu leur emploi en 2020 ont quitté la vie active, ce qui laisse à penser que leur vie professionnelle pourrait être perturbée pendant une période prolongée si des mesures appropriées ne sont pas adoptées.[vii]

Dans l'éventualité où aucune action ne serait mise en œuvre pour contrer l'impact négatif de la pandémie sur l'emploi des femmes, il est estimé que, d'ici 2030, le PIB mondial sera inférieur de 13 000 milliards de dollars à ce qu'il aurait été si la pandémie avait touché de la même manière les hommes et les femmes dans leurs domaines d'emploi respectifs.[viii] Aussi, aborder la question de l'impact du Covid-19 sur l'emploi des femmes, c'est-à-dire en adoptant des plans de relance tenant compte des considérations de genre ainsi que des besoins et priorités spécifiques aux femmes, permettra non seulement d'ajouter une somme de 13 000 milliards de dollars au PIB mondial mais également d'accélérer une reprise économique inclusive, tout en contribuant à atteindre les cibles des ODD de 2030.

> « La pandémie a, de manière disproportionnée, eu un impact négatif sur les femmes se trouvant sur le marché du travail. Afin de pouvoir reconstruire en mieux, les dirigeants des entreprises et les responsables gouvernementaux doivent se saisir de cette opportunité pour construire une économie post-pandémie qui soit plus durable et plus résistante, grâce à la mise en place de programmes de relance spécifiquement ciblés sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous avons tous connaissance des recherches réalisées en la matière : lorsque les femmes sont en mesure de participer pleinement et équitablement au marché du travail, la croissance économique s'ensuit. »
>
> Michèle Parmelee,
> Présidente de l'OIE

Dans la mesure où les femmes figurent au centre de la crise, elles devraient également être placées au centre des solutions destinées à y mettre un terme. Bien que la santé et la sécurité soient toujours une priorité immédiate, le Covid-19 continue à donner naissance à de nouvelles vagues. Il est donc nécessaire d'apporter une réponse en faveur d'une reprise économique durable à long terme afin de sauver les moyens de subsistance, d'assurer la continuité des activités des entreprises et de stimuler les activités économiques. A cet égard, ONU Femmes[ix] considère que « le Covid-19 nous offre la possibilité de prendre des mesures positives et radicales pour remédier aux inégalités qui existent depuis longtemps dans une multitude d'aspects de la vie des femmes », grâce à l'intégration des principes d'égalité hommes-femmes dans **les pratiques des entreprises** et la culture sociale. Les principes d'autonomisation des femmes[x], définis par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies, fournissent des conseils et des outils aux entreprises s'engageant à mettre en œuvre de telles pratiques.

[2] Avertissement : Bien que les employeurs soient en désaccord avec un grand nombre des idées exposées au sein de ce rapport du BIT, il convient de prendre note de cette donnée sur l'impact du Covid-19 sur l'emploi.

L'adoption d'une approche tenant compte des considérations de genre nécessite d'accorder une attention particulière à l'explosion du recours **au numérique et à l'automation** par les employeurs au cours de la pandémie. Même avant la pandémie, l'écart entre les femmes et les hommes concernant l'utilisation d'Internet était estimé à 12 pour cent, au niveau mondial, avec des écarts plus importants observés dans les pays en développement, l'écart le plus important s'élevant à 31 pour cent[xi] dans les 48 pays identifiés par l'ONU comme étant les Pays les moins avancés. Tirer parti des avancées technologiques afin de réduire la fracture numérique se traduit non seulement par le fait d'assurer l'accès au numérique et à une culture numérique, mais également par l'accès indispensable aux capitaux pour les femmes et les filles occupant un emploi dans le secteur dynamique de l'informatique.

Pendant son intervention lors de la Conférence sur les femmes entrepreneurs, la Vice-Secrétaire générale des Nations Unies, Mme Amina Mohammed, a appelé à la multiplication des programmes conjoints visant à réduire la fracture numérique et développer la culture, les capacités et les compétences numériques des femmes et des filles. À cette fin, la mise en place de partenariats multilatéraux s'avère nécessaire car la seule action des gouvernements ne saurait suffire. Des actions ciblées permettant de mettre en lien les pays et les marchés via des réseaux de plateformes technologiques constitueraient une approche innovante en la matière.

