



BetterWork

L'égalité hommes- femmes dans l'industrie mondiale du vêtement

Principaux éléments de la stratégie
Better Work 2018-2022



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP

“La paix, la prospérité et la justice sociale sont tributaires de la réalisation effective de l’égalité entre hommes et femmes.”

– **GUY RYDER**
DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L’OIT



L'égalité des sexes est une chance

L'industrie mondiale du vêtement a le pouvoir de sortir des millions de femmes et d'hommes de la pauvreté à travers le monde et de faire progresser l'égalité hommes-femmes. Cela ne sera possible qu'à la condition que des emplois décents, de qualité, soient disponibles. Notre recherche a démontré que quand tous les travailleurs, hommes et femmes, sont traités de manière équitable et ont des emplois décents, tout le monde en bénéficie: les travailleurs eux-mêmes, leurs employeurs, l'industrie et les économies locales et nationales. Les emplois de qualité catalysent l'autonomisation économique des femmes, offrent une protection sociale et des mesures permettant de concilier travail et vie familiale, et s'exercent dans un environnement sans discrimination ni harcèlement. Si ces conditions ne sont pas réunies, l'accès des femmes aux emplois décents s'en trouve entravé.

Better Work – collaboration entre l'Organisation internationale du Travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque mondiale – rassemble tous les échelons de l'industrie du vêtement en vue d'améliorer les conditions de travail et de stimuler la compétitivité des entreprises de prêt-à-porter.

Depuis sa mise en place, le programme a touché trois millions de travailleurs dans huit pays producteurs de vêtements à travers le monde. Parmi eux, l'immense majorité sont des femmes: elles représentent 79 pour cent des employés des usines Better Work et l'essentiel de la main-d'œuvre du secteur tout entier. Better Work a réalisé une analyse approfondie de l'industrie du vêtement pour en savoir plus sur ces travailleuses. Elles ont habituellement moins de 30 ans et beaucoup ont émigré pour obtenir leur premier emploi formel dans une usine de confection. Les femmes ont tendance à être employées dans des professions peu qualifiées, peu valorisées, comme opératrices sur machine à coudre ou auxiliaires de fabrication, tandis que les hommes occupent plus souvent des postes d'encadrement mieux rémunérés. A cause de normes culturelles et sexospécifiques pernicieuses, les travailleuses font souvent l'objet de harcèlement sexuel à l'embauche et sur le lieu de travail; elles sont souvent discriminées

en matière de salaire, de conditions de travail, de prestations sociales (dont la protection de la maternité et la menace de renvoi en cas de grossesse), et de promotion.

Better Work s'est engagé à travailler avec des partenaires pour relever ces défis, à garantir des emplois de qualité dans l'industrie mondiale de l'habillement contribuant ainsi à faire progresser l'égalité hommes-femmes et à réaliser le potentiel de développement de ces emplois.

Si le traitement des problèmes d'égalité des sexes a toujours été une composante de Better Work, notre récente évaluation d'impact a montré que l'autonomisation des femmes n'est pas seulement un résultat majeur du programme, elle est aussi vitale pour la concrétisation de nos objectifs globaux. De ce fait, Better Work renouvelle son orientation stratégique vers l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation économique des femmes en plaçant les femmes au premier plan dans toutes les dimensions de notre action.

Défis posés à l'égalité hommes-femmes dans les usines Better Works

Même si nous avons réussi à améliorer les conditions de travail et à donner aux femmes plus d'autonomie professionnelle, l'égalité des sexes bute toujours sur plusieurs problèmes profondément enracinés dans les usines participant au programme Better Work. Il s'agit de tendances repérées dans l'ensemble de l'industrie textile ainsi que dans les pays où nous opérons de façon plus générale.

