

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

MARS 2020

LES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES EN PRATIQUE



PRINCIPE 2

Traiter tous les hommes et toutes les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations

Sommaire

1. Contexte
2. Mesures
3. Défis
4. Résultats
5. Recommandations

ÉTUDE DE CAS : DIAGEO METTRE À PROFIT UNE CULTURE D'INTÉGRATION ET DE DIVERSITÉ

DES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE L'EXPÉRIENCE

- Le fait d'éliminer une partie du stress ressenti en périodes de changements personnels importants aide les employés à retourner au travail en se sentant soutenus et impliqués.
- Mettre en lumière les modèles masculins qui ont bénéficié d'un congé de paternité contribue à normaliser la culture des hommes qui prennent un congé pour s'occuper de leur nouvel enfant.
- Soutenir les employés grâce à des politiques favorables à la famille permet d'attirer les meilleurs talents du marché et crée un avantage concurrentiel pour l'entreprise, tout en contribuant à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et au bien-être des employés.
- Donner la possibilité à toute personne, indépendamment de son genre, de prendre un congé parental prolongé, qu'elle devienne parent par voie biologique, par l'intermédiaire d'une mère porteuse ou par adoption, crée une culture d'intégration au sein des entreprises, tout en contribuant à déclencher des changements positifs dans la société.
- Pour faire véritablement progresser l'égalité entre les sexes dans le monde du travail, il convient de changer fondamentalement un large éventail de pratiques, de politiques et de normes culturelles relatives au congé parental.

CONTEXTE

Diageo est une multinationale britannique de boissons alcoolisées. L'entreprise compte plus de 200 marques, dont Smirnoff, Johnnie Walker, Baileys et Guinness, vendues dans 180 pays. Elle emploie 28 000 personnes.

Au cours de la dernière décennie, Diageo a connu une importante transformation en matière d'intégration et de diversité, avec un changement radical particulièrement flagrant en matière d'égalité entre les sexes. En 2009, le comité exécutif de Diageo était entièrement composé d'hommes et seule une poignée de femmes occupait des postes de direction. Aujourd'hui, environ 40 % des membres du comité exécutif de Diageo sont des femmes et le comité exécutif est composé de membres de six nationalités différentes parlant plusieurs langues.

Diageo attribue ce changement à un engagement en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes aux plus hauts niveaux de l'organisation. Le directeur général de la société, Ivan Menezes, qui a rejoint Diageo en 2013, a joué un rôle déterminant dans la mise en œuvre du programme d'intégration et de diversité. « Ivan reconnaît pleinement la nécessité de la diversité des membres de la direction et des employés et cela imprègne l'ensemble de l'organisation », a déclaré Mairéad Nayager, directeur des ressources humaines. Ce travail est motivé par la conviction selon laquelle des entreprises alliant intégration et diversité sont plus performantes.

Une nouvelle politique mondiale relative au congé familial s'est récemment ajoutée aux travaux de Diageo en matière d'intégration et de diversité. L'entreprise est convaincue que le fait de soutenir les employés au moment où ils deviennent parents permet non seulement

d'appuyer les valeurs de l'entreprise, mais aussi de renforcer son avantage concurrentiel en attirant les meilleurs talents et en fidélisant les employés, tout en contribuant à créer un équilibre positif entre travail et vie privée ainsi qu'à améliorer le bien-être de tous les employés.

MESURES

En avril 2019, Diageo a annoncé la mise en place d'une nouvelle politique de congé familial pour les employés du Royaume-Uni, indépendamment de leur genre et de leur orientation sexuelle. En vertu de cette politique, toute personne a droit à une année complète de congé, qu'elle devienne parent par voie biologique, par l'intermédiaire d'une mère porteuse ou par adoption, les 26 premières semaines étant pleinement rémunérées, tout en conservant les avantages et les primes.

« Une véritable égalité entre les sexes dans le monde du travail exige des changements fondamentaux dans un large éventail de pratiques de travail, notamment un remaniement des politiques et des normes culturelles relatives au congé parental. Cette initiative vise à faire correspondre l'ambition à l'action ainsi qu'à aider tous nos collègues — quel que soit leur genre — à connaître la joie de fonder une famille, tout en continuant à s'épanouir au travail », a déclaré Mairéad Nayager.

Quelques mois plus tard, Diageo a commencé à déployer cette politique à l'échelle mondiale, en offrant initialement aux employées féminines, sur tous les marchés, un minimum de 26 semaines de congé maternité pleinement rémunérées, et en fixant une norme minimale mondiale de quatre semaines de congé de paternité en conservant entièrement le bénéfice de leur rémunération. Dans la majorité des pays, Diageo a mis en place des congés de maternité et de paternité totalement égaux.