Outre la numérisation rapide, avec le passage inévitable à un monde du travail virtuel, la mise en place de **réseaux de relations professionnelles** dans le contexte de l'autonomisation des femmes connaît également certains changements. En effet, il s'agit là d'un objectif dont la finalité devient plus profonde, consistant à créer un espace sûr, servant à partager une énergie incroyablement puissante et à offrir un soutien professionnel et psychologique aux femmes. Ces réseaux professionnels de femmes permettent de développer des relations professionnelles à long terme facilitant le parcours et l'avancement professionnel de leurs membres, ce qui peut avoir en retour un impact direct en permettant d'aider un plus grand nombre de femmes à avoir accès à des postes de direction. Les entreprises et les bureaux politiques ne doivent pas constituer un **"lieu de solitude" pour les femmes** occupant des postes de direction.

Les secteurs caractérisés par une forte concentration d'hommes, tels que les **disciplines STIM** (Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) **et TIC** (Technologies de l'information et des communications), **où les talents féminins sont souvent sous-représentés, peuvent tirer parti** de solides réseaux professionnels de femmes afin d'encourager l'évolution professionnelle des jeunes femmes dans le secteur de la technologie. Les modèles féminins, le parrainage de femmes et l'appui à la mise en réseau sont autant d'outils permettant d'encourager le recrutement et la conservation des talents féminins, ce qui fait souvent défaut dans les secteurs à prédominance masculine.

Partage d'expériences concernant les initiatives mises en œuvre par les OE en matière d'égalité hommes-femmes pendant la pandémie liée au COVID-19

Fournir un leadership éclairé pendant la pandémie liée au COVID-19 grâce à des directives non sexistes dans le secteur du travail à domicile

Inde

Alors que le Covid-19 obligeait des centaines de millions de personnes à travailler à domicile, une des organisations d'employeurs membres de l'OIE en Inde - SCOPE (*Standing Conference of Public Enterprises*) - a élaboré une étude sur l'impact du travail à domicile pour les femmes exerçant des fonctions d'encadrement. Pour ce faire, SCOPE a interrogé plus de 1900 femmes cadres et mené près de 80 entretiens avec des informateurs clés. Les résultats de cette étude ont été publiés par SCOPE dans un document intitulé **"Lignes directrices pour une politique sur le travail à domicile tenant compte des considérations de genre"** qui regroupent 6 recommandations clés sur les modalités de travail à domicile. Celles-ci concernent le fait de disposer d'une politique bien définie en matière de travail à domicile afin d'éviter toute ambiguïté, l'existence d'un environnement rassurant pour travailler sans crainte ni appréhension, la mise en place de mécanismes de soutien essentiels pour permettre une gestion de l'entreprise sur une base continue, l'existence d'un mécanisme décentralisé de prise de décision afin de pouvoir réagir plus rapidement en cas de difficulté ou de défaillance, la présence d'un système de communication solide avec un support numérique adapté, ainsi que la mise en place de mesures bien définies permettant d'évaluer non seulement la productivité mais également les performances.

Mettre en place des partenariats avec des organisations partageant une vision commune

Philippines

en septembre 2020, la Confédération des employeurs de Philippines (ECOP), membre de l'OIE, a établi un partenariat avec le Réseau économique des femmes philippines (PHILWEN), par l'intermédiaire de la Coalition des entreprises des Philippines pour l'autonomisation des femmes (PBCWE), afin de lancer un "**appel à l'action**" visant à définir les principales priorités et à fixer des engagements spécifiques pour les entreprises, les professionnels et les organisations aux Philippines en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes à tous les niveaux et d'encourager l'adoption de politiques progressistes au sein des entreprises en faveur de la diversité hommes-femmes. L'ECOP a également lancé un comité de la diversité et de l'inclusion, en partenariat avec PHILWEN et par l'intermédiaire de la PBCWE, et PHILWEN a également signé un accord de partenariat en vue de promouvoir l'égalité hommes-femmes et de créer un lieu de travail plus sûr pour l'ensemble des travailleurs, aussi bien au niveau des politiques que dans la pratique. En outre, l'ECOP propose également une formation pour améliorer les compétences non techniques des femmes dans le monde des affaires, permettant éventuellement à terme d'encourager l'accès des femmes aux postes de direction, tout en les aidant à accéder plus facilement à des emplois de niveau supérieur et, donc, mieux rémunérés.

