

Multinationales et droits des femmes : pour un devoir de vigilance intégrant la dimension de genre

Septembre 2020



Photo de couverture : Febby Bwalya porte son enfant sur le chemin de son potager qui surplombe la mine de cuivre de KCM à Tsopane, en Zambie. KCM appartient à Vedanta, une entreprise minière britannique et indienne. Le mari de Febby Bwalya a travaillé pour KCM.

KADIR VAN LOHUIZEN / NOOR POUR ACTIONAID



L'arrivée d'une entreprise hydroélectrique étrangère à Santa Cruz de Barillas, au Guatemala, a conduit à des violations des droits des peuples autochtones. Un groupe de Mayas, en majorité composé de femmes, a installé un camp de résistance pour empêcher les machines de pénétrer leur territoire et rivière sacrés. PHOTO : CAMPAÑA TIERRA GUATEMALA. PEDRO ARMESTRE POUR ACTIONAID ESPAGNE - ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD

RÉSUMÉ

Les impacts négatifs des activités des entreprises sur les droits humains ne sont en aucun cas neutres du point de vue du genre. ActionAid, par sa longue expérience auprès de nombreuses communautés dans le monde, a constaté à maintes reprises comment la régulation des entreprises pourrait contribuer à protéger les droits des femmes et promouvoir l'égalité. Cependant, un grand nombre de gouvernements et d'entreprises doivent encore adopter, mettre en œuvre et renforcer des mécanismes de redevabilité pour les entreprises.

Ces dernières années, de nombreux pays ont commencé à envisager d'imposer aux entreprises de prévenir et atténuer les risques de violations des droits humains dans leurs chaînes d'approvisionnement. Que ce soit au niveau national, régional ou international, ces processus législatifs sont une occasion majeure de garantir que les entreprises respectent les droits fondamentaux des femmes, et d'améliorer

la contribution des entreprises à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une approche plus cohérente et fondée sur les droits.

ActionAid appelle les gouvernements à imposer aux entreprises de prendre des mesures qui tiennent compte de la dimension de genre pour prévenir les violations des droits humains dans le cadre de leurs activités et dans leurs chaînes d'approvisionnement, et pour garantir l'accès à la justice aux victimes d'abus. Les gouvernements et les citoyen-ne-s doivent pouvoir demander des comptes aux entreprises, en particulier aux multinationales, sur le respect des droits humains et de l'environnement. Des recommandations pratiques pour les gouvernements et les entreprises sont décrites dans les derniers chapitres de ce document.

SOMMAIRE

PAGE 3

Résumé

PAGE 5

Introduction

PAGE 7

Chapitre 1

Les effets négatifs des activités des entreprises sur les droits humains ne sont pas neutres du point de vue du genre

PAGE 14

Chapitre 2

Pourquoi intégrer la dimension de genre dans le devoir de vigilance des entreprises ?

PAGE 16

Chapitre 3

Comment les entreprises peuvent-elles intégrer la dimension de genre dans leur devoir de vigilance ?

PAGE 20

Chapitre 4

Comment les États peuvent-ils intégrer la dimension de genre dans leurs politiques de responsabilisation des entreprises ?

PAGE 24

Sources et lectures complémentaires

PAGE 25

Références



Mary est une paysanne du marais de Yala, dans l'ouest du Kenya. Il y a quelques années, une compagnie étrangère s'est installée dans la région pour produire du riz à grande échelle. Cela a provoqué des dommages importants pour la communauté locale qui s'est engagée dans un long combat pour faire valoir ses droits fonciers. PHOTO : ALLAN GICHIGI POUR ACTIONAID

INTRODUCTION

Pollution, accaparement de terres, exploitation des travailleurs et travailleuses, violence contre les défenseur-se-s des droits humains... les multinationales parviennent souvent à éviter toute sanction pour les violations de droits humains et les désastres environnementaux liés à leurs activités. Pour les femmes, les répercussions peuvent être encore plus grandes, en particulier pour celles qui vivent dans la pauvreté et dans des communautés marginalisées.

Cela se traduit de plusieurs façons. Lorsque les sources d'eau sont polluées, les femmes doivent se déplacer plus loin pour aller chercher de l'eau, et lorsque les enfants tombent malades à cause de l'eau polluée, le travail domestique et de soin non rémunéré des femmes augmente. Du fait des inégalités entre les genres et de normes patriarcales bien ancrées, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs manufacturier et agroalimentaire orientés vers l'exportation, tous deux caractérisés par de très mauvaises conditions de travail dans de nombreux pays du monde. Les femmes sont également plus

vulnérables aux accaparements de terres, car elles ne sont souvent pas autorisées à posséder légalement des terres, alors qu'elles produisent une grande partie des aliments consommés dans les pays en développement¹. Enfin, les femmes luttent chaque jour contre les inégalités et les abus, mais elles n'ont pas les moyens d'accéder à la justice.

Les impacts négatifs des activités des entreprises sur les droits humains ne sont en aucun cas neutres du point de vue du genre. Ces activités peuvent entraîner des préjudices et des discriminations nouvelles ou exacerber les inégalités existantes entre les hommes et les femmes, et créer des discriminations supplémentaires en lien avec l'origine, la classe, l'âge, la caste, le statut de migrant-e, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou la situation géographique. Or, lorsqu'elles cherchent à obtenir réparation, les femmes et les personnes non binaires se heurtent à davantage d'obstacles que les hommes, en raison des normes patriarcales.

Ces dernières années, les États ont porté une attention croissante à la prévention et à l'atténuation des risques de violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises, et à l'accès à la justice des victimes de ces abus. On peut le constater par exemple dans la législation sur le devoir de vigilance des entreprises, qui émerge dans des pays comme la France et s'appuie sur les *Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les Droits de l'Homme*.

La création d'une obligation légale de vigilance sur les droits humains est essentielle pour engager les entreprises à identifier, prévenir et atténuer leurs impacts négatifs. La législation doit prévoir une responsabilité réelle, avec un accès à des voies de recours en cas de violation des droits tout au long des chaînes d'approvisionnement et pour l'ensemble des activités des entreprises, en particulier dans les contextes où les cadres juridiques et l'application des réglementations régissant l'activité des entreprises peuvent être faibles – comme c'est le cas dans de nombreux pays en développement.

L'identification et la prise en compte des effets négatifs des activités des entreprises sur les droits des femmes doivent être intégrés dans ces nouvelles législations et dans les politiques et stratégies plus larges relatives aux entreprises et aux droits humains, faute de quoi les femmes risquent d'être laissées pour compte.

Cette étude explique pourquoi une telle approche est nécessaire et comment les États et les entreprises peuvent intégrer la dimension de genre dans les normes existantes ou en cours d'élaboration pour le respect des droits humains. Elle s'appuie sur des exemples concrets du travail mené par ActionAid dans différents pays : des usines de vêtements ou de jouets (Bangladesh, Cambodge, Chine) aux projets miniers (Nicaragua, Zambie), en passant par les investissements agricoles (Guinée-Bissau, Guatemala, Malawi). Elle comprend quatre chapitres.

Chapitre 1 : les effets négatifs des activités des entreprises sur les droits humains ne sont pas neutres du point de vue du genre.

- Cinq exemples de répercussions négatives des activités des entreprises sur les droits économiques des femmes, leur accès à la terre, leurs conditions de travail, le travail domestique et de soin non rémunéré qu'elles réalisent, et sur leur exposition à la violence.

Chapitre 2 : pourquoi intégrer la dimension de genre dans le devoir de vigilance des entreprises ?

- La discrimination fondée sur le genre est largement invisible et n'est pas mise en évidence dans les analyses de risques de violation des droits humains. Les normes existantes ne comportent pas de dimension de genre, malgré les recommandations de plusieurs organisations internationales. Or des mesures inadaptées pourraient renforcer l'inégalité entre les genres.

Chapitre 3 : comment les entreprises peuvent-elles intégrer la dimension de genre dans leur devoir de vigilance sur les droits humains ?

- Il s'agit de reconnaître que le fonctionnement d'une entreprise est influencé par des normes stéréotypées, des préjugés culturels parfois complexes et des déséquilibres de pouvoir, que l'entreprise influence en retour. Nous présentons nos attentes à l'égard des entreprises en ce qui concerne leur devoir de vigilance sur le respect des droits humains.

Chapitre 4 : comment les États peuvent-ils intégrer la dimension de genre dans leurs politiques de responsabilisation des entreprises ?

- Nous présentons une série de recommandations aux États pour des législations adaptées au niveau national, régional, et dans le cadre des négociations pour un traité des Nations unies sur les entreprises et les droits humains, mais aussi pour la garantie de l'accès à la justice et pour la protection des défenseuses des droits humains.