La politique mondiale de congé familial a été établie pour assurer le bien-être des employés. Cette politique offre la possibilité aux employés de tisser des liens avec leurs enfants, tout en éliminant une partie du stress ressenti en périodes de changements personnels importants. C'est une preuve de la volonté du comité exécutif d'être progressiste et audacieux en matière d'intégration et de diversité.

« Nous nous engageons à constituer des effectifs pleinement inclusifs et ouverts à la diversité et nous sommes fermement convaincus que les entreprises jouent un rôle important dans le façonnement de l'avenir de la société. Les entreprises d'envergure mondiale comme Diageo doivent prendre des mesures audacieuses en ce qui concerne les politiques et l'environnement de travail de leurs employés afin de garantir que les progrès que chacun mérite se produisent », a affirmé M^{me} Nayager.

Le fait que la nouvelle politique se réfère à tous les parents, quel que soit leur genre, démontre un engagement en faveur de l'égalité entre les sexes. « Que vous soyez un homme ou une femme, vous avez le droit de connaître la joie de fonder une famille et de savoir que vous avez un emploi auquel vous pouvez revenir », a déclaré Ira Read, responsable de l'intégration et de la diversité.

Cette approche du congé familial est plus qu'une simple politique interne pour Diageo. Selon Tatiana Sereno, directrice des ressources humaines au Paraguay, en Uruguay et au Brésil, l'entreprise espère que cette démarche contribuera à déclencher des changements dans la société et à renforcer le pouvoir d'action des femmes dans la société au sens large. Au Brésil, par exemple, la loi donne droit à

cinq jours de congé de paternité aux nouveaux pères. Aller au-delà des exigences légales a constitué un énorme changement pour les parents qui travaillent chez Diageo dans cette partie du monde.

« C'était presque comme un rêve pour eux », a affirmé M^{me} Sereno. « Un père de famille brésilien m'a dit qu'il comprenait désormais vraiment le rôle d'un parent et ce que signifiait l'égalité en termes de travail domestique et d'éducation d'un enfant. Il a eu le temps de créer des liens avec son troisième enfant. Lorsque sa partenaire va travailler, c'est lui qui est présent pour les visites chez le médecin et qui prévoit tout avec la garderie. C'est probablement lui qui verra les premiers pas de sa fille. De plus, cela permettra à sa partenaire de faire évoluer sa carrière professionnelle. »

Ervin Trykowski est un ambassadeur mondial du whisky écossais basé en Écosse. Il a récemment pris six mois de congé familial pleinement rémunéré. « C'était une occasion incroyable de passer les six premiers mois avec notre fils Rupert tout en percevant pleinement mon salaire », a-t-il expliqué. « Les premiers mois de vie comportent tellement de moments importants. Cela signifie beaucoup d'avoir cette chance de créer des liens avec notre fils et d'être présent à chaque instant. Les six derniers mois ont également été l'une des plus grandes expériences en termes d'apprentissage dans ma vie. J'ai tout appris, des niveaux d'organisation militaire à la capacité de garder la tête froide. Je suis sûr qu'à mon retour au travail je serai plus organisé, plus patient et plus compatissant. Certains de mes amis n'ont eu que deux semaines de congé lorsqu'ils sont devenus pères. Ce n'est pas suffisant. La politique de Diageo en matière de congés familiaux a changé la façon dont nous avons pu vivre en famille, et j'espère que davantage d'entreprises donneront aux pères cette chance magique. »



CHRONOLOGIE

Avril
2019

Juillet
2019

Janvier
2020

Une nouvelle politique de congé familial est lancée au Royaume-Uni, offrant à tous les employés six mois de congé à pleine rémunération et jusqu'à un an de congé.

Début du déploiement mondial de la politique. Toutes les femmes ont droit à six mois de congé de maternité en conservant le bénéfice de leur rémunération. Diageo fixe une norme minimale de quatre semaines de congé de paternité au niveau mondial.

La majorité des marchés s'efforcent d'uniformiser les congés de maternité et de paternité, notamment en Europe, en Amérique du Nord, à Singapour, en Australie, en Russie, en Thaïlande et aux Philippines.

DÉFIS

Diageo s'est rendue compte que pour accélérer l'instauration d'une véritable égalité entre les sexes sur le lieu de travail, la politique de l'entreprise en matière de congé parental devait être radicalement modifiée. L'on savait, toutefois, qu'il serait difficile d'atteindre ce niveau de changement culturel dans une organisation qui s'étend sur 180 pays et dont les employés viennent d'horizons très divers. Il était essentiel de s'assurer que les hommes se sentent à l'aise à l'idée de saisir cette chance.

Dans cette optique, Diageo a veillé à ce que les membres du comité exécutif communiquent et attirent l'attention sur le lancement de la politique, en la soutenant et en l'approuvant pleinement. Des

exemples de modèles masculins ayant pris un congé de paternité, ou prévu d'en prendre un, ont été partagés, dans le but de normaliser cette pratique. Une vidéo d'un employé qui avait pris un congé de paternité a notamment été largement diffusée en interne et en dehors de Diageo.