Ségrégation professionnelle

Les femmes ont tendance à être concentrées dans certains secteurs peu qualifiés et peu rémunérateurs, comme l'industrie textile où elles sont souvent cantonnées à des professions mal payées comme opératrices sur machine à coudre ou auxiliaires de fabrication. Du fait des stéréotypes relatifs aux aspirations, préférences et capacités respectives des hommes et des femmes, les employeurs ont une perception faussée des compétences et des comportements des femmes et des hommes. Cette tendance s'est amplifiée au cours des vingt dernières années: la production de vêtements ayant davantage recours à la technologie, les métiers sont de plus en plus qualifiés et mieux rémunérés, employant une plus forte proportion d'hommes.

Discrimination à l'embauche fondée sur le sexe

Si les tests de grossesse et la contraception sont rarement utilisés comme une condition à l'embauche dans les programmes nationaux Better Work, des formes plus subtiles de discrimination fondée sur la grossesse sont répandues. En outre, au Cambodge et en Jordanie, nous avons constaté que les hommes sont souvent victimes de discrimination à l'embauche en raison de stéréotypes qui veulent, par exemple, que le travail dans le secteur de la confection soit un travail féminin et que les hommes risquent davantage d'être des «fauteurs de trouble».

Ecart salarial entre hommes et femmes

La différence de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est particulièrement liée à la prédominance de mères qui travaillent, qui ont souvent à assumer des responsabilités familiales et souffrent par conséquent d'une capacité de gains nettement réduite.

Harcèlement sexuel

En raison de la ségrégation professionnelle et des systèmes de primes prévalant dans les usines, le harcèlement sexuel est monnaie courante dans l'industrie mondiale du vêtement. En raison de normes culturelles négatives, de la peur qu'éprouvent les victimes, de l'absence de mécanismes de signalement fonctionnels, et d'une tendance à considérer ce comportement comme «normal», le harcèlement sexuel est largement sous-déclaré. Cependant, nos enquêtes confidentielles ont montré que, quand Better Work a commencé ses opérations, 36 pour cent des travailleuses interviewées en moyenne étaient préoccupées par le harcèlement sexuel dans leurs usines.

Durée du travail

La production de vêtements se caractérise souvent par de longues heures de travail et des heures supplémentaires, pesant encore davantage sur les femmes qui sont les principales aidantes dans leur famille et leur communauté.

Rôles de supervision

Les femmes continuent d'être nettement sous-représentées dans les rôles de supervision eu égard à leur poids dans l'emploi total du secteur.

CONSIDÉRATIONS

Soins liés à la grossesse

Peu de pays Better Work ont une législation qui permet aux femmes enceintes d'accéder à des soins prénataux sans déduction de salaire. Le recours fréquent aux contrats de courte durée place les femmes dans une situation de vulnérabilité, souvent privées de prestations de maternité. Si tous les pays Better Work ont des prestations de maternité inscrites dans leur législation, seuls le Bangladesh et le Vietnam octroient un congé de maternité supérieur aux 14 semaines exigées par la convention n° 183 de l'OIT. La rémunération ou non du congé maternité dépend de l'ancienneté de l'employée. Les pauses pour allaitement sont aussi garanties par le droit du travail mais pas toujours rémunérées.

Représentation syndicale

Si les travailleuses sont de plus en plus souvent déléguées à l'échelon de l'usine, elles ne sont toujours pas représentées à égalité. En outre, les postes à responsabilité dans les fédérations et confédérations syndicales restent largement aux mains des hommes. Cela est en partie dû à des idéologies sexistes largement acceptées ainsi qu'à une réalité, celle que les femmes sont toujours censées assumer la majorité des responsabilités familiales à leur retour à la maison, ce qui les dissuade d'exercer des fonctions de représentante syndicale.