Brésil

Le conseil d'administration de la Fédération des industries de l'Etat du Mato Grosso (FIEMT), en partenariat avec les directeurs de la Faculté de technologie SENAI (FATEC SENAI), a élaboré et mis en œuvre un nouveau service destiné à soutenir les travailleuses du secteur textile ayant été touchées par la pandémie liée au Covid-19 en raison de la perte de leur emploi ou de la diminution de leur nombre d'heures de travail. Entre mars et septembre 2021, le **projet intitulé "les femmes dans le secteur de l'habillement"** a proposé des cours de parrainage, de formation et d'éducation axés sur l'acquisition de compétences en matière de gestion de petites entreprises et de couture industrielle. Ce projet qui a bénéficié à 200 femmes entrepreneurs a également permis de leur fournir des conseils sur la façon d'obtenir des prêts à la création d'entreprise. Dans le cadre de ce projet, plus de 100 femmes entrepreneurs ont participé à un cours gratuit de spécialisation en couture industrielle, 50 ont participé à des cours portant spécifiquement sur la collecte de fonds et l'obtention d'un financement d'entreprise, et les 50 femmes entrepreneurs restantes ont bénéficié d'un accompagnement individuel par des professeurs de la FATEC SENAI afin d'encourager la viabilité de ces entreprises.

Prendre des décisions basées sur des données factuelles pour lutter contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes

Uruguay

En 2020, la Chambre nationale du commerce et des services de l'Uruguay (CNCSU) s'est alliée à l'Organisation des femmes entrepreneurs de l'Uruguay (OMEU) dans le but de consolider sa position institutionnelle et de promouvoir une plus grande équité entre hommes et femmes dans le monde des affaires. Dans le cadre de cette alliance, plusieurs activités de recherche et de promotion ont été menées tout au long de l'année, telle que notamment **l'Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin (WED)** qui a permis de dresser un portrait complet des femmes entrepreneurs en Uruguay, en analysant les limites existant à une plus grande participation des femmes à la direction des entreprises et des organisations professionnelles. Cette évaluation a également permis d'identifier les principales contraintes environnementales qui touchent particulièrement l'entrepreneuriat féminin, ainsi que les besoins en ressources et en services d'aide au développement des entreprises créées et/ou dirigées par des femmes. L'évaluation WED, qui se basait sur des données factuelles, a abouti à l'élaboration d'un plan d'action conjoint entre la CNCSU et l'OMEU.

Ce plan d'action contient un ensemble de propositions concrètes qui ont été présentées aux représentants du pouvoir législatif et à la vice-présidence de la République. A la suite de cette présentation conjointe devant les principales autorités du pays, la CNCSU et l'OMEU ont signé un autre accord de coopération visant à créer un espace de dialogue en vue de définir les priorités et mettre en œuvre les actions inscrites au sein du plan d'action national, tout en réfléchissant à l'élaboration et la diffusion d'outils permettant de promouvoir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle. De la même manière, tout effort réalisé par les entreprises pour réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes devrait se baser sur des données factuelles. Une entreprise pourrait, par exemple, procéder à l'examen des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise afin de déterminer, le cas échéant, l'existence d'un écart de rémunération et son étendue, dans la mesure où un tel examen réalisé à intervalles réguliers peut aider une entreprise à se tenir informée de tout écart de rémunération entre hommes et femmes. Cependant, les entreprises, et plus particulièrement les PME, auraient besoin d'assistance afin d'avoir accès à un outil leur permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes qui soit pratique, non contraignant et adapté aux besoins spécifiques de leur secteur.

L'OIE et les activités sur l'égalité hommes-femmes

L'OIE s'est depuis longtemps fermement engagée à intégrer les principes d'égalité hommes-femmes au sein de sa vision en vue de "**créer un environnement économique durable dans le monde qui permette de promouvoir la libre entreprise et qui soit équitable et bénéfique tant pour les entreprises que pour la société**". Au niveau de l'OIE, l'action en faveur de l'égalité hommes-femmes se traduit par la mise en œuvre de sa stratégie globale sur la diversité hommes-femmes. Cette stratégie met l'accent sur la responsabilité partagée des gouvernements et des entreprises en ce qui concerne l'égalité d'accès à l'emploi et aux formations, ainsi que la promotion des femmes au niveau du lieu de travail et du contexte économique, grâce à l'adoption de politiques et d'engagements pratiques visant à stimuler le potentiel des femmes et à créer une voie permettant de développer les talents féminins pour leur permettre d'assumer des rôles de leadership.