Diageo a également recueilli les réactions immédiates des employés lors de l'adoption de la politique et les a consignées dans une série de courts clips vidéo. La réponse a été extrêmement positive, un employé masculin ayant même déclaré qu'il était « époustoufflé » de savoir qu'il pouvait jouer un rôle parental à parts égales.

DÉFIS

Mettre en œuvre un changement culturel dans une organisation qui s'étend sur 180 pays et dont les employés viennent de milieux très divers.

Normaliser la culture de la prise de congé de paternité.

Approbation claire du comité exécutif largement communiquée lors du lancement de la politique.

Mise en évidence des modèles masculins qui ont pris ou prévoient de prendre un congé de paternité et large partage de leurs réactions positives.

MÉTHODE

RÉSULTATS

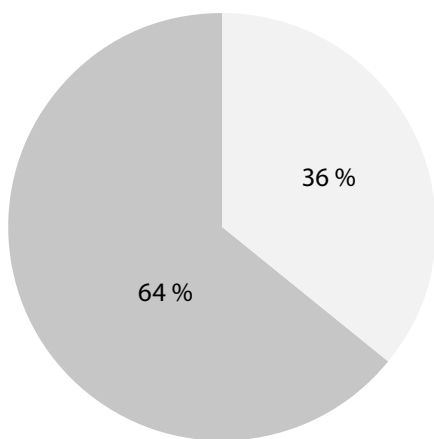
La nouvelle politique de Diageo en matière de congé familial a reçu un accueil très positif de la part des employés. Le nombre d'hommes qui prennent un congé familial a augmenté, tout comme la durée du congé.

Ce succès immédiat peut être attribué aux efforts déployés pendant 10 ans pour instaurer et promouvoir une culture d'intégration. Par exemple, les groupes-ressources d'employés, tels que le groupe Spirited Women, le Rainbow Network et le groupe REACH récemment créé pour les employés de diverses origines ethniques au Royaume-Uni, ont joué un rôle important dans le renforcement des moyens

d'action des employés et de la prise de conscience en leur sein, tout comme la célébration des semaines d'intégration qui couvrent des sujets liés à la diversité et à l'intégration allant des alliés et de l'autisme sur le lieu de travail à l'importance de modèles LGBTQ+.

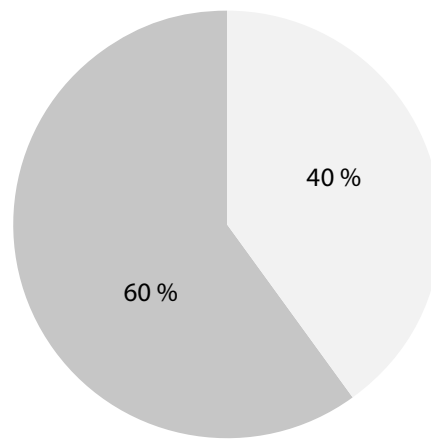
Ces efforts ont accompagné une amélioration constante de l'équilibre femmes-hommes dans l'organisation : environ 40 % des membres du comité exécutif de Diageo sont des femmes, plus de 36 % des cadres supérieurs sont des femmes et l'entreprise a pour objectif d'atteindre 40 % de femmes dans l'équipe de direction (un groupe de postes en dessous du comité exécutif) d'ici à 2025.

FEMMES DANS LE COMITÉ EXÉCUTIF



2020

FEMMES DANS L'ÉQUIPE DE DIRECTION










2020


Femmes
Hommes

LE RÔLE DES PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES


Diageo est fière d'avoir été la première entreprise de boissons alcoolisées à signer les principes d'autonomisation des femmes (WEFs). La signature de ces principes et l'appartenance à cette communauté mondiale s'aligne sur l'engagement de Diageo à ne pas se contenter d'assurer la diversité sur le lieu de travail pour


sa propre entreprise, mais à développer les talents, les compétences et les capacités des femmes qui travaillent ailleurs dans l'industrie. Diageo est également signataire du Pacte mondial des Nations Unies et s'aligne sur l'objectif de développement durable n° 5 des Nations Unies relatif à l'égalité des sexes.

- Principe 1  Disposer d'une équipe de direction favorable à l'égalité des genres.
- Principe 2  Traiter tous les hommes et toutes les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations.
- Principe 3  Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des femmes et des hommes au travail.
- Principe 4  Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes.
- Principe 5  Mettre en œuvre des pratiques au niveau du développement de l'entreprise, de la chaîne d'approvisionnement et du marketing qui permettent d'autonomiser les femmes.
- Principe 6  Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives au sein de la communauté et des activités de sensibilisation.
- Principe 7  Mesurer et communiquer publiquement sur les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

 weps.org

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

 weps@unwomen.org

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

Financé par :

Produit par :

À l'appui des :



European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office