Deux considérations devraient être prises en compte dans notre travail relatif à l'égalité des sexes :

Premièrement, le changement ne relève pas de la seule responsabilité des femmes. Les hommes ont un rôle essentiel à jouer pour éliminer les obstacles et les stéréotypes, partager les tâches et les autres responsabilités, et soutenir activement la participation et le leadership des femmes dans tous les compartiments de leur vie et de leurs organisations. Pour agir durablement sur les inégalités entre hommes et femmes dans la société, l'engagement des hommes et des garçons est vital. Si beaucoup d'hommes veulent soutenir et mettre en œuvre les initiatives de Better Work en faveur de l'égalité des sexes, il faudra répondre de manière concrète et positive à leurs préoccupations, leurs intérêts, leurs espoirs et leurs problèmes.

Deuxièmement, nous reconnaissons que les hommes et les femmes ne forment pas des populations homogènes, isolées. Hommes et femmes peuvent être confrontés à des formes de discrimination qui se superposent, fondées sur leur statut socioéconomique, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur origine ethnique, leur religion, leur handicap, leur statut migratoire, leurs responsabilités familiales et leur âge.



CE QUI A MARCHÉ DANS LA RÉALISATION DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Better Work a eu un impact positif tangible sur la façon d'aborder les problèmes décrits ci-dessus et de promouvoir l'égalité hommes-femmes. Les données issues des enquêtes réalisées auprès de plus de 15 000 travailleurs et 2 000 directeurs à travers cinq pays montrent que depuis la création du programme:

Better Work a réduit l'écart salarial entre hommes et femmes jusqu'à 17%, réduit les problèmes de harcèlement sexuel jusqu'à 18% et accru l'accès des femmes aux soins prénataux de pas moins de 26%.



Les progrès des conditions de travail sont plus significatifs quand les femmes sont librement élues et équitablement représentées ou au sein des comités travailleurs-direction.



Les emplois de qualité pour les femmes ont des répercussions en termes de développement, notamment un **venu plus élevé**, une **meilleure santé** pour les travailleuses et leur famille et une **meilleure éducation** pour leurs enfants.



Les superviseurs femmes formées par Better Work ont obtenu **une hausse de 22% de la productivité** sur leur chaîne. Un lieu de travail sans harcèlement est aussi la source d'une plus forte rentabilité.



MISER SUR NOS RÉUSSITES:

Notre vision pour parvenir à l'égalité des sexes

Better Work aspire à une société où les femmes et les hommes ont un égal accès aux emplois décents, sont à l'abri des violences sexistes et des discriminations et peuvent jouir de leurs droits, réaliser leur potentiel et prendre leur avenir en main. D'ici à la fin de 2022, Better Work s'efforcera de promouvoir plus efficacement l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes dans la chaîne d'approvisionnement mondiale du vêtement à l'échelon de l'usine, en influençant les politiques et en renforçant les institutions et les pratiques au niveau national, régional et mondial.

Pour concrétiser cette vision, Better Work va accroître sa prise en compte des questions d'égalité hommes-femmes grâce à l'intégration des thèmes relatifs à l'égalité des sexes dans ses services aux usines, ses activités de mobilisation des politiques, ses recherches et sa communication. Nous allons aussi pousser à la prise en compte des questions d'égalité des sexes en interne, en renforçant nos processus de formation et d'apprentissage internes pour défendre l'égalité hommes-femmes parmi nous.

Nos travaux actuels et futurs s'articulent autour des thèmes d'égalité des sexes suivants:



Discrimination

Prévenir le harcèlement sexuel; lutter contre la discrimination contractuelle (embauche et ségrégation professionnelle); combler l'écart salarial entre hommes et femmes



Travail rémunéré & soins

Santé reproductive et santé génésique (SRSG) et droits associés (dont les soins de santé liés à la grossesse et la nutrition); protection de la maternité; allaitement; garde d'enfants



Participation & représentation

Représentation des travailleuses dans les comités d'usine (notamment les comités travailleurs-direction de Better Work) et dans les syndicats, les fédérations syndicales et les organisations d'employeurs; participation aux processus de négociation collective