CHAPITRE 1 : LES EFFETS NÉGATIFS DES ACTIVITÉS DES ENTREPRISES SUR LES DROITS HUMAINS NE SONT PAS NEUTRES DU POINT DE VUE DU GENRE

Les femmes comme les hommes sont confronté-e-s à des violations des droits humains liées aux activités des entreprises. Cependant, au cours de nos nombreuses années de travail avec les communautés touchées par les abus des entreprises, partout dans le monde, nous avons constaté que les femmes subissent les effets négatifs des activités des entreprises différemment et de manière disproportionnée par rapport aux hommes – qu’il s’agisse de leurs droits à la terre, à la santé, à

ne pas subir de violence, ou de leur droit à un travail décent.

Nos recherches montrent également que les femmes, notamment les défenseuses des droits humains et de l’environnement, sont confrontées à des abus et des violences fondés sur le genre, et se heurtent à des obstacles spécifiques dans leur quête de justice.



Cinq exemples d’effets négatifs différents et disproportionnés des activités des entreprises sur les femmes

1. Répercussions sur les droits économiques des femmes

Bien souvent, les investissements et les activités des entreprises ont des effets négatifs disproportionnés sur les droits économiques des femmes, tandis que les avantages qui en découlent, tels que la création d’emplois ou l’indemnisation en cas d’expropriation foncière, ne profitent qu’aux hommes.

D’après des enquêtes menées en 2012 et en 2013 en Guinée-Bissau², une entreprise espagnole du secteur agro-industriel s’est appropriée des terres communautaires dans une région où la riziculture, essentiellement pratiquée par des femmes pour nourrir leurs familles, était prédominante. Dans cette région, les femmes tiraient également des revenus de la vente de petites quantités de produits agricoles. L’arrivée de cette entreprise a contraint les femmes à abandonner les rizières, ce qui a profondément transformé l’économie des ménages. Les femmes ont dû se mettre à cultiver d’autres terres, dont les rendements étaient bien moindres, ce qui a réduit les réserves de riz pour leurs familles et les a obligées à s’approvisionner sur les marchés. À mesure que les flux monétaires ont pris de l’importance, les femmes ont systématiquement perdu le contrôle et la gestion du budget familial, et leur rôle dans le foyer s’en est trouvé fragilisé.

Au Malawi, certaines entreprises multinationales ont amplifié la dégradation des conditions de vie des populations pauvres, en particulier des femmes. Dans la région centrale du pays, près de Dwangwa dans le district de Nkhosha, et dans le sud du pays près de Nchalo, dans le district de Chikwawa, des entreprises

privées ont acquis des terres pour cultiver la canne à sucre³ – les paysan-ne-s, notamment les femmes, ont été dépouillé-e-s de leurs terres coutumières et ne peuvent rivaliser face aux vastes investissements et à la rentabilité élevée dont peuvent se prévaloir ces entreprises. Du fait des obstacles liés au régime foncier et des normes sociales, l'avis des paysannes a été largement négligé lors des rares consultations qui se sont tenues entre les entreprises, les propriétaires fonciers et les utilisateur-ric-e-s des terres, ce qui a restreint les droits à l'activité économique et à l'alimentation de ces femmes.

En Zambie, des études⁴ montrent que le secteur des industries extractives a davantage favorisé la création d'emplois et de revenus pour les hommes que pour les femmes.

Dans les districts de Kankoyo et de Kalumbila, très peu de femmes ont réussi à trouver un emploi dans les entreprises d'extraction, ce qui s'explique par leurs faibles qualifications techniques et par le niveau élevé de corruption, qui profite davantage à des hommes. Dans le district de Kalumbila, le prix des produits de première nécessité a flambé après l'ouverture d'une mine, sous l'effet conjugué de la hausse de la demande et de la réduction de la production vivrière locale. La perte des terres où les femmes produisaient des denrées destinées à leur propre alimentation a considérablement atteint leur souveraineté alimentaire.

Bien que les nouveaux emplois miniers obtenus par les hommes aient tendance à augmenter les revenus des ménages, il est fort probable que le statut socioéconomique des femmes se dégrade, tout comme le pouvoir relatif dont elles disposent, dans leurs familles et communautés, par rapport aux hommes.



Walipa est une paysanne du Malawi où les femmes perdent leur terre coutumière au profit de multinationales produisant de la canne à sucre. PHOTO : ACTIONAID

2. Répercussions sur l'accès des femmes à la terre

Dans de nombreux pays, les femmes n'ont aucun droit de propriété, d'accès ou de contrôle sur les terres. Selon la FAO (2018), moins de 15 % de l'ensemble des exploitant-e-s de terres dans le monde sont des femmes⁵. Lorsque les entreprises s'emparent de terres que les communautés utilisaient pour subvenir à leurs propres besoins, ce sont les femmes, en grande partie chargées de l'agriculture de subsistance dans les pays en développement, qui sont les plus durement touchées. Leur sécurité alimentaire et leur nutrition, et celles de leur famille, peuvent alors être mises en péril.

C'est ce qui se produit aujourd'hui même dans les régions de l'Amazonie et du Cerrado, au Brésil, où le secteur agro-industriel défriche des terres pour les transformer en monocultures destinées aux exportations de bœuf, de soja et d'eucalyptus, au détriment des coopératives d'agricultrices des communautés autochtones et traditionnelles⁶. Ce phénomène s'observe également au Guatemala, où les femmes mayas-q'eqchi' sont chassées de leurs terres en raison de l'expansion des plantations de palmiers à huile destinées à l'exportation vers le Mexique, les Pays-Bas et l'Allemagne⁷. Dans les cas de déplacements forcés, il arrive même que des violences se produisent à l'encontre des femmes. Avec l'expansion d'un complexe industrialo-portuaire dans le Nordeste brésilien, le déplacement de populations obligées de quitter leur foyer a entraîné une augmentation de la consommation d'alcool et de drogues, en particulier chez les hommes, jusqu'à accroître le niveau de violence dans les familles et de violence sexuelle contre les femmes, ainsi que l'exploitation sexuelle des enfants et adolescent-e-s⁸.

Les femmes sont chargées de la production de la majeure partie des aliments consommés dans les pays en développement, mais elles peuvent rarement participer de façon concrète aux négociations sur l'accès aux terres qui se tiennent avant et pendant les projets liés aux industries extractives, à l'agriculture ou aux infrastructures. Elles sortent donc perdantes des processus d'indemnisation. C'est par exemple ce que nous avons pu constater dans le cadre d'un projet relatif aux biocarburants mené au Mozambique à des fins d'exportation vers l'Europe du Nord⁹ : la première réunion avec la société suédoise concernée s'est déroulée sans qu'aucune femme ne figure parmi les dirigeants administratifs et traditionnels. Les besoins, les droits et les priorités propres aux femmes n'y ont donc pas été pris en compte. De même, la filiale d'une entreprise britannique en Zambie a omis d'organiser de véritables consultations avec les femmes lorsqu'elle a indemnisé les propriétaires fonciers, tous de sexe masculin, dans le cadre d'un projet minier¹⁰.



Groupe de thérapie communautaire pour les femmes au Pernambouc, un État du Brésil qui a récemment connu un processus de développement accéléré et inégal, déclenché par le boom des investissements dans le complexe industriel du port de Suape. PHOTO : ACTIONAID

3. Répercussions sur les emplois des femmes

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois les moins bien rémunérés, les plus précaires et les plus vulnérables. Elles ont moins de possibilités que les hommes pour lancer et développer leurs propres activités, et disposent de moins de ressources pour le faire¹¹. La grande majorité des personnes peu rémunérées et peu qualifiées travaillant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des multinationales sont des femmes, en particulier dans les industries manufacturières tournées vers l'exportation et la production alimentaire¹². Le prix demeurant l'un des principaux critères pour les acheteurs, la concurrence entre les fournisseurs en vue de produire des marchandises à bas prix a exercé une pression à la baisse sur les salaires des femmes. Elle entraîne une détérioration de leurs conditions de travail, notamment chez les sous-traitants et les fournisseurs au premier niveau des chaînes d'approvisionnement. Ceux-ci emploient bien souvent des migrantes (au sein du pays ou depuis un autre pays) dont l'impuissance face aux employeurs est encore accentuée. Depuis de nombreuses années, les préoccupations concernant les conditions d'hygiène et de sécurité dans de nombreuses chaînes de valeur mondiales sont largement étayées, en particulier au niveau des sous-traitants. Six ans après l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza au Bangladesh, qui a causé la mort de 1 134 travailleur-se-s du textile, majoritairement des femmes, plus de la moitié des survivant-e-s étaient toujours sans emploi en raison des blessures physiques et des séquelles psychologiques provoquées par la catastrophe¹³.

D'après l'Organisation internationale du travail (OIT)¹⁴, plus de la moitié des personnes soumises au travail forcé sont des femmes et des filles. Dans le monde du travail, les femmes restent davantage confrontées que les hommes à un taux de chômage élevé, au sous-emploi, aux emplois précaires, à l'emploi informel et au travail peu rémunéré¹⁵. Surreprésentées dans les emplois précaires et informels des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire¹⁶, les femmes sont souvent dépourvues de protection sociale et ne bénéficient pas d'indemnités de maladie ou de maternité, ni de la possibilité de se syndiquer.

