



United Nations Global Compact



Faire progresser la place des femmes, faire progresser les entreprises et soutenir les objectifs de développement international : Recommandations pour les entreprises

L'importance de la progression des femmes dans la vie économique, dans tous les secteurs et à tous les niveaux d'activité, pour bâtir des économies plus fortes, des sociétés plus stables et pour atteindre des objectifs fixés au niveau international pour développement et les droits de l'Homme, fait consensus. L'expérience montre que la création d'approches et de politiques permettant de faire progresser la place des femmes demande une compréhension particulière de l'importance des sexes vis-à-vis du contexte et de l'impact recherché. Cependant, récemment encore, aucune recommandation aux entreprises souhaitant faire progresser la place des femmes dans le marché mondial n'a encore été avancée.

En 2004, l'entreprise d'investissement Calvert, en collaboration avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), a mis au point le premier code de conduite mondial pour les entreprises volontaires désirant faire progresser la place des femmes dans le monde entier.¹ Les Principes de Calvert concernant les femmes® rassemblent diverses manières, pour les entreprises, de contribuer à la progression de la place des femmes dans le monde. Les réactions aux Principes concernant les femmes ont été nombreuses et positives et beaucoup ont suggéré de rassembler un panel de parties prenantes du monde entier pour discuter de la manière de promouvoir et d'appliquer ces objectifs dans le monde entier.

Procédure consultative auprès des entreprises et des parties prenantes

C'est pourquoi le Pacte mondial des Nations Unies et l'UNIFEM organisent la **conférence « Faire progresser la place des femmes dans le marché mondial »**, le **5 mars 2009** au **siège des Nations Unies, à New York**. Suite à l'intérêt exprimé par les entreprises et les autres groupes, le Pacte mondial des Nations Unies et l'UNIFEM lanceront une consultation internationale sur les opportunités et les obstacles rencontrés par les entreprises pour travailler avec ces Principes concernant les femmes, en particulier dans le contexte actuel de crise économique mondiale. La consultation comprendra un dialogue sur l'application potentielle des Principes concernant les femmes dans le monde et sur la manière dont ils pourraient être mis en œuvre, notamment les besoins des entreprises en termes de recommandations et d'autres guides pour les aider à les appliquer. Point important, elle demandera également des avis sur le contenu actuel des Principes concernant les femmes afin d'améliorer leur impact et leur portée sur le plan international. En collaboration avec les entreprises et les autres parties prenantes du monde entier, la consultation permettra de mettre au point un dossier complet sur les Principes concernant les femmes dans le domaine des affaires mondiales, illustré par des exemples de bonnes pratiques en entreprise.

Nous espérons une participation massive à cette consultation afin de pouvoir capturer les opinions d'un point de vue mondial et local, dans les grandes entreprises comme dans les petites et dans diverses branches, ainsi qu'auprès des autres acteurs sociaux. Suivant l'intérêt des entreprises à s'engager davantage en faveur des Principes, le Pacte mondial des Nations Unies et l'UNIFEM, en association avec Calvert, souhaitent mettre au point une plateforme d'engagement volontaire comprenant des recommandations concrètes en vue d'aider les entreprises à appliquer les Principes

¹ Les principes de Calvert concernant les femmes sont la propriété du groupe Calvert, Ltd. Toute reproduction ou diffusion sans la permission écrite expresse du groupe Calvert, Ltd est interdite.

concernant les femmes, afin de faire progresser leur place dans le monde entier. La participation à la consultation n'engage aucunement les participants à adopter les Principes.

Pour commencer la discussion, voici une copie des Principes de Calvert concernant les femmes.

1. EMPLOI ET RÉMUNÉRATION

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes en adoptant et en appliquant des politiques et des pratiques qui éliminent la discrimination sexuelle dans les domaines du recrutement, des contrats de travail, du salaire et de la promotion.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Payer toutes les femmes au taux légal.
- b. Garantir des salaires, des horaires et des avantages équivalents, notamment eu égard à la pension de retraite, à tous les employés effectuant un travail équivalent.
- c. Engager des actions concrètes et vérifiables pour recruter et retenir des femmes et des candidats issus de groupes habituellement sous-représentés.
- d. Éliminer toute forme de discrimination basée sur des caractéristiques telles que le sexe, l'origine, l'ethnie, la religion, le handicap, les préférences sexuelles, l'identité sexuelle ou les stéréotypes culturels, dans tous les privilèges ou toutes les activités liées au travail, notamment les salaires, les horaires, les avantages, l'accès à l'emploi et aux qualifications et les conditions de travail.
- e. Interdire toute discrimination relative au statut marital ou parental ou au fait d'être en âge de procréer, dans les décisions concernant l'embauche ou la promotion, notamment en garantissant une sécurité de l'emploi permettant les congés maternité et parentaux et les absences pour cause de responsabilités familiales.
- f. Appliquer des politiques équitables vis-à-vis des employés non salariés, concernant les contrats de travail, le travail temporaire et le chômage technique qui ne doit pas affecter les femmes de manière disproportionnée.
- g. S'efforcer de payer un salaire de subsistance à toutes les femmes.

2. ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PRIVÉE ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes en adoptant, en appliquant et en favorisant également des politiques et des pratiques qui permettent d'équilibrer la vie professionnelle et la vie privée, et qui soutiennent la formation universitaire ou professionnelle et les développements de carrière.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Engager des actions concrètes et vérifiables visant à mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie privée, en appliquant et en favorisant des emplois du temps plus souples, les congés familiaux, la garde de personnes dépendantes, les programmes de bien-être et les possibilités de congés sabbatiques.
- b. Favoriser l'accès à un mode de garde d'enfants soit en proposant un service de garderie, soit en fournissant des informations et des ressources concernant les services de garde d'enfants.
- c. Proposer, de manière équitable aux deux sexes, des opportunités d'accès à l'alphabétisation, à l'éducation et à des techniques certifiées de formation professionnelle et d'information.
- d. Offrir des opportunités de développement de carrière comprenant des réseaux sociaux formels ou informels, des activités de prospection et des programmes de mentorat incluant des femmes de tous les niveaux, y compris des femmes qui travaillent dans des domaines non traditionnels.

3. SANTÉ, SÉCURITÉ ET PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes en adoptant et en appliquant des politiques et des pratiques protégeant la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employées.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Interdire et prévenir toute forme de violence sur le lieu de travail, notamment le harcèlement moral, verbal ou physique, et le harcèlement sexuel.
- b. Garantir la sécurité des employées sur leur lieu de travail, sur leur trajet pour rejoindre ou quitter leur lieu de travail et pendant toute activité liée à l'entreprise, et garantir la sécurité des prestataires extérieurs sur leur lieu de travail.
- c. Fournir et favoriser des politiques et des programmes de lutte contre les violences familiales.
- d. Supprimer et dénoncer toute condition de travail dangereuse et fournir une protection contre toute exposition à des produits chimiques nocifs ou toxiques sur le lieu de travail, en particulier lorsque ces substances ont des effets indésirables connus ou supposés sur la santé des femmes, notamment sur leur santé reproductive.
- e. Autoriser les interruptions de travail pour les employés qui nécessitent des soins médicaux ou des traitements pour eux ou pour les personnes à leur charge, notamment pour la planification familiale, les conseils ou les soins de santé génésique, et favoriser leur retour à un grade et à un salaire équivalents.
- f. Interdire toute discrimination à l'embauche basée sur l'état de santé, notamment pour les personnes diagnostiquées positives au VIH/SIDA ou les personnes handicapées.
- g. S'efforcer de proposer de services de santé et d'assurance équitables aux hommes et aux femmes.

4. GESTION ET ADMINISTRATION

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes en adoptant et en appliquant des politiques garantissant une participation équitable dans la gestion et l'administration.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Mettre en place des politiques et engager de réels efforts pour recruter et nommer des femmes aux postes de direction et au conseil d'administration de l'entreprise.
- b. Mettre en place des politiques et engager de réels efforts pour assurer la participation des femmes dans les prises de décisions et l'administration à tous les niveaux et dans toutes les branches de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le budget.
- c. Faire de l'égalité des sexes un facteur dans la mesure des performances, les objectifs de planification stratégique et les décisions budgétaires.

5. COMMERCE, CHAÎNE LOGISTIQUE ET PRATIQUES MERCATIQUES

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes en adoptant et en appliquant des politiques et des pratiques non discriminatoires dans les domaines du commerce, de la chaîne logistique, du choix des prestataires et de la mercatique.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Maintenir des normes mercatiques éthiques en respectant la dignité des femmes sur tous les supports de vente, promotionnels ou publicitaires, à l'exclusion de toute forme d'exploitation sexuelle dans les campagnes de publicité ou de marketing.