Leadership & perfectionnement des compétences

Possibilités de carrière dans les usines (par ex., poste de contremaître ou de direction); fonctions dirigeantes dans les gouvernements, les organisations syndicales et patronales; éducation financière et gestion du budget familial

L'approche Better Work du changement

Nos domaines d'intervention ciblés donnent la priorité à l'autonomisation économique des femmes dans toutes nos activités. En mettant l'accent sur les quatre thèmes relevant de l'égalité des sexes dans notre travail quotidien, nous pourrions faire progresser l'agenda pour l'égalité des sexes et maximiser notre impact en termes d'amélioration des conditions de travail et de la productivité dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement mondiale du vêtement.

Services en usine

Le cœur de l'activité de Better Work se situe dans ses interactions avec les travailleurs, employeurs, inspecteurs du travail, fabricants et marques. Better Work va faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes en remédiant aux normes sexistes grâce à nos services fournis à l'échelon des usines (évaluation, conseil et formation). En renforçant la perspective sexospécifique de nos évaluations, nous améliorerons notre aptitude à identifier les nombreux problèmes liés à l'égalité des sexes dans les usines et à les résoudre, y compris s'agissant de sujets particulièrement sensibles comme le harcèlement sexuel au travail.

Nous allons continuer à lutter contre la non-conformité grâce à nos services de conseil, en assurant aux femmes une visibilité et une juste représentation dans le dialogue social. Par nos services de conseil et de formation, nous continuerons de promouvoir le développement des compétences et d'étendre nos initiatives afin de renforcer la confiance des femmes, leur leadership et leur évolution de carrière, notamment par la formation aux techniques d'encadrement.

Mobilisation de la chaîne d'approvisionnement mondiale (CAM)

Les données recueillies au niveau des usines sur la prévalence du harcèlement sexuel, la dynamique de discrimination, la progression de carrière et les attitudes envers la protection de la maternité nous permettent d'exercer une influence sur les marques et les distributeurs pour qu'ils privilégient l'autonomisation économique des femmes et changent la culture et les pratiques professionnelles dans leurs chaînes logistiques. Better Work est très bien placé pour collaborer avec les marques et les fabricants afin de promouvoir des pratiques respectueuses de l'égalité hommes-femmes dans la chaîne d'approvisionnement mondiale.

En raison de sa position unique de catalyseur du changement dans la CAM du vêtement, Better Work est également bien placé pour créer des synergies et des partenariats au niveau local et mondial avec d'autres organisations qui ont une expertise particulière des thèmes relatifs à l'égalité des sexes que nous avons définis et qui dépassent les compétences fondamentales de notre programme. Nous allons forger de nouvelles alliances dans la chaîne d'approvisionnement pour faire progresser nos objectifs.

Influencer les politiques nationales et mondiales sur l'égalité des sexes

Compte tenu du poids du secteur de la confection dans les pays où opère Better Work, cette industrie constitue un excellent point d'entrée pour construire des institutions nationales plus efficaces, pour renforcer les partenariats public-privé et combler les lacunes des politiques.

Better Work est bien placé pour renforcer les institutions publiques grâce aux partenariats conclus avec les divers acteurs concernés, dont les gouvernements nationaux, les syndicats et les organisations d'employeurs. Les gouvernements sont d'abord responsables de renforcer et de faire appliquer les lois et les réglementations, y compris par la ratification des conventions de l'OIT pertinentes; ce qui veut dire qu'ils sont idéalement placés pour faire progresser l'égalité des sexes et donner plus d'autonomie aux femmes sur le plan économique. Les syndicats et les organisations patronales ont un rôle clé à jouer pour garantir que les femmes puissent faire entendre leurs voix et qu'elles bénéficient d'une juste représentation parmi leurs membres et leurs dirigeants, en particulier dans une industrie ayant un tel taux d'activité des femmes. A l'échelle mondiale, comme l'OIT et le Groupe de la Banque mondiale vont renforcer leur collaboration sur des politiques complémentaires favorisant le travail décent et la compétitivité, ils contribueront aussi à créer un environnement favorable qui catalyse l'autonomisation économique des femmes.