Prêchant par l'exemple, l'OIE passe de la parole aux actes dans tous les aspects de son engagement en faveur de l'autonomisation des femmes. Cela se traduit par le fait de garantir l'accès, de fournir un soutien et de promouvoir la participation de femmes talentueuses à tous les niveaux des processus décisionnels. Les femmes sont bien représentées dans les postes de direction de l'OIE, qu'il s'agisse notamment de la Présidente de l'OIE, de la Vice-présidente de l'OIE auprès de l'OIT (porte-parole du Groupe des employeurs), ou encore du nombre important de femmes dirigeantes qui sont membres du Comité de direction et du Conseil général de l'OIE, ainsi que parmi les porte-paroles de l'OIE à la Conférence internationale du Travail (CIT). Depuis 2019, huit porte-paroles du Groupe des employeurs sur les onze commissions principales s'étant tenues lors de la CIT étaient des femmes, représentant ainsi la voix des entreprises. Le Secrétariat de l'OIE à Genève est composé d'une équipe multiculturelle et multilingue talentueuse, dont les deux tiers sont des femmes. Cette équipe offre aux membres et aux entreprises partenaires l'accès à une vaste expérience et une solide expertise, en se basant sur une approche inclusive, transparente et respectueuse.

Au niveau mondial, l'engagement de l'OIE en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de la diversité sur le lieu de travail s'est notamment traduit, en 2019, par la création d'un **réseau sur le genre** (à l'occasion de la Journée internationale de la femme). Depuis sa création, ce réseau n'a cessé de croître et comptait, au mois de juillet 2021, plus de 120 membres actifs dans des organisations d'employeurs originaires de toutes les régions du monde, y compris des entreprises multinationales. Depuis novembre 2021, le réseau sur le genre a été remplacé par le groupe de travail de l'OIE sur l'égalité de genre et la diversité. Le fait d'institutionnaliser ce réseau en un groupe de travail sur les politiques vient encore renforcer davantage l'engagement de l'OIE à promouvoir l'égalité hommes-femmes et la diversité. Ce groupe offrira aux membres la possibilité de :

- Promouvoir et défendre l'égalité de genre et la diversité sur le lieu de travail,
- construire une meilleure compréhension des différents programmes, législations et politiques sur l'égalité de genre et la diversité,
- partager les meilleures pratiques et échanger des idées prometteuses pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité sur le lieu de travail,
- échanger sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas,
- participer à des événements internationaux, des webinaires et des activités de formation sur les questions de genre.

En participant à des événements internationaux aux côtés de ses partenaires mondiaux afin de maintenir son engagement à mettre en œuvre et à appliquer des principes d'intégration de la diversité et du genre, l'OIE :

- a lancé une Initiative sur le mentorat pour aider les organisations d'employeurs membres.
- met en œuvre une approche basée sur l'égalité de genre, en s'efforçant de donner l'exemple et en désignant des porte-paroles chargés de différents rôles auprès de l'OIT, de l'ONU, etc.
- s'engage pleinement aux côtés de l'OIT et d'autres entités du système des Nations Unies, du G20 et d'autres nouveaux forums, tout en contribuant à l'Agenda 2030. Dans son Manifeste du centenaire, l'OIE a indiqué soutenir pleinement l'Agenda 2030 comme étant la voie la plus efficace vers un développement humain durable. L'OIE s'est dite particulièrement déterminée à travailler à la réalisation des cibles ambitieuses de l'ODD n° 8 pour « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous », ainsi que de l'ODD n° 17 pour une revitalisation du partenariat mondial.
- soutient la ratification universelle et la mise en œuvre effective de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), encourage la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, qui se réfère à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et fournit des informations sur les principes relatifs au travail contenus dans le Pacte mondial des Nations Unies.
- travaille en étroite collaboration avec ses membres afin de faire de l'égalité de genre une question transversale dans leurs activités.

Les organisations membres de l'OIE sont des organisations nationales d'employeurs et d'entreprises (OE) implantées dans 148 pays. Elles constituent la voix représentative et légitime des entreprises au niveau national et sont profondément impliquées dans le processus d'élaboration des politiques grâce à leur engagement auprès des gouvernements et des syndicats, ainsi que dans l'élaboration du cadre législatif. Jouissant d'une importante représentativité, l'OIE occupe un rôle et une position uniques dans l'intégration des pratiques destinées à tenir compte des considérations de genre au sein du secteur privé.

> « Transformer chaque défi en opportunité est ma devise. À cet égard, la pandémie liée au Covid-19 a enseigné au monde entier une leçon importante : un problème local peut avoir des conséquences désastreuses au niveau mondial. De la même manière, je suis persuadée que chaque mesure et initiative mise en œuvre au niveau national par le secteur privé pour promouvoir la participation des femmes et l'entrepreneuriat féminin aura des retombées positives permettant de faire avancer cette cause à l'échelle mondiale. »
>
> Anne Vauchez,
> Présidente du Groupe de travail de l'OIE sur l'Égalité de genre et la diversité

L'OIE a publié un document de position[xii] contenant des recommandations ciblées visant à promouvoir les talents féminins aux postes de direction. Ce document contient des exemples concrets d'initiatives et de meilleures pratiques à destination des gouvernements et des organisations d'employeurs. Les recommandations suivantes ont été formulées pour les organisations d'employeurs et illustrées par différentes meilleures pratiques mises en œuvre par les organisations d'employeurs dans le monde :

1. **Inscrire l'égalité hommes-femmes à l'ordre du jour.**
2. **Renforcer et actualiser les arguments en faveur de la mixité.**
3. **Conclure des partenariats avec d'autres organisations pour renforcer mutuellement les compétences.**
4. **Soutenir et proposer de nouveaux services aux membres sollicitant des orientations.**
5. **Partager les meilleures pratiques régionales via l'OIE.**

Par l'intermédiaire du **Groupe de travail sur l'Égalité de genre et la diversité** de l'OIE, les OE ont accès à d'autres OE situées dans leur région ou d'autres régions du monde, pouvant ainsi tirer des enseignements de leurs expériences en matière d'égalité de genre. De cette manière, les OE sont en mesure de puiser dans les nombreuses ressources et le vaste réseau de l'OIE afin de partager leurs meilleures pratiques, et ainsi apprendre les unes des autres. Ces ressources aident à suivre les progrès réalisés et à s'appuyer sur le travail déjà accompli en vue de pouvoir atteindre la cible de l'ODD n° 5 et démontrer l'engagement du secteur privé en faveur de la promotion et du soutien de l'égalité entre les sexes.

Par ailleurs, de novembre à décembre 2020, l'OIE, en étroite collaboration avec UNITAR (et avec le soutien de la Commission européenne), a organisé une série d'ateliers de formation en ligne portant sur les questions de genre, le leadership féminin et le tutorat. L'objectif de cette formation était notamment de développer le leadership et le tutorat en renforçant la confiance des participants tout en intégrant des considérations de genre et de diversité dans leurs fonctions de direction. Cette série d'ateliers visait à célébrer, promouvoir et encourager les femmes à occuper des postes de direction, en accordant une attention particulière aux femmes travaillant dans des organisations d'employeurs et professionnelles. Cette formation a permis d'échanger des connaissances, tant pratiques que théoriques, tenant compte des considérations de genre en milieu de travail. Ces ateliers ont attiré 64 participants originaires de 33 pays, dont 89 pour cent de femmes (soit 57 participantes)[xiii].

> « Nous travaillons à la création d'opportunités de mentorat avec nos Fédérations et restons fermes dans notre engagement à favoriser une approche qui tienne compte des considérations de genre. Les initiatives en matière de leadership féminin sont cruciales pour l'avenir des organisations d'employeurs. »
>
> Roberto Suárez-Santos,
> Secrétaire général de l'OIE

Un meilleur accès à la technologie permettra de relier entre eux les gens du monde entier, et les femmes occupant des postes de direction peuvent - en qualité de marraines - guider la prochaine génération de femmes sur la manière de devenir financièrement indépendantes et d'assumer un rôle de leadership, faisant ainsi évoluer tout le discours sur le leadership féminin. En février 2022, l'OIE a lancé une nouvelle **Initiative de mentorat et d'autonomisation des femmes** destiné aux femmes dirigeantes du secteur privé afin d'autonomiser les femmes, de provoquer des changements positifs au niveau de la culture organisationnelle, et de promouvoir et construire de solides réseaux de tutorat au-delà des frontières, afin de soutenir le leadership féminin qui bénéficie en réalité à l'ensemble de la société. Cette action est rendue possible grâce au soutien de Deloitte et de la Commission européenne.

En partenariat avec de nombreuses parties prenantes, réseaux et programmes internationaux différents, le groupe de travail de l'OIE sur l'égalité de genre et la diversité a une forte présence en ligne. Il coordonne, met en œuvre, héberge et co-anime des études, des formations et des événements en ligne sur des questions urgentes en matière d'autonomisation des femmes et de leadership. **Ce groupe** joue différents rôles importants dans la concrétisation de l'engagement de l'OIE en faveur de l'autonomisation des femmes dans le monde du travail au niveau des politiques nationales et internationales :

- Il a rejoint en tant que partenaire le Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Pacte mondial des Nations Unies.
- Il a conduit et organisé des **webinaires et événements.**
- L'OIE est un membre actif du Comité directeur de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) visant à encourager les bonnes pratiques pour atteindre un salaire égal entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Pour plus d'informations, veuillez consulter ce **lien** ou contacter Mme María Paz Anzorreguy (**anzorreguy@ioe-emp.com**) et Mme Akustina Morni (**morni@ioe-emp.com**).
- L'OIE s'est fixée des objectifs ambitieux et délibérés visant à assurer une représentation des femmes et une participation des talents féminins à l'ensemble de ses évènements et s'efforce d'y parvenir.

Perspectives

L'autonomisation économique est un moyen particulièrement puissant pour permettre aux femmes d'exercer un plus grand contrôle sur leur propre vie. Cela permet d'établir de nouvelles règles du jeu en faveur du développement durable, tout en garantissant une reprise économique viable et résistante suite à la pandémie du Covid-19.

Christine Lagarde, Présidente de la Banque centrale européenne, a souligné que : « L'autonomisation des femmes reste un dénominateur commun et un impératif mondial pour tous ceux qui se soucient de l'égalité et de la diversité, mais également de la productivité et de la croissance de sociétés et d'économies qui soient davantage inclusives. »

L'OIE, par l'intermédiaire de son réseau international et de son travail au niveau de la politique mondiale, continue de souligner l'importance de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail et dans l'économie. Les membres et partenaires de l'OIE contribuent à leur niveau à faire évoluer la situation en la matière.

Pour suivre le mouvement d'autonomisation des femmes mis en place par l'OIE, visitez la section du site Internet sur **l'Égalité de genre et la diversité** pour les évènements à venir et participer à "*mieux construire l'avenir*".

Pour toute information supplémentaire sur les activités de l'OIE en matière d'égalité hommes-femmes, prière de contacter Maria Paz Anzorreguy, Directrice de coordination avec l'OIT anzorreguy@ioe-emp.com et/ou Akustina Morni, Conseillère principale morni@ioe-emp.com.

L'OIE tient à remercier Mohira Kurbanova pour son expertise, ainsi que pour son aide apportée à la réalisation des recherches et à la rédaction de cet article.

Ressources utilisées

[i] **Voir** https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

[ii] **Voir** https://sdgs.un.org/goals

[iii] **Voir** https://theconversation.com/covid-19-cost-more-in-2020-than-the-worlds-combined-natural-disasters-in-any-of-the-past-20-years-156646

[iv] **Voir** https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/five-fifty-the-pandemics-gender-effect

[v] **Voir** https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/en/index.html?gclid=CjwKCAiAhreNBhAYEiwAFGGKPDz-XmNhJB2m9b9padsERfwF9NN9_qAVcB9TYN5zjeOR-umkindyORoCfm4QAvD_BwE

[vi] **Voir** https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diverse-employees-are-struggling-the-most-during-covid-19-heres-how-companies-can-respond

[vii] **Voir** https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf

[viii] **Voir** https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects

[ix] **Voir** https://www2.unwomen.org/-w/media/field%20office%20eseasia/docs/publications/2020/04/200414_covid%20action_v13.pdf?la=en&vs=3628

[x] **Voir** https://www.unglobalcompact.org/take-action/action/womens-principles

[xi] **Voir** https://www.itu.int/en/itunews/Documents/2016-04/2016_ITUNews04-en.pdf

[xii] **Voir** https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=146995&token=909fd4258b1af60eedccdaf5e79aacc14fc97540

[xiii] **Voir** https://www.unitar.org/about/news-stories/stories/multilateral-diplomacy-enhancing-womens-leadership-and-mentoring-capacities

Avenue Louis-Casaï 71 – CH-1216 Genève
T +41 22 929 00 00 F +41 22 929 00 01
ioe@ioe-emp.com • ioe-emp.org

© OIE 2022