- b. Encourager et soutenir l'entrepreneuriat féminin, favoriser la conclusion de contrats et les autres relations commerciales avec des entreprises et des prestataires détenus par des femmes, notamment des micro-entreprises, et travailler avec elles pour obtenir des conditions de crédits et de prêts équitables.
- c. Interdire formellement les activités commerciales qui tolèrent, soutiennent ou participent de quelque manière que ce soit à un trafic, notamment à l'exploitations de main d'œuvre ou à l'exploitation sexuelle.
- d. Faire en sorte que les Principes soient appliqués non seulement vis-à-vis des employés mais aussi vis-à-vis des partenaires commerciaux comme les entrepreneurs indépendants, les sous-traitants, les travailleurs à domicile, les prestataires et les fournisseurs.
- e. Tenir compte de ces Principes dans le développement des produits et des services et dans les décisions majeures de l'entreprise, comme les fusions, les acquisitions, les co-entreprises et les financements.

6. ENGAGEMENT CIVIQUE ET COMMUNAUTAIRE

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes en adoptant et en appliquant des politiques visant à promouvoir la participation à la vie civique et à éliminer toute forme de discrimination et d'exploitation.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Encourager les fondations philanthropiques associées à l'entreprise à adopter ces Principes par le biais de dons, d'attributions de bourses, de projets d'initiatives et d'investissements.
- b. Encourager les femmes et les filles à entrer dans les filières non traditionnelles en leur donnant accès à des perspectives de carrière et à des programmes de formation spécialement conçus pour elles.
- c. Respecter le droit des employées à participer aux affaires légales, civiques et politiques (par exemple s'absenter pour aller voter) sans crainte de répercussion ou de représailles sur leur lieu de travail.
- d. Respecter la liberté d'association des employés, et en particulier le droit d'association des employées.
- e. Travailler avec les gouvernements et les communautés où l'entreprise est active pour éliminer la discrimination sexuelle et améliorer les opportunités de formation et les autres opportunités pour les femmes et les filles dans ces communautés, notamment en soutenant les organisations non gouvernementales créées par des femmes et les autres groupes qui agissent en faveur de la progression de la place des femmes.
- f. Exercer une action dynamique dans leur sphère d'influence afin de protéger les femmes du harcèlement sexuel, des violences, des mutilations, de l'intimidation, des représailles ou de tout autre refus de leurs droits fondamentaux en tant qu'êtres humains par les gouvernements et les acteurs non gouvernementaux qui les accueillent et refuser de tolérer les situations où les différences culturelles ou les coutumes sont utilisées pour nier les droits fondamentaux des femmes et des filles en tant qu'êtres humains.

7. TRANSPARENCE ET RESPONSABILITÉ

Les entreprises prendront des mesures concrètes pour obtenir la parité hommes-femmes dans leurs activités et leurs relations avec les parties prenantes en adoptant et en appliquant des politiques dévoilées publiquement, surveillées et appliquées.

Les éléments clés de ce principe sont les suivants :

- a. Rendre public leur engagement vis-à-vis de ces Principes par une déclaration du PDG ou d'autres moyens comparables, les afficher au vu de tous dans tous les lieux de travail et/ou les mettre à la disposition de tous les employés de manière facilement accessible et compréhensible.
- b. Développer et appliquer des politiques d'entreprise, des procédures, des formations et un système de rapports internes pour garantir le respect et l'application de ces Principes dans toute l'organisation.
- c. Établir des repères permettant de mesurer et de surveiller les progrès en direction de la parité hommes-femmes et de rendre les résultats publics.
- d. Conduire des auto-évaluations périodiques par la collecte et l'analyse de données, par des audits, par la divulgation et par la création de rapports sur l'état de l'application de ces Principes et les progrès réalisés.
- e. Établir une politique de réclamations claire, impartiale et sans représailles permettant aux employés de soumettre des commentaires, des recommandations, des rapports ou des plaintes concernant la manière dont ils sont traités sur leur lieu de travail.
- f. Engager un dialogue constructif avec les différents groupes de parties prenantes, notamment les employés, les organisations non gouvernementales ou sans but lucratif, les associations professionnelles, les investisseurs, les clients et les médias, sur la progression de l'application des Principes.
- g. Être transparentes concernant l'application des Principes et promouvoir leur adoption et leur application auprès des sociétés liées, des prestataires, des fournisseurs, des clients et des tiers avec lesquels les entreprises font des affaires.
- h. S'efforcer de faire en sorte que les relations avec le gouvernement et les politiques et pratiques d'investissements politiques intègrent ces Principes.