Les données et conclusions tirées des recherches exclusives de Better Work sont utilisées pour sensibiliser au niveau des usines, du secteur et à l'échelon national, ainsi que dans les campagnes et autres modes de communication contribuant à éclairer le dialogue politique mondial sur les Objectifs de développement durable (ODD). Le pouvoir rassembleur unique de Better Work à l'égard des participants à la chaîne d'approvisionnement mondiale du vêtement sera utilisé pour influencer les normes relatives à l'égalité hommes-femmes.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES AU SEIN DE L'ÉQUIPE BETTER WORK

Afin d'être encore plus efficaces dans notre travail orienté vers les usines, nous nous sommes engagés à renforcer les capacités de notre équipe en matière d'égalité des sexes en investissant dans l'offre de formation et d'apprentissage pour notre personnel. Plus généralement, nous avons aussi la responsabilité de contribuer à améliorer les pratiques du secteur public pour l'emploi des hommes et des femmes et de créer et garantir des emplois décents. Dans le cadre d'une organisation édictant des normes, Better Work met en pratique ce qu'il défend.

L'équipe de Better Work s'occupe des normes liées à l'égalité hommes-femmes pour garantir un milieu de travail sans harcèlement (sexuel). Nous reconnaissons les défis que constituent la conciliation d'un travail salarié et de responsabilités familiales et l'adaptation de nos lieux et conditions de travail pour permettre aux femmes et aux hommes de vivre sur un pied d'égalité des vies épanouissantes en tant que travailleurs et parents. En matière d'emploi, l'équipe s'est engagée à promouvoir le leadership, les compétences et l'évolution de carrière des femmes.

THÈMES DE L'ÉGALITÉ DES SEXES



Discrimination



Travail salarié & soins



Participation & représentation



Leadership & Perfectionnement des compétences

DOMAINES D'INTERVENTION

Pratiques d'entreprise dans la chaîne d'approvisionnement mondiale du vêtement



Services en usine



Influencer les acteurs de la CAM

Politiques et pratiques au niveau national, régional et mondial



Niveau national



Niveau mondial

PRODUITS

Sensibilisation de tous les travailleurs à l'égalité des sexes

Formation des femmes pour améliorer leurs perspectives de carrière

Formation des femmes pour qu'elles jouent un rôle proactif dans les comités travailleurs-direction et dans les syndicats

Partenariats avec les marques et distributeurs mondiaux pour amplifier leurs initiatives en faveur de l'égalité des sexes dans la CAM du vêtement

Partenariats avec les acteurs nationaux et campagne de promotion pour des politiques et des pratiques tenant compte de l'égalité hommes-femmes

Campagne de promotion pour des politiques et des pratiques tenant compte de l'égalité H-F, en particulier sur les violences sexistes

RÉSULTATS

Moins de discriminations liées au genre, par ex. réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes et du harcèlement sexuel au travail.

Plus de femmes aux postes dirigeants dans les usines.

Plus de femmes formées et armées pour jouer un rôle proactif dans les syndicats et les comités bipartites

Adoption de politiques et pratiques tenant compte de l'égalité H-F dans la CAM au-delà des usines Better Work, notamment pour les soins, la nutrition et les soins pré ou postnataux.