Au Cambodge, les femmes dans les usines de confection sont souvent de jeunes migrantes des régions rurales pauvres, peu instruites, envoyées en ville pour gagner de l'argent et subvenir aux besoins de leur famille. Elles sont en général préférées aux hommes car considérées comme plus soumises, moins informées de leurs droits et moins prompts à les défendre, donc plus susceptibles d'accepter de faibles salaires¹⁷. La liberté d'association des travailleuses est mise à mal par les normes sociales, qui limitent leurs possibilités de s'exprimer et leur participation à la vie de la société, et par les atteintes portées depuis longtemps par les entreprises locales et les autorités publiques aux négociations collectives, à la liberté d'association et au droit de grève.



Des ouvrières de l'industrie textile manifestent pour des salaires vitaux, à Savar, au Bangladesh. PHOTO : NICOLA BAILEY POUR ACTIONAID

4. Répercussions sur le travail domestique et de soin non rémunéré des femmes

Dans le monde, les femmes assument trois fois plus de soins non rémunérés et de travaux domestiques que les hommes¹⁸. Il s'agit notamment de la prise en charge des enfants, des malades et des personnes âgées, et des tâches domestiques telles que la cuisine ou la collecte de l'eau. Des normes patriarcales profondément enracinées poussent les femmes à jouer un double rôle dans l'économie : elles effectuent à la fois un « travail reproductif », comme les tâches mentionnées ci-dessus, et un travail productif, comme l'agriculture de subsistance contre une rémunération en argent ou en nature – tandis que les hommes ne se voient généralement attribuer qu'un travail productif¹⁹.

Depuis de nombreuses années, en Zambie, le secteur minier a favorisé les salariés de genre masculin, estimant que les femmes ne pouvaient pas réellement travailler dans les mines ou contribuer efficacement au secteur, ce qui les a largement exclues des avantages tirés de ce secteur. Elles restent cependant exposées de manière disproportionnée à de nombreux risques liés aux industries extractives, comme la pollution de la terre, de l'air et de l'eau.

Il arrive très souvent que les activités des entreprises dressent des obstacles à l'accès à l'eau des communautés, que ce soit en raison de la pollution des sources d'eau habituelles, ou de la monopolisation et de la privatisation des terrains aquifères. Qu'il s'agisse d'un projet relatif aux biocarburants au Mozambique²⁰, d'une nouvelle usine d'embouteillage au Salvador²¹, d'un projet agricole au Guatemala²² ou d'un projet minier en Zambie²³, nous avons recueilli des informations montrant que les activités des entreprises forçaient les communautés à parcourir des distances beaucoup plus grandes pour rejoindre leurs sources d'eau, ce qui avait des conséquences en particulier pour les femmes, généralement chargées de transporter l'eau, de laver le linge et de cuisiner. De plus longs trajets signifient que le temps consacré par les femmes au travail domestique et de soin non rémunéré augmente, et réduit leurs chances d'entreprendre des activités rémunératrices ou de loisir.



Maria Elena vit dans l'Alta Verapaz, un département du Guatemala où les plantations de palmiers à huile polluent les rivières, sources d'eau pour la consommation des communautés locales. PHOTO : FABIO ERDOS POUR ACTIONAID

La pollution de l'air et de l'eau causée par les activités minières, ainsi que les accidents provoqués par les explosions sont à l'origine d'une augmentation des problèmes de santé et du nombre d'accidents en Zambie²⁴. Les femmes passent davantage de temps à s'occuper des blessé·e·s dans les hôpitaux, et ne disposent pas du temps nécessaire pour entreprendre des activités génératrices de revenus.

En parallèle, des recherches menées par ActionAid Espagne – Alianza por la Solidaridad et d'autres ONG ont révélé une augmentation brutale des cas de maladie rénale chronique dans les régions de culture de la canne à sucre au Guatemala, au Salvador et au Nicaragua. La charge que constituent les soins apportés aux membres de la famille souffrant de maladie rénale chronique pèse directement au niveau physique, économique, social et émotionnel sur les femmes, lesquelles sacrifient leurs propres vies pour s'occuper des malades.

En outre, il a été établi que de grandes entreprises étaient les principales responsables de milliards de flux financiers illicites provenant chaque année de divers pays africains, notamment par l'intermédiaire de mécanismes élaborés qui leur permettent de se soustraire à leurs obligations fiscales²⁵. Les femmes et les filles sont parmi celles et ceux qui subissent les effets les plus graves lorsque les services publics sont privés de financements, car des services sociaux et une protection sociale inadaptés ne permettent pas de les soulager du travail domestique et de soin non rémunéré.

5. Répercussions sur les violences sexistes et sexuelles

Les violences sexistes et sexuelles sont largement répandues dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des multinationales, les relations de pouvoir patriarcales étant reproduites au sein des usines. Lors d'une enquête menée en 2019²⁶ auprès de 200 ouvrier·ère·s de l'industrie textile, dont 181 femmes travaillant à Dhaka (Bangladesh), 80 % des personnes interrogées ont déclaré avoir souffert ou été témoins de harcèlement ou d'abus sexuels sur leur lieu de travail. Parmi elles, 10 % ont indiqué qu'elles faisaient l'objet de harcèlement, de sévices ou d'agressions sexuels sur leur lieu de travail au moment de l'enquête. Au Cambodge, plus de la moitié des travailleuses du textile interrogées en 2014 par ActionAid avaient souffert ou été témoins de harcèlement au travail, y compris de brimades de la part de leurs collègues et des responsables, et de harcèlement sexuel²⁷. Les supérieur·e·s hiérarchiques – en majorité des hommes – profèrent des menaces verbales pour forcer les femmes à effectuer des heures supplémentaires²⁸. De tels comportements visent à mettre les travailleuses en position de faiblesse et à exercer un contrôle sur elles ; ils sont donc structurels et non uniquement interpersonnels. En raison de leur banalisation dans le secteur de la confection, les actes de violence infligés aux femmes sont très rarement signalés, ce qui est encore aggravé par le faible nombre de dispositifs officiels permettant de demander réparation. Après avoir passé la porte des usines, les femmes sont confrontées à des menaces de violence permanentes dans les rues – ActionAid a établi que dans la capitale cambodgienne de Phnom Penh, plus de 90 % des femmes se sentaient exposées aux risques de viol, aux insultes et au harcèlement de la part des hommes qui traînent autour des usines, d'autant plus une fois la nuit tombée²⁹.

En Chine, dans la province du Guangdong, outre leurs faibles salaires et les risques pour leur santé, les ouvrières d'une usine de jouets appartenant directement à une société des États-Unis sont victimes de violences sexistes et sexuelles³⁰. Une enquête menée en 2019 par ActionAid France, en collaboration avec China Labor Watch, révèle que 4 des 10 femmes interrogées sur le sujet³¹ avaient souffert de harcèlement sexuel à l'usine. Plusieurs travailleuses ont indiqué aux enquêtrices qu'elles étaient régulièrement victimes d'agressions verbales et d'humiliations. Une autre a expliqué que des collègues masculins la suivaient à la sortie du travail, en prenant des photos, et qu'elle se sentait en danger. Un numéro de permanence téléphonique est enregistré sur les cartes des ouvriers et ouvrières mais il n'est pas utilisé, car les personnes n'en connaissent pas l'utilité, craignent que leur anonymat ne soit pas respecté ou considèrent qu'un appel ne règlera rien.

La violence fondée sur le genre ne se limite pas aux industries manufacturières tournées vers l'exportation

dans le domaine du textile ou des jouets. Il a été solidement établi que les projets miniers entraînent souvent une augmentation des niveaux de violence sexuelle à l'encontre des femmes. En Zambie, par exemple, le nombre d'actes de violence intrafamiliale et de violence fondée sur le genre a augmenté en lien avec la consommation accrue d'alcool et de drogues par les hommes ayant obtenu un emploi dans les mines³². Dans les mines des districts de Kalumbila et de Kankoyo, les femmes ont été exposées à la violence sexuelle et à l'exploitation sexuelle menée par les conducteurs de camions. Les obstacles qui entravent l'accès à l'eau, obligeant les femmes et les filles à aller plus loin pour trouver d'autres sources, mettent leur sécurité en danger. Le secteur des énergies renouvelables n'échappe pas à ce genre de plaintes. Des témoignages indirects de viols et d'actes de violence perpétrés à l'encontre des femmes autochtones par des employés ont été recueillis dans le cadre d'un projet hydroélectrique au Guatemala, bien qu'aucun signalement officiel n'ait été effectué³³.

Lorsque les femmes s'organisent pour se faire entendre et lutter contre les abus des entreprises, elles subissent des menaces et des actes de violence. Les défenseuses des droits humains sont confrontées à des menaces qui les visent spécifiquement en tant que femmes, à la criminalisation, à la répression, à des violences sexuelles, voire à des meurtres. Au Guatemala et au Salvador, tandis que les hommes qui défendent les droits humains sont souvent agressés dans le cadre de leur travail, les défenseuses des droits humains sont intimidées au moyen de menaces et d'agressions visant leur vie personnelle et familiale, et notamment leurs filles³⁴.



Rahima (pseudonyme), travaille dans des conditions dangereuses dans une usine textile à Dhaka, au Bangladesh. PHOTO : FABEHA MONIR POUR ACTIONAID

CHAPITRE 2 : POURQUOI INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LE DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES ?

1. La discrimination fondée sur le genre est largement invisible. Elle n'est pas mise en évidence dans les analyses de risques de violation des droits fondamentaux habituelles.

Si les enjeux liés au genre ne sont pas pris en compte par les entreprises dans l'analyse des risques de violations de droits humains, aucune mesure ne sera adoptée pour remédier spécifiquement aux violations des droits des femmes. Ainsi, les femmes étant très souvent exclues des processus de prise de décision, leurs voix ne sont pas entendues lors des consultations au sujet de projets industriels ou d'investissements, sauf si des mesures ont été spécifiquement prévues en ce sens. De la même manière, les risques d'augmentation des violences sexistes et sexuelles ne sont pas envisagés avec précision, ces questions étant généralement considérées comme délicates ou taboues.

Si les entreprises n'intègrent pas ces problématiques dans leur effort d'identification, de prévention et d'atténuation des risques de violations de droits humains, leurs plans d'action risquent de contenir des lacunes considérables. Lorsque le recensement des risques ne tient pas compte des inégalités chroniques entre femmes et hommes, ni des risques et obstacles spécifiques auxquels sont confrontées les femmes, les mesures de prévention et d'atténuation qui en résultent n'améliorent en rien la situation des femmes directement ou indirectement concernées par les activités des entreprises.

2. Des mesures de prévention inopportunes sont susceptibles de renforcer l'inégalité entre les genres.

Les mesures préventives que prennent les entreprises sur la base d'évaluations des risques ignorant la question de genre peuvent s'avérer inopportunes au point de renforcer les inégalités. Par exemple, de grands acheteurs dans le secteur de

l'habillement peuvent considérer – à juste titre – la liberté d'association comme un élément clé pour réduire les risques de violation des droits humains dans leurs chaînes d'approvisionnement et réagir en collaborant directement avec les usines à la création de comités permettant aux travailleur-se-s de faire davantage entendre leurs voix. Mais si les femmes – qui occupent en grande partie les postes subalternes des usines de confection – et en particulier les migrantes, ne sont pas réellement intégrées à ces comités, il se peut que leurs besoins ne soient pas reconnus et que les inégalités de genre dans l'usine s'en trouvent exacerbées.

Autre exemple, celui des entreprises qui tentent de respecter le principe du consentement libre, informé et préalable des communautés obligées de quitter leurs foyers et leurs terres, et qui cherchent à fournir une indemnisation suffisante aux propriétaires fonciers. Faute d'évaluation ou d'approche tenant compte de la dimension de genre, non seulement cette mesure ne profitera pas aux femmes des communautés concernées, mais elle peut accentuer les répercussions négatives sur leur situation, car l'inégalité des rapports de pouvoir dans les foyers les prive parfois de contrôle sur le processus d'indemnisation.

3. Les obligations actuelles des entreprises ne tiennent pas compte des recommandations de plusieurs organisations internationales.

À l'heure actuelle, les lois et politiques internationales relatives au respect des droits humains ne prévoient aucune obligation de tenir compte de la dimension de genre. Certains pays, comme la France, ont imposé un devoir de vigilance des entreprises sur le respect des droits humains – du moins une forme de vigilance raisonnable – et beaucoup d'autres – dont l'Union européenne dans son ensemble – envisagent de le faire³⁵. Mais aucun pays n'impose encore d'intégrer la dimension de genre dans ce devoir de vigilance des entreprises.

Cependant des organismes comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – dans son *Guide pour une conduite responsable des entreprises*, en application de ses *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales* – recommandent d'intégrer la dimension de genre aux mesures de vigilance raisonnable sur le respect des droits humains.

Un récent rapport du Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits humains plaide pour la *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme*. Il indique qu'« étant donné que les droits fondamentaux des femmes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits humains universels, les États et les entreprises devraient prendre des mesures concrètes pour recenser, prévenir et réparer les discriminations et les

*inégalités fondées sur le genre dans tous les domaines de la vie »*³⁶, ce qui souligne l'importance de tenir compte des différences existant entre les personnes lors de la mise en œuvre des *Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme*.

Malgré cela, il n'existe toujours pas de normes imposant aux entreprises de tenir compte des effets disproportionnés et différenciés de leurs activités sur les femmes. **Les États devraient établir une obligation légale de vigilance sur le respect des droits humains, qui tienne compte de la dimension de genre.**



À Chinandega, au Nicaragua, une activité minière irresponsable, combinée à l'extrême pauvreté, oblige des femmes à attendre des heures sans dormir dans l'espoir de recevoir des mineurs un sac de brindilles qu'elles pourraient vendre. Leur situation très précaire conduit souvent à des abus et de l'exploitation sexuelle. PHOTO : CAMPAÑA TIERRA NICARAGUA. PEDRO ARMESTRE POUR ACTIONAID ESPAGNE - ALIANZA POR LA SOLIDARIDAD

CHAPITRE 3 : COMMENT LES ENTREPRISES PEUVENT-ELLES INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LEUR DEVOIR DE VIGILANCE ?

Intégrer la dimension de genre dans l'obligation faite aux entreprises de se montrer vigilantes sur le respect des droits humains devrait les conduire à évaluer et traiter les effets négatifs de leurs activités, sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, en tenant compte des différences entre les personnes touchées, notamment en fonction de leur genre.

Selon l'OCDE, les entreprises devraient reconnaître « les risques différents auxquels les femmes et les hommes peuvent être confrontés »³⁷ et se montrer « conscientes de la question du genre et des droits des femmes dans les situations où des femmes sont susceptibles d'être affectées de manière disproportionnée par un impact négatif »³⁸. Ce qui signifie que les entreprises devraient explicitement intégrer ce risque à chaque étape de leur processus de « diligence raisonnée » sur le respect des droits humains, conformément aux principes directeurs de l'OCDE et des Nations unies.

Le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits humains (2019) indique expressément que « les activités des entreprises ne devraient pas avoir des effets négatifs sur les droits fondamentaux des femmes ou y contribuer et, lorsque cela se produit, les entreprises devraient y remédier. Les entreprises devraient également prendre des mesures appropriées pour éviter ou atténuer les effets néfastes sur les droits fondamentaux des femmes qui sont directement liés aux activités, produits ou services de leurs partenaires commerciaux »³⁹. Les entreprises devraient donc, dans la mesure possible, mettre leur influence à profit pour soutenir la protection et le respect des droits fondamentaux des femmes.

Mais il ne s'agit pas seulement de considérer le devoir de vigilance des entreprises à travers un prisme supplémentaire : il s'agit surtout de reconnaître que le fonctionnement d'une entreprise est influencé par des normes stéréotypées, des préjugés culturels parfois complexes et des déséquilibres de pouvoir, que l'entreprise influence en retour.

Il ne s'agit pas de considérer les femmes comme des « victimes » ou comme un « groupe vulnérable », ni simplement de cocher de nouvelles cases dans des formulaires. Les femmes et les filles ne sont pas les seules concernées. L'intégration de la dimension de genre au devoir de vigilance des entreprises implique d'étudier comment les activités des entreprises peuvent avoir des effets différents ou disproportionnés sur les femmes et les filles, en raison des inégalités fondées sur le genre qui règnent actuellement au niveau économique, social, politique ou culturel.

Il convient donc de mettre les préoccupations des personnes touchées directement ou indirectement par l'entreprise au premier plan, en reconnaissant qu'il ne s'agit pas d'un groupe homogène. En raison de discriminations intersectionnelles, de formes multiples, différentes femmes peuvent être touchées de diverses manières par les activités des entreprises en fonction de leur âge, caste, classe, appartenance ethnique, religion, langue, niveau d'instruction, accès aux ressources économiques, situation matrimoniale, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, lieu de vie ou de migration, statut d'autochtone ou de minorité, ou d'autres aspects réels ou supposés de leur identité.

Pour garantir l'efficacité de la prévention, de l'atténuation et de la réparation des effets négatifs liés aux activités des entreprises sur les droits humains, nous demandons aux entreprises :

- 1. De mener des évaluations des risques et des incidences tenant compte de la dimension de genre** en organisant de véritables consultations avec les femmes qui pourraient être touchées, les organisations de femmes et les défenseuses des droits humains afin de recenser et de traiter tout effet négatif réel ou potentiel sur les droits humains, y compris la façon dont ces activités pourraient, par inadvertance, tirer parti des inégalités existantes pesant sur différents groupes de femmes et les renforcer. Dans ce cadre, il convient de mettre en place des mécanismes d'alerte tenant compte de la dimension de genre.
- 2. D'intégrer les conclusions de ces évaluations dans tous les processus pertinents** et d'adopter une série de mesures pour prévenir et atténuer ces risques et incidences. Il peut s'agir, par exemple, de modifier un projet en cours pour prévenir ou réduire ses effets négatifs sur les femmes, ou de garantir des voies de recours efficaces lorsque ces effets négatifs se sont déjà produits.
- 3. D'évaluer les risques de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre dans leurs chaînes d'approvisionnement** – conformément à la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) – de prendre des mesures de prévention appropriées qui soient proportionnelles à leur degré de contrôle, d'indiquer clairement à tous leurs partenaires commerciaux que le harcèlement et la violence sur le lieu de travail sont interdits, et de faire en sorte que ces partenaires élaborent des procédures de signalement et de plaintes connues de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.
- 4. De transmettre des informations pertinentes et facilement accessibles** aux personnes susceptibles d'être touchées, directement ou indirectement, en tenant compte de leurs niveaux d'alphabétisation et d'instruction. Des renseignements concernant la discrimination fondée sur le genre et les éventuelles conséquences différenciées sur les femmes doivent notamment être fournis.
- 5. De contrôler l'efficacité des mesures prises à partir de données ventilées par genre** et de consultations organisées avec les femmes touchées, les organisations de femmes et les spécialistes des questions de genre, et de transmettre régulièrement des informations pertinentes et facilement accessibles à toutes les parties prenantes. Ces données devraient, si possible, être également ventilées selon d'autres facteurs tels que l'âge, l'appartenance ethnique, le handicap ou le statut de migrant-e, afin de parvenir à une approche intersectionnelle – dans une certaine mesure, ces catégories peuvent être spécifiques à un contexte et complétées par les expert-e-s et les organisations consulté-e-s.
- 6. De prévoir des mécanismes de signalement et d'alerte efficaces et vecteurs d'égalité**, qui prennent en compte les obstacles spécifiques auxquels se heurtent les femmes pour accéder à la justice. Les mécanismes d'alerte et de réclamation mis en place par les entreprises doivent être faciles d'accès, efficaces, sûrs et équitables envers les femmes. Ainsi, les entreprises devraient veiller à ce que de tels mécanismes soient à la disposition des femmes et tiennent compte des obstacles les plus fréquents ayant trait à la langue, au niveau d'instruction, à l'accès à l'information et aux technologies numériques, à la mobilité et au manque de temps lié aux responsabilités domestiques.

7. **D'évaluer les risques que font peser leurs stratégies et régimes fiscaux sur les droits fondamentaux des femmes**, étant entendu que l'évasion fiscale prive les gouvernements de ressources dont ils ont grand besoin pour financer des services publics qui bénéficient en premier lieu aux femmes⁴⁰. Les entreprises doivent mettre leurs pratiques fiscales en adéquation avec un comportement responsable en matière d'imposition, par exemple en déclarant publiquement le paiement de leurs impôts, et les aligner sur leurs activités économiques de sorte que les impôts soient payés là où ces activités se sont déroulées.
8. **De garantir que leurs fournisseurs disposent de la capacité financière** nécessaire pour appliquer les normes relatives au respect des droits humains et à l'égalité des genres, par l'intermédiaire de conditions commerciales ou d'autres moyens tels que des paiements ou investissements directs.
9. **Enfin, les entreprises devraient dépasser l'objectif de « ne pas nuire », qui consiste à prévenir et atténuer des risques, pour faire activement progresser les droits des femmes par des mesures de transformation des rapports entre les genres**, c'est-à-dire des mesures qui transforment les structures et relations de pouvoir sous-jacentes, au moyen de dispositifs visant à garantir l'égalité des genres et les droits des femmes. En ce sens, il convient notamment de créer un environnement permettant aux femmes de se saisir de toutes les opportunités, sur un pied d'égalité avec les hommes, y compris en soutenant les femmes nommées à des postes de direction dans les entreprises. En ce qui concerne par exemple les chaînes d'approvisionnement, les entreprises devraient envisager d'inclure dans le prix des produits qu'elles achètent le coût du travail domestique et de soin non rémunéré des femmes, en appui au travail de production proprement dit.

Quelques exemples de bonnes pratiques :

Utilisation de données ventilées par genre

Au début de l'année 2018, la société de prêt-à-porter *Esprit* a mené une étude pour connaître la répartition des postes d'employé-e-s et de responsables selon le genre dans des usines en Inde, au Bangladesh et en Ukraine. L'entreprise a constaté que les femmes étaient sous-représentées à tous les niveaux administratifs de chacune des usines étudiées. Ainsi, 6 % des agents de maîtrise dans les usines indiennes étaient des femmes, alors que celles-ci représentaient 31 % de l'ensemble du personnel. L'entreprise a fixé pour objectif à ses fournisseurs d'atteindre un pourcentage de femmes agents de maîtrise se rapprochant de celui de l'ensemble des travailleuses. L'objectif donné aux usines indiennes est de faire passer à 21 % la proportion de femmes agents de maîtrise avant juillet 2021.

Source : <https://www.bsr.org/en/our-insights/report-view/making-women-workers-count-gender-responsive-due-diligence-report>

Lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans les usines

En 2019, après le dépôt de plaintes pour harcèlement sexuel dans des usines au Lesotho, la société de prêt-à-porter *Levi Strauss & Co* a conclu un accord avec un fournisseur établi dans ce pays, deux autres marques s'approvisionnant auprès de ce fournisseur, ainsi que cinq syndicats du Lesotho et organisations de défense des droits des femmes. Cet accord établit pour deux ans, à titre de « programme pilote », un système d'inspections indépendantes pour recueillir les plaintes pour harcèlement sexuel et abus sexuels des travailleur-se-s, mener des enquêtes et évaluations, recenser les violations d'un code de conduite élaboré conjointement, et permettre des recours conformément à la législation du Lesotho. Ce programme est principalement financé par les marques qui s'approvisionnent auprès de ce fournisseur.

Levi Strauss & Co a également mis en place un comité chargé de l'équité dans le traitement des femmes et des hommes, composé de représentant-e-s des équipes consacrées à l'approvisionnement, à la durabilité et aux politiques générales, ainsi que de la Fondation Levi Strauss. Ce comité collabore avec des spécialistes du secteur, en vue de garantir que les questions liées à l'équité dans le traitement des femmes et des hommes soient prises en compte lors de chaque suivi et audit, que tou-te-s les travailleur-se-s aient accès aux mécanismes de signalement appropriés et bénéficient d'une véritable représentation auprès de l'administration.

Source : <https://www.levistrauss.com/2019/08/15/responding-to-reports-of-harassment-in-lesotho-factories/>

Intégration du travail non rémunéré des femmes dans le prix des produits

Au Nicaragua, une initiative soutenue par *The Body Shop* a permis d'intégrer le travail non rémunéré des femmes dans l'établissement des prix de l'huile de sésame achetée par la société, comme le proposait une coopérative fabriquant ce produit. En 2006, la coopérative a relevé, en collaboration avec une chercheuse universitaire, trois types de travaux réalisés par les femmes :

- contribution directe à la production de l'huile de sésame (vannage...) ;
- contribution indirecte à la production de l'huile de sésame (préparation des repas pour les personnes sur le terrain...) ;
- et travail à domicile permettant aux travailleur-se-s de s'investir dans la production de l'huile de sésame (prise en charge des enfants et des personnes âgées, collecte d'eau et de combustible...).

À partir d'une étude sur les emplois du temps des unes et des autres, les coûts de « l'appui au travail » apporté par les femmes a été calculé et évalué à 12 jours par surface de 0,7 hectare et 50 dollars américains par an (chiffres de 2006). L'acheteur a finalement accepté d'intégrer le travail non rémunéré au prix de revient. Jusqu'à présent, cette méthode de calcul reste la base de l'indemnisation du travail non rémunéré des femmes dans le prix de l'huile de sésame.

Source : https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/Base%20code%20guidance%2C%20gender%20equality%2C%20Part%20B.pdf



S'il convient de prendre en compte les effets et préjudices touchant spécifiquement les femmes dans tout secteur et dans tout contexte, les entreprises devraient redoubler d'attention à l'égard des femmes :

- dans les secteurs et chaînes d'approvisionnement mondiales où elles sont très nombreuses à travailler (comme le textile et l'habillement, l'électronique, l'agriculture, les fleurs coupées),
- dans les entreprises qui ont une incidence importante sur l'économie locale, l'environnement et l'accès aux terres et aux ressources naturelles (sociétés des industries minières et extractives, d'infrastructures, de l'agriculture ou de l'immobilier),
- et dans les États touchés par des conflits ou en situation de fragilité.



Suite à un éboulement causé par des opérations minières souterraines à Mopana, en Zambie, la maison d'Angelina s'est effondrée en 2014. Heureusement, personne n'était à la maison quand c'est arrivé. PHOTO : KADIR VAN LOHUIZEN / NOOR POUR ACTIONAID

CHAPITRE 4 : COMMENT LES ÉTATS PEUVENT-ILS INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LEURS POLITIQUES DE RESPONSABILISATION DES ENTREPRISES ?

Comme indiqué précédemment, les États ont pris des engagements forts en faveur du respect des droits des femmes et les normes internationales régissant la conduite des entreprises intègrent de plus en plus la dimension de genre.

Cependant, ces engagements n'apparaissent pas encore dans les politiques des États relatives aux entreprises et aux droits humains. Ainsi, ni la législation imposant la transparence pour lutter contre l'esclavage moderne, ni la loi française relative au devoir de vigilance des entreprises, ne mentionnent la question du genre.

Les États doivent garantir que les mesures visant à éliminer les possibles violations des droits fondamentaux des femmes soient solidement intégrées à toutes les politiques, stratégies et pratiques ayant trait aux entreprises, à la conduite responsable ou à la responsabilité sociale des entreprises.

En ce sens, les États devraient :

- **Analyser les problématiques de genre et inclure un chapitre sur ce point dans les plans d'actions relatifs aux entreprises et aux droits humains** qu'ils examinent ou rédigent pour répondre à leurs obligations au titre des *Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme*.

- **Intégrer la dimension de genre lors des négociations en vue du traité contraignant de l'ONU sur les entreprises et les droits humains⁴¹.**

La dernière version du projet de traité, datée du 6 août 2020⁴², exige enfin des entreprises d'intégrer une perspective de genre à tous les stades des processus de vigilance raisonnable en matière de droits humains, afin d'identifier et de traiter les risques et les impacts différenciés que connaissent les femmes et les filles. C'est une avancée majeure, notamment obtenue grâce à la

mobilisation de la *Coalition des Féministes pour un traité contraignant*⁴³. Il faut désormais que les États prennent en compte toutes les recommandations de cette coalition et que les organisations de défenses des droits des femmes, les collectifs féministes, les syndicats et autres mouvements sociaux, ainsi que les spécialistes des questions de genre soient véritablement consulté-e-s et associé-e-s au processus pour indiquer comment cette perspective de genre devrait être intégrée.

- **Inclure de solides garanties en matière de respect des droits humains, tenant compte de la dimension de genre**, dans tous les dispositifs nationaux et internationaux de soutien au secteur privé, comme les mécanismes de crédit à l'exportation ou autres formes de subventions octroyées pour les activités à l'étranger.
- **Ratifier la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT)** sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et faire disparaître la violence fondée sur le genre du monde du travail.

Des recommandations supplémentaires sont exposées ci-dessous.

1. L'adoption de lois responsabilisant les entreprises

Les États doivent imposer aux entreprises d'exercer une vigilance raisonnable sur le respect des droits humains, tenant compte de la dimension de genre, dans l'ensemble de leurs activités et tout au long de leurs chaînes de valeur. Face à l'ampleur grandissante, dans de nombreux pays, de l'appel en faveur d'une législation responsabilisant les entreprises en matière de droits humains, les nouvelles lois en la matière doivent intégrer des problématiques de genre, faute de quoi les femmes risquent d'être laissées pour compte. Concrètement, si les droits et les besoins des femmes ne sont pas pris en compte dès les premières étapes de l'élaboration de ces lois, il faudra des années pour remédier au problème.

Les processus législatifs de responsabilisation des entreprises, aussi bien au niveau national que régional ou international, représentent une étape importante dans la lutte contre les conséquences néfastes des activités des entreprises sur les droits des femmes – laquelle passe par l'amélioration de la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et par une

meilleure compréhension des différentes contributions pouvant être apportées par les pratiques et modèles commerciaux des entreprises à l'égalité des genres.

Afin de garantir le respect par les entreprises des droits des femmes et de leurs obligations au titre des *Principes directeurs* des Nations unies et de l'OCDE, les États devraient intégrer la dimension de genre dans les législations en vigueur en matière de redevabilité des entreprises et dans les lois en cours d'élaboration, y compris dans les lois qui ont trait à l'esclavage moderne et à la transparence dans les chaînes d'approvisionnement. Les consultations menées lors de l'élaboration de ces législations doivent inclure les travailleuses, les spécialistes des questions de genre, les organisations de défense des droits des femmes et les mouvements féministes.

Ces lois devraient imposer aux entreprises d'exercer une vigilance raisonnable qui tienne compte de la dimension de genre, en prêtant attention aux formes multiples et aggravées de discrimination et aux vulnérabilités qui se superposent. Leur adoption devrait s'accompagner de recommandations spécifiques à l'intention des entreprises.

Les lois relatives au devoir de vigilance des entreprises doivent être attentivement élaborées afin d'éviter que le respect de l'égalité des genres et des droits des femmes ne se résume à cocher des cases dans le cadre des procédures et pratiques de vigilance mises en œuvre par les entreprises. Elles doivent au contraire être conçues pour aboutir à un changement profond dans la vie des femmes.

Dernier point, mais non le moindre, un risque existe que les lois relatives à la responsabilisation des entreprises exercent une pression au bas de la chaîne, laissant les coûts du suivi et de la conformité à la charge des fournisseurs. Les pratiques commerciales et les prix étant des éléments clés pour parvenir à l'équité⁴⁴, **les États devraient concevoir des lois qui obligent les entreprises à modifier leurs propres pratiques et modèles commerciaux**, en plus d'élaborer des codes de conduite à l'intention des fournisseurs et de s'acquitter des coûts pour s'y conformer.

2. L'accès à la justice

La reconnaissance de l'obligation des entreprises d'exercer une vigilance raisonnable en matière de droits humains, qui tienne compte de la dimension de genre, implique que les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation rendent des comptes. Il convient néanmoins de préciser que le seul respect de cette obligation n'exonère pas automatiquement les entreprises de leur responsabilité pour les violations des droits humains et les abus.

Les États doivent garantir la responsabilité légale des entreprises, liée à leur obligation de respecter les droits humains et l'environnement, en laissant à l'entreprise concernée le soin de prouver qu'elle a pris toutes les mesures raisonnables en cas de dommage.

Les États doivent veiller non seulement à ce que la notion de responsabilité guide les nouvelles législations, mais aussi à ce que les femmes bénéficient effectivement des voies de recours prévues par la loi. Pour ce faire, les nouvelles lois doivent tenir compte des obstacles spécifiques rencontrés par les femmes pour accéder à la justice et aux voies de recours, tels que ceux liés à la langue et au niveau d'instruction, aux restrictions de mouvement, au manque de temps en raison du travail non rémunéré et à d'autres facteurs.

Lors des processus d'indemnisation ou de réparation, il convient également de prendre en compte le fait que les femmes sont très peu susceptibles d'avoir accès à des ressources économiques.

Que justice soit faite

En 2015, 1 826 résident·e·s de la ville de Chingola, en Zambie, ont poursuivi la société *Vedanta Resources Ltd* (établie au Royaume-Uni) devant les tribunaux de Londres pour les dégâts causés par sa filiale, *Konkola Copper Mines* (KCM)⁴⁵.

Les requérants et requérantes ont allégué qu'ils avaient souffert non seulement d'une baisse drastique de leurs moyens de subsistance, mais également de dommages matériels et d'une pollution continue. Ils ont affirmé que **les personnes les plus gravement touchées étaient les femmes et les enfants, qui étaient contraint·e·s de se mettre à la recherche d'une nouvelle source d'eau**, puisque celles qu'elles utilisaient en premier lieu pour leurs tâches domestiques quotidiennes étaient contaminées.

En 2006, la rivière Kafue ayant été polluée, les résident·e·s ont engagé une action en justice et, en 2011, la Haute Cour de Zambie a prononcé une condamnation historique en obligeant l'entreprise à un versement de 2 millions de dollars. Cependant, KCM a fait appel devant la Cour suprême de Zambie qui, tout en déclarant *Vedanta* coupable de pollution aggravée, a annulé toutes les condamnations au versement de dommages-intérêts. Par conséquent, les victimes ont porté l'affaire devant la Haute Cour du Royaume-Uni, qui a rejeté en 2016 l'argument de *Vedanta* selon lequel les agriculteur·rice·s ne pouvaient exiger le jugement de l'affaire à Londres. La société a fait appel et, en avril 2019, la Cour suprême du Royaume-Uni a rendu un arrêt historique accordant aux villageois·e·s le droit de poursuivre *Vedanta* en justice devant les tribunaux britanniques.

Les communautés de Chingola demandent toujours la réparation des dommages, la dépollution et l'arrêt de la pollution continue qui, selon eux, a de sérieuses répercussions sur leurs vies. **Une indemnisation a été accordée aux propriétaires de potagers de l'une des communautés, mais les femmes se plaignent encore aujourd'hui de ne pas avoir été associées en toute équité aux négociations.**

Voici les mesures que nous attendons de la part des gouvernements pour améliorer l'accès à la justice des femmes :

- **Les gouvernements devraient veiller à ce que leurs systèmes juridiques prévoient des recours accessibles, efficaces, sûrs et équitables pour les femmes et pour toutes les communautés touchées.** Par exemple, les coûts élevés associés aux procédures judiciaires peuvent être revus ou une aide juridictionnelle octroyée, les femmes étant moins susceptibles d'être financièrement indépendantes que les hommes. Et la charge de la preuve doit être renversée.
- **Les gouvernements devraient faire en sorte que les mécanismes de réclamation publics, privés et internationaux soient accessibles, efficaces, sûrs et équitables envers les femmes.** Ces mécanismes devraient tenir compte des inégalités existantes entre les genres, par exemple en confiant les enquêtes à des femmes qui connaissent les relations de pouvoir locales et les différentes cultures et langues. Lors de la révision des *Principes directeurs* de l'OCDE, il conviendra d'en renforcer la dimension de genre pour que les plaintes concernant les effets spécifiques des activités des entreprises en fonction du genre soient traitées plus efficacement par les « points de contact nationaux ». En attendant cette révision, nous suggérons d'élaborer au minimum des orientations propres aux questions de genre à partir des *Principes directeurs* de l'OCDE et de son *Guide sur le devoir de vigilance pour une conduite responsable des entreprises*.

3. Protection des défenseuses des droits humains et des lanceuses d'alerte

Les citations suivantes accompagnaient la présentation par le Rapporteur spécial des Nations unies de son rapport annuel 2019 sur la situation des défenseuses des droits humains⁴⁶ :

« Dans le climat politique actuel, caractérisé par un rejet des droits de la personne, les défenseuses des droits de la personne sont souvent les premières à être attaquées. »

« Dans de nombreux pays, les femmes qui osent défendre les droits humains sont stigmatisées et qualifiées de mauvaises mères, de terroristes ou de femmes maléfiques. Elles sont réduites au silence et exclues des prises de décisions, voire parfois tuées. Il est particulièrement inquiétant de voir que l'hostilité à laquelle elles sont confrontées ne vient pas seulement des autorités publiques, mais aussi des médias, des mouvements sociaux, de leurs propres communautés et même de leurs familles. »

« L'humiliation publique, les atteintes à l'honneur et à la réputation des femmes, le « doxing » ou publication d'informations privées sur Internet, la violence sexuelle et les attaques visant leurs enfants et proches figurent parmi les pratiques utilisées pour réduire les défenseuses des droits de la personne au silence. »

Ce rapport montre que les femmes, les filles et les personnes ne correspondant pas à ce qui est traditionnellement associé à leur genre font l'objet, lorsqu'elles défendent les droits humains, d'un nombre accru d'actes de répression et de violence dans le monde. Des recherches similaires menées par l'Association pour les droits des femmes et le développement (AWID)⁴⁷ et la coalition internationale des femmes défenseuses des droits humains révèlent que les défenseuses des droits humains qui se confrontent notamment au pouvoir des entreprises pour défendre leurs terres, leurs communautés et l'environnement font face à des risques importants et à des difficultés en tant que femmes.

Les gouvernements devraient donc garantir une protection adéquate des défenseuses des droits humains et des lanceuses d'alerte. Il peut s'agir, par exemple, de systèmes d'alerte précoce et de mécanismes de protection consistant à prévenir les campagnes de diffamation et de calomnie et à les condamner publiquement, ou tout simplement de mettre fin aux enquêtes pénales visant les défenseur-se-s des droits humains – pour viser plutôt les personnes perpétrant des actes de violence à leur encontre, y compris les entreprises et les autorités publiques.

Dans le cadre des programmes de protection des défenseur-se-s des droits humains, les gouvernements devraient inclure des mesures visant spécifiquement à soutenir les femmes et les personnes ne correspondant pas à ce qui est traditionnellement associé à leur genre.

Sources et lectures complémentaires

Malgré l'intérêt croissant dont témoignent les États, la société civile et les milieux universitaires à l'égard d'un devoir de vigilance des entreprises tenant compte de la dimension de genre, les ressources disponibles sur sa mise en œuvre pratique sont rares. L'Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève a publié en 2018 une note de recherche universitaire intitulée « *Gender-responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches* » (« Vigilance raisonnable tenant compte de la dimension de genre à l'intention des milieux d'affaires : diverses approches fondées sur les droits humains »)⁴⁸ qui est reprise tout au long de ce rapport. Le document d'orientation « *Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate and Prioritise Gender Equality and Women's Human Rights* » (« Pourquoi les plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains doivent intégrer l'égalité des genres et les droits des femmes et leur donner la priorité ») rédigé par Gender & Development Network et CORE en 2016 a également été essentiel à la rédaction du présent rapport.

Ce rapport s'appuie aussi sur les documents élaborés par la *Coalition des Féministes pour un traité contraignant*, notamment « *Women's Rights Beyond the Business Case* » (« Les droits des femmes au-delà de la question des entreprises »)⁴⁹ et « *Integrating a Gender Perspective into the Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises* » (« Intégration de la dimension de genre à l'instrument juridiquement contraignant relatif aux sociétés transnationales et aux entreprises »)⁵⁰. Les orientations récemment élaborées par l'OCDE⁵¹, en particulier le chapitre relatif au genre, et le rapport récemment publié à ce sujet par le Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits humains⁵² ont été utilisés pour déterminer les étapes vers une vigilance sur le respect des droits humains tenant compte de la dimension de genre.

Enfin, ce document s'appuie sur un grand nombre de rapports de la fédération ActionAid portant sur les abus commis par les entreprises et sur leurs incidences spécifiques sur les femmes. Ces rapports sont cités dans le présent document.

Nous recommandons vivement de consulter les ressources suivantes :

Association pour les droits des femmes et le développement (AWID) et Solidarity Centre (2016) : *Challenging Corporate Power: Struggles for Women's Rights, Economic and Gender Justice* (« Mettre les entreprises au défi : les luttes pour les droits des femmes et pour la justice dans l'économie et dans les rapports entre les femmes et les hommes ») www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/ccp_fullreport_eng.pdf

CORE et Womankind (2017) : *Land Intensive Corporate Activity: the Impact on Women's Rights* (« Activités commerciales d'exploitation intensive des terres : incidences sur les droits des femmes ») corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2017/11/Core_WomensRights_Final1.pdf

Réseau international pour les droits économiques, sociaux et culturels (Réseau-DESC) (2017) : *Mapping Study on Women's Rights Related to Land, Housing and Natural Resources* (« Étude cartographiée des droits des femmes liés à la terre, au logement et aux ressources naturelles ») www.escr-net.org/sites/default/files/hlnr_mapping_report.pdf

DAWN (2017) : *Corporate Power: a Looming Threat to the Fulfilment of Women's Human Rights* (« Le pouvoir des entreprises : une menace imminente pour le respect des droits fondamentaux des femmes ») dawnnet.org/publication/corporate-power-a-looming-threat-to-the-fulfilment-of-womens-human-rights/

Association pour les droits des femmes et le développement (AWID) (2017) : *Women Human Rights Defenders Confronting Extractive Industries: an Overview of Critical Risks and Human Rights Obligations* (« Les femmes défenseuses des droits humains face aux industries extractives : aperçu des risques critiques et des obligations en matière de droits humains ») www.awid.org/publications/women-human-rights-defenders-confronting-extractive-industries

ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (2019) : *DesTieRRRadas: Vizibilizando luchas y resistencias de Defensoras de derechos que afrontan conflictos socioambientales en Guatemala y El Salvador*. (« Projet DesTieRRRadas : Mettre en avant la lutte et la résistance des défenseuses des droits humains face aux conflits socioenvironnementaux au Guatemala et au Salvador ») issuu.com/alianzaporlasolidaridad/docs/maq_resumen_destierradas_eng

Institut danois des droits de l'homme (2019) : *Towards Gender-responsive Implementation of Extractives Industries Projects* (« Vers une mise en œuvre des projets d'extraction minière tenant compte de la dimension de genre »)

https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/gender_and_extractives_report_sept2019.pdf

Références

1. ONU-Femmes (2017) *Gender and Land Dispossession: a Comparative Analysis* (Égalité des sexes et expropriations foncières : une analyse comparative)
2. ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (2014) *Marca España: inversiones que generan pobreza* (Made in Espagne : des investissements générateurs de pauvreté).
3. ActionAid (2019) *Protecting the Grass under Elephants* (Protéger la nature face aux géants)
4. ActionAid Zambie (2015) *Impacts of Mining Extractive Industries on Women in Zambia* (Les incidences des industries minières sur les femmes en Zambie)
5. FAO (2018) *The Gender Gap in Land Rights* (Les disparités entre les genres en matière de droits fonciers)
6. Oppenheim, M. dans The Independent (2019) *Brazil Farm Women Face Sexual Harassment and Physical Attacks on Farms* (Les agricultrices brésiliennes confrontées au harcèlement sexuel et aux agressions physiques dans les exploitations)
7. ActionAid (2019) *Infographic on Palm Oil in Guatemala: Abuse by Transnational Corporations and Companies* (Infographie sur l'huile de palme au Guatemala : les abus des sociétés transnationales et nationales)
8. ActionAid (2017) *Double Jeopardy* (Double peine)
9. ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (2015) *Carta al Gobierno y la UE para que frene el impacto social y ambiental de los biocombustibles* (Lettre au gouvernement espagnol et à l'UE pour ralentir les conséquences sociales et environnementales des biocombustibles)
10. SDG Watch Europe (2019) *Who is Paying the Bill?* (Qui paye la note ?) dans le chapitre sur la responsabilité des entreprises
11. ActionAid (2017) *Women as "Underutilized Assets"* (Les femmes en tant qu'« actifs sous-utilisés »)
12. ActionAid (2016) *Traded Up, Crowded Out* (La diversification économique mène-t-elle à l'exclusion ?)
13. ActionAid (2019) *Six Years on from Bangladesh's Rana Plaza Tragedy, One in Five Survivors' Health is Deteriorating* (Six ans après la tragédie du Rana Plaza au Bangladesh, un-e survivant-e sur cinq voit sa santé décliner)
14. Organisation internationale du travail (OIT) (2017) *Les estimations mondiales de l'esclavage moderne : travail forcé et mariage forcé*
15. Otake, N. pour l'OIT (2015) *Export-led Development, Employment and Gender in the Era of Globalization* (Développement axé sur les exportations, emploi et genre à l'heure de la globalisation)
16. Organisation internationale du travail (2018) *Femmes et hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique*
17. ActionAid (2017) *Double Jeopardy* (Double peine)
18. Klugman, J. et Melnikova, T. pour le Groupe de haut niveau du Secrétaire général sur l'autonomisation économique des femmes à l'ONU (2016) *Unpaid Work and Care: a Policy Brief*, (Travaux et soins non rémunérés : note d'orientation), page 1
19. Institut européen pour l'égalité de genre dans son lexique en ligne : <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1442>
20. ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (2015) *Carta al Gobierno y la UE para que frene el impacto social y ambiental de los biocombustibles* (Lettre au gouvernement espagnol et à l'UE pour ralentir les conséquences sociales et environnementales des biocombustibles)
21. ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (n.d.) *Denunciamos a Aquellas Empresas que no Actúan con Responsabilidad Sobre los Recursos* (Nous dénonçons les entreprises irresponsables face aux ressources)
22. ActionAid (2019) *Infographic on Palm Oil in Guatemala: Abuse by Transnational Corporations and Companies* (Infographie sur l'huile de palme au Guatemala : les abus des sociétés transnationales et nationales)
23. ActionAid (2019) *Villagers in Zambia Win the Right to Take Legal Actions Against British Mining Giant Vedanta*. (Des villageois-e-s zambien-ne-s obtiennent le droit de poursuivre en justice le géant minier britannique Vedanta)
24. ActionAid Zambie (2015) *Impacts of Mining Extractives Industries on Women in Zambia* (Les incidences des industries minières sur les femmes en Zambie)
25. Groupe de haut niveau sur les flux financiers illicites de la Commission économique pour l'Afrique (2015), *Report of the High Level Panel on Illicit Financial Flows from Africa* (Rapport du Groupe de haut niveau sur les flux financiers illicites en provenance d'Afrique)
26. ActionAid (2019) *80% des ouvrier-ère-s de l'industrie du textile au Bangladesh ont été victimes ou témoins de violences sexuelles et de harcèlement sur leur lieu de travail*
27. ActionAid (2016) *Safe Cities for Women: from Realities to Rights* (Des villes sûres pour les femmes : de la réalité aux droits)
28. Bureau régional de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour l'Asie et le Pacifique (2012) *Action-oriented Research on Gender Equality and the Working and Living Conditions of Garment Factory Workers in Cambodia* (Recherche orientée vers l'action concernant l'égalité hommes-femmes et les conditions de vie des ouvriers de la confection au Cambodge)

29. ActionAid (2016) *Safe Cities for Women: from Realities to Rights (Des villes sûres pour les femmes : de la réalité aux droits)*
30. ActionAid France et China Labor Watch (2019) *Barbie se moque des droits des femmes : nouvelle enquête sur les violations des droits des ouvrières dans les usines de jouets en Chine*
31. Ibid, page 13
32. ActionAid Zambie (2015) *Impacts of Mining Extractives Industries on Women in Zambia (Les conséquences des industries minières sur les femmes en Zambie)*
33. ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (2016) *La empresa de Florentino Pérez está destruyendo un río en Guatemala (L'entreprise de Florentino Pérez détruit une rivière au Guatemala)* - www.alianzaporlasolidaridad.org/especiales/tierra/casos/renacecobra/
34. ActionAid Espagne - Alianza por la Solidaridad (2019) *DesTieRRRadas: Vizibilizando luchas y resistencias de Defensoras de derechos que afrontan conflictos socioambientales en Guatemala y El Salvador. (Projet DesTieRRRadas : Mettre en avant la lutte et la résistance des défenseuses des droits humains face aux conflits socioenvironnementaux au Guatemala et au Salvador)*
35. European Coalition for Corporate Justice (2019) *Comparative legal analysis of HRDD and corporate liability laws in Europe (Analyse juridique comparative de la législation relative à la diligence raisonnable en matière de droits humains et de la responsabilité des entreprises en Europe)*
36. Rapport du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits humains (2019) *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme*, chapitre 1.A.2, page 2
37. OCDE (2018) *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, page 31
38. Ibid, page 45
39. Rapport du Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits humains (2019) *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme*
40. ActionAid (2020) *Who Cares for the Future: finance gender responsive public services! (Qui se soucie de l'avenir ? Finançons des services publics sensibles au genre !)*
41. ActionAid (2019) *10 Steps Towards a Binding Treaty with a Feminist Perspective (10 étapes vers un traité contraignant doté d'une approche féministe)*
42. Texte accessible en anglais sur le site du Haut-commissariat des Nations unies aux Droits de l'Homme : www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session6/OEIGWG_Chair-Rapporteur_second_revised_draft_LBL_on_TNCs_and_OBEs_with_respect_to_Human_Rights.pdf
43. Coalition des Féministes pour un traité contraignant (2017) *Integrating a Gender Perspective into the Legally Binding Treaty (Intégration de la dimension de genre au traité juridiquement contraignant sur les multinationales et les droits humains)*
44. Human Rights Watch (2019) *Paying for a Bus Ticket and Expecting to Fly - How Apparel Brand Purchasing Practices Drive Labor Abuses (Payer un ticket de bus et s'attendre à prendre l'avion - Comment les pratiques d'achat des marques de prêt-à-porter incitent aux violations du droit du travail)*
45. SDG Watch Europe (2019) *Who is Paying the Bill? (Qui paye la note ?)*, chapitre sur la responsabilité des entreprises
46. ONU (2019) *Situation des défenseuses des droits de la personne - Rapport du Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits de la personne*
47. Association pour les droits des femmes et le développement AWID (2017), *Women Human Rights Defenders confronting extractive industries (Les défenseuses des droits humains face à l'industrie extractive)*
48. Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève (2018) *Gender-responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-Based Approaches (Vigilance raisonnable tenant compte de la dimension de genre à l'intention des milieux d'affaires : diverses approches fondées sur les droits humains)*
49. Coalition des Féministes pour un traité contraignant (2019) *Women's Rights Beyond the Business Case (Les droits des femmes au-delà de la question des entreprises)*
50. Coalition des Féministes pour un traité contraignant (2017) *Integrating a Gender Perspective into the Legally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises (Intégration de la dimension de genre à l'instrument juridiquement contraignant relatif aux sociétés transnationales et aux entreprises)*
51. Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (2018) *Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises*, page 45
52. Groupe de travail de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme (2019) *Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme*



Khosi Nomnqa est membre du collectif « Femmes des communautés affectées par l'exploitation minière unies dans l'action » (Wamua) d'Afrique du Sud, grâce auquel elle a reçu des formations sur l'égalité de genre et les droits des femmes.
PHOTO : MIRA RAJAONARY POUR ACTIONAID

Ce rapport est une adaptation en français du rapport d'ActionAid « We mean Business: protecting women's rights in global supply chains » écrit par Kelly Groen et Lis Cunha (mars 2020).

Adaptation : Alice Bordaçarre et Adeline Parenty

Traduction : Hannah Monjarret

Mise en page : www.NickPurserDesign.com

Relations avec la presse et siège social :

47 avenue Pasteur - 93 100 Montreuil
01 48 58 21 85

Relations avec les membres et donateurs :

10 quai de Richemont - 35 000 Rennes
02 99 30 60 53

ecrire@actionaid.org

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

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

 [actionaid_fr](https://www.instagram.com/actionaid_fr)

www.actionaid.fr