Engagement des acteurs de la CAM à soutenir les discussions au niveau des politiques nationales et mondiales

Participation et représentation renforcées des femmes

Renforcement des cadres juridiques pour lutter contre les différentes formes de discrimination

Elaboration des politiques mondiales d'égalité des sexes sur la base de données factuelles

Adoption d'une norme de l'OIT sur les violences sexistes

IMPACT

Un milieu de travail sans discrimination, sans violence ni harcèlement

Une meilleure sensibilisation sanitaire et une agence plus forte au service des travailleuses

Participation et représentation accrues des femmes dans les mécanismes de dialogue social au niveau de l'usine, du secteur et à l'échelon national

Les femmes occupent des postes à responsabilité dans les usines et parmi les mandants tripartites

1 PAS DE PAUVRETÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

PROCESSUS INTERNE	SERVICES EN USINE	RECHERCHE COMMUNICATION & INFLUENCE POLITIQUE	PARTENARIATS
Formation du personnel	Extension de la formation à la prévention du harcèlement sexuel	Recherche relative aux impacts sur l'égalité des sexes	Collaboration avec les gouvernements nationaux sur des cadres politiques et juridiques tenant compte de l'égalité H-F
Campagne de sensibilisation en interne	Extension de la formation aux techniques d'encadrement pour les femmes Quotas pour la représentation des femmes dans les CCAP Enquête approfondie sur la discrimination dans les évaluations	Campagne de sensibilisation Eclairer les politiques de l'OIT et de la SFI/ Banque mondiale	Renforcement des capacités des syndicats et des organisations d'employeurs pour la prise en compte de l'égalité des sexes Exploiter les priorités et l'accès des marques pour susciter le changement dans leurs chaînes d'approvisionnement Collaboration avec les ONG locales et mondiales dans divers domaines: SRSR, nutrition, allaitement, soins pré et postnataux, éducation financière

Un lieu de travail plus équitable est à portée de main

S'il reste de nombreux défis à relever pour parvenir à une égalité complète entre hommes et femmes dans les usines textile du monde, des progrès considérables ont été enregistrés. Le succès de notre modèle pour l'amélioration des conditions de travail grâce à l'autonomisation des femmes a été validé par une recherche indépendante. Aujourd'hui, nous nous appuyons sur cette réussite, et sur les enseignements tirés de cette recherche, pour étendre ces retombées positives à l'égalité des sexes et parvenir à un changement durable. Nous rendrons compte à tous les acteurs concernés de nos progrès tout en continuant d'affiner notre vision et de mettre en œuvre cette stratégie.

REMERCIEMENTS

La Stratégie pour l'égalité hommes-femmes a été rédigée par Nyske Janssen et Arianna Rossi, avec les contributions de Yuki Kobayashi, Kaitlyn Swain et Inthira Tirangkura. Des commentaires et des conseils complémentaires ont été apportés par les collègues Better Work de l'OIT, de la SFI et des équipes nationales. Nous tenons à remercier pour leurs commentaires les collègues du service des Questions de genre, d'égalité et de diversité de l'OIT (Shauna Olney, Eric Carlson, Raphael Crowe et Joni Simpson), ainsi que les membres du Comité consultatif mondial de Better Work. Claire Anholt Duthuit a assuré la rédaction du document et supervisé sa conception. Les photos sont de Marcel Crozet. Les données de recherche citées dans le rapport sont tirées de Brown, DK et al. (2016) «Impact evaluation of Better Work: A Report from Tufts University», sauf mention contraire.

Le programme mondial Better Work est financé par les marques et les usines qui y participent et par les principaux pays donateurs suivants (par ordre alphabétique):

Allemagne (Ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement, BMZ)

Australie (Ministère des Affaires étrangères et du Commerce, DFAT)

Danemark (Ministère des Affaires étrangères, Danida)

Etats-Unis (Département du Travail des Etats-Unis, USDOL)

Pays-Bas (Ministère des Affaires étrangères)

Suisse (Secrétariat d'Etat à l'Economie, SECO)

Pour suivre notre actualité, découvrir nos études de cas et de nouvelles recherches, consultez notre site web et suivez-nous sur les réseaux sociaux.

 betterwork.org

 [@Better_Work](https://twitter.com/Better_Work)

 [BetterWorkProgramme](https://www.facebook.com/BetterWorkProgramme)



International
Labour
Organization



International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP