

L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME

LES FEMMES DANS
LE DOMAINE DES
ENTREPRISES ET DES
DROITS HUMAINS

ÉTAT DES LIEUX DES SUJETS À
PORTER À L'ATTENTION DES
ÉTATS DANS LE PROCESSUS
DE MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES
DIRECTEURS DE L'ONU RELATIFS
AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS
DE L'HOMME



LES FEMMES DANS LE DOMAINE DES ENTREPRISES ET DES DROITS HUMAINS

État des lieux des sujets à porter à l'attention des États dans le processus de mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Auteures : Nora Götzmann (conseillère principale, IDDH), Elin Wrzoncki (Responsable de programme, IDDH), Linnea Kristiansson (consultante indépendante) et Evina Heydari (stagiaire, IDDH)

Remerciements : Nous souhaitons remercier sincèrement les personnes suivantes pour leurs précieux commentaires et observations sur les versions préliminaires : Sanyu Awori, Tatiana Berden, Joanna Bourke-Martignoni, Sylvi Bratten, Louise Chappell, Adrienne Cruz, Kate Grosser, Josua Loots, Gillian MacNaughton, Gunhild Ørstavik, Kauwel Qazi, Andrea Cecilia Repetto Vargas, Rohini Thomas, Elizabeth Umlas, David Wofford et Sarah Zoen. Leur contribution n'implique en aucun cas une approbation de leur part du contenu. Nous souhaitons également remercier nos collègues de l'IDDH, Birgitte Feiring et Rose Wangui Kimotho pour leur contribution, Julia Hillenbrand et Lison Daubigeon pour leur assistance lors des travaux de recherche, et Clara Grunnet pour la gestion du processus de révision.

Mise en page : Hedda Bank

Traduction : Katherine Booth, Alexandra Poméon O'Neill

© 2018 L'Institut danois des droits de l'homme

L'institution nationale des droits de l'homme du Danemark

Wilders Plads 8K

DK-1403 Copenhagen K

Téléphone : +45 3269 8888

www.humanrights.dk

Le contenu de cette publication peut être reproduit, en tout ou en partie, à condition de citer l'auteur et la source menneskeret.dk/tilgaengelighed

TABLES DES MATIÈRES

LISTE DES ENCADRÉS	5
ABREVIATIONS	6
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	7
1 INTRODUCTION	10
1.1 OBJECTIFS	10
1.2 STRUCTURE	11
1.3 MÉTHODOLOGIE	12
2 SUJETS À PORTER À L'ATTENTION DES ÉTATS DANS LES PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DES PDNU	13
2.1 L'EMPLOI ET LES DROITS DU TRAVAIL – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS	13
2.1.1 La participation des femmes à la main-d'œuvre mondiale	13
2.1.2 La ségrégation, la sur-représentation ou l'absence des femmes dans différents secteurs	15
2.1.3 Les inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes	17
2.1.4 La participation des femmes aux postes de direction	18
2.1.5 Les travailleuses dans le secteur informel et la formalisation du marché du travail	19
2.1.6 Le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes au travail	21
2.1.7 La discrimination au travail liée à la grossesse et la maternité	22
2.1.8 Les travailleuses migrantes, y compris les travailleuses domestiques	24
2.2 L'EMPLOI ET LES DROITS DU TRAVAIL – ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU	26
2.3 LA TERRE ET LES RESSOURCES NATURELLES – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS	27
2.3.1 Les droits des femmes à la terre et à la propriété	27
2.3.2 Un engagement véritable des femmes dans les consultations et processus d'élaboration d'accords liés à la terre	31
2.3.3 La question des femmes dans les mesures de réinstallation et de compensation	33
2.4 LA TERRE ET LES RESSOURCES NATURELLES – LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU	36
2.5 LES SERVICES ESSENTIELS ET LA PRIVATISATION – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS	37
2.5.1 La privatisation des services essentiels et les obligations des États	37
2.5.2 L'éducation	38
2.5.3 Les services de santé	42
2.5.4 Les services d'approvisionnement en eau	44

2.6	LES SERVICES ESSENTIELS ET LA PRIVATISATION – LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU	47
2.7	LE COMMERCE ET LES INVESTISSEMENTS – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS	48
	2.7.1 L'incidence sur l'égalité des sexes des accords de commerce et d'investissement	48
	2.7.2 Les accords commerciaux sur l'agriculture, y compris la libéralisation des échanges	51
	2.7.3 Les dispositions sur la propriété intellectuelle, y compris l'accès aux médicaments	55
2.8	Les échanges commerciaux et Les investissements – Les éléments à prendre en considération par les états dans la mise en œuvre des PDNU	58
2.9	L'ACCÈS À UN RECOURS EFFECTIF – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS	59
	2.9.1 Les considérations de genre en matière d'accès à un recours effectif	59
	2.9.2 Les obstacles aux recours judiciaires et à l'accès à la justice	60
	2.9.3 Les femmes défenseures des droits humains	64
	2.9.4 Le genre et les recours non-judiciaires	65
2.10	L'ACCÈS À UN RECOURS EFFECTIF – ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU	67
ANNEXE I : SYNTHÈSE DES DROITS DES FEMMES EN VERTU DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS ET LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'HORIZON 2030		69
	CONCEPTS ET DÉFINITIONS CLÉS	69
	LES DROITS DES FEMMES EN VERTU DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS	70
	LES DROITS DES FEMMES ET DES FILLES ET LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'HORIZON DE 2030	74
NOTES DE FIN DE TEXTE		77



LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1 : Exemples de pays – la participation des femmes dans la main-d’œuvre formalisée	14
Encadré 2 : Exemples de pays – la ségrégation sexuelle dans différents secteurs	16
Encadré 3 : Exemples de pays – répondre aux inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes	18
Encadré 4 : Exemples de pays – la participation des femmes aux postes de direction	19
Encadré 5 : Exemples de pays – la protection sociale dans l’économie informelle	20
Encadré 6 : Exemples de pays – le harcèlement sexuel et la violence dans le monde du travail	21
Encadré 7 : Exemples de pays – la discrimination liée à la grossesse et à la maternité	23
Encadré 8 : Exemples de pays – les droits des travailleuses migrantes	25
Encadré 9 : exemples de pays – garantir l’égalité des droits à la terre et à la propriété	28
Encadré 10 : Exemples de pays – les politiques et la prise de décision en matière foncière	32
Encadré 11 : Exemples de pays – les mesures de réinstallation et de compensation	35
Encadré 12 : Exemples de pays – la privatisation et l’éducation	41
Encadré 13 : Exemples de pays – la privatisation et les services de santé	44
Encadré 14 : Exemples de pays – la privatisation et les services d’approvisionnement en eau	46
Encadré 15 : Exemples de pays – les accords de commerce et d’investissement sur l’agriculture	53
Encadré 16 : Exemples de pays – les dispositions sur la propriété intellectuelle dans les échanges commerciaux	56
Encadré 17 : Exemples de pays – le genre et les recours judiciaires	62
Encadré 18 : Exemples de pays – les femmes défenseuses des droits humains	65
Encadré 19 : Exemples de pays – le genre et les recours non-judiciaires	66

ABREVIATIONS

ADPIC	Aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce
ALE	Accords de libre-échange
AsA	Accord sur l'agriculture
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes
Comité DESC	Comité des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels
CSW	Commission sur la condition de la femme des Nations Unies
CPLCC	Consentement préalable, donné librement et en connaissance de cause
DWU	Domestic Workers United (Travailleurs domestiques unis)
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
GTNU	Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
IDDH	Institut danois des droits de l'homme
IFC	Société financière internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisations non-gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
OIT	Organisation internationale du Travail
PAN	Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
PDNU	Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PPP	Partenariats public privé
Programme	
2030	Programme de développement durable à l'horizon 2030
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
VGGT	Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale
ZFE	Zones franches industrielles pour l'exportation

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Cet état des lieux propose une synthèse d'une sélection de sujets à porter à l'attention des États pour qu'ils renforcent l'intégration de la question du genre dans les processus de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU), notamment dans les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains (PAN).

Alors qu'il est nécessaire de renforcer tous les aspects d'une analyse intégrant la question du genre dans la mise en œuvre des PDNU, cet état des lieux met l'accent en particulier sur les droits des femmes et des filles. Bien qu'il soit généralement reconnu que les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits humains touchent les femmes de manière disproportionnée, il semble qu'encore aujourd'hui les processus de mise en œuvre des PDNU portent une attention insuffisante aux droits des femmes et des filles, y compris dans le cadre des PAN. Dans ce contexte, l'objectif de cet état des lieux est d'identifier les lacunes existantes dans les analyses portant sur genre liées aux entreprises et les droits humains, ainsi que des exemples de réponses apportées dans différents pays.

Les sujets mis en avant dans cet état des lieux sont les suivants : (1) l'emploi et les droits du travail ; (2) la terre et les ressources naturelles ; (3) les services essentiels et la privatisation ; (4) le commerce et les investissements ; et (5) l'accès à un recours effectif. Sur chaque sujet, cet état des lieux dresse une synthèse des enjeux clés liés au

le genre, propose des exemples basés sur les expériences de pays dotés d'un PAN et d'autres exemples de réponses apportées ainsi que des éléments clés à prendre en considération par les États pour renforcer l'attention portée aux droits des femmes et des filles dans les processus de mise en œuvre des PDNU.

Dans le domaine du travail et de l'emploi, cet état des lieux examine des questions telles que la participation des femmes dans la main-d'œuvre mondiale, la représentation des femmes au sein de différents secteurs, le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes sur le lieu de travail, et les défis particuliers rencontrés par les travailleuses migrantes, y compris les travailleuses domestiques. Fait positif, sur les cinq sujets abordés, le thème du travail et de l'emploi est, à ce jour, explicitement abordé dans plusieurs PAN. Toutefois, les sources consultées dans le cadre de cet état des lieux indiquent qu'il existe encore des obstacles importants à surmonter pour instaurer l'égalité en faveur des femmes dans le monde du travail. Ainsi, les États ont une opportunité unique de promouvoir de manière pro-active les droits des femmes dans le contexte des activités des entreprises, y compris au travers de mesures et d'objectifs spécifiques dans les PAN visant à faire progresser le respect des droits des femmes dans le monde du travail.

Alors que de nombreux PAN traitent de la question de la terre et des ressources naturelles, aucun, à ce jour, n'intègre le sujet de l'impact sur les droits des femmes en

particulier de l'utilisation de la terre par les entreprises et de leur interaction avec les droits fonciers. Comme cet état des lieux le montre, dans de nombreux contextes nationaux, les droits fonciers des femmes – à la fois individuels et collectifs – ne sont pas reconnus ou se heurtent à des obstacles dans la pratique. Souvent, les processus fonciers y compris la consultation, l'élaboration d'un accord, les paiements de réinstallation et de compensation produisent aussi des effets d'entraînement négatifs, dans la mesure où les femmes sont explicitement ou de fait exclues, ou marginalisées, lors de ces processus. Ceci est d'autant plus important que les femmes jouent souvent un rôle important en matière de gestion des ressources en terre et en eau destinées à l'alimentation et dans les industries agricoles, telle que l'agriculture. Prendre compte des droits des femmes dans le domaine des ressources en terre et en eau de manière plus explicite dans la mise en œuvre des PDNU constituerait une mesure importante que les États pourraient prendre pour renforcer leur engagement en faveur de l'égalité entre hommes et femmes non seulement dans le contexte du droit international des droits humains, mais aussi du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

Dans le domaine des services essentiels, cet état des lieux met l'accent en particulier sur la question de la privatisation, en faisant spécifiquement référence aux services en matière d'éducation, sanitaires et d'approvisionnement en eau. Alors que la privatisation n'est ni encouragée ni interdite par le droit international des droits humains, les sources consultées font part de réserves importantes vis-à-vis de la privatisation des services essentiels du point de vue des droits humains, au motif que la privatisation peut produire des changements en matière d'accessibilité aux services essentiels, qui sont particulièrement préjudiciables pour

les femmes et les filles. Cependant, elles relèvent également que lorsque la privatisation est guidée par des principes relatifs aux droits humains et à l'égalité des sexes, outre les considérations économiques et autres, des incidences positives pour les femmes et les filles peuvent en résulter. Lors de la mise en œuvre des PDNU, y compris lors du développement et de la mise en œuvre des PAN, le rôle des entreprises en tant que prestataires de services ou usagers de ces services devrait faire l'objet d'une analyse plus explicite en ce qui concerne la dimension du genre, y compris en ce qui concerne les Partenariats public-privé (PPP).

Dans le domaine du commerce et des investissements, cet état des lieux met l'accent sur les dispositions commerciales relatives à l'agriculture et à la propriété intellectuelle. Les PDNU requièrent de porter une attention particulière au domaine du commerce et des investissements pour garantir que les accords, les politiques et les objectifs de l'État en ce qui concerne le commerce et les investissements sont conformes à leurs obligations relatives aux droits humains. Alors que certains PAN contiennent des objectifs en vue d'avancer vers une telle mise en conformité, une nouvelle fois, la prise en compte explicite du genre et des potentiels impacts différentiels sur les femmes et les hommes n'est pas intégrée. Comme cet état des lieux le montre, il s'agit d'une lacune importante au vu, par exemple du rôle des femmes dans le secteur agricole, ainsi que des besoins spécifiques des femmes en termes d'accès aux médicaments. Le renforcement d'une analyse axée sur le genre et des actions correspondantes visant à inclure de manière proactive les droits des femmes et des filles dans les politiques et la prise de décision sur le commerce et les investissements pourraient ainsi constituer une étape importante pour promouvoir une plus grande intégration du genre dans la mise en œuvre des PDNU. Le fait que le Programme 2030 mette en avant le

commerce comme un des 'moyens de mise en œuvre' du Programme 2030 rehausse encore l'importance que les futures mesures des PAN adoptent une perspective genre.

Dans le domaine de l'accès à un recours effectif, cet état des lieux examine l'accès des femmes à un recours judiciaire et non-judiciaire en cas de violations des droits humains liées aux activités des entreprises, ainsi que le rôle des femmes défenseuses des droits humains (femmes défenseuses). Alors que les femmes et les hommes font face aux mêmes obstacles - bien documentés - en ce qui concerne l'accès à un recours, tels que des frais juridiques prohibitifs, des contraintes d'accessibilité physiques et contraintes de langue, des difficultés dans la poursuite des recours dans les affaires transfrontalières, pour n'en citer que quelques-uns, les sources consultées lors de cet état des lieux indiquent clairement que les femmes et les filles peuvent être particulièrement marginalisées dans leur recherche d'un recours effectif, par exemple en raison de la discrimination structurelle sous-jacente qui ajoute des difficultés supplémentaires pour les femmes qui se syndicalisent ou qui défendent leurs droits à la terre. Plus spécialement dans le domaine des recours non-judiciaires, les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel ont été critiqués pour leur réponse insuffisante à des cas de violences sexuelles ou basées sur le genre. Les incidences en matière de genre, à la fois positives et négatives, de l'utilisation de modes alternatifs de résolution des conflits pourraient être davantage explorées. Comme relevé dans plusieurs évaluations de PAN existant à ce jour, l'accès à un recours effectif était un domaine insuffisamment évoqué, y compris dans une perspective de genre. Point positif cependant, les travaux réalisés récemment par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et le Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des

sociétés transnationales et autres entreprises (GTNU) permettent d'accroître l'attention à l'élaboration de mesures pratiques pour renforcer l'accès à un recours effectif dans le domaine des entreprises et des droits humains. Ainsi, les États ont une opportunité de renforcer leur attention sur l'accès au recours dans les PAN en intégrant les mesures pratiques proposées, y compris en incorporant la dimension genre.

Pour conclure, cet état des lieux constitue uniquement une première synthèse des cinq sujets sélectionnés, de nombreux autres sujets sont pertinents et devraient être pris en considération en vue d'intégrer pleinement les droits des femmes et des filles dans la mise en œuvre des PDNU. Cependant, l'un des constats principaux de cet état des lieux est l'absence aujourd'hui d'approche globale intégrant la perspective de genre dans les PAN et la mise en œuvre des PDNU. Comme les PAN sont des outils clés de la mise en œuvre des PDNU, qui de plus en plus s'efforcent de s'aligner avec le Programme 2030, il est essentiel de considérablement renforcer l'accent mis sur les droits des femmes et des filles dans les processus d'élaboration des PAN et leur mise en œuvre à venir. Nous espérons que l'information fournie dans cet état des lieux permettra de réaliser cet objectif.



INTRODUCTION

1.1 OBJECTIFS

Cet état des lieux propose une synthèse d'une sélection de sujets à porter à l'attention des États pour qu'ils renforcent l'intégration de la question du genre dans les processus de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (PDNU)¹, notamment dans les Plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains (PAN)².

Bien qu'il soit généralement reconnu que les incidences négatives des activités des entreprises sur les droits humains touchent les femmes de manière différente et disproportionnée, il semble qu'encore aujourd'hui les processus de mise en œuvre des PDNU portent une attention insuffisante à la question du genre.

Récemment, ce constat a été réitéré par le Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises (GTNU), qui a initié un axe de travail sur le genre en 2017 avec l'objectif d'élaborer des orientations pour les États et les entreprises en 2019 sur l'intégration du genre dans la mise en œuvre des PDNU³. Il convient également de relever l'Objectif de développement durable (ODD) 5, qui vise à 'parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles', reconnaissant que les entreprises sont des acteurs clés en vue de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

Dans ce contexte, les **objectifs** de cet état des lieux sont les suivants :

- Contribuer à une meilleure compréhension des droits des femmes et des filles dans le cadre du dialogue sur les entreprises et les droits humains et des processus de mise en œuvre des PDNU, y compris notamment, les PAN ;
- Démontrer les liens entre les PDNU, le Programme 2030 et les ODD par rapport aux droits des femmes ;
- Identifier les lacunes dans les analyses sur les entreprises et les droits humains sous le prisme du genre, de même que les bonnes pratiques portant sur certains sujets de préoccupation (l'emploi et les droits du travail ; les terres et les ressources naturelles ; les services essentiels et la privatisation ; le commerce et les investissements ; et l'accès à un recours effectif) ; et
- Contribuer au travail sur le genre du GTNU en fournissant des informations générales pour les consultations régionales de 2018 et l'élaboration des orientations de 2019 à l'attention des États et des entreprises sur une approche attentive à la dimension de genre dans la mise en œuvre des PDNU.

Le **public cible** principal de cet état des lieux sont les parties prenantes qui travaillent sur la mise en œuvre des PDNU au niveau national, y compris les institutions de l'État, les institutions nationales des droits de l'homme, les organisations non-gouvernementales (ONG) et d'autres. Ainsi, cet état des lieux met l'accent sur les mesures que les États peuvent adopter pour renforcer davantage la prise en compte de la dimension de genre dans les

processus de mise en œuvre des PDNU, plutôt que sur la manière dont les entreprises peuvent mettre en œuvre une diligence raisonnable en matière de droits humains intégrant le genre. Cependant, évidemment, les bonnes pratiques des entreprises, les recommandations de la société civile, les orientations des Nations Unies et les autres sources pertinentes devraient informer l'action de l'État (et vice versa). De plus, alors que cet état des lieux met l'accent principalement sur les mesures que les États peuvent adopter dans les processus de mise en œuvre au niveau national, il peut aussi s'agir des actions que les États prennent au niveau national ou régional pour remédier aux incidences des activités des entreprises transnationales sur les droits des femmes et des filles.

Alors qu'il est nécessaire de mettre l'accent sur le renforcement de tous les aspects d'une analyse intégrant le genre dans la mise en œuvre des PDNU, cet état des lieux **se concentre en particulier sur les droits des femmes et des filles**, reconnaissant que les femmes ne sont pas un groupe homogène et admettant l'importance de l'intersectionnalité (pour une explication des termes voir l'Annexe I ci-dessous).

La prise en compte des droits des femmes et des filles de manière globale nécessitera d'approfondir en détail de nombreux sujets, y compris la prise en considération de spécificités régionales, industrielles, culturelles et autres. Il est également important d'assurer l'implication de différents acteurs dans de tels travaux de recherche, de documentation et d'analyse. Ainsi, cet état des lieux ne prétend pas constituer une analyse exhaustive de la question du genre dans le domaine des entreprises et des droits humains mais il cherche plutôt à proposer une contribution portant sur **cinq sujets clés : (1) l'emploi et les droits du travail ; (2) la gestion des ressources naturelles et de la terre ; (3) les services essentiels et la privatisation ; (4)**

le commerce et les investissements ; et (5) l'accès à un recours effectif. Ces cinq sujets ont été sélectionnés en se basant sur un certain nombre de facteurs, y compris : la prévalence d'incidences négatives sur les femmes dans ces domaines ; la perception de l'urgence d'accroître l'attention sur un sujet particulier ; leur importance transversale (par ex. les droits du travail, les droits à la terre, l'accès au recours) ; le temps et les ressources disponibles pour cette étude ; et le lien avec les priorités thématiques de l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH) dans le domaine des entreprises et des droits humains. Cependant, nous reconnaissons que cette analyse est incomplète, dans la mesure où d'autres questions liées à chacun des sujets sélectionnés sont pertinentes (par ex. le patrimoine culturel en lien avec le sujet de la terre, l'accès aux services bancaires et financiers en lien avec le sujet des services essentiels, la mise à disposition de biens et de services en lien avec le sujet du commerce et des investissements, pour n'en nommer que quelques-uns) et des sujets supplémentaires sur les entreprises et les droits humains sont également pertinentes (par ex. les droits des femmes et les marchés publics). Pour une compréhension globale et dynamique de la manière de mieux intégrer les droits des femmes et des filles dans le domaine des entreprises et des droits humains, cet état des lieux devrait être considéré comme à une contribution dans le contexte d'un corpus en expansion composé de lignes directrices et de travaux de recherche produits par une diversité d'acteurs au niveau global.

1.2 STRUCTURE

Cet état des lieux est constitué des sections suivantes :

1. Introduction : objectifs, structure et méthodologie.
2. Pour chacun des sujets à porter à l'attention des états dans les processus de mise en œuvre des PDNU (l'emploi et les droits du travail ; la terre et les ressources naturelles ;

les services essentiels et la privatisation ; le commerce et les investissements ; et l'accès à un recours effectif):

2.1 Une synthèse des enjeux clés liés au genre ;

2.2 Des exemples d'expériences dans différents pays sélectionnés sur la base des PAN, ainsi que d'autres ressources (par ex. les politiques et les pratiques nationales) ;

2.3 Les éléments clés qui doivent être pris en considération par les États dans les processus de mise en œuvre, notamment les PAN.

3. Annexe I : concepts et définitions clés, ainsi que les informations supplémentaires sur les raisons justifiant une attention accrue à la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des PDNU, en vertu du droit international relatif aux droits humains et du Programme 2030.

les avant-projets (pour une liste complète de ces personnes voir la section 'Remerciements').

1.3 MÉTHODOLOGIE

Cet état des lieux se base sur une recherche documentaire ainsi que des entretiens menés avec des personnes ressources afin de recueillir des observations et des exemples d'expériences de pays. Les exemples de pays sont tirés de PAN actuellement en place, ainsi que d'informations publiques concernant les actions prises par les États dans le contexte de différents pays. Alors que les exemples qui ont été choisis apparaissent intéressants aux auteurs, leur mise en œuvre et leur efficacité devraient faire l'objet de recherches supplémentaires avant de les qualifier de 'bonnes pratiques'.

Deux avant-projets de cet état des lieux ont été publiés dans le cadre d'un processus de consultation en 2018. Dans ce cadre, cet état des lieux a bénéficié des contributions de pairs issus du milieu universitaire, de la société civile et des organisations multilatérales, qui ont généreusement fourni des commentaires sur

SUJETS À PORTER À L'ATTENTION DES ÉTATS DANS LES PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DES PDNU

2.1 L'EMPLOI ET LES DROITS DU TRAVAIL – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS

2.1.1 LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA MAIN-D'ŒUVRE MONDIALE

Les entreprises, publiques et privées, sont une source importante d'emploi. Les PDNU et le Programme 2030 reconnaissent la contribution importante du secteur privé en matière d'emploi ainsi qu'au développement et jouissance des droits humains qui sont liés à l'emploi. Ainsi, la participation des femmes à la main-d'œuvre est un domaine clé auquel les États devraient porter une attention particulière dans les processus de mise en œuvre des PDNU.

Au niveau global, bien que la mondialisation ait permis à des millions de femmes d'obtenir un travail rémunéré, le nombre de femmes dans la main-d'œuvre formalisée est bien moindre que celui des hommes. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), en 2017, le taux d'activité mondial des femmes était de 49,4 pour cent – soit un taux inférieur de 26,7 points de pourcentage par rapport aux hommes⁴. Les écarts sont plus importants dans les États d'Afrique du nord et du Moyen-Orient, en Afrique du Nord et en Asie du Sud, où ils dépassent 50 points de pourcentage⁵. Alors que de nombreux pays ont supprimé les législations discriminatoires et adopté des lois sur l'égalité des chances en matière d'emploi, on ne rencontre d'égalité parfaite de résultats sur aucun marché du travail⁶.

Les stratégies pour améliorer les résultats en matière d'égalité de genre sur le marché du travail peuvent inclure 'des mesures temporaires spéciales', comme précisé dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDAW)⁷. Conformément à la Recommandation générale n°25 du Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (Comité CEDAW), l'objectif de telles mesures est d'accélérer l'amélioration de la condition de la femme pour instaurer l'égalité de fait ou réelle avec les hommes et d'encourager l'évolution structurelle, sociale et culturelle nécessaire pour éliminer les formes et les effets passés et présents de la discrimination à l'égard des femmes et offrir à celles-ci les moyens de la compenser⁸. De plus, le terme 'mesure' couvre un large éventail de politiques, de pratiques et d'instruments législatifs, exécutifs, administratifs et réglementaires, comme les programmes de soutien ou d'assistance, l'affectation et/ou la redistribution de ressources, le traitement préférentiel, le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, les objectifs chiffrés assortis de délais, et les contingentements ou quotas⁹. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, une agence indépendante de l'Union européenne (UE) mise en place pour promouvoir l'égalité de genre, explique que les quotas fixent une proportion (pourcentage) ou un nombre de places/sièges défini qui devront être pourvus ou alloués à des femmes et/ou des hommes, généralement en fonction de certaines règles ou critères¹⁰. Les quotas

par genre sont parfois utilisés pour améliorer la représentation politique des femmes au gouvernement, ainsi que pour renforcer la participation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises.

Les opportunités d'emploi des femmes dans beaucoup de pays sont considérablement limitées par les stéréotypes de genre et les attentes biaisées sur les rôles et les responsabilités respectifs des femmes et des hommes, qui font peser sur les femmes une charge disproportionnée par rapport au travail domestique et aux activités de soin non rémunérés. En l'absence de soutien adéquat, les femmes n'ont guère d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans le secteur informel qui peut se combiner avec ces responsabilités non rémunérées. Selon l'ONU Femmes, compte tenu du fait que les femmes gagnent généralement moins que leur conjoint, les décisions du ménage renforcent généralement une division du travail où les hommes « se spécialisent » dans le travail rémunéré, tandis que les femmes « se spécialisent » dans la tenue du foyer¹¹. Selon l'OIT, les femmes assurent au moins deux fois et demie plus de tâches domestiques et d'activités de soins non rémunérées que les hommes. Alors que l'écart entre les sexes a diminué au fil du temps, même lorsque les femmes occupent un emploi, elles continuent de s'acquitter de l'essentiel des tâches ménagères et des activités de soins non rémunérées, ce qui limite leurs capacités à augmenter leur durée de travail rémunéré, formel et salarié¹².

Selon l'ONU Femmes, les politiques publiques peuvent faire une énorme différence. Par exemple, **les pays de l'Union européenne qui fournissent un appui complet aux parents qui travaillent ont un taux d'emploi des femmes plus élevé que les pays qui ne disposent pas de telles politiques.** Dans les pays du sud, le fait d'être marié, ainsi que la présence de

jeunes enfants dans le ménage, sont associés à des taux d'emploi plus faibles pour les femmes et des taux plus élevés pour les hommes¹³.

Les pays peuvent adopter une série de mesures visant à reconnaître, réduire et répartir autrement les activités de soins et les travaux domestiques non rémunérés. L'ONU Femmes suggère de faire des investissements en matière de services sociaux et d'infrastructures de base, particulièrement dans les domaines de la santé, de l'eau et de l'assainissement ; et la fourniture de services de garde des enfants, qui permettent aux femmes d'occuper un emploi rémunéré. L'ONU Femmes suggère également que soient mis en œuvre des systèmes globaux de congés paternité rémunérés pour faciliter l'accès des femmes au marché du travail¹⁴.

ENCADRÉ 1 : EXEMPLES DE PAYS – LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE FORMALISÉE

Certains des PAN publiés font référence à des actions spécifiques sur le congé parental pour répondre aux besoins des femmes sur leur lieu de travail et pour renforcer leur participation au sein de la main-d'œuvre formalisée. En dehors des PAN, il existe également des exemples d'expériences intéressantes dans différents pays. Certains figurent ci-dessous.

Le **PAN du Chili** précise que le ministère du Travail assurera la promotion de la responsabilité parentale à travers l'élaboration d'accords particuliers. L'objectif est d'inciter les syndicats et les employeurs à parvenir à un accord sur la souplesse de l'organisation du travail en matière de responsabilités parentales, comme prévu par l'article 376 de la Loi n° 20.940 applicable dans le pays¹⁵.

Le **PAN d'Irlande** présente les développements positifs du pays en matière de mesures favorisant l'égalité, telles que

l'introduction de prestations légales de paternité en 2016 et le lancement en mai 2017 d'une nouvelle Stratégie nationale pour les femmes et les filles¹⁶. Un des objectifs de la Stratégie est de répondre aux besoins des femmes sur leur lieu de travail. Elle propose en effet de poursuivre les investissements dans les services de garde d'enfants, de prendre des mesures visant à réduire les inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes, de soutenir les femmes entrepreneures et d'améliorer les conditions des femmes dans le secteur de l'emploi précaire¹⁷. Le processus d'adoption d'un nouveau projet de loi sur l'égalité et l'invalidité est également en bonne voie¹⁸.

En Norvège, une loi adoptée en 1993 fixe à quatre semaines le congé parental réservé au père (« quota paternel »)¹⁹, ce qui en fait le premier pays à introduire le fameux 'quota papas' (un congé paternité non-transférable à prendre selon le principe du 'à prendre ou à laisser'²⁰). Aujourd'hui, la durée des quotas paternels en Norvège est passée à 15 semaines pour tous les enfants nés après juillet 2018²¹. En outre, en vertu de la Loi de 2002 sur l'égalité des sexes, les employeurs des secteurs public et privé sont désormais tenus de présenter chaque année un rapport indiquant la proportion d'employées et de cadres féminins qu'ils emploient²².

2.1.2 LA SÉGRÉGATION, LA SUR-REPRÉSENTATION OU L'ABSENCE DES FEMMES DANS DIFFÉRENTS SECTEURS

La ségrégation sexuelle au travail est reconnue comme un indicateur important de discrimination par la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession). Il s'agit d'un des aspects les plus préjudiciables des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail, car cette ségrégation s'accompagne en

général de rémunérations inférieures et de moins bonnes conditions de travail dans les professions à dominante féminine. Selon l'OIT, la ségrégation sexuelle constitue aussi l'une des caractéristiques les plus persistantes des marchés du travail partout dans le monde²³. L'OIT décrit la ségrégation professionnelle et sectorielle de façon circulaire : du fait que les femmes et les hommes sont confinés dans certaines professions, les stéréotypes se renforcent quant à leurs aspirations, préférences et capacités respectives. À leur tour, ces stéréotypes affectent les perceptions des employeurs sur les compétences supposées des femmes et des hommes, mais aussi les attitudes et aspirations des travailleurs eux-mêmes. Ainsi, selon toute probabilité, femmes et hommes continuent d'effectuer leur carrière dans des branches d'activité et des professions étiquetées « féminines » ou « masculines », et sont dissuadés de faire autrement²⁴.

Les femmes qui travaillent dans le secteur formel sont surreprésentées dans un éventail restreint de secteurs et de professions : dans les 'pays à revenu intermédiaire supérieur', plus d'un tiers des femmes sont employées dans les services de commerce de détail ou de vente en gros (33,9 pour cent), et dans l'industrie manufacturière (12,4 pour cent) ; dans les 'pays à haut revenu', c'est le secteur de la santé et de l'éducation qui emploie près d'un tiers des femmes sur le marché du travail (30,6 pour cent) ; et dans les 'pays à bas revenu ou à revenu intermédiaire inférieur' l'agriculture demeure le plus gros pourvoyeur d'emplois pour les femmes²⁵. Une analyse de l'OIT portant sur 142 pays montre que les femmes restent surreprésentées parmi les « employés de bureau, de services et de la vente » et dans les « emplois non qualifiés » (emplois consistant à exécuter des tâches simples et courantes). Ces activités sont typiquement associées au travail à temps partiel et aux faibles rémunérations²⁶. Les

femmes constituent également l'essentiel de la main-d'œuvre dans les secteurs du textile, de la chaussure et de l'habillement et sont surreprésentées au niveau des échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement²⁷. Le secteur mondial de l'habillement est confronté à de nombreux défis largement documentés liés à la main-d'œuvre, y compris : de faibles salaires, la rémunération à la pièce et/ou le non-paiement des heures supplémentaires, les préoccupations de santé et de sécurité (par ex. la protection incendie et les risques d'exposition aux substances chimiques), le volume et les horaires de travail irréguliers, l'absence d'accès aux prestations (par ex. l'assurance maladie, la protection sociale et le congé maternité), et les cas de harcèlement et de discrimination en milieu de travail²⁸. De manière connexe, les études montrent que les femmes composent entre 70 et 90 pour cent de la main-d'œuvre dans les Zones franches industrielles pour l'exportation (ZFE)²⁹. L'OIT, estime que, si les ZFE sont incontestablement d'immenses pourvoyeuses d'emplois, en particulier pour les femmes des pays en développement, un trop grand nombre de ces zones sont encore réputées pour la médiocrité des salaires, des conditions de travail et des systèmes de relations de travail³⁰.

La ségrégation sexuelle n'est pas seulement une question de représentation mais est également liée aux facteurs de 'travail décent'. La promotion du travail décent pour les femmes nécessite l'intégration d'une stratégie prenant en compte la dimension de genre, telle qu'encouragée dans l'Agenda de l'OIT pour le travail décent, pour promouvoir l'emploi 'productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement

pour tous, hommes et femmes³¹. Le principe du travail décent devient universellement reconnu, comme le démontre son inclusion au sein des principales déclarations relatives aux droits humains et le Programme 2030. En outre, il est de plus en plus reconnu que la création d'emplois ne suffit pas, comme le souligne le huitième secrétaire général des Nations Unies Ban Ki-moon : 'L'expérience nous montre que la croissance économique ne suffit pas. Nous devons faire davantage pour permettre aux personnes de s'épanouir dans un emploi décent, pour leur offrir une protection sociale et faire en sorte que les pauvres et les personnes marginalisées soient entendus'. Souvent, les femmes autochtones font particulièrement l'objet de discrimination et d'exclusion dans leur accès à un travail décent et peuvent faire face à des difficultés supplémentaires, du fait qu'elles ont peu accès à la formation et à l'acquisition de compétences³².

Le droit de s'organiser au travail en vertu de la liberté d'association et du droit de négociation collective est essentiel pour garantir les droits des femmes au travail ; cependant les femmes sont moins beaucoup moins susceptibles de se syndiquer et de bénéficier des protections liées au travail, y compris les droits de réunion et d'association. Les stratégies anti-syndicalisation employées par l'État et les employeurs ont été utilisées à l'encontre des femmes, comme souligné, par exemple, dans un rapport de 2016 du Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit de réunion pacifique et la liberté d'association³³.

ENCADRÉ 2 : EXEMPLES DE PAYS – LA SÉGRÉGATION SEXUELLE DANS DIFFÉRENTS SECTEURS

La plupart des PAN qui existent aujourd'hui ne comportent pas de dispositions explicites visant la ségrégation professionnelle. Cependant, des initiatives au niveau national

et des dispositions dans les lois nationales peuvent nous éclairer sur la manière d'aborder les mesures visant à lutter contre la ségrégation sectorielle et professionnelle dans la mise en œuvre des PDNU. Quelques exemples ci-dessous fournissent une illustration.

Le **PAN allemand** fait référence au cadre du G7, qui inclut l'objectif d'accroître d'un tiers d'ici 2030 le nombre de femmes et de filles qui acquièrent des compétences professionnelles. Le PAN souligne également que le Gouvernement soutient les Principes d'autonomisation des femmes et est désireux d'avoir plus d'entreprises qui adhèrent à ces principes³⁴.

Le **PAN géorgien** indique que l'un des objectifs du pays est de 'développer des politiques de soutien en faveur des petites et des moyennes entreprises visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin'³⁵. Pour ce faire, il est prévu de mettre en place un groupe d'experts chargé de faire des recommandations au Gouvernement. Le ministère de l'Économie et du Développement durable fera office d'organisme responsable³⁶.

En 2016, le Gouvernement **gallois** a publié un plan de cinq ans portant sur les actions à entreprendre pour améliorer les opportunités d'emploi des citoyens et indirectement lutter contre la ségrégation professionnelle, en particulier dans les professions les moins bien payées. En outre, le Gouvernement a introduit un plan stratégique sur l'égalité pour les années 2016-2020 qui inclut la responsabilité pour le Gouvernement d'identifier et de réduire les causes d'inégalités en matière d'embauche, de compétences et de salaires liées, entre autres, au genre³⁷.



2.1.3 LES INÉGALITÉS DE REVENUS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES

En 2017, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW), une commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), a constaté avec préoccupation que la rémunération des femmes demeure faible, ce qui rend souvent impossibles des conditions de vie décentes et dignes pour elles et pour leur famille³⁸. Selon le rapport mondial de l'OIT sur les salaires 2016/17, **l'écart salarial entre hommes et femmes, bien que s'amenuisant dans de nombreux pays, reste une caractéristique persistante des marchés du travail de pratiquement tous les pays**³⁹. Aujourd'hui, à l'échelle mondiale, les femmes gagnent 77 pour cent de ce que gagnent les hommes, soit un écart salarial entre hommes et femmes de 23 pour cent⁴⁰. En outre, l'OIT souligne le fait que, même si l'écart salarial entre hommes et femmes existe dans tous les types d'entreprises, il est particulièrement marqué dans celles où les salaires moyens sont élevés⁴¹. Les inégalités de revenus entre hommes et femmes sont également apparentes dans l'économie informelle, où les emplois à dominante féminine se concentrent. Ils incluent des secteurs dans lesquels les travailleurs sont payés en fonction de ce qu'ils produisent (à savoir selon la quantité de

biens produits), et non sur la base des heures travaillées⁴².

L'écart salarial entre hommes et femmes ne peut pas s'expliquer en regardant simplement les différences de niveau d'instruction ou d'âge, il est aussi directement lié à la sous-évaluation du travail accompli par les femmes et des compétences requises dans les secteurs/emplois dominés par les femmes. Il est également lié aux pratiques persistantes de discrimination visant les femmes⁴³. **Certaines catégories de femmes, telles que les minorités raciales et ethniques, par exemple, sont souvent davantage marginalisées** du simple fait de leur statut, ce qui rend la revendication de leur droits encore plus difficile, y compris leur droit à un salaire égal⁴⁴.

ENCADRÉ 3 : EXEMPLES DE PAYS – RÉPONDRE AUX INÉGALITÉS DE REVENUS SALARIAUX ENTRE HOMMES ET FEMMES

Plusieurs des PAN en place aujourd'hui font référence à la législation nationale et/ou aux conventions internationales interdisant la discrimination basée sur le genre sur le lieu de travail, ou mettent l'accent sur la promotion de l'égalité de traitement et les droits des femmes sur le lieu de travail⁴⁵. En outre, il existe des exemples utiles d'actions mises en œuvre par des états pour répondre aux écarts de revenus salariaux entre hommes et femmes qui pourraient informer davantage les PAN qui seront adoptés dans l'avenir.

Le **PAN allemand** identifie l'existence d'un écart salarial important entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement a commencé à coopérer avec des organisations d'employeurs et de salariés afin de combattre ce problème et a introduit un certain nombre de mesures non-législatives telles que la 'Journée de l'égalité salariale et une nouvelle procédure d'évaluation assistée par ordinateur

pour l'identification de la discrimination salariale en entreprise'⁴⁶.

Le **PAN lituanien** se réfère brièvement à l'obligation de l'État de réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes et aux mesures prises par le Gouvernement pour soutenir financièrement les ONG qui travaillent pour garantir l'égalité d'emploi, l'égalité de genre et la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes⁴⁷.

En 2018, **l'Islande** est devenu le premier pays du monde à appliquer l'égalité de rémunération et à prohiber tout écart salarial entre hommes et femmes à travers une réforme législative. Le Gouvernement pourra infliger une amende à toute entité publique ou privée de plus de 25 employés qui n'aurait pas fait l'objet d'une certification indépendante portant sur le respect des dispositions législatives nationales relatives à l'égalité salariale, conçues sur le modèle des normes de management environnemental de l'Organisation internationale de normalisation⁴⁸.

En 2000, le **Brésil** a doublé son salaire minimum. Cette mesure a eu un impact important sur les écarts de salaire entre hommes et femmes, qui ont diminué de 38 à 29 pour cent entre 1995 et 2007. Ce rétrécissement a été obtenu grâce à des augmentations des salaires à la fois des femmes et des hommes et non en raison d'une baisse des salaires des hommes⁴⁹.

2.1.4 LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION

Selon la CSW, pour que l'égalité des sexes et l'autonomisation économique des femmes progressent dans un monde du travail en pleine mutation, il est indispensable que les femmes occupent des postes à responsabilités

et participent à la prise de décisions économiques⁵⁰. **En dépit des avancées, les femmes demeurent sous-représentées dans les postes de direction et d'encadrement, que ce soit dans la sphère publique ou privée.** L'OIT indique que les hommes restent surreprésentés dans la catégorie des « directeurs généraux, cadres supérieurs et membres de l'exécutif et des corps législatifs », où la rémunération et le statut social sont typiquement plus élevés. Selon les chiffres de l'OIT de 2016, seulement 5 pour cent des cadres dirigeants des plus grandes entreprises mondiales sont des femmes⁵¹.

ENCADRÉ 4 : EXEMPLES DE PAYS – LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION

La plupart des PAN n'abordent pas explicitement la question de la participation des femmes aux postes de direction. Cependant, il existe de nombreux exemples d'expériences dans différents pays qui pourraient orienter les PAN qui seront élaborés ultérieurement. Ci-dessous en figurent quelques-uns.

Le **PAN polonais** indique que le Gouvernement prendra des mesures pour promouvoir la participation égale des femmes et des hommes dans les organes de prise de décision dans le cadre de la mise en œuvre des PDNU. À cette fin, il mettra en place des 'campagnes promotionnelles et d'information, des projets co-financés à partir de fonds de l'UE' et renforcera le 'soutien aux initiatives des entrepreneurs'⁵².

En 2006, **la Norvège** a introduit un quota de 40 pour cent de femmes au sein des conseils d'administration et l'objectif a été atteint en deux ans. **L'Allemagne, la Belgique, le Brésil, l'Espagne, la France, l'Islande, l'Italie, la Malaisie et les Pays-Bas** ont ensuite emboîté le pas⁵³. Les quotas les plus récents ont été

introduits par l'Allemagne (30 pour cent) et l'Inde (au moins un des membres du conseil doit être une femme). Les quotas varient entre 20 pour cent en France et 40 pour cent en Espagne, en Islande et en Norvège⁵⁴.

2.1.5 LES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR INFORMEL ET LA FORMALISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'emploi informel existe sous différentes formes, y compris le travail rémunéré dans les établissements du secteur informel et les ménages, le travail indépendant, les activités familiales non rémunérées ou le travail salarié informel dans les établissements du secteur formel⁵⁵. **Le travail informel est généralement caractérisé par l'absence ou un niveau faible de couverture par des régimes de protection sociale et de droits du travail, des conditions de travail mauvaises et/ou dangereuses et une faible rémunération et productivité.** En conséquence, les travailleurs du secteur informel ne bénéficient souvent pas d'un travail décent et sont confrontés à des niveaux plus élevés de pauvreté que ceux qui travaillent dans le secteur formel⁵⁶.

Généralement, la part de l'emploi salarié des femmes a tendance à augmenter avec le niveau de développement économique d'un pays. Dans les pays en développement par exemple, seulement 13,6 pour cent des femmes disposent d'un emploi salarié, contre 24,3 pour cent des hommes. À l'opposé, 89,1 pour cent des femmes et 83,7 pour cent des hommes ont un emploi salarié dans les pays développés⁵⁷. On observe les plus fortes disparités en Afrique subsaharienne, où la part des femmes dans l'emploi salarié est de 22,6 pour cent, soit 13,7 points de pourcentage de moins que pour les hommes (36,3 pour cent). L'Asie du sud présente également de fortes inégalités, avec une part des femmes dans l'emploi salarié à 18,2 pour cent - soit 8,6 points

inférieure à celle des hommes (26,8 pour cent)⁵⁸.

Selon la CSW, les femmes vivant en milieu rural et les travailleuses migrantes sont particulièrement marginalisées dans l'économie informelle, car elles tendent à être concentrées dans les emplois informels précaires et peu rémunérés. Les mauvaises conditions de travail sont en outre aggravées par la discrimination, le sexisme, le racisme et la xénophobie au travail⁵⁹.

De manière connexe, les femmes sont sur-représentées parmi les 73 pour cent de la population mondiale qui a un accès partiel voire nul aux systèmes de protection sociale. Selon la CSW, beaucoup de femmes sont confrontées à des obstacles spécifiques à leur sexe qui entravent l'emploi et la sécurité de revenu en raison d'une plus faible participation au marché du travail formel, de salaires inférieurs et d'un accès plus restreint au crédit et aux biens comparé aux hommes. En conséquence, beaucoup de femmes jouissent d'une couverture inférieure en termes d'instruments de protection sociale à caractère contributif, telles que les indemnités de chômage, retraites et assurance maladie. Par exemple, la proportion de femmes ayant dépassé l'âge de départ à la retraite et qui perçoit une pension est en moyenne inférieure de 10,6 points de pourcentage à celle des hommes au niveau mondial. Selon l'OIT, 65 pour cent des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite qui ne perçoivent aucune pension de façon régulière, sont des femmes⁶⁰. Selon l'OIT, la majorité des programmes de sécurité sociale sont formels, contributifs et liés à l'emploi. Les femmes sont souvent confrontées à deux difficultés liées pour accéder à ces programmes : (1) Quand elles ont un emploi, les femmes ont tendance à gagner moins que les hommes et à travailler dans l'économie informelle ; et (2) Une partie importante du travail réalisé par les femmes

(travail domestique, garde des enfants et soins aux personnes dépendantes) n'est pas formellement reconnu comme du travail et ainsi elles ne peuvent bénéficier de ces régimes d'assurance sociale⁶¹.

ENCADRÉ 5 : EXEMPLES DE PAYS – LA PROTECTION SOCIALE DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE

Aucun des PAN publiés ne traite de manière explicite de la question des droits des femmes dans le secteur de l'emploi informel ou de la formalisation du marché du travail sous le prisme du genre. De plus, les PAN ne font pas référence explicitement aux aspects différenciés selon le sexe de la retraite et des indemnités de chômage. Cependant, des dispositions issues de différentes législations nationales et des initiatives prises dans certains pays illustrent comment la dimension genre pourrait être prise en compte dans la mise en œuvre des PDNU. Voici quelques exemples.

PROMOUVOIR LA TRANSITION VERS L'EMPLOI FORMEL

En 2000, un groupe de travailleuses domestiques des Philippines travaillant à New York, aux **États-Unis**, a créé Domestic Workers United (DWU) avec pour objectif d'obtenir l'adoption de normes sociales équitables dans ce secteur. Des activités de sensibilisation organisées dans les parcs, sur les terrains de jeu, dans les églises et dans la rue ont permis de rassembler les membres et d'organiser les travailleurs. Des syndicats, des employeurs, des responsables ecclésiastiques et des membres de l'assemblée législative de l'État de New York ont soutenu l'objectif de DWU de créer une déclaration des droits des domestiques 'qui leur octroierait pour la première fois les droits fondamentaux dont les autres travailleurs jouissent depuis des dizaines d'années⁶². En 2010, DWU a réussi à faire voter la Déclaration des droits des travailleu(r)ses domestiques de l'État de New York. Cette Déclaration prévoit

entre autres le droit à la rémunération des heures supplémentaires, un jour de repos tous les sept jours, des congés payés et la protection de ces droits en vertu de la législation de l'État relative aux droits de la personne. L'État de Hawaï a suivi l'exemple de l'État de New York en assurant la protection des travailleuses et travailleurs domestiques, suivi par la Californie en janvier 2014, et le Massachusetts en juillet 2014⁶³.

LA PROTECTION DES INDIVIDUS DANS L'EMPLOI INFORMEL

Dans certains cas, la législation nationale sur le salaire minimum couvre l'emploi informel, où la majorité des travailleuses sont concentrées. **Le Brésil, le Costa Rica, le Mexique et le Pérou** disposent d'une législation sur le salaire minimum pour toutes les travailleuses et les travailleurs, indépendamment du secteur ou du statut des entreprises qui les emploient. **Le Chili, le Kenya, le Portugal et Trinité-et-Tobago** ont récemment étendu les salaires minimums nationaux aux travailleuses et aux travailleurs domestiques, qui sont souvent employés de manière informelle⁶⁴.

En **Afrique du Sud**, une loi a été établie en 2002 un salaire minimum pour les travailleuses et travailleurs domestiques et a prévu une augmentation de salaire annuelle de huit pour cent pour cette année-là. Seize mois après son introduction, le salaire des travailleuses et de travailleurs domestiques avait augmenté de 20 pour cent⁶⁵.

L'ACCÈS DES FEMMES À LA RETRAITE ET AUX INDEMNITÉS DE CHÔMAGE

L'introduction de pensions universelles dans des pays tels que **l'État plurinational de Bolivie, le Lesotho et Maurice**, par exemple, a contribué à réduire les disparités entre les sexes et à fournir aux femmes une sécurité de revenus minimums pour leurs vieux jours⁶⁶.

2.1.6 LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE CONTRE LES FEMMES AU TRAVAIL

La violence à l'égard des femmes dans le monde du travail constitue une violation des droits humains qui affecte les femmes, quel que soit leur âge, leur situation géographique, leur salaire ou leur statut social. Elle peut non seulement restreindre leur potentiel économique et social, mais aussi affecter considérablement leur santé physique et mentale et, par conséquent, mener à l'absentéisme, à des promotions manquées et à une perte d'emploi⁶⁷. En 2016, l'ONU Femmes rapportait qu'une femme sur trois signalait avoir été victime de violences physiques et/ou sexuelles à un moment donné de sa vie⁶⁸. Le harcèlement sexuel au travail est une forme courante de violence faite aux femmes. La Banque mondiale, par exemple, indique qu'au sein des économies de l'UE 40 à 50 pour cent des femmes ont été confrontées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁶⁹. Dans son rapport de 2016 **Women, Business and the Law**, la Banque mondiale montre que 41 économies sur les 173 examinées ne disposent pas de législation contre le harcèlement sexuel. Les lois qui existent couvrent de manière inégale les domaines de l'emploi, l'éducation et l'espace public. Cependant, les dispositions spécifiques couvrant le harcèlement sexuel dans au travail sont les plus courantes, 114 économies ayant adopté de telles lois⁷⁰.

ENCADRÉ 6 : EXEMPLES DE PAYS – LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Alors qu'un certain nombre des PAN publiés traitent de la question de la lutte contre la discrimination basée sur le genre, ils ne mentionnent pas le harcèlement ou la violence sexuelle explicitement⁷¹. Cependant, des dispositions présentes dans différentes législations nationales et des initiatives nationales dans certains pays pourraient

éclairer la manière de mieux aborder la question du harcèlement sexuel dans la mise en œuvre des PDNU. En voici quelques exemples.

En Australie, la Commission des droits de l'homme conduit la première enquête nationale au niveau mondial sur le harcèlement sexuel dans le cadre du travail. Le 12 septembre 2018, le Commissaire australien en charge des questions de discrimination sexuelle a publié les résultats du quatrième sondage national sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel⁷². Les résultats seront utilisés pour orienter la prochaine étape de l'Enquête nationale sur le harcèlement sexuel en milieu professionnel, à savoir une série de consultations publiques dans toutes les capitales et plusieurs centres régionaux à travers l'Australie. À travers des entretiens avec la population, les employeurs, les syndicats et des experts à travers l'Australie, l'objectif est d'obtenir une meilleure compréhension du harcèlement sexuel en milieu professionnel, ses causes, ses incidences et les bonnes pratiques pour y répondre. À travers cette enquête, la Commission identifiera des exemples de bonnes pratiques et formulera des recommandations en vue de réformes, donnant la marche à suivre pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail en Australie.

Au **Kenya**, la loi sur les infractions sexuelles exige que les employeurs de plus de 20 employés mettent en place une politique, organisent des formations et fixent des procédures contre le harcèlement sexuel, y compris des dispositions visant les représailles⁷³.

En **Inde**, la loi de 2013 sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation) est un texte législatif qui protège les femmes du

harcèlement sexuel sur le lieu de travail, que l'employeur soit public ou privé. La loi vise également les élèves et les étudiants, ainsi que les patients dans les hôpitaux⁷⁴.

2.1.7 LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL LIÉE À LA GROSSESSE ET LA MATERNITÉ

Dans son rapport **Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016**, l'ONU Femmes signale que la diminution des taux de fécondité a également favorisé la progression du taux de participation des femmes en âge d'activité professionnelle maximale (25-54 ans) au marché du travail⁷⁵. Selon **International Planned Parenthood Federation**, les politiques ayant une influence sur la participation des femmes à l'activité économique les plus citées sont le congé parental, la garde des enfants et l'accès à la contraception, ainsi que d'autres politiques souvent décrites comme « favorables à la famille » ou axées sur l'« égalité des chances » et tendant à alléger la charge pesant sur les femmes en matière de soins à domicile. L'absence de ces politiques, conjuguée à l'absence de politiques visant à répartir équitablement les activités domestiques, est donnée comme l'une des raisons pour lesquelles les femmes de nombreuses régions restent cantonnées au secteur informel ou au secteur agricole, et sont donc plus vulnérables à la pauvreté, à la maladie et à la précarité⁷⁶.

Il est crucial non seulement de protéger l'emploi des femmes pendant la grossesse, le congé de maternité et une période déterminée suivant le retour au travail, mais aussi de garantir que la maternité n'est pas source de discrimination au travail. La Convention de l'OIT n° 183 octroie une protection en prévoyant que la charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

Cependant, en 2014 seulement 54 pays disposaient d'une législation prévoyant que la charge de la preuve incombe à l'employeur⁷⁷. Selon l'OIT, garantir le droit de retour au poste antérieur ou dans un emploi équivalent à la fin du congé de maternité est important pour assurer la continuité et la progression de l'emploi rémunéré après une naissance. Dans une étude de 2016 sur 146 pays, l'OIT observe que seulement 38 pays garantissaient par la loi le retour au poste antérieur ou dans un emploi équivalent et 26 pays au poste antérieur, tandis que 82 n'offraient aucune garantie⁷⁸.

De plus, **dans de nombreux pays les femmes sont confrontées aux 'désavantages salariaux des mères'** (une expression créée par des sociologues qui soutiennent que les mères qui travaillent font face à des désavantages systématiques en matière de rémunération, de compétence et d'avantages sociaux par rapport aux femmes sans enfants⁷⁹) lorsqu'elles réintègrent le travail après avoir eu un enfant. Selon Budig et England, les désavantages salariaux des mères résultent souvent des facteurs suivants, pris seul ou combinés : la perte d'expérience professionnelle; la baisse de productivité au travail ; le compromis entre un salaire plus élevé et un poste plus compatible avec la maternité ; et/ou la discrimination directe par l'employeur⁸⁰. L'OIT relève que ces désavantages salariaux entravent l'avancée vers l'égalité des sexes à la fois dans les pays à revenus faibles et intermédiaires/élevés⁸¹.

Les travailleuses migrantes sont particulièrement exposées aux discriminations liées à la grossesse en raison de leur statut, faisant souvent l'objet de lois et de politiques sur l'immigration inéquitables. Dans des pays tels que la Malaisie, qui dispose du cadre juridique le plus restrictif pour les travailleurs migrants, le recours à un test de grossesse comme condition de poursuite de l'emploi est autorisé. Alors que Taïwan a fait des progrès importants dans le traitement des

travailleuses migrantes, la discrimination liée à la grossesse continue d'exister et des lacunes réglementaires demeurent, par exemple le fait que 'les enfants nés de parents travailleurs migrants temporaires n'ont pas droit aux prestations de santé ou à un quelconque titre qui leur permettrait de séjourner à Taïwan'⁸².

ENCADRÉ 7 : EXEMPLES DE PAYS – LA DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ

Aujourd'hui, un faible nombre des PAN publiés traitent de la question de la discrimination liée à la grossesse et à la maternité. Cependant, des législations et initiatives nationales peuvent nous éclairer sur la manière de mieux intégrer ces aspects des droits des femmes au travail dans la mise en œuvre des PDNU. En voici quelques exemples.

Le **PAN polonais** relève que le Code du travail contient un certain nombre de dispositions régissant les droits spécifiques des employés liés à la parentalité, y compris : des dispositions sur la maternité et les congés parentaux, la paternité et la garde des enfants ; ainsi que des dispositions pour encourager le respect des responsabilités parentales liées à la garde d'enfants et à l'éducation, y compris des règles qui permettent de concilier le congé avec le travail à temps partiel ou des règles sur le temps de travail et l'utilisation des exonérations de travail ou les interruptions de travail. La protection particulière de la relation professionnelle pendant le congé de grossesse ou de maternité est l'objet de modifications au travers des dispositions de la Loi du 13 mars 2003 sur les règles spéciales concernant la fin d'une relation de travail pour des motifs qui ne sont pas liés aux employés (article 1474 du Journal officiel de 2016). Cette loi, qui s'applique aux employeurs de plus de 20 employés, permet la résiliation du

contrat de travail et des conditions de travail actuelles avec préavis, tout en interdisant toujours la résiliation à la fois dans le cas des licenciements collectifs et de la fin de la relation de travail individuelle pendant un congé de grossesse ou de maternité. En conséquence, ces règles s'appliquent aussi dans le cas des employés qui prennent un congé parental⁸³.

Les pays d'Amérique latine ont considérablement progressé en ce qui concerne le respect de la norme de l'OIT prévoyant 14 semaines de congé payé de maternité et pour garantir à plus de femmes, y compris celles occupant un emploi informel, de pouvoir en bénéficier. Au **Brésil**, les travailleuses domestiques vivant dans des zones rurales ont accédé au droit au congé de maternité en 1991, et suite à une décision de justice en 2012, les travailleuses temporaires peuvent également en bénéficier. Le **Chili** et le **Costa Rica** accordent également des droits au congé de maternité aux travailleuses temporaires. Toutefois, même si les travailleuses informelles ont légalement le droit de prendre un congé de maternité, elles sont souvent peu à le faire⁸⁴.

2.1.8 LES TRAVAILLEUSES MIGRANTES, Y COMPRIS LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

La Convention de l'OIT n°143 sur les travailleurs migrants définit le 'travailleur migrant' comme 'une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte ; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant'⁸⁵. **Environ la moitié des travailleurs migrants dans le monde sont des femmes. La majorité des travailleuses migrantes sont envoyées vers des postes traditionnellement à dominante féminine, tels que le travail domestique et l'industrie du vêtement, où**

elles sont soumises généralement à des conditions de précarité. Les travailleuses sont souvent exclues du régime de protection du droit du travail, sujettes à des règles discriminatoires sur le droit au séjour, et exposées à de nombreuses violations des droits humains, telles que la violence et le travail forcé⁸⁶. Alors que la migration crée beaucoup d'opportunités économiques, elle comporte également de nombreux risques pour les femmes, étant donné que beaucoup d'entre elles finissent aux échelons inférieurs de la chaîne d'approvisionnement⁸⁷. De plus, on peut dire que la migration de travail pérennise la division du travail entre hommes et femmes au niveau mondial, où il existe une demande générale de travailleuses migrantes dans des pays d'accueil, souvent dans les secteurs du soin et du travail domestique, ainsi que les secteurs des services et l'industrie du sexe.

La Convention de l'OIT n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques définit le 'travail domestique' comme le 'travail effectué au sein d'un ou plusieurs ménages'⁸⁸, et le 'travailleur domestique' comme 'toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail'⁸⁹.

Il existe aujourd'hui plus de 53 millions de travailleurs domestiques à travers le monde ; plus de 21 millions en Asie et dans le Pacifique. Selon l'OIT, plus de 80 pour cent de tous les travailleurs domestiques sont des femmes⁹⁰. De nombreux pays disposent de lois empêchant les travailleurs migrants de quitter un employeur qui les maltraite, de se syndiquer, de changer d'employeur ou de faire appel au système judiciaire. Les employeurs prennent souvent possession des documents officiels des travailleurs domestiques migrants, notamment leurs passeports, ce qui rend ces derniers vulnérables à l'arrestation et la reconduite à la frontière en cas de tentative de fuite pour changer d'emploi⁹¹. Les travailleuses domestiques apportent une contribution

précieuse au développement économique et au bien-être social dans les pays où ils travaillent. Cependant la nature de leur travail fait d'eux un des groupes de travailleurs les plus vulnérables. Habituellement, ils travaillent pour des ménages privés derrière des portes closes, souvent sans conditions de travail claires et en dehors de la protection de la législation du travail⁹². Par exemple, en 2017, **Human Rights Watch** a signalé que beaucoup de travailleurs domestiques migrants dans la région du Golfe et du Moyen-Orient relèvent du système abusif de la 'kafala' (parrainage de visa), qui les empêche de partir ou de changer d'employeurs sans le consentement de leur employeur initial. S'ils le font, ils s'exposent à une arrestation et des amendes, la détention et l'expulsion⁹³. Lors de certains des entretiens menés par **Human Rights Watch**, les femmes décrivaient qu'elles avaient été harcelées ou agressées sexuellement par les membres masculins de la famille. Lorsqu'elles essayaient de signaler les incidents, les victimes étaient confrontées à la barrière de la langue et la peur de l'expulsion⁹⁴.



ENCADRÉ 8 : EXEMPLES DE PAYS – LES DROITS DES TRAVAILLEUSES MIGRANTES

Aucun des PAN aujourd'hui en place n'aborde explicitement la question des travailleuses migrantes, alors que les femmes forment une grande partie des travailleurs migrants dans les secteurs et situations souvent les plus exposés aux violations des droits humains, y compris les travailleuses domestiques. Cependant, certains pays ont pris des mesures spécifiques pour traiter des violations des droits humains associées aux travailleurs migrants qui pourraient éclairer les PAN qui seront adoptés ultérieurement et la mise en œuvre par les États des PDNU. En voici quelques illustrations.

Dans sa loi de 1995 relative aux travailleuses et travailleurs migrants [Migrant Workers Act], les **Philippines** ont établi un fonds pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs migrants d'avoir accès à des services juridiques en cas de violations ou de différends, y compris avec leur employeuse ou employeur⁹⁵.

Depuis 2002, **Taiwan** a introduit des lois progressistes qui interdisent la discrimination liée à la grossesse, telle que les tests de grossesse à différentes phases du processus de recrutement et de la période d'emploi et qui interdisent aux employeurs de résilier les contrats et d'expulser les travailleuses migrantes enceintes. De plus, Taiwan informe les travailleurs migrants de leurs droits immédiatement après leur arrivée et assure une permanence téléphonique 24h sur 24 pour recevoir des plaintes et fournir une assistance⁹⁶.

2.2 L'EMPLOI ET LES DROITS DU TRAVAIL –ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU

- Prendre des mesures proactives pour répondre à la sur-/sous-représentation des femmes dans certains secteurs d'emploi et pour renforcer leur participation à la prise de décision dans tous les secteurs – par ex. des mesures spéciales pour améliorer la situation des femmes vivant en milieu rural et des femmes autochtones, ainsi que les femmes en situation de handicap, la mise en place de politiques et programmes éducatifs pour lutter contre les stéréotypes liés au genre qui touchent les femmes sur le lieu de travail.
- **Traiter des conditions de travail** dans les secteurs et les zones où il est connu que les femmes sont sur-représentées et soumises à des mauvaises conditions de travail – telles que dans les zones franches industrielles pour l'exportation, dans les secteurs de l'habillement, de l'agriculture et des services.
- **Prendre des mesures pour garantir la protection de la liberté d'association et de réunion des femmes sur le lieu de travail.**
- Produire des **données sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes** et les utiliser pour lutter contre la discrimination salariale systémique – y compris en garantissant un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- Évaluer le besoin de définir des mesures visant à formaliser certains secteurs de l'économie pour garantir une meilleure protection des droits du travail des femmes – par ex. dans l'agriculture ou l'exploitation minière artisanale.
- Exiger des entreprises de développer et mettre en œuvre des **objectifs et des quotas sur la participation des femmes, y compris**

aux postes de direction et dans les instances de gouvernance.

- Adopter et mettre en œuvre **des lois contre la discrimination applicables au sein des entreprises** et fixer des exigences aux entreprises afin qu'elles mettent en place des politiques, des procédures et un suivi sur leur respect des obligations définies par la loi – y compris sur le harcèlement sexuel et les autres formes de violences sexuelles ou basées sur le genre.
- Exiger des entreprises l'application de **pratiques favorables à la famille sur le lieu de travail** – notamment en permettant des postes à temps partiel, en mettant en place des modalités souples de travail, en proposant des structures de garde d'enfants et en prévoyant des dispositions sur le congé de soignant.
- **Lutter contre les stéréotypes basés sur le genre** qui influencent les opportunités et les choix de travail des femmes – par ex. utiliser des mesures législatives et politiques pour promouvoir le congé de paternité.
- **Collaborer avec les pays d'origine et de destination des travailleurs et travailleuses migrant** afin de mettre en place des mesures visant à promouvoir les droits du travail et la protection des travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques.
- **Reconnaître le travail domestique comme un travail** et le réguler en conséquence, par ex. en réglementant les agences de recrutement.
- Mettre en place des mesures législatives et politiques appropriées – y compris des obligations imposées aux entreprises – **pour améliorer l'accès des femmes à la protection sociale, y compris la retraite et les indemnités de chômage.**

2.3 LA TERRE ET LES RESSOURCES NATURELLES – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS

2.3.1 LES DROITS DES FEMMES À LA TERRE ET À LA PROPRIÉTÉ

Pour beaucoup de femmes, l'accès à la terre est fondamental pour vivre dans la dignité et est à la base d'un niveau de vie suffisant et l'indépendance économique, et permet ainsi une autonomisation personnelle. Que ce soit en milieu rural ou urbain, les droits à la terre ont, pour les femmes, des répercussions importantes sur la réalisation des autres droits humains⁹⁷. En conséquence, l'acquisition, la location ou l'exploitation des terres par une entreprise peut avoir une incidence négative significative sur les droits des femmes. Une telle incidence peut intervenir directement, notamment lorsque les entreprises négocient l'acquisition de terres uniquement avec les leaders communautaires masculins ou indirectement lorsque les effets de la perte de terre entraînent une perte des moyens de subsistance.

Au niveau global, on estimait en 2017 que les femmes détiennent moins de 20 pour cent des exploitations de terres agricoles dans le monde comparé aux hommes⁹⁸. En parallèle, les femmes représentent environ 43 pour cent de la main-d'œuvre agricole⁹⁹.

Alors que la terre et la propriété peuvent constituer jusqu'à 75 pour cent de la richesse d'un Etat, les trois quarts de la population mondiale n'est pas en mesure de prouver la propriété des terres sur lesquelles elle vit ou travaille, et ce en raison par exemple de l'absence de documents faisant état d'un titre de propriété ou de l'absence de reconnaissance de droits sur la terre¹⁰⁰. Par exemple, selon l'ONG Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights, les femmes dans de nombreux pays sont confinées à la détention de droits secondaires sur les terres, en vertu

desquels ils détiennent leurs droits par l'intermédiaire d'un membre de la famille masculin. De plus, dans de nombreux systèmes de droit coutumier, les veuves ne peuvent pas hériter des terres ou des biens de leur époux défunts, et continuent d'être victimes de 'dépossession de leurs biens' de la part de leurs belles-familles. Lorsque les femmes ont accès à la terre, leurs parcelles sont souvent plus petites et de moindre qualité que celles des hommes¹⁰¹.

Pour les femmes autochtones, les questions liées aux droits à la terre et à la propriété peuvent être particulièrement significatives étant donné qu'il peut exister des systèmes fonciers valorisant les droits collectifs et une gouvernance collective de la terre qui ne sont pas formellement reconnus¹⁰². Le GTNU, par exemple, recommande de prendre en considération le système communautaire local de droits collectifs dans la mise en œuvre des projets et politiques afin de soutenir efficacement les luttes spécifiques des femmes autochtones pour l'égalité entre hommes et femmes dans des domaines tels que les droits à la terre¹⁰³. Il convient également de relever une résolution de 2018 du Parlement européen sur les droits des peuples autochtones qui 'appelle l'Union et ses États membres à aider activement les États partenaires ... à appliquer le principe du consentement préalable, libre et éclairé relatif aux acquisitions de terres à grande échelle, conformément aux directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts, et conformément au droit international en matière de droits humains¹⁰⁴.

Selon la Banque mondiale, **garantir aux femmes un plus large accès aux ressources, notamment la terre, au travers de la succession peut avoir des incidences positives sur les enfants – en particulier les filles, car il permet d'accroître l'investissement des**

parents, par exemple dans l'éducation, en faveur des filles¹⁰⁵. En outre, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) indique que si les femmes avaient le même accès aux ressources et aux services productifs que les hommes, elles pourraient accroître les rendements des fermes de 20 à 30 pour cent¹⁰⁶.

Dans les situations de conflit ou de post-conflit l'accès des femmes à la terre peut être encore davantage érodé. Les conflits ont presque toujours un impact sur la disponibilité et l'utilisation des ressources naturelles, y compris la terre, les la production agricole et l'eau. Les femmes, spécialement dans les régions rurales, ont tendance à être affectées de manière disproportionnée par ces changements, étant donné que généralement elles dépendent de ces ressources pour leur subsistance et le plus souvent sont responsables de leur acquisition et de leur utilisation pour répondre aux besoins quotidiens du foyer. En outre, les conflits peuvent perturber profondément les systèmes sociaux et culturels de gestion des ressources naturelles, en particulier de la terre. Dans les régions touchées par les conflits, cette situation peut avoir des conséquences importantes pour les femmes parce que leur accès à la terre est généralement dépendant des structures sociales de leurs communautés¹⁰⁷.

ENCADRÉ 9 : EXEMPLES DE PAYS – GARANTIR L'ÉGALITÉ DES DROITS À LA TERRE ET À LA PROPRIÉTÉ

Aujourd'hui, dix pays font spécifiquement référence à la terre dans leurs PAN¹⁰⁸. Cependant, beaucoup de ces références sont formulées de manière très large et soulignent seulement une intention de protéger les droits humains. Ainsi, ils ne font pas de référence spécifique à la position particulière, et potentiellement désavantagée, dans laquelle se trouvent les femmes en ce qui concerne les droits à la terre lorsque les

entreprises interagissent avec de tels droits. Corrélativement, le seul PAN qui fait référence à un tel conflit est le PAN des États-Unis qui énonce un 'soutien pour diminuer les conflits fonciers en Afrique de l'ouest'¹⁰⁹. Cependant, aucune référence n'est faite à la vulnérabilité particulière des droits fonciers des femmes.

La France, l'Allemagne, le Royaume-Uni et les États-Unis soulignent dans leurs PAN qu'ils (continuent de) soutenir les Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale (VGGT)¹¹⁰. En ce qui concerne les droits fonciers des femmes, les VGGT relèvent que les États devraient : faire en sorte que les femmes et les filles jouissent de 'l'égalité des droits fonciers' et de 'l'égalité d'accès aux terres, aux pêches et aux forêts, indépendamment de leur situation au regard de l'état civil ou de leur situation matrimoniale' ; tenir compte des obstacles particuliers que rencontrent les femmes et les filles ; et faire en sorte que les femmes comme les hommes soient associés au processus d'élaboration des règles et des lois concernant la gestion des terres, des pêches et des forêts¹¹¹.

Au-delà des PAN, de nombreux États ont mis en œuvre des lois et des politiques visant à garantir les droits des femmes à la terre et à la propriété – des illustrations sont proposées ci-dessous. Les États qui veulent intégrer une approche sensible aux disparités de sexe dans la mise en œuvre des PDNU peuvent utiliser certains de ces exemples pour élaborer des actions visant à remédier à la discrimination basée sur le genre relative aux droits à la terre et à la propriété qui peut intervenir dans le contexte d'interactions avec les entreprises.

DROITS CONSTITUTIONNELS

La Bolivie, le Brésil, l'Équateur, le Kenya, le Malawi et la Namibie sont des exemples de pays dans lesquels la Constitution prévoit la responsabilité de l'État de garantir l'égalité des femmes et des hommes en matière d'accès à la terre¹¹². En **Équateur**, par exemple, la Constitution de 2011 prévoit la responsabilité de l'État de garantir l'égalité des droits concernant l'accès à la propriété et le contrôle du patrimoine conjugal entre hommes et femmes¹¹³. La Constitution de 1994 du Malawi accorde aux femmes le droit à une répartition équitable des biens en cas de dissolution du mariage. En outre, elle interdit également les lois qui discriminent sur la base du genre et du statut civil, et mentionne explicitement l'expropriation de la propriété, y compris les biens hérités, à cet égard¹¹⁴.

LES POLITIQUES FONCIÈRES

La Politique agraire nationale de 2009 du **Kenya** visait à abolir la disposition constitutionnelle qui permettait la discrimination en matière d'héritage et de mariage et requiert désormais l'égalité des droits conjugaux en matière de propriété et garantit les droits des veuves et des divorcées¹¹⁵.

Au **Ghana**, la Politique agraire nationale de 1999 a mis en place le Projet d'administration foncière visant à développer le système d'administration foncière en constituant un cadre réglementaire qui garantirait la sécurité foncière des femmes, des individus sans-terre et vulnérables¹¹⁶.

Au **Mozambique**, la Loi foncière de 1997 et la Loi sur la famille de 2004 ont été intégrées en vue d'améliorer les droits fonciers des femmes. En effet la nouvelle loi a aboli l'autorité maritale (qui prévoyait que le mari était habilité à prendre des décisions concernant sa famille, son épouse et les biens communs)¹¹⁷. En outre, en vertu de la

loi foncière de 1997, les communautés et les individus peuvent apporter la preuve de droits fonciers par témoignage oral. Cette mesure exonère de l'obligation de recourir à des procédures onéreuses telles que l'arpentage des terres, l'enregistrement de la propriété foncière et l'établissement des registres cadastraux et les individus (pauvres) peuvent ainsi plus facilement se prévaloir de leurs droits¹¹⁸.

LES MESURES CONTRE LES EXPULSIONS FORCÉES

La Loi de **Zambie** de 1989 sur les successions ab intestat régule l'administration des terres dans le cas où le défunt n'a pas laissé de testament. Elle ne s'applique pas aux terres coutumières ou à la propriété d'une famille ou d'un chef relevant d'une tribu. La loi permet au conjoint survivant d'hériter de 20 pour cent des biens de la personne décédée. En outre, l'époux survivant peut rester dans le domicile conjugal jusqu'à son remariage ou sa mort si la terre ou la maison du défunt est détenue en vertu d'un bail d'un terrain de l'État. Cependant, l'époux n'hérite pas des terres ou de la maison et ne peut pas céder, vendre ou léguer les biens'. En outre, la Zambie a lancé une unité spéciale de soutien pour les victimes au sein des forces chargées de maintenir l'ordre public pour protéger les femmes de l'accaparement de leurs biens consécutif à la mort de leur époux et pour faire respecter leurs droits¹¹⁹.

Au **Malawi**, la Loi de 2011 sur les successions prévoit des poursuites et des sanctions pénales en cas de privation illégale de biens par des membres de la famille de l'époux décédé¹²⁰.

LES CERTIFICATS DE PROPRIÉTÉ FONCIÈRE

Suite à de nombreux efforts entrepris par la société civile, la Politique budgétaire 2011/2012 du **Népal** a ajouté un titre foncier conjoint pour les couples mariés, permettant

ainsi de donner la propriété des terres à la fois au mari et à la femme¹²¹. Cependant, le Népal n'a pas instauré de lois garantissant l'égalité des droits de succession en faveur des femmes¹²².

Les titres fonciers conjoints ont été introduits en **Éthiopie** en 2003. La capacité des femmes de revendiquer leurs droits fonciers et, en conséquence, de tirer avantage de la certification des terres dépend de la connaissance par les femmes de leurs droits et de l'approbation par la société des lois formelles qui régulent les droits fonciers des femmes. Certains éléments indiquent que la loi a amélioré la sécurité foncière pour les femmes et les hommes. Alors que le système des titres conjoints ne semble pas avoir eu beaucoup d'effet sur l'influence des femmes sur les décisions de gestion du ménage agricole, il a contribué à une participation accrue des ménages dirigés par les femmes sur le marché locatif. Les titres conjoints ont en outre amélioré le bien-être des ménages dirigés par des femmes et réduit les conflits fonciers¹²³.

LA VIOLENCE DOMESTIQUE

Considérant que les femmes acquièrent souvent un accès à la terre et au logement à travers leur relation avec un homme, la violence domestique peut faire directement obstacle à la sécurité foncière des femmes. **Le Brésil, l'Inde et la Serbie** sont des exemples de pays qui ont édicté des dispositions dans leur loi nationale sur la violence domestique qui garantissent aux victimes de violence domestique le droit de résider dans leur domicile conjugal, indépendamment de qui en est propriétaire¹²⁴. De ce fait, cela assure également l'accès, l'utilisation et le contrôle sur les terres et les autres ressources pour les femmes qui résident dans les régions rurales.

LES LOIS COUTUMIÈRES

De nouvelles dispositions législatives au

Ghana ont permis de renforcer les droits fonciers des femmes, en encourageant l'égalité et en permettant aux femmes d'hériter des terres. Néanmoins, les femmes continuent de faire face à des difficultés dans la réalisation de ces droits en pratique. Les droits coutumiers continuent d'influencer la manière dont la terre est transmise entre les membres d'une famille en cas de décès, et les femmes sont systématiquement exclues. Malgré cela, la situation est différente dans la région ouest du pays. Des recherches indiquent que la combinaison de l'expansion de la culture du cacao et du défaut de la main-d'œuvre d'hommes a entraîné l'émergence des droits fonciers des femmes et a réduit leur dépendance économique par rapport aux hommes. En conséquence, le système coutumier s'est développé de sorte à donner aux femmes un lopin de terre permanent en contrepartie de leur travail sur les plantations de cacao de leur mari¹²⁵.

Le **Rwanda** dispose d'un certain nombre de lois et de politiques pour gérer les lois coutumières du pays qui ont une incidence pour les droits des femmes à la propriété des terres, aux biens conjugaux et à la succession. L'une d'entre elles est la Loi de 1999 sur les régimes matrimoniaux et la succession qui prévoit que les filles peuvent hériter des terres de leurs parents, donne l'égalité des droits aux biens matrimoniaux aux femmes et octroie aux veuves le droit d'hériter des biens de leur époux décédé. Cependant la loi ne garantit pas les droits des femmes qui se marient seulement en vertu des rites coutumiers ou religieux, et même si les filles ont droit à une part égale de la succession, les parents au cours de leur vie donnent souvent leurs biens à leurs fils, laissant peu de biens dans la succession. En outre, l'application de cette loi a été entravée par les hommes qui continuent à contrôler la distribution des terres, ainsi que par l'absence de connaissance de la nouvelle loi et l'accès limité aux tribunaux de l'État.

L'ONG belge RCN Justice & Démocratie, avec le soutien de l'Organisation internationale de droit du développement et du Gouvernement belge, a lancé un programme-pilote dans six villages en faveur de la résolution locale des conflits en mettant en place des formations sur les méthodes de négociation des droits fonciers des femmes. Les chefs de villages et les médiateurs traditionnels ont également participé à ce programme, qui a permis la résolution d'un nombre plus important de conflits fonciers et les chefs de villages ainsi formés ont été davantage enclins à accepter les revendications des femmes correspondant aux lois coutumières¹²⁶.

2.3.2 UN ENGAGEMENT VÉRITABLE DES FEMMES DANS LES CONSULTATIONS ET PROCESSUS D'ÉLABORATION D'ACCORDS LIÉS À LA TERRE

Les PDNU soulignent l'importance d'une consultation et d'un engagement véritables dans le cadre de la diligence raisonnable en matière de droits humains qui doit être exercée par les entreprises. Cependant, **dans de nombreux contextes, le désavantage social des femmes, y compris l'absence de droits fonciers formels, peut rendre difficile leur capacité de revendiquer la défense de leur intérêts dans la gestion et l'attribution proposée de territoires communautaires dans le contexte d'investissements**¹²⁷. Par exemple, selon CORE (une coalition de la société civile du Royaume-Uni sur la responsabilité des entreprises) et Womenkind (une organisation de défense des droits des femmes areligieuse et apolitique) tout accord conclu avec un leadership communautaire dominé par les hommes, avant l'engagement avec la communauté en entier, peut conduire à forcer les femmes à consentir à des propositions non favorables et devraient donc être évité¹²⁸.

Dans sa Recommandation générale n° 23, le Comité CEDAW affirme que 'ce sont le cadre culturel de valeurs et de croyances religieuses, l'absence de services et la non-participation des hommes aux tâches ménagères et aux soins et à l'éducation des enfants qui ont le plus empêché les femmes de participer à la vie publique'¹²⁹. **Des efforts spécifiques sont donc requis pour garantir des processus d'engagement et de consultation véritables pour les femmes.** La communauté internationale a accordé une attention croissante à l'inclusion et à la participation communautaire dans la prise de décision concernant les territoires et des efforts ont été faits pour que la transparence et la consultation véritable fassent partie de la norme. Par exemple, le VGGT de 2012 contient maintenant des dispositions spécifiques pour faire avancer les droits de participation des femmes¹³⁰.

Néanmoins, la situation générale reste problématique. Dans ses recherches menées sur la voix des femmes dans la prise de décision en matière foncière dans le contexte des investissements, le **World Resource Institute** (une organisation non-gouvernementale de recherche au niveau mondial) constate par exemple que beaucoup de communautés pratiquent une approche du sommet vers la base, en vertu de laquelle les décisions sont prises de manière prédominante par les chefs communautaires de sexe masculin et souvent pendant des réunions exclusivement entre hommes. **Alors que certaines communautés peuvent autoriser une participation plus large, les femmes présentes pendant les réunions sont souvent moins nombreuses que les hommes et restent à l'écart du processus de décision**¹³¹. Des mesures spécifiques pour permettre la participation des femmes – telles que des réunions ou groupes de discussion réservés aux femmes, des enquêtes dans les ménages, et en assurant que des femmes mènent les activités de consultation et dialogue, peuvent

donc être nécessaires pour garantir une compréhension juste des incidences selon les genres d'un projet particulier et des réponses à y apporter. Les faibles niveaux d'alphabétisation des femmes en zones rurales dans un grand nombre de contextes exigent des méthodes de dialogue spécifiques aux femmes qui prennent en compte cette entrave.

Les femmes sont souvent également exclues et marginalisées dans les processus de consentement préalable, donné librement et en toute connaissance de cause (CPLCC), reflétant ainsi la non-promotion 'des droits fonciers des femmes, la ségrégation du travail entre les sexes, l'absence d'opportunités pour les femmes lors des consultations et réunions communautaires, l'absence d'opportunités en matière d'emploi, la distribution inéquitable des avantages, etc.¹³².

Les recherches menées par le **Centre for Social Responsibility in Mining** ont démontré que **l'égalité de genre comme exigence spécifique en ce qui concerne les accords portant sur l'exploitation de territoires est absente dans la plupart des instances**¹³³. Les recherches ont révélé que les procédures associées aux accords étaient généralement indifférentes à la question du genre, c'est à dire qu'elles n'ont pas réussi à identifier les facteurs liés au sexe empêchant que les questions relatives au genre soient mises sur la table lors de la négociation des accords. Il a également été observé que la négociation des accords était souvent basée sur la propriété des terres, en vertu de laquelle les droits de vote étaient liés à la terre. Ainsi, alors que les hommes détiennent habituellement les titres fonciers, le droit des femmes de participer dans les processus de décision devient plus limité¹³⁴. Pour résumer, les travaux de recherche ont identifié plusieurs des obstacles principaux à l'implication des femmes dans les processus de prise de décision : la représentation formelle et informelle des femmes ; les tensions entre

normes culturelles et l'égalité de genre ; et d'autres obstacles qui se posent lors des processus de négociation des accords (par ex. les relations de pouvoir déséquilibrées entre l'entreprise et la communauté à la table des négociations, la difficulté de trouver des négociateurs habiles, la complexité des discussions et le manque d'informations)¹³⁵.

ENCADRÉ 10 : EXEMPLES DE PAYS – LES POLITIQUES ET LA PRISE DE DÉCISION EN MATIÈRE FONCIÈRE

La prise en compte spécifique du genre dans les politiques et cadres de gouvernance foncière (qui encadrent l'attribution des terres et l'exploitation des terres en vue d'objectifs spécifiques, comme le développement agricole) est essentielle pour promouvoir la participation des femmes dans la prise de décision et l'élaboration d'accords en matière foncière. De telles politiques et cadres de gouvernance définissent les conditions pour les investisseurs et les secteurs d'activité spécifiques, et en tant que tels devraient être soigneusement étudiés dans les processus nationaux de mise en œuvre des PDNU.

Aucun des PAN qui existent à ce jour ne fait référence à la prise en compte du genre dans les politiques foncières et les processus de décision en matière foncière comme recommandation ou objectif spécifique. Ce domaine semble donc requérir une attention urgente. Les exemples de pays qui ont intégré la dimension du genre au sein de leurs politiques foncières peuvent offrir des renseignements et orientations utiles à ceux qui élaborent de futurs PAN et des activités de mise en œuvre. À titre d'exemple, voici quelques illustrations.

POLITIQUES NATIONALES

Le ministère de l'Agriculture du **Botswana** a lancé le Cadre 2013 de la politique pour l'égalité des sexes dans le secteur agricole

pour mettre en avant les mesures à prendre afin de garantir une plus large participation des femmes à la prise de décision dans le secteur agricole. L'objectif de ce cadre est d'améliorer l'égalité des sexes au niveau de 'tous les processus de développement agricole'¹³⁶. Le cadre a été reconnu au niveau ministériel en 2007 comme principes directeurs qui devraient guider tous les processus et procédures dans le secteur agricole¹³⁷.

Lors du processus qui a conduit à l'adoption de la Politique foncière nationale de 2013 de l'**Ouganda**, approuvée par le Gouvernement¹³⁸, un partenariat a été mis en place entre le Gouvernement et la société. En tant que partie intégrante du processus d'élaboration, un Groupe de travail sur la politique foncière nationale multidisciplinaire et multi-sectorielle composé notamment de groupes et d'activistes impliqués dans la défense des droits des femmes a été mis en place sous la responsabilité du ministère en charge des Affaires foncières. Cela a contribué à l'intégration des sujets portant sur les droits des femmes au niveau politique dans l'agenda et a également rendu possible l'examen de la compatibilité du cadre foncier avec les droits des femmes¹³⁹.

La Politique agricole nationale de 1995 de **Namibie** met l'accent sur l'importance de la participation des femmes dans le développement agricole et prescrit que les femmes devraient être considérées comme des agricultrices en leur nom propre. En outre, la Loi de 2002 de Namibie sur la réforme agraire communale 'garantit une représentation minimale des femmes au sein des organismes de gestion des terres communales et est applicable aux zones soumises au droit coutumier'¹⁴⁰. Quatre membres du conseil sur 12 doivent être des femmes¹⁴¹.

Au **Cambodge**, le Programme de 2001 sur la distribution, la gestion et l'administration des terres¹⁴² reconnaît la représentation insuffisante des femmes au sein de toutes les organisations associées aux affaires foncières et vise donc à garantir une composition minimale de 30 pour cent de femmes au sein des commissions cadastrales¹⁴³. La Commission cadastrale pour la résolution des conflits fonciers a été mise en place sous la responsabilité du ministère en charge des Questions foncières en 2002. Une de ses tâches principales est d'examiner et de résoudre les conflits fonciers portant sur les territoires non-inscrits au cadastre¹⁴⁴.

En **Tanzanie**, divers groupes de défense des droits des femmes ont mis en place l'équipe de travail sur l'égalité des sexes en matière foncière, qui a réussi à faire incorporer par les décideurs politiques une approche intégrant la dimension de genre dans les dispositions de la Loi foncière de 2005 et de la Loi de 2005 sur la propriété foncière dans les villages. Cependant, des mesures supplémentaires sont encore nécessaires pour garantir que les femmes jouissent de leurs droits fonciers ; en particulier les femmes des zones rurales n'ont tiré aucun bénéfice de ces dispositions, car souvent soit elles ignorent leurs droits, soit elles n'ont pas la capacité d'intenter des recours judiciaires en raison des coûts y afférant. En dépit de ces obstacles, les groupes de défense des droits des femmes sont désormais reconnus comme des participants importants des processus relatifs à la réforme agraire¹⁴⁵.

2.3.3 LA QUESTION DES FEMMES DANS LES MESURES DE RÉINSTALLATION ET DE COMPENSATION

Lorsque les investissements ont pour résultat la perte de terres par les communautés, les femmes sont susceptibles d'être touchées

de manière disproportionnée par rapport aux hommes. Il est donc important de prendre en compte l'impact selon le sexe du remplacement des moyens de subsistance, de la participation dans les consultations préalables aux investissements et de l'accès aux avantages octroyés par les accords d'investissements, lorsqu'on définit les exigences à imposer aux entreprises qui exploitent les terres.

Les travaux de recherche indiquent que les procédures de compensation qui ne font pas de distinction entre les sexes ne sont pas suffisantes et que sans dispositions explicites pour protéger les intérêts des femmes, les programmes de réinstallation et de compensation risquent d'aggraver la marginalisation des femmes¹⁴⁶. Par exemple, s'inspirant d'études de cas pratiques sur la réinstallation de communautés coutumières en Afrique de l'est, le **World Resource Institute** a relevé que moins de femmes que d'hommes recevaient des compensations, bien qu'environ autant d'hommes et des femmes aient perdu accès à des territoires équivalents. Cela s'expliquait du fait que la plupart des exploitations cultivées par les femmes étaient désignées comme relevant de la propriété du 'ménage' et étaient donc inscrites au nom du chef de famille, soit le mari ou un autre membre de la famille de sexe masculin qui recevait ainsi le paiement des compensations. Cette situation a eu des conséquences sur l'ensemble du foyer étant donné que ce sont les femmes qui généralement produisent les biens alimentaires du ménage. La limitation de la possibilité d'acquérir des terres de remplacement a eu de graves répercussions sur la sécurité alimentaire des familles. L'étude a également conclu que les rares femmes qui avaient reçu la compensation l'utilisaient le plus souvent pour couvrir les frais de scolarité, alors que les hommes dépensaient le plus souvent en biens de consommation¹⁴⁷. Dans son manuel de 2008 relatif aux compensations

dans le cadre des procédures d'expulsion, la FAO relève que si le chef de famille de sexe masculin reçoit le paiement de la compensation 'les besoins des femmes et des enfants peuvent être ignorés', étant donné que l'argent disparaît au détriment de la santé et du bien-être de l'ensemble de la famille¹⁴⁸.

Les institutions financières internationales ont aussi souligné l'importance de prendre en considération les problématiques de genre dans le cadre des réinstallations. Dans sa liste de vérification de 2003 sur les problématiques de genre dans le cadre des réinstallations, la Banque asiatique de développement fournit des conseils à son personnel et ses consultants en vue d'identifier et de répondre aux problématiques de genre dans le cadre de la planification, de la mise en œuvre et du suivi des réinstallations et d'élaborer des plans de réinstallation prenant en compte la dimension du genre. Elle souligne l'importance de la participation des femmes dans la préparation et l'examen des plans de réinstallation et encourage les efforts visant à garantir que les femmes ne se sentent pas empêchées de faire valoir leur point de vue¹⁴⁹. De même, la Politique en matière de déplacement involontaire de population de la Banque africaine de développement de 2003 vise à garantir que la dimension du genre soit prise en compte dans tous ses projets (y compris ceux portant sur le développement agricole et rural, la valorisation des ressources humaines et le développement du secteur privé) d'une manière entièrement participative. La politique aborde des questions liées à la réinstallation, y compris sa dimension genre – suggérant qu'un examen attentif de la relation entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la terre peut aider à minimiser les disparités¹⁵⁰. Le manuel sur l'élaboration de plans d'action sur la réinstallation de la Société financière internationale (SFI) indique qu'une attention particulière devrait être donnée aux groupes vulnérables, notamment les femmes, lors

de l'élaboration d'un plan de réinstallation. Par exemple, lors de la conduite d'études socio-économiques, les organisateurs des réinstallations devraient garantir qu'un échantillon représentatif statistiquement valable de toutes les catégories de la population concernée – y compris les femmes et les autres groupes vulnérables – est inclus dans l'étude. En outre, le SFI promeut la mise en place de 'comités de réinstallation' qui inclut des représentants de la communauté qui autrement n'aurait pas de rôle formel de leadership, telles que les femmes¹⁵¹.

Dans ses travaux de recherche analysant les enseignements à tirer de l'acquisition de terres et la réinstallation, le Conseil international des industries extractives et des métaux (ICMM) a conclu que **les besoins des femmes étaient souvent ignorés lors de la réinstallation – le rétablissement des moyens de subsistance, la compensation en argent et les possibilités d'emploi visant principalement les hommes – exposant les femmes à un risque d'appauvrissement**¹⁵². Sur la base de ces enseignements, il a été suggéré que toute forme d'engagement des parties prenantes devrait examiner si les chefs communautaires sont réellement représentatifs, en prenant des mesures pour créer un espace pour les groupes vulnérables, notamment les femmes, qui ne peuvent pas toujours revendiquer le leadership. Les équipes de consultation devraient donc assurer un équilibre entre hommes et femmes¹⁵³.

ENCADRÉ 11 : EXEMPLES DE PAYS – LES MESURES DE RÉINSTALLATION ET DE COMPENSATION

Les PAN qui ont été publiés à ce jour ne font généralement pas référence aux mesures de réinstallation et de compensation. Il s'agit d'une lacune importante dans la mesure où les réinstallations associées à des investissements peuvent avoir des

répercussions négatives sur un certain nombre des droits des femmes. Cependant, certains exemples peuvent offrir des renseignements utiles à ceux qui élaborent de futurs PAN. Au **Vietnam**, un projet hydroélectrique appelé Song Bung 4 a été financé par une institution financière multilatérale. L'accord d'investissement relatif au projet a intégré des normes relatives à l'égalité entre les sexes dans toutes les mesures de réinstallation, y compris en matière foncière. Des considérations portant sur l'égalité des sexes ont également été incluses dans tous les documents relatifs aux les réinstallations. En conséquence, le projet 'a accordé des titres conjoints et l'enregistrement de droits d'exploitation des terres pour l'agriculture, de zones de montagne, l'utilisation de produits forestiers et de terres pour les nouveaux logements au nom du mari et de la femme en leur présence'¹⁵⁴. L'égalité des droits des ménages a été assurée, indépendamment du sexe du chef de famille. En outre, le projet a versé le paiement des compensations en argent à la fois aux maris et aux femmes de manière équitable et transparente¹⁵⁵.

En 2007, les femmes ont pour la première fois joué un rôle lors des négociations de la mine Ok Tedi en **Papouasie-Nouvelle-Guinée**. Afin d'aborder les négociations d'une manière stratégique et diplomatique, les femmes ont tenu des réunions parallèles et des facilitateurs indépendants ont travaillé avec le bureau parité de la mine et initié un dialogue avec les femmes dans les zones concernées. Cela a permis la conclusion d'un accord en vertu duquel les femmes ont reçu '10 pour cent de toutes les compensations, 50 pour cent des bourses, des paiements en espèce effectués sur les comptes bancaires de familles (desquels beaucoup de femmes sont co-signataires) et des sièges au sein des organes de gouvernance mettant en œuvre l'accord'¹⁵⁶.

2.4 LA TERRE ET LES RESSOURCES NATURELLES – LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU

- Garantir que les PAN et les autres stratégies de mise en œuvre des PDNU **intègrent explicitement les incidences en matière de genre de l'exploitation des terres par les investisseurs nationaux et étrangers.**
- Assurer l'**égalité des droits à la terre et à la propriété** – y compris en ce qui concerne la propriété foncière, les dispositions relatives à la succession et à la délivrance de titres de propriété – et mettre en œuvre des programmes spécifiques. Fixer des attentes vis-à-vis des entreprises concernant le respect de ces droits dans le cadre de la loi, des politiques et règlements qui réglementent les droits des entreprises en matière de propriété et d'exploitation foncières.
- **Respecter les droits fonciers coutumiers**, en particulier les droits collectifs à la terre et aux ressources, notamment à travers des dispositions législatives pertinentes exigeant la reconnaissance et le respect par les entreprises des droits fonciers coutumiers.
- **Remédier aux lois et pratiques coutumières discriminatoires** à l'égard des femmes, y compris à travers des conditions spécifiques édictant que les entreprises doivent respecter les droits des femmes dans le cadre des lois foncières et des pratiques coutumières.
- Examiner et résoudre les **incidences liées au genre de l'attribution de terres, quelle qu'elle soit, opérée dans le cadre d'opérations d'investissement**, notamment lorsqu'elle intervient dans des régions ou secteurs spécifiques où les femmes sont particulièrement vulnérables ou marginalisées.

- Garantir que **les politiques foncières** prennent en compte la position particulière des femmes en ce qui concerne l'accès et l'exploitation des terres, notamment les activités liées à la subsistance, et soutenir cette mesure au moyen de programmes spécifiques facilitant une mise en œuvre effective.
- Exiger des **investisseurs étrangers** qu'ils démontrent que la planification et l'exploitation des terres intègrent une approche de genre comme condition de l'octroi de permis et de licences d'investissement.
- Fixer des **objectifs clairs pour les entreprises** – étrangères, locales, publiques et autres – concernant le respect des droits des femmes à la terre, y compris sous la forme de conditions applicables dans les procédures telles que l'octroi de permis, les études d'impact et le renouvellement des contrats.
- Développer et mettre en œuvre un **régime de réinstallation** intégrant explicitement la prise en compte des impacts potentiels de la réinstallation sur les femmes et les filles et prévoyant l'application de mesures associées pour éviter et atténuer tout impact négatif et améliorer les moyens de subsistance. Assurer le suivi régulier sur l'efficacité du régime.
- **Impliquer les femmes dans la planification et la gestion** de la propriété foncière et de l'exploitation des terres liées aux entreprises et demander aux entreprises de le faire dans les cas particuliers.
- Lorsque l'exploitation des terres est régie par **des accords sur l'exploitation des terres** conclus entre les communautés et les entreprises, exiger la participation des femmes dans la négociation de l'accord et la prise en compte des droits et des intérêts

des femmes et des filles dans le contenu de tels accords (en ce qui concerne à la fois les répercussions négatives et le partage des bénéfices attendus). Définir des exigences en vue du suivi périodique de la mise en œuvre de l'accord, comprenant notamment l'implication de tiers indépendants concernés dans le suivi.



2.5 LES SERVICES ESSENTIELS ET LA PRIVATISATION – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS

2.5.1 LA PRIVATISATION DES SERVICES ESSENTIELS ET LES OBLIGATIONS DES ÉTATS

Le terme 'privatisation' couvre une série de modèles et de processus, qui vont de la propriété des actifs par des acteurs privés à des modèles en vertu desquels l'État reste propriétaire mais sous-traite une institution ou la prestation de services publics à des acteurs privés. Beaucoup de gouvernements à travers le monde adoptent la privatisation des services – tels que les hôpitaux et les écoles, et les infrastructures, y compris les routes et les systèmes d'approvisionnement en eau – souvent avec l'objectif de d'améliorer l'efficacité et la qualité de la prestation de service. Une plus grande implication du

secteur privé dans ces services a été accélérée par des facteurs tels que les politiques des organisations internationales, des institutions financières et des bailleurs internationaux¹⁵⁷. En outre, le Programme 2030 indique clairement que les Partenariats public-privé (PPP) et le secteur privé plus largement ont un rôle clé à jouer dans la mise en œuvre des ODD¹⁵⁸.

La privatisation n'est ni écartée ni encouragée par le droit international des droits humains.

L'existence de l'offre privée de biens et des services essentiels a été reconnue par les rédacteurs du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)¹⁵⁹, et le Comité des Nations Unies des droits économiques, sociaux et culturels (Comité DESC) a relevé que la privatisation pourrait être une des 'stratégies habilitantes' à encourager par les États pour pallier les déficits en matière de fourniture de biens et de services¹⁶⁰.

L'incidence du transfert de services publics aux entités privées peut être positive ou négative. Les avantages peuvent inclure une efficacité opérationnelle accrue, l'amélioration de la sélection des prestataires de services et la réduction des frais de services. D'un autre côté, la privatisation de certains services essentiels (tels que l'eau et l'électricité) peut créer des prestataires uniques en situation de monopole en vertu desquels les opérateurs privés cherchent à augmenter les prix au détriment du consommateur – touchant tout particulièrement les pauvres et les plus vulnérables, et reproduisant ainsi les inégalités. En outre, le gouvernement perd souvent des dividendes après une privatisation, ce qui signifie qu'il a moins de capital disponible pour réinvestir dans la société au sens large¹⁶¹.

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la privatisation redevient un axe majeur dans beaucoup de pays. Par exemple, les revenus

tirés des privatisations sont passés d'environ 110 milliards de dollars américains en 2008 à 266 milliards en 2016¹⁶². Elle indique que l'émission d'actions représentait plus de 95 pour cent du nombre total de privatisations en 2015, et 87 pour cent de la valeur totale alors que les enchères, les ventes ciblées de parts, les émissions d'obligations convertibles et les ventes d'actifs représentaient le reste. Les chiffres correspondants pour 2016 sont 93 pour cent et 81 pour cent respectivement¹⁶³. La Chine a été de loin le pays leader en matière de privatisation à la fois en 2015 et en 2016, la privatisation représentant un revenu total impressionnant de 173,2 milliards de dollars américains en 2015 et 148 milliards de dollars américains en 2016. Ces montants cumulés en Chine représentaient plus de la moitié du total au niveau mondial à la fois pour 2015 (54,1 pour cent) et 2016 (55,6 pour cent). Le Royaume-Uni a été le deuxième pays leader en matière de privatisation en 2015 (13 transactions, d'une valeur de 34,8 milliards de dollars américains), alors que l'Australie (5 transactions d'une valeur de 25,7 milliards de dollars américains) a pris la seconde place en 2016. Les 87,1 milliards et 37,8 milliards de dollars américains collectés par les gouvernements européens en 2015 et 2016 représentaient 27,2 pour cent et 14,2 pour cent, respectivement des totaux annuels au niveau mondial¹⁶⁴.

Dans la gestion de la fourniture de services essentiels, les États doivent garder à l'esprit leurs obligations en vertu des normes internationales relatives aux droits humains.

Par exemple, le Comité DESC dans son Observation générale n° 16 dispose que les États ont l'obligation de suivre et de réglementer le comportement des acteurs non étatiques en vue de s'assurer que ces derniers ne portent pas atteinte au droit des hommes et des femmes de jouir des droits économiques, sociaux et culturels. Le Comité relève que cette obligation s'applique par exemple dans les cas où les services publics ont été partiellement

ou totalement privatisés¹⁶⁵. En outre, l'Observation générale n° 24 publiée en 2017 aborde explicitement la question des services essentiels et de la privatisation. Le Comité DESC rappelle qu'alors que la privatisation n'est pas en elle-même interdite par le PIDESC, les États ont l'obligation de garantir que les prestataires privés soient soumis à une réglementation stricte qui leur impose une prestation de services équitable, tout en relevant qu'il s'inquiète particulièrement de ce que les biens et services nécessaires à l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels de base risquent de devenir moins abordables s'ils sont fournis par le secteur privé¹⁶⁶. Le Comité DESC affirme également que la privatisation peut être associée à des effets et processus problématiques, en particulier l'égalité d'accès des différents groupes de titulaires de droits, qui devrait être soigneusement analysée et évitée, et relève que les États ne peuvent pas utiliser la privatisation comme une 'excuse commode' pour se défaire de leurs propres obligations en matière de respect des droits humains¹⁶⁷. De même, dans sa Recommandation générale n° 28, le Comité CEDAW appelle, dans le cadre de la prévention de la discrimination envers les femmes, à une diligence raisonnable vis-à-vis des activités des acteurs privés dans les secteurs de l'éducation, de l'emploi et de la santé, ainsi que dans tout autre secteur impliquant une prestation de services par des acteurs privés¹⁶⁸. En outre, le Comité CEDAW, dans sa Recommandation générale n° 34, dispose que les États 'devraient contrer les effets négatifs et différenciés des politiques économiques, y compris ... la privatisation... sur la vie des femmes rurales et le respect de leurs droits'¹⁶⁹.

2.5.2 L'ÉDUCATION

L'article 13 du PIDESC dispose que les États parties devront reconnaître le droit de chacun à l'éducation. Tout en reconnaissant la liberté des individus et des organismes

d'établir et de diriger des établissements scolaires, l'Observation générale n° 13 du Comité DESC relève que l'article 13 'part à l'évidence du postulat que les États assument au premier chef la responsabilité de fournir directement des services éducatifs dans la plupart des cas'¹⁷⁰. De plus, l'article 10 de la CEDAW dispose que les gouvernements devront prendre les mesures appropriées pour éliminer les discriminations envers les femmes dans le domaine de l'éducation – y compris en tenant compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles et en assurant qu'elles reçoivent tout type de formation et d'éducation¹⁷¹. En outre, le Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation indique que les 'les pouvoirs publics doivent s'assurer que l'enseignement privé complète l'enseignement public, qui relève de leur responsabilité, plutôt que de s'y substituer'¹⁷². De même l'Observation générale no 5 du Comité du droit de l'enfant souligne que 'le fait de confier au secteur privé le soin de fournir des services, de diriger des établissements, etc., n'enlève rien à l'obligation de l'État de veiller à ce que tous les enfants relevant de sa juridiction bénéficient de la pleine reconnaissance et du plein exercice de l'ensemble des droits reconnus dans la Convention'¹⁷³. La même Observation générale propose la mise en place d'un mécanisme ou d'un processus de surveillance permanent ayant pour objet de faire en sorte que tous les prestataires de services étatiques ou non étatiques respectent la Convention relative aux droits de l'enfant¹⁷⁴.

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) explique que les '**écoles publiques**' sont **administrées par une autorité ou une agence publique**, et les '**écoles privées**' sont **contrôlées et administrées par tout type d'entité privée**, y compris notamment une

ONG, un syndicat, une église, une association ou une entreprise. La plupart des activités des écoles privées sont financées par des fonds privés et même si elles peuvent recevoir des subventions de l'État, leur statut reste de nature privée¹⁷⁵.

Les travaux de recherche montrent que la privatisation de l'éducation peut engendrer une discrimination accrue et que les groupes marginalisés, tels que les femmes et les filles, ne jouissent pas de l'essentiel des impacts positifs et supportent de manière disproportionnée les conséquences négatives de la privatisation dans le domaine de l'éducation¹⁷⁶. Le Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation, par exemple, relève que la privatisation a des effets néfastes sur le droit à l'éducation, à la fois en tant que droit et que moyen d'autonomisation, en notant en particulier que 'la privatisation de l'éducation aggrave... la discrimination à l'égard des filles en matière d'accès à l'éducation. Il est bien connu que les familles donnent la priorité à l'éducation des garçons au détriment des filles et que ces dernières ont moins de chances de fréquenter une école privée à cause de la perception qu'ont les parents de la rentabilité de l'éducation des filles par comparaison avec celle des garçons'¹⁷⁷. De même, le Comité CEDAW, dans sa Recommandation générale n° 36, explique qu'il est établi que la privatisation a des conséquences négatives pour les filles et les femmes, en particulier celles issues des familles les plus pauvres, qui se trouvent ainsi privées d'éducation¹⁷⁸. Le Comité recommande notamment que les États 'exigent des acteurs privés désireux de gérer des établissements universitaires qu'ils respectent les mêmes normes relatives à la non-discrimination envers les filles et les femmes que celles applicables aux établissements publics'¹⁷⁹. Le Comité CEDAW a aussi indiqué que la privatisation de l'éducation pouvait inclure une réglementation et une surveillance médiocre des prestataires

conduisant dans certains cas à une absence de conséquences pour les responsables d'actes d'agression sexuelle commis envers les filles par le personnel scolaire ; la promotion des stéréotypes de genre dans l'enseignement ; et l'absence d'accès à l'éducation à la santé sexuelle et reproductive, ce qui a également un impact disproportionné sur les filles¹⁸⁰.

Selon l'Initiative globale pour les droits économiques, sociaux et culturels, la gratuité de l'éducation pourrait être le facteur le plus important dans les politiques publiques permettant aux filles d'accéder à l'éducation¹⁸¹. Dans une étude de 2017 sur les effets de la privatisation de l'éducation dans un certain nombre de pays africains, **ActionAid** a conclu qu'il y a plus de filles que de garçons qui vont dans les écoles publiques. Cela pose un problème d'égalité de genre, étant donné que les filles qui obtiennent un diplôme d'une école publique sont généralement perçues comme ayant reçu une éducation de moins bonne qualité comparée à ceux qui fréquentent les établissements d'enseignement privés. Ceci, en conséquence, peut avoir un impact négatif sur les opportunités offertes aux filles sur le marché du travail et sur leurs chances d'accéder à l'enseignement supérieur¹⁸².

D'un autre côté, selon le **Right to Education Project**, les incidences positives sur les droits humains de la privatisation de l'éducation peuvent inclure : une augmentation du nombre d'écoles disponibles pour certains groupes, telles que les femmes et les filles ; un élargissement des choix éducatifs avec des exemples de programmes scolaires alternatifs ou de sujets additionnels qui ne sont pas couverts par l'enseignement public ; une plus grande participation des parents dans l'éducation de leur enfant et un sentiment accru d'autonomisation en raison d'un intérêt à poursuivre l'investissement financier ; et la perception par les parents d'une amélioration de la qualité de l'enseignement,

séparément par rapport aux écoles privées payantes haut de gamme¹⁸³. De même, l'UNESCO relève que, dans certains cas, la privatisation de l'éducation a conduit à une disponibilité physique et une accessibilité accrue de l'éducation pour certains groupes, tels que les femmes et les filles, à travers la mise à disposition de nouvelles écoles de source privée. Par exemple, dans une étude sur le Mali, il a été rapporté que l'accessibilité physique avait augmenté en raison des **madrasas** (écoles religieuses islamiques) qui ont été établies dans des communautés locales qui autrement ne disposaient d'aucune école¹⁸⁴. De même, au Bangladesh, des écoles non-gouvernementales fondées par la communauté internationale à travers le **Bangladesh Rural Advancement Committee** visaient spécialement à accroître l'accessibilité des étudiants qui sont généralement exclus de l'éducation en raison de la distance géographique¹⁸⁵. La privatisation de l'éducation peut également conduire à un choix accru pour les parents par rapport au type et au style d'éducation possibles pour leurs enfants. Des études sur la Birmanie, le Cambodge et le Népal ont indiqué que les écoles privées offrent des choix de cursus plus attractifs pour les parents, tels que l'enseignement de langues étrangères et/ou autochtones¹⁸⁶. De plus, **ActionAid** relève qu'un des aspects positifs des établissements privés au niveau de la promotion de l'égalité de genre est la proportion plus importante de femmes enseignantes, ce qui peut jouer un rôle positif en faveur de l'éducation des filles¹⁸⁷.

L'UNESCO invoque que **pour trouver un équilibre, la privatisation doit être soumise à un contrôle démocratique**. Pour atteindre cet objectif, les États doivent mettre en place des règles et des systèmes qui garantissent que la privatisation de l'éducation ne favorise pas les acteurs corrompus, les nantis et une minorité de la population, mais que tous en bénéficient¹⁸⁸. Un autre moyen pour l'État

de modérer les excès de la privatisation dans le secteur de l'éducation est d'établir des partenariats public-privé, en vue d'élaborer des politiques et des programmes communs conformes aux souhaits des communautés mais mis en œuvre par le marché. En veillant à ce que les considérations d'équité soient prises en compte, y compris la nécessité de prévenir la discrimination et l'exploitation, d'assurer la continuité et la stabilité des services et d'encourager la cohésion sociale, l'UNESCO conclut que le secteur public peut collaborer de façon productive avec le marché et en corriger les excès¹⁸⁹.

ENCADRÉ 12 : EXEMPLES DE PAYS – LA PRIVATISATION ET L'ÉDUCATION

Alors que le PAN polonais fait référence au droit à l'éducation, à l'heure actuelle aucun PAN ne discute de l'accès à l'éducation à la lumière de la privatisation ou des répercussions sur l'égalité de genre d'un système éducatif privé¹⁹⁰. Cependant, il existe des exemples de pays dans lesquels la privatisation de l'éducation ayant entravé l'accès des filles à l'éducation, le gouvernement a pris des mesures pour y remédier. Ils peuvent offrir des renseignements utiles à ceux qui élaborent des PAN. Voici quelques illustrations.

La gestion informelle des écoles privées est souvent un obstacle à l'égalité entre les sexes de l'accès à l'enseignement privé. Au **Malawi**, par exemple, de nombreuses écoles privées n'étaient pas enregistrées avant 2010. À ce stade, le Gouvernement a fermé 800 écoles privées en raison de la médiocrité du niveau d'enseignement. Après un examen approfondi du Gouvernement et la fermeture subséquente d'écoles, le ministère de l'Éducation a publié en 2015 les Normes nationales pour l'éducation, qui sont obligatoires pour les écoles publiques et privées¹⁹¹. Ces normes, en plus du

renforcement des exigences d'enregistrement définies par le projet de loi sur l'éducation de 2012, ont permis la mise en place d'un système d'inspections obligatoires pour améliorer la qualité de l'enseignement¹⁹².

De même, les systèmes d'enregistrement informels ont un effet sur l'égalité d'accès à travers les disparités des frais de scolarité. En **Tanzanie**, les autorités ont une capacité limitée à mener des inspections dans les écoles privées, ce qui rend difficile la vérification du respect par l'école des politiques réglementaires de l'État. En conséquence, le contrôle des frais de scolarité est quasiment impossible. Aujourd'hui, 'les frais dans les écoles privées sont réglementés par l'article 57 de la Loi sur l'enseignement, qui requiert l'approbation du commissaire mais il n'existe aucun contrôle en pratique'¹⁹³. Alors que le Gouvernement a récemment tenté de limiter l'augmentation des frais et a mis la pression sur les écoles privées pour qu'elles cessent de fixer des frais d'inscription de manière arbitraire, la Politique nationale d'éducation de 2015 qui établit ces exigences n'est encore en vigueur. En 2016, 'le Gouvernement a tenté d'interdire toute augmentation des frais, mais les écoles privées ont déclaré qu'elles ne pouvaient pas accepter de structure de tarification non négociée. [Cependant,] suite à la protestation de l'Association tanzanienne des administrateurs et propriétaires d'écoles et collèges non-gouvernementaux, le Gouvernement a décidé de ne pas limiter les frais, à condition que toute augmentation soit justifiée'¹⁹⁴.

Au **Népal**, de nombreux acteurs considèrent les écoles communautaires comme étant de niveau plus faible que les écoles privées et les filles sont souvent exclues de l'enseignement privatisé en raison de son coût¹⁹⁵. En 2015, les filles représentaient 52 pour cent des enfants en école primaire et 53 pour cent

au niveau du secondaire, mais seulement 43 pour cent des élèves au primaire et 44 pour cent au secondaire dans le secteur privé¹⁹⁶. Des travaux de recherche indiquent que cette disparité est provoquée par les parents qui choisissent d'envoyer leurs fils au détriment de leurs filles dans les écoles privées lorsque l'argent est un problème. Souvent, les parents qui peuvent envoyer seulement leurs fils dans une école privée enverront leurs filles dans une école publique, et retireront leurs filles entièrement de l'école en l'absence d'options alternatives sûres¹⁹⁷. Pour combattre l'inégalité entre les sexes et l'inaccessibilité, le Gouvernement du Népal a mis en œuvre des stratégies et des objectifs relatifs à l'égalité de genre dans les politiques gouvernementales et dans le cadre du projet Child Friendly Schools (Écoles adaptées aux besoins des enfants). Ces cadres politiques, bien qu'ils n'aient pas été utilisés pleinement, ont produit des améliorations notables en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'enseignement¹⁹⁸.

Au **Liberia**, historiquement, le faible niveau de financement des écoles publiques par l'État a conduit à des résultats insuffisants en matière d'apprentissage, notamment un taux de réussite en 2014 de 57 pour cent chez les garçons et de 48 pour cent chez les filles. D'un autre côté, dans les écoles privées les filles avaient un taux de réussite plus élevé de 62 pour cent, et les garçons de 68 pour cent. Pour remédier à ces disparités, le Gouvernement a lancé l'initiative Écoles en partenariat pour le Liberia en 2016. Elle vise à garantir que les écoles restent gratuites et qu'elles restent la propriété de l'État pendant une période de trois ans, tout en étant dirigées à la fois par des acteurs publics et privés. Ce projet s'efforce d'identifier des stratégies efficaces dans le renforcement des résultats en termes d'apprentissage dans le secteur public, réduisant les disparités entre l'enseignement public et privé dans le pays.

Alors que les résultats de ce partenariat restent à mesurer, le projet Écoles en partenariat pour le Liberia indique que les PPP pourraient servir d'outil pour remédier aux disparités d'enseignement dans le secteur public¹⁹⁹.

2.5.3 LES SERVICES DE SANTÉ

L'article 12 du PIDESC dispose que les parties devront 'reconn[aître] le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre'²⁰⁰. En outre, l'article 12 du CEDAW prévoit que **les États prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé** en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille. L'article 14 de la Convention demande aux États de tenir compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales, en leur garantissant l'accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille.

La privatisation de la santé comprend notamment : la privatisation des dépenses en matière de santé en déplaçant la charge du paiement au niveau des individus ; la privatisation de la prestation de services de santé en élargissant les possibilités offertes aux prestataires de services de santé privés du secteur commercial ; la privatisation de la prestation de services de santé en déplaçant les soins des établissements publics aux organisations locales et aux maisons privées ; la privatisation des services de soins en déplaçant les soins des travailleurs de santé du secteur public vers les soignants non-rémunérés ; et la privatisation des pratiques de gestion au sein

du système de santé en adoptant les stratégies de gestion des entreprises du secteur privé²⁰¹.

L'Observation générale ^{no} 14 du Comité DESC dispose que **'[l'] obligation de protéger le droit à la santé englobe, entre autres, les devoirs incombant à l'État d'adopter une législation ou de prendre d'autres mesures destinées à assurer l'égalité d'accès aux soins de santé et aux soins en rapport avec la santé fournis par des tiers, de veiller à ce que la privatisation du secteur de la santé n'hypothèque pas la disponibilité, l'accessibilité, l'acceptabilité et la qualité des équipements, produits et services sanitaires'**²⁰². Le Comité DESC recommande également que les États veillent à ce que la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes figure en très bonne place dans les politiques, la programmation, les programmes et les travaux de recherche liés à la santé afin de promouvoir une meilleure santé en faveur des deux sexes²⁰³. De même, le Rapporteur spécial sur le droit à la santé explique que les États ont l'obligation de protéger les citoyens contre les préjudices causés par des tiers, y compris dans le secteur privé, et devraient veiller à ce que les acteurs privés appuient la réalisation du droit à la santé physique et mentale tout en comprenant bien leur rôle et leurs obligations en la matière²⁰⁴. Par exemple, un État devrait garantir que la privatisation du secteur de la santé et l'approvisionnement en médicaments par les entreprises privées ne portent pas atteinte à la disponibilité, l'accessibilité, et l'acceptabilité de médicaments de qualité²⁰⁵. Le Rapporteur énonce que le droit à la santé suppose que les services essentiels englobent ceux qui sont destinés aux populations ayant des besoins particuliers –comme les services de santé sexuelle et procréative adaptés aux besoins des femmes et des filles²⁰⁶.

Dans sa Recommandation générale ^{no} 24 sur les femmes et la santé, le Comité CEDAW 'constate avec préoccupation que les États ont

de plus en plus tendance à renoncer à leurs obligations en la matière au fur et à mesure qu'ils transfèrent les fonctions qui étaient les leurs dans le domaine de la santé à des organismes privés'²⁰⁷. Le comité précise que **'les États parties ne peuvent se décharger de toute responsabilité dans ces domaines [les problèmes de santé des femmes] en déléguant ou en transférant ces pouvoirs aux organismes du secteur privé'**²⁰⁸. L'Expert indépendant des Nations Unies sur la dette extérieure et les droits de l'homme relève que la privatisation des services publics de santé, combinée à l'introduction de frais d'accès aux services limité l'accès aux services de santé des groupes vulnérables dont les pauvres, les personnes atteintes du VIH, les travailleurs de l'industrie du sexe, les femmes rurales et autochtones et les travailleurs migrants²⁰⁹.

D'autre part, la sous-traitance **des services de santé auprès d'acteurs non-gouvernementaux peut avoir des impacts positifs**, par exemple lorsque les gouvernements fixent des standards (par ex. sur la qualité des prestations) et développent un cadre sur les mesures d'incitation pour répondre aux besoins spécifiques en matière de santé des femmes et des filles confrontées à des risques de santé particuliers²¹⁰.

ENCADRÉ 13 : EXEMPLES DE PAYS – LA PRIVATISATION ET LES SERVICES DE SANTÉ

Lorsque les PAN font référence aux questions liées au droit à la santé, c'est généralement dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail, plutôt que par rapport à une prestation de services de santé en tant que telle. Alors qu'aucun PAN ne fait référence au genre en matière d'accès aux services de santé ou aux éventuels problèmes liés à la privatisation des services de santé, de nombreux exemples offrent des renseignements utiles à la mise en œuvre et la révision des PAN, qui permettraient d'intégrer une approche basée sur le genre. À titre d'exemple, voici quelques illustrations.

En **Chine** rurale, une série de réformes sur la santé menées dans les années 80 ont déplacé la responsabilité financière des services de santé de l'État vers le niveau local et les individus. Ces réformes ont eu pour conséquence le manque de financement public concernant la prestation de services et ainsi une transition vers un système de rémunération à l'acte principalement. Le financement des soins préventifs a donc baissé et les services de santé reproductive ont été significativement réduits. L'augmentation des coûts qui a suivi a rendu les soins adéquats en matière de santé reproductive inaccessibles pour de nombreuses femmes chinoises. Pour y remédier, le ministère de la Santé a mis en place en 1997 une initiative nationale sur la santé dans les zones rurales, qui comprenait le Projet sur l'amélioration de la santé reproductive lancé en 1998. Ce dernier visait à restaurer l'accès à des soins de santé reproductive pour les femmes rurales pauvres²¹¹.

Selon des analyses basées sur le genre portant sur la privatisation dans la province

de l'Alberta, au **Canada**, des initiatives sur la réduction des déficits mises en place dans les années 90, portant en particulier sur la baisse des coûts des services de santé, d'aides sociales et d'enseignement, ont eu une incidence négative, en particulier pour les femmes relativement au reste de la population de la province. Ces réformes ont rendu les soins de santé inaccessibles financièrement pour de nombreuses femmes²¹². En 2000, en réponse aux incidences négatives de la privatisation accrue des soins de santé, le Gouvernement de l'Alberta a adopté une loi exigeant la mise en place d'un cadre réglementaire pour les services de santé de la région. La Loi sur la protection des soins de santé prévoit un cadre général pour rendre les soins de santé plus accessibles, équitables et mieux régulés et a permis une amélioration des responsabilités en matière de soins pour les groupes d'intérêt concernés²¹³.

2.5.4 LES SERVICES D'APPROVISIONNEMENT EN EAU

En 2010, le droit à l'eau et à l'assainissement comme droit humain a été officiellement reconnu par l'Assemblée générale des Nations Unies à travers sa Résolution 64/292²¹⁴. De plus, les normes internationales relatives aux droits humains, telles que l'article 14 de la CEDAW stipule que les États devront garantir aux femmes le droit de 'bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne ... l'approvisionnement ... en eau'²¹⁵. L'Observation générale n°15 du Comité DESC relève que les **États doivent assurer que les services des eaux 'qu'ils soient fournis par des opérateurs publics ou privés, soient abordables pour tous'**²¹⁶ et doivent assurer que 'les femmes ne doivent pas être exclues des processus de prise de décisions concernant les ressources en eau et les droits correspondants. Il faut alléger la charge

excessive que représente pour elles l'obligation d'aller chercher de l'eau²¹⁷. En outre, l'Observation générale no 15 du Comité DESC souligne que 'les États parties doivent veiller à ce que les tiers qui gèrent ou contrôlent les services (réseaux d'adduction d'eau, citernes, accès à des cours d'eau et à des puits, etc.) ne compromettent pas l'accès physique, à un coût abordable et sans discrimination, à une eau salubre et de qualité acceptable, en quantité suffisante. Pour prévenir ce type de violation, il faut mettre en place un système réglementaire efficace ... qui assure un contrôle indépendant, une participation véritable de la population et l'imposition de sanctions en cas d'infraction²¹⁸. Le Rapporteur spécial de l'ONU sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement indique qu'en vertu du droit international relatif aux droits humains les États ont l'obligation d'identifier et de rectifier toutes les lois qui ont des conséquences discriminatoires directes ou indirectes sur la jouissance du droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement. Le cadre juridique devrait inclure des dispositions sur la non-discrimination et l'égalité de l'accès à l'eau et à l'assainissement. De telles lois devraient viser à éliminer à la fois la discrimination formelle et concrète, et prendre en considération à la fois les acteurs publics et privés²¹⁹.

Selon le secrétaire-général des Nations Unies, **les femmes et les filles dans les pays à revenu faible dépensent quelques 40 milliards d'heures par an à aller chercher de l'eau²²⁰**. De même, l'Organisation mondiale de la santé rapporte qu'en un jour, les femmes et les filles passent plus de 152 millions d'heures à la collecte de l'eau en vue de la consommation domestique²²¹. Alors que les hommes participent à ces tâches de manière occasionnelle, les femmes ont tendance à en supporter la charge la plus importante²²². Ces tâches imposent des contraintes de temps aux femmes et aux filles limitant leur capacité de participation à la sécurité alimentaire et aux activités agricoles, aux structures de gouvernance locale et aux opportunités de

formation (pour n'en nommer que quelques-uns)²²³.

La privatisation des services d'approvisionnement en eau est susceptible d'exclure et d'aliéner les femmes pauvres lorsqu'elles ne peuvent pas payer les services et sont exclues du processus de décision concernant les systèmes de gestion et d'allocation des ressources²²⁴. Dans la plupart des zones rurales, la participation des femmes au sein des institutions locales, telles que les associations d'usagers de l'eau sont limitées, et même lorsqu'elles appartiennent à de telles organisations, les restrictions sociales peuvent les empêcher de participer sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins. Cette situation entrave un processus de décision plus participatif et équitable concernant les ressources en eau aux niveaux local et national²²⁵. La FAO, par exemple, a relevé que l'adhésion des femmes aux associations des usagers de l'eau, leur participation aux comités de prise de décision et aux regroupements professionnels de l'irrigation demandent la mise en place de mécanismes²²⁶. Selon l'Agence suédoise de coopération internationale au développement les sociétés qui fournissent les réseaux d'alimentation en eau peuvent contribuer à une exclusion accrue des personnes pauvres. Ces groupes, souvent des femmes, peuvent ne pas avoir été approvisionnés par les anciens services des eaux mais pouvaient quand même souvent avoir accès à l'eau par des connections 'informelles'²²⁷. De plus, **ActionAid** affirme que la sécurité des femmes pouvait être mise à risque lorsque les restrictions en eau – sous l'effet de la privatisation – les forcent à aller chercher de l'eau pendant la nuit, ou dans des endroits lointains ou isolés²²⁸. De même, l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement indique que les distances de marche pour accéder à l'eau ou à l'assainissement peuvent exposer les femmes à un risque accru de violences physiques²²⁹.

D'autre part, dans certaines circonstances la privatisation peut avoir pour résultat un système de gestion des eaux plus efficace et peut ainsi permettre à plus de personnes d'avoir accès à l'eau. La recherche du profit qui caractérise les entreprises peut, théoriquement, éliminer ou diminuer l'inefficacité en matière de construction, d'entretien, de travaux de modernisation et de distribution. En outre, étant donné que la gestion est faite en dehors du gouvernement, il est assumé que les risques de corruption sont moindres²³⁰. Meena Palaniappan et al. suggèrent de définir trois principes jugés essentiels en vue de la privatisation de l'approvisionnement public en eau. En premier lieu, ils suggèrent que l'eau devrait être administrée comme un 'bien commun'. Dans ce cadre, les prestataires privés des services des eaux devraient garantir qu'ils répondent aux besoins essentiels en eau, en garantissant à tous les résidents une quantité d'eau essentielle en vertu de tout contrat de privatisation. Deuxièmement, 'des principes économiques solides' devraient être utilisés pour toute gestion privée de l'eau. De telle manière, l'eau et les services des eaux devraient être fournis à des tarifs justes et raisonnables, et autant que possible, un lien devrait être fait entre les augmentations de tarifs proposés et des améliorations de services consenties. Troisièmement, une réglementation et un contrôle fort exercé par le gouvernement sont nécessaires en cas de privatisation des services des eaux. Ainsi, les agences publiques et les prestataires des services des eaux devraient contrôler la qualité de l'eau et les gouvernements devraient définir et faire appliquer des standards relatifs à la qualité de l'eau. En outre, des contrats spécifiant les responsabilités de chaque partenaire devraient être un préalable à toute privatisation²³¹.

ENCADRÉ 14 : EXEMPLES DE PAYS – LA PRIVATISATION ET LES SERVICES D'APPROVISIONNEMENT EN EAU

À l'heure actuelle, aucun PAN ne fait explicitement référence à l'accès et à la privatisation de l'eau. Cependant, il existe des exemples de pays illustrant les répercussions négatives sur le genre de la privatisation de l'eau et les mesures que les États ont adopté pour y remédier. Vous trouverez ci-dessous plusieurs exemples.

De nombreux pays ont adopté des lois sur la privatisation de l'eau soulevant de nombreux problèmes d'accès inéquitable entre les sexes. Les Nations Unies affirment que cela est dû en grande partie à la sous-représentation des femmes dans l'élaboration des politiques sur l'eau et le 'monde de l'eau' en général²³². Les efforts visant à accroître l'implication des femmes dans les politiques sur l'eau ont commencé avec l'augmentation du nombre de femmes aux postes de ministres en charge de l'eau et de l'environnement. En **Afrique du Sud**, **au Lesotho** et en **Ouganda**, par exemple, 'les ministres de sexe féminin en charge de l'eau mettent en œuvre des programmes de discrimination positive dans le secteur de l'eau afin de former les femmes sur les carrières liées à l'eau et à l'assainissement, y compris dans les sciences et l'ingénierie'²³³. Ces changements ont entraîné des retombées positives, étant donné qu'au niveau local, les femmes ont trouvé voix au chapitre et ont maintenant été formées sur la localisation des sources d'eau dans le village, sur la prise de décision concernant la localisation des installations et sur la réparation des pompes²³⁴. Ces changements ont réduit considérablement la survenance de défaillances des pompes. De plus, les Nations Unies concluent que même s'il peut être difficile d'imaginer un changement d'orientation des politiques sur l'eau dans

de nombreux pays dans le futur proche, les politiques de discrimination positive telles que l'attribution du prix « women in water » et les bourses d'études permettant aux jeunes femmes de s'engager dans des carrières dans le secteur de l'eau en Afrique du Sud se sont révélées fructueuses pour l'autonomisation des femmes²³⁵.

Une loi de 1999 qui garantissait l'égalité de tous en matière d'accès à l'eau au Kenya a été compromise en 2002 suite à une nouvelle politique du Gouvernement qui a défini l'eau comme un 'bien économique'. De plus, les investisseurs étrangers ont encouragé la privatisation de l'eau. Un projet sur la privatisation et le développement du secteur privé de 75 millions de dollars américains vise principalement à augmenter la privatisation de l'eau dans le pays. Alors que les réseaux de distribution de l'eau restent la propriété de l'État pour le moment, environ 50 pour cent de la population dans les zones rurales et urbaines n'ont pas d'accès à l'eau potable. Ils doivent donc acheter de l'eau aux fournisseurs locaux, payant ainsi plus de 30 fois le prix de l'eau courante. Selon l'Organisation des femmes pour l'environnement et le développement, même si 'les femmes jouent un rôle important dans le secteur de l'eau, elles sont rarement intégrées dans la pratique réelle et les politiques'²³⁶. En conséquence, 'des femmes ont pris les choses en main, formant des associations locales qui travaillent avec les municipalités pour garantir que les points d'accès à l'eau canalisée sont mis en place à des endroits accessibles. Elles ont mobilisé les quartiers, les municipalités et d'autres partenaires pour construire des réservoirs d'eau et ont généré des financements au niveau local pour les payer'²³⁷.

2.6 LES SERVICES ESSENTIELS ET LA PRIVATISATION – LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU

- Analyser de manière approfondie et rendre compte de toutes les incidences possibles sur le genre de la prestation des services essentiels, y compris les décisions portant sur la privatisation.
- Améliorer la **transparence** des processus de décision concernant la prestation des services essentiels – y compris en démontrant clairement comment les facteurs économiques, d'efficacité, d'accessibilité, de genre et autres ont été pris en compte et ont pesé dans le processus de décision.
- Garantir une **consultation approfondie** des femmes et des hommes qui sont usagers des services essentiels potentiellement affectés.
- **Remédier à la discrimination systémique de genre à travers des modèles de prestation des services essentiels** – par ex. améliorer l'éducation des filles, améliorer l'accessibilité et la qualité des services de santé reproductive pour les femmes.
- Dans le cas où les services essentiels sont privatisés, mettre en place **des mesures concrètes pour garantir que les services essentiels privatisés sont en conformité avec les normes internationales relatives aux droits humains et les normes nationales** – par ex. à travers des dispositions contractuelles, des mesures d'incitation et un contrôle permanent.
- Évaluer de manière périodique l'incidence en matière d'égalité des sexes de la prestation de services publics – y compris à travers l'utilisation d'indicateurs et de

données prenant en compte le genre.

- Envisager de recourir aux PPP pour maintenir un équilibre de la participation des secteurs privés et publics afin d'offrir un accès équitable aux services essentiels.

2.7 LE COMMERCE ET LES INVESTISSEMENTS – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS

2.7.1 L'INCIDENCE SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES DES ACCORDS DE COMMERCE ET D'INVESTISSEMENT

Le renforcement des échanges commerciaux et l'accroissement des investissements peuvent être des sources importantes de croissance économique, qui peuvent bénéficier aux femmes. Cependant, les accords et les structures de commerce et d'investissement dans l'économie mondiale ont également été critiqués pour l'accent mis sur les intérêts économiques et la prise en compte insuffisante des droits humains²³⁸. À cet effet, les États devraient examiner avec soin les effets sur l'égalité des sexes du commerce et des investissements avant de conclure des accords, y compris en analysant comment les femmes et les filles pourraient en tirer bénéfice et en quoi elles pourraient subir des incidences négatives. La question du commerce et des investissements est également pertinente dans le contexte du Programme 2030. Les ODD, par exemple, font référence au renforcement de l'aide au commerce destinée aux pays du sud et l'augmentation des exportations des pays du sud en vue de doubler la part des exportations mondiales des pays les moins avancés d'ici à 2030²³⁹. Le Programme d'action d'Addis-Abeba, qui fait partie intégrante du Programme 2030, établit un lien explicite entre le commerce et l'égalité de genre, relevant qu'en 'constatant le rôle critique que jouent les femmes dans la production et le commerce, nous chercherons à éliminer les obstacles à la

participation active des femmes, à égalité avec les hommes, au commerce national, régional et international²⁴⁰. Le rôle potentiel du commerce comme 'moyen de mise en œuvre' en vue d'atteindre les ODD a également été reconnu par différents acteurs, y compris l'Organisation mondiale du commerce (OMC)²⁴¹.

En 2015, les détenteurs de mandats (de Procédures spéciales) du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ont exprimé leurs préoccupations concernant les répercussions des accords de commerce et d'investissement sur les droits humains. Dans une déclaration conjointe, un groupe d'experts des Nations Unies a affirmé que **les accords de commerce 'sont susceptibles d'avoir un certain nombre d'effets régressifs sur la protection et la promotion des droits humains**, y compris la baisse du seuil de protection de la santé, de la sécurité alimentaire et des normes du travail, en répondant aux intérêts commerciaux des monopoles pharmaceutiques et en étendant la protection de la propriété intellectuelle²⁴².

En 2016, le Parlement européen a relevé que **l'inégalité de genre dans le commerce se manifeste à travers trois principaux canaux : (1) l'emploi ; (2) la consommation ; et (3) les services publics**. En conséquence, différents groupes de femmes et d'hommes sont touchés à la fois en tant que travailleurs, producteurs et consommateurs, et en tant que citoyens et contribuables qui ont droit à des services publics²⁴³. En termes d'emploi, l'expansion des échanges commerciaux en tant que conséquence de la libéralisation tarifaire a conduit à des changements dans la structure de la production. Cela signifie que, même si l'économie générale s'accroît et se développe, il existe des secteurs qui bénéficient des accords de commerce alors que d'autres sont affectés de manière négative. Personne ne peut dire **a priori** quels secteurs gagnent ou perdent, dans la mesure où cela dépend de la compétitivité relative de chacun

des secteurs. Ainsi, pour chaque accord de commerce, les effets sur le genre peuvent être différents. D'une perspective non tarifaire, les changements dans l'environnement réglementaire peuvent affecter la qualité et la sécurité de l'emploi de différents groupes, les petits producteurs et les travailleurs peu qualifiés étant les plus touchés²⁴⁴. En raison de la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes (qui existe à la fois dans les pays du nord et du sud), les femmes sont souvent dans les segments inférieurs des catégories d'emplois et/ou travaillent seulement à temps partiel et sont donc relativement plus vulnérables aux changements de structures du marché²⁴⁵. Cela signifie également que potentiellement elles ont le plus à y gagner, si des accords de commerce sont négociés et mis en œuvre d'une manière prenant en compte la dimension du genre. En ce qui concerne la consommation, les changements induits par le commerce sur les prix relatifs des biens et des services génèrent des modifications en termes de revenus réels, qui affectent les ménages et les individus de manière différente en fonction de leurs besoins de consommation, ainsi que leur accès et contrôle sur le revenu. Des effets sur le genre peuvent alors suivre, par exemple, en raison des normes prédominantes qui assignent aux femmes la responsabilité première de l'achat et de la préparation de la nourriture pour la famille. Étant donné que les femmes dépensent généralement un pourcentage plus important de leurs revenus pour la nourriture et l'éducation des enfants, tout changement concernant la disponibilité ou le prix de tels biens et services peut avoir des effets importants sur l'ensemble de la famille. L'International des services publics (une fédération syndicale mondiale) affirme que les accords commerciaux préférentiels peuvent aggraver l'inégalité économique entre les femmes et les hommes, particulièrement lorsque la réduction des droits de douane prive les gouvernements d'une source importante

de revenu qui pourrait être dépensée pour couvrir les services essentiels²⁴⁶. Pour ces pays lorsque les droits de douane représentent encore un pourcentage considérable de leur revenu, il est important d'examiner si la libéralisation tarifaire, combinée avec des systèmes fiscaux peu développés (et/ou lorsque des avantages fiscaux sont utilisés pour stimuler les investissements étrangers directs), produirait des effets négatifs sur l'égalité de genre. La réduction des dépenses publiques a généralement touché plus lourdement les pauvres, en particulier les femmes pauvres.

Des études montrent aussi que la **mondialisation et la libéralisation du commerce, à travers une concurrence accrue, peuvent affaiblir le pouvoir de négociation des travailleurs**, spécialement des travailleuses si elles sont employées de manière disproportionnée dans des secteurs mis en concurrence sur la base de la 'main-d'œuvre bon marché'²⁴⁷. Le Centre international pour le commerce et le développement durable, par exemple, affirme que la libéralisation du commerce peut affecter de manière négative les salaires si les travailleuses des économies du nord ont des compétences moyennes inférieures comparé aux travailleurs (alors les salaires des travailleuses baisseront de manière plus significative que ceux des travailleurs au fur et à mesure que le commerce avec les pays du sud augmente). La différence dans les compétences augmenterait ainsi l'écart de salaires entre les sexes, indiquant l'importance d'accroître le niveau de compétences des femmes afin de garantir leur autonomisation et qu'elles tirent avantage de la libéralisation du commerce. Cependant, il a été suggéré que l'écart de salaire entre les sexes devrait diminuer dans les économies du sud avec l'augmentation du commerce, autonomisant ainsi les femmes²⁴⁸.

D'autre part, il a été affirmé que **les accords de commerce régionaux peuvent offrir des**

opportunités d'encourager la coopération en matière d'égalité de genre dans la mesure où ils permettent de mettre la pression sur les gouvernements pour qu'ils remédient aux principaux obstacles structurels à l'égalité de genre, notamment en supprimant les contraintes juridiques et les obstacles à l'accès aux capitaux²⁴⁹. La Banque mondiale, par exemple, a noté que les accords commerciaux et économiques sont l'occasion pour les acteurs internationaux de faire pression au niveau national sur la question de l'égalité de genre, par exemple, via l'intégration de clauses anti-discrimination ou sociales qui lient l'accès d'un pays aux avantages économiques d'un accord au respect de certaines normes minimales²⁵⁰. De plus, lorsque les gains en termes de croissance économique produits par le commerce sont utilisés pour accroître les infrastructures et améliorer la disponibilité et la qualité des services publics, les disparités entre les sexes dans le domaine des ressources humaines sont susceptibles de baisser et avec elles les écarts de salaires entre hommes et femmes²⁵¹.

Les politiques économiques ont des impacts différenciés selon les secteurs de la population, y compris les hommes et les femmes. **La prise en compte de la dimension du genre dans les politiques macro-économiques, y compris les politiques commerciales, est ainsi essentielle dans la poursuite du développement inclusif et pour obtenir des résultats bénéfiques et plus justes pour tous**²⁵².

Le Centre international pour le commerce et le développement durable indique qu'il existe au moins deux manières de rendre la politique commerciale plus attentive aux questions de genre : des évaluations *ex ante* des incidences des mesures commerciales sur les questions d'égalité des sexes et l'inclusion de considérations liées au genre dans les instruments ayant trait au commerce²⁵³. Premièrement, l'évaluation des risques et des avantages du commerce pour un pays devraient

être complétée par une analyse des impacts sur des segments spécifiques de la population – en particulier ceux susceptibles d'être laissés de côté, notamment les femmes et les filles. Deuxièmement, les considérations relatives au genre devraient être incluses dans le contenu des accords de commerce²⁵⁴.

La Boîte à outils sur le genre et le commerce développée par la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement fournit une approche méthodologique pour mener une **étude d'impact ex ante sur le genre dans le contexte des réformes commerciales**²⁵⁵. La Boîte à outils est destinée aux décideurs politiques impliqués dans les négociations commerciales, y compris les responsables gouvernementaux, mais aussi aux praticiens du développement qui travaillent sur les questions d'égalité entre les sexes. Elle vise à équiper les parties prenantes compétentes des outils nécessaires pour mesurer les effets potentiels des politiques commerciales sur l'égalité de genre et elle propose une liste de vérification pour guider les décideurs politiques dans l'élaboration de mesures d'accompagnement des réformes commerciales dans les cas où des incidences négatives sur les inégalités de genre sont anticipées²⁵⁶. Les Principes directeurs applicables aux études de l'impact des accords de commerce et d'investissement sur les droits humains, développés par le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le droit à l'alimentation, relèvent aussi l'importance d'une attention particulière à l'impact des accords de commerce et d'investissement sur l'égalité de genre, y compris, par exemple, en utilisant des indicateurs et des données ventilées lors de l'analyse²⁵⁷.

Le Parlement européen, dans son étude de 2016 sur l'égalité de genre dans les accords de commerce, formule des recommandations pour garantir que les nouveaux accords de commerce prennent davantage en compte les

objectifs d'égalité de genre²⁵⁸. Premièrement, il affirme qu'il est important d'utiliser des données ventilées en fonction du sexe tout au long de l'analyse – en examinant les effets du genre dans tous les secteurs de l'économie concernés, plutôt que dans quelques cas spécifiques. Deuxièmement, l'étude relève l'importance de garantir que le modèle économique utilisé pour évaluer les effets potentiels des accords d'investissement est conçu pour refléter la diversité des taux d'emploi des femmes et des régimes de protection sociale à travers les pays européens. Troisièmement, il est recommandé que l'analyse de genre ne soit pas limitée aux effets sur l'emploi, mais devrait également, dans la mesure du possible, examiner les effets sur la consommation et les services publics. L'étude relève également la nécessité de faire attention aux incidences sur les services sociaux, qui sont spécialement importants pour l'égalité de genre dans la mesure où l'accès à ces services (et leur qualité) ont des implications directes sur la distribution des prestations de soins non-rémunérées. Le Parlement encourage la participation des groupes de femmes aux consultations commerciales et affirme qu'il est essentiel que des experts sur le genre soient nommés en tant que membres des équipes de recherche. Enfin, l'étude recommande que les États promeuvent la formation des représentants gouvernementaux sur les questions liées au genre et au commerce²⁵⁹.

L'Accord de partenariat conclu entre les États d'Afrique, des Caraïbes et du Pacifique et l'Union européenne (ACP-UE) est l'accord le plus détaillé entre des pays du sud et l'UE, qui aborde des questions telles que le changement climatique, la sécurité alimentaire, l'intégration régionale, la fragilité des États et l'efficacité de l'aide. Dans son chapitre sur les questions thématiques et à caractère transversal, il stipule que la coopération technique doit, en particulier, créer un cadre propre à 'intégrer[r] les questions de genre et

adopter une approche sensible à chaque niveau des domaines de coopération, y compris au niveau des politiques macroéconomiques, des stratégies et des actions de développement et encourage[r] l'adoption de mesures positives spécifiques en faveur des femmes²⁶⁰. Des Accords de libre-échange (ALE) antérieurs ont également intégré des mécanismes de renforcement des capacités en matière de genre. Par exemple, dans l'accord global UE-Mexique, l'égalité de genre est considérée comme un sujet transversal à intégrer dans la coopération au développement entre les partenaires²⁶¹. De même, l'Accord de partenariat économique Union européenne – Communauté d'Afrique de l'est (UE-CAE) appelle à la promotion de l'égalité de genre dans la pêche, ainsi qu'au développement des capacités des femmes commerçantes impliquées et destinées à s'engager dans la pêche²⁶². **Dans les accords commerciaux plus récents, les questions de genre tendent à être abordées dans des chapitres spécifiques – changeant considérablement la visibilité de telles questions au sein des instruments commerciaux.** Par exemple, des chapitres sur le commerce et le genre ont été inclus dans l'ALE Chili-Uruguay²⁶³ et l'ALE Canada-Chili²⁶⁴, les deux reconnaissant l'importance de l'intégration de la dimension genre pour réaliser la croissance économique, ainsi que le rôle clé joué par les politiques sur l'égalité de genre dans la promotion du développement socio-économique.

2.7.2 LES ACCORDS COMMERCIAUX SUR L'AGRICULTURE, Y COMPRIS LA LIBÉRALISATION DES ÉCHANGES

L'agriculture joue un rôle significatif dans la vie des femmes (et des hommes) dans l'économie mondiale, en particulier dans de nombreux pays du sud, où elle représente encore une partie importante de la production intérieure totale, ainsi qu'une source d'emploi pour une large proportion de la population. Étant donné que les femmes ont tendance à constituer la

majorité des travailleurs du secteur agricole dans la plupart des pays du sud, **les politiques agricoles – y compris celles sur le commerce des produits agricoles – ont des implications majeures pour la subsistance des femmes.** Par exemple, selon la Rapporteuse spéciale de l'ONU sur le droit à l'alimentation, on constate en effet des inégalités entre les sexes en ce qui concerne l'accès à toutes les ressources productives, comme les terres, les semences, les engrais, les mesures de lutte contre les parasites et les outils mécaniques, ou encore les services de crédit et de vulgarisation²⁶⁵.

La libéralisation du commerce agricole repose souvent sur des politiques de promotion des exportations qui profitent aux agriculteurs de plus grande envergure. La libéralisation a aussi ouvert des économies relativement faibles aux importations subventionnées et donc entraîné la baisse de compétitivité des produits agricoles proposés au niveau local (souvent par les femmes) et favorisé la production de cultures d'exportation au détriment de l'agriculture de subsistance. Les femmes ont tendance à posséder des parcelles plus petites, qui sont, en moyenne, 20 à 30% moins productives que celles gérées par des hommes ; ainsi, leur production n'est pas compatible avec un modèle d'entreprise agricole de grande envergure²⁶⁶. Ainsi, beaucoup de femmes ont du mal à maintenir les revenus du ménage en raison de la concurrence accrue avec les produits agricoles importés, des prix réduits et de la baisse des prix des produits de base sur les marchés internationaux²⁶⁷. Cependant, pour les femmes qui travaillent dans les entreprises agricoles plus larges tournées vers l'exportation, l'impact peut être positif. Le problème est que beaucoup de travailleuses agricoles sont exclues du bénéfice des arrangements de l'agriculture sous contrat essentiels dans le cadre du modèle agro-industriel de l'agriculture moderne. C'est en grande partie parce que les hommes contrôlent ces arrangements contractuels²⁶⁸. Il s'agit

d'un argument en faveur de l'ajustement des modèles et contrats locaux pour permettre aux femmes de bénéficier d'une plus grande part des bénéfices. Aujourd'hui, même s'il ne leur est pas formellement interdit d'avoir accès aux marchés, les femmes peuvent se heurter à des obstacles structurels qui les empêchent de nouer des liens avec les acheteurs ou de commercialiser leurs marchandises. En outre, les femmes peuvent manquer de temps pour s'engager dans des activités du marché en raison de leur participation aux travaux non rémunérés d'entretien du foyer et de soins aux personnes dépendantes²⁶⁹.

L'Accord sur l'agriculture (AsA) est un traité international de l'OMC, qui est entré en vigueur en 1995²⁷⁰. **Pour résumer, l'objectif de l'AsA est de garantir une discipline plus stricte des politiques commerciales agricoles, de faciliter les exportations au moyen d'engagements des États membres visant à réduire les droits de douane et autres obstacles au commerce relatifs aux importations des produits agricoles, et de réduire les aides aux producteurs nationaux qui ont un effet de distorsion sur les échanges et l'exportation**²⁷¹. Selon BRIDGE (un service de recherche et d'information spécialisé sur le genre et le développement situé au sein de l'**Institute of Development Studies** au Royaume-Uni), la réduction des taxes sur les importations prescrites par l'AsA a causé l'éviction des fermiers locaux, chassés des marchés intérieurs par l'importation massive de produits alimentaires subventionnés, à bas prix²⁷². Cette pression à la baisse des prix bénéficie aux femmes en tant que consommatrices ; cependant, cela signifie également que la pression sur les fermières qui travaillent dans les pays où les fermiers ne sont pas subventionnés et dans lesquels les prix de vente des productions sont inférieurs au prix de revient. De plus, il est soutenu que la suppression de l'aide gouvernementale au secteur agricole – y compris les services

aux agriculteurs, les subventions aux biens d'équipement et les crédits – a entraîné une plus grande marginalisation des petits producteurs et des producteurs pauvres en termes d'accès aux ressources productives²⁷³. Les subventions continuent d'avoir un impact disproportionné sur les femmes en raison des inégalités préexistantes entre les sexes dans l'accès et le contrôle des ressources productives, et de leurs rôles en tant que productrices et responsables de la sécurité alimentaire dans les foyers, spécialement si elles sont aussi utilisées dans d'autres pays (concurrents).

De plus, les politiques commerciales qui encouragent les cultures de rente et privilégient la croissance par l'exportation bénéficient d'abord aux hommes, qui assument toutes les responsabilités dans ce domaine. Les inégalités entre les sexes dans l'accès et le contrôle des actifs entrant dans la production, comme la terre et le crédit ou les moyens de stockage et de transport, ont tendance à limiter les bénéfices que les femmes peuvent retirer de ces politiques²⁷⁴. Ces asymétries pourraient être ajustées par des politiques nationales d'accompagnement appropriées. De plus les femmes dans de nombreux pays n'ont pas accès à la technologie et à la formation. En Afrique, par exemple, alors que la majorité des activités agricoles sont réalisées par les femmes, elles reçoivent moins de 10 pour cent des crédits alloués aux petits fermiers²⁷⁵. En outre, l'agro-biotechnologie impose certaines contraintes aux femmes, qui ont moins la possibilité de comprendre les effets des avancées technologiques et d'apprendre comment utiliser efficacement et en toute sécurité la technologie. Comme les femmes ne participent guère au développement de l'agro-biotechnologie, les technologies souvent ne répondent pas aux besoins spécifiques des femmes²⁷⁶. Il faut donc de toute évidence rééquilibrer les

réglementations qui vont à l'encontre des besoins des femmes et de leurs intérêts, et qui fragilisent leurs sources de revenus dans un contexte où elles constituent la majorité de la population pauvre. Les gouvernements devraient intensifier les politiques nationales d'accompagnement en agissant sur les freins qui limitent l'offre des productrices et des producteurs à faibles revenus, tels que l'accès aux ressources, aux services de formation, de vulgarisation et de garde infantile²⁷⁷.

ENCADRÉ 15 : EXEMPLES DE PAYS – LES ACCORDS DE COMMERCE ET D'INVESTISSEMENT SUR L'AGRICULTURE

De nombreux PAN indiquent que leur objectif est de garantir la protection des droits humains dans le contexte des échanges commerciaux et des investissements. En outre, de nombreux PAN rappellent qu'ils ont intégré ou vont intégrer les Lignes directrices de l'OCDE et les PDNU dans le cadre des accords de commerce et d'investissement.

Le **PAN finlandais**, par exemple, indique que 'la Finlande soutiendra le renforcement des évaluations en matière de droits humains dans les pays tiers pendant la négociation d'accords de commerce ou d'investissement de l'UE et lors de la vérification de la mise en œuvre'²⁷⁸. Des références au commerce et aux investissements ont également été formulées dans d'autres PAN.

Cependant, à ce jour, aucun PAN ne fait référence aux femmes et au genre dans le contexte des investissements ou des échanges commerciaux. En regardant au-delà des PAN, il existe des exemples de pays appliquant des mesures qui promeuvent les droits des femmes dans le contexte des accords de commerce et d'investissement sur l'agriculture, qui pourraient fournir des

renseignements et orientations en vue de la mise en œuvre des engagements en matière de droits humains des PAN présents et futurs. À titre d'exemple, voici quelques illustrations.

LES PROGRAMMES

Le Programme décennal de 2006 sur le développement du secteur de l'agriculture en **Tanzanie**, lancé comme un outil de mise en œuvre de trois opérations de développement de l'agriculture et la réduction de la pauvreté, reconnaît le genre comme une 'question transversale et intersectorielle et intègre le genre dans des domaines spécifiques de mise en œuvre'²⁷⁹. Par exemple, il est exigé que les investissements locaux se conforment aux normes sociales et de genre, dans le cadre de l'évaluation des résultats du Programme effectuée chaque année au niveau du district. De même, la Politique nationale agricole de 2013 identifie le genre comme un thème transversal qui doit être pris en compte lors de l'application de la politique. Il en va de même pour le Plan sur l'agriculture et la sécurité alimentaire et l'investissement de 2011 de la Tanzanie, qui met un accent particulier sur la nécessité pour la politique d'investissement agroalimentaire d'appliquer une approche intégrant le genre au niveau des opportunités d'emploi. Alors qu'il a été noté que la mise en œuvre de ces initiatives était insuffisante²⁸⁰, elles offrent néanmoins des éclairages sur la manière de mettre en exergue et de prendre en compte le genre plus explicitement dans le cadre des investissements agricoles.

LES DROITS DE DOUANE

Pour protéger les produits sensibles, le **Swaziland**²⁸¹ et le **Botswana**²⁸² ont eu recours à des quotas d'importation sur les produits laitiers et la volaille. Au **Malawi** grâce à l'aide à l'achat de semences et d'intrants introduite en 2005²⁸³, certains développements agricoles ont eu lieu chez les petits producteurs²⁸⁴.

L'Accord entre les pays de l'Union douanière d'Afrique australe (SACU) de 2002 permet la protection nationale des industries émergentes, qui est souvent utilisée pour justifier l'interdiction d'importations visant à protéger les fabricants locaux²⁸⁵. Par exemple, le **Botswana** a diminué les importations d'espèces particulières de tomates et du lait UHT. L'accompagnement des restrictions saisonnières d'importation sur le maïs, le blé et la farine vise à garantir que la production nationale est consommée en premier lieu²⁸⁶. Les taxes à l'exportation entraînent également des coûts et restreignent le développement des chaînes d'approvisionnement régionales. La **Namibie** qui depuis 2004 limite l'exportation en petit bétail pour stimuler l'abattage au niveau local constitue un bon exemple²⁸⁷.

Dans le cadre du processus de réforme agricole de l'AsA, la taille des fermes laitières au **Brésil** a augmenté, les entreprises de transformation industrielle à grande échelle s'implantant pour remplacer les coopératives traditionnelles. Néanmoins, la solution, selon une étude de la FAO de 2000, n'est pas dans un retrait de ce processus de transformation, mais plutôt dans l'amélioration des sauvegardes en faveur des populations rurales et des petits exploitants, par exemple en créant de nouveaux établissements de crédit et en modifiant le droit contractuel de façon à protéger les intérêts des petits agriculteurs face à la pénétration des grandes sociétés dans l'agriculture. De même, une étude de cas de la FAO sur l'**Inde** démontre que si la libéralisation des échanges agricoles risque d'avoir une incidence négative sur la pauvreté rurale et urbaine, on a prévu pour répondre à ces problèmes des dispositifs de sécurité tels que des programmes pour l'emploi, des subventions ciblées pour les produits alimentaires et un programme de stabilisation des prix alimentaires, conformément aux dispositions de l'AsA²⁸⁸. Ce type de mesures

peut être particulièrement bénéfique pour les femmes qui sont souvent des petites exploitantes.

L'ORGANE CONSULTATIF INDÉPENDANT OFFICIEL

En 1985, le Groupe d'experts des questions de genre a été mis sur pied **Royaume-Uni** par le ministère du Commerce et de l'Industrie²⁸⁹. Il est soutenu par la Commission nationale des femmes, qui est l'organe consultatif officiel et indépendant du Gouvernement sur les femmes, afin de garantir l'intégration du genre dans les politiques commerciales du Royaume-Uni et de l'UE et d'apporter un conseil expert sur les questions de genre. Le Groupe d'experts sur le genre se compose de représentants d'organisations de femmes et de développement qui s'intéressent aux questions du genre et du commerce, d'universitaires et d'observateurs des ministères britanniques²⁹⁰.

2.7.3 LES DISPOSITIONS SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE, Y COMPRIS L'ACCÈS AUX MÉDICAMENTS

En vertu de l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (Accord ADPIC), tous les membres de l'OMC doivent appliquer des droits de propriété intellectuelle uniformes et des normes minimales concernant les brevets, les droits d'auteur, les marques déposées et les secrets de commerce²⁹¹. Les partisans de l'Accord ADPIC ont déclaré qu'il permettrait d'accroître la protection de la propriété intellectuelle et les investissements en faveur de davantage de recherche et de développement portant sur les besoins prioritaires des pays du sud en matière de santé²⁹². Cependant, l'Accord ADPIC a également été critiqué en raison de son impact négatif sur certains aspects des droits humains relatifs à la santé publique, l'agriculture, la

biodiversité, les savoirs traditionnels et les transferts de technologie²⁹³.

En vertu de la Convention des Nations Unies sur la diversité biologique de 1992, les connaissances, innovations et pratiques traditionnelles des communautés autochtones et locales doivent être protégées par les dispositions des législations nationales²⁹⁴. Elle suggère également que lorsque de telles connaissances sont commercialisées, il est nécessaire d'agir avec le consentement et la participation plus large des communautés concernées et que les bénéfices qui découleraient d'une telle commercialisation soient partagés avec les communautés²⁹⁵. L'**Institute for Agriculture & Trade Policy** (un organisme de recherche et de plaidoyer sans but lucratif qui promeut des systèmes de production agricole et de commerce durables) indique que, suite à l'octroi de **plusieurs brevets basés sur des savoirs traditionnels, les droits à la propriété intellectuelle relatifs aux inventions biotechnologiques (accordés en vertu de l'Accord ADPIC) pourraient encourager les entreprises à breveter des inventions basées sur les savoirs traditionnels sans reconnaître leur source et sans partager les bénéfices qui découlent de la commercialisation de tels produits**²⁹⁶. L'absence de reconnaissance des savoirs traditionnels des communautés locales et autochtones peut agir comme un revers important pour les femmes, parce que, dans beaucoup de cas, elles jouent un rôle vital dans la conservation de la diversité biologique sur le lieu d'existence²⁹⁷. La poursuite du brevetage des semences et des ressources biologiques, ainsi que l'utilisation de la technologie des organismes génétiquement modifiés (OGM) dans les politiques agricoles ont des effets directs sur les femmes dans leur rôle d'agricultrices – entravant fortement leur accès aux semences, aux intrants agricoles et aux plantes²⁹⁸. D'autre part, on pourrait faire valoir que les nouvelles technologies et semences

ont contribué de manière significative à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration des moyens de subsistance des communautés rurales, y compris les femmes.

Selon l'**Institute for Agriculture & Trade Policy**, l'Accord ADPIC peut aussi avoir des conséquences graves pour la santé des femmes – en particulier en termes d'accès aux médicaments pour leurs besoins de santé spécifiques²⁹⁹. Dans la mesure où le renforcement des régimes de protection de la propriété intellectuelle – tel qu'il est envisagé en vertu de l'Accord ADPIC – entraîne des prix de médicaments que les populations des pays du sud ne peuvent assumer, les accords ADPIC (et les dispositions ADPIC-Plus) peuvent directement contribuer à réduire l'accès aux médicaments. Un autre ensemble de facteurs qui impacte l'accès aux médicaments essentiels est la présence, ou l'absence, de mécanismes de distribution efficaces au niveau national, régional et local pour les médicaments et les soins de santé dans les pays du sud. En l'absence de réseaux de distribution des médicaments et des soins de santé, les médicaments ne parviendront pas aux gens qui en ont le plus besoin – même s'ils sont mis à disposition à des prix raisonnables³⁰⁰. Généralement, les femmes sont plus vulnérables aux augmentations de prix des médicaments protégés par un brevet, y compris les médicaments antirétroviraux. Par exemple, selon l'ONU Femmes, 51 pour cent de toutes les personnes touchées par le VIH/sida sont des femmes, et 60 pour cent de tous les jeunes touchés par le VIH/sida sont des jeunes femmes et des filles adolescentes³⁰¹. Dans de nombreuses situations, les femmes ont également des responsabilités importantes vis à vis des personnes dépendantes, ce qui augmente leur besoin d'avoir accès aux médicaments antirétroviraux.

ENCADRÉ 16 : EXEMPLES DE PAYS – LES DISPOSITIONS SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DANS LES ÉCHANGES COMMERCIAUX

À ce jour, aucun PAN ne fait référence aux impacts sur le genre des dispositions sur la propriété intellectuelle dans les accords de commerce et d'investissement. Cependant, des dispositions dans différentes lois nationales et des initiatives au niveau des pays peuvent fournir des éclairages sur la façon dont les incidences sur le genre des dispositions sur la propriété intellectuelle dans le domaine des échanges commerciaux et des investissements peuvent être pris en compte dans la mise en œuvre nationale des PDNU. À titre d'exemple, voici quelques illustrations.

LES LOIS QUI PROTÈGENT LES SAVOIRS TRADITIONNELS

Le Gouvernement des Philippines a adopté une loi qui promeut spécialement les droits des femmes dans le contexte de la protection des savoirs traditionnels. La Magna Carta des femmes de 2009 prévoit l'égalité des droits entre les hommes et les femmes en matière de délivrance des titres fonciers et dans l'utilisation et la gestion des terres, de l'eau et des autres ressources naturelles³⁰². La loi reconnaît également des droits spéciaux pour les femmes autochtones, y compris leurs 'droits à la jouissance, à l'utilisation et à la gestion des terres, de l'eau et des autres ressources naturelles au sein de leurs communautés et sur les domaines ancestraux'. De plus, elle vise à garantir en faveur des femmes autochtones la protection des 'systèmes de savoir et des pratiques, des moyens de subsistance traditionnels et autres manifestations de leurs cultures et de leurs modes de vie ... à condition que de tels systèmes culturels et pratiques ne soient pas discriminatoires à l'égard des femmes'³⁰³.

La Loi péruvienne n°27811 de 2002 établit un régime de protection des savoirs collectifs des peuples autochtones portant sur les ressources biologiques en vue 'de promouvoir la répartition juste et équitable des avantages découlant de l'utilisation de ces savoirs collectifs'. La loi reconnaît aussi les lois et protocoles coutumiers dans le contexte du partage des bénéfices³⁰⁴.

De même, le protocole de Swakopmund relatif à la protection des savoirs traditionnels et des expressions du folklore dans le cadre de l'Organisation régionale africaine de la propriété intellectuelle (ARIPO) reconnaît le rôle des lois et pratiques coutumières³⁰⁵. Ce type de loi peut avoir des avantages pour les femmes, qui, souvent, jouent un rôle essentiel dans la conservation de la diversité biologique, comme elle prévoit le partage des bénéfices qui découlent de la commercialisation des produits basés sur les savoirs traditionnels.

LES MESURES CONTRE LES MÉDICAMENTS PROTÉGÉS PAR DES BREVETS

Dans le cadre de la mise à disposition de son programme VIH et dans l'objectif de le rendre plus accessible à ses citoyens, le Gouvernement brésilien s'est efforcé de trouver les moyens d'encourager l'industrie pharmaceutique internationale à entreprendre des négociations sur la vente de médicaments. En faisant spécifiquement référence à l'indicateur du développement humain du Programme des Nations Unies pour le développement, le Gouvernement a élaboré la Loi de 1997 sur la propriété intellectuelle³⁰⁶. La loi autorise une autorité gouvernementale à 'délivrer une licence obligatoire lorsqu'un détenteur de brevet exerce des droits relatifs à ce brevet de façon abusive ou en faisant un abus de pouvoir économique, prouvé dans une décision administrative ou judiciaire'. Pendant plusieurs années, la loi a été utilement appliquée dans les négociations du Gouvernement

avec les entreprises, avec pour conséquence la baisse des prix des médicaments brevetés³⁰⁷. En outre, en 2007, la loi a permis au Gouvernement de délivrer une licence obligatoire pour l'efavirnez, un médicament utilisé dans le cadre du traitement du VIH³⁰⁸. Cette licence permet au Gouvernement d'importer la version générique de l'efavirnez d'Inde à la place de la version brevetée de l'efavirnez, ce qui a considérablement réduit le prix du médicament³⁰⁹. Alors que les questions associées à la qualité des médicaments génériques doivent être reconnues et traitées, les médicaments génériques peuvent contribuer de manière importante à la baisse des coûts, à condition qu'ils respectent les normes de qualité pertinentes.

La Campagne d'accès au traitement établie en 1998 et est un mouvement social **sud-africain** œuvrant pour garantir un accès à un traitement efficace à travers le système de santé publique pour les personnes qui vivent avec le VIH/sida. En 1997, le Gouvernement sud-africain a lancé une Loi modifiant les dispositions sur le contrôle des médicaments et substances apparentées, qui 'autorisait la substitution de médicaments d'origine par des équivalents génériques à l'expiration du brevet, l'importation de médicaments génériques et un mécanisme de fixation de prix transparent'³¹⁰. Les sociétés pharmaceutiques multinationales ont considéré que la loi violait leurs brevets sur les médicaments et entravait leurs bénéfices à venir concernant de nouvelles innovations. Dans le but de mettre fin à la loi, l'Association de fabricants de produits pharmaceutiques et 40 entreprises internationales pharmaceutiques ont porté plainte contre le Gouvernement sud-africain, avec le soutien du Gouvernement américain et ont fait reporter la mise en œuvre de la loi pendant trois années³¹¹. La Campagne d'accès au traitement a été lancée en réponse afin de soutenir le Gouvernement face aux entreprises

pharmaceutiques et a travaillé étroitement avec le Congrès des syndicats sud-africains pour organiser les communautés contre les actions des entreprises transnationales. Médecins sans Frontières a soutenu la campagne en lançant la pétition universelle 'Drop the case petition' contre les entreprises pharmaceutiques. En 2001, l'Association de fabricants de produits pharmaceutiques a annulé sa plainte à la suite d'un accord entre le Food and Drug Administration des États-Unis (FDA américain) et le Gouvernement sud-africain au motif que pour des situations d'urgence comme l'épidémie du VIH/sida (mais pas au-delà) la flexibilité de l'Accord ADPIC pourrait se voir appliquée³¹².

Étant dans la catégorie des 'pays les moins avancés', le Bangladesh a pu avoir accès à une dérogation spéciale des règles de l'OMC. Cette dérogation a permis au Bangladesh d'adopter son Ordonnance sur le contrôle des médicaments en 1982, qui autorise le Gouvernement à réguler le prix des médicaments et limite l'importation de médicaments, si le médicament ou un générique est produit localement au **Bangladesh**. La Politique nationale sur les médicaments de 2005 a énoncé que le Gouvernement fournirait des services de base et des installations aux fabricants de médicaments génériques locaux³¹³.

2.8 LES ÉCHANGES COMMERCIAUX ET LES INVESTISSEMENTS – LES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU

- Évaluer et remédier aux conséquences actuelles et potentielles sur le genre des accords commerciaux – telle que la libéralisation de secteurs spécifiques, les incidences des droits de douane, les impacts potentiels sur les services sociaux.
- Réaliser une **analyse *ex ante*** sous l'angle des droits humains et du genre des propositions portant sur les échanges commerciaux et les investissements pour évaluer les effets négatifs et avantages potentiels pour les femmes et les filles. Ce processus devra inclure la tenue de consultations valables et solides des titulaires de droits et des communautés, ainsi que des autres parties prenantes pertinentes telle que la société civile.
- Produire et utiliser des données ventilées en fonction du sexe lors de l'analyse sous l'angle des droits humains des alternatives relatives aux échanges commerciaux et aux investissements.
- Garantir un contrôle parlementaire des accords de commerce et d'investissement.
- Prêter une attention particulière aux enjeux en matière de commerce et d'investissement connus pour leurs incidences négatives disproportionnées sur les femmes et les filles – telle que la **sécurité alimentaire et l'accès aux médicaments**.
- Utiliser les négociations et les accords relatifs au commerce et aux investissements pour **remédier de manière proactive aux inégalités de genre** – notamment en ciblant les femmes dans la création d'emploi dans les secteurs et les industries sous-représentés.

- Aligner les objectifs relatifs aux droits humains, aux échanges commerciaux et aux investissements dans les politiques et la pratique pour **garantir la cohésion des politiques** et le transfert des engagements en matière de non-discrimination et d'égalité de genre dans les politiques et les accords portant sur le commerce et les investissements.
- Garantir que tous les accords relatifs au commerce et aux investissements **ménagent une marge d'action suffisante permettant à l'État de respecter ses obligations internationales relatives aux droits humains** – par ex. éviter les mécanismes internationaux de règlement des litiges entre investisseurs et États.
- Reconnaître et remédier de manière proactive à la surreprésentation des femmes dans le **secteur des services** et les sujets de préoccupation qui en découlent dans les secteurs des services concernés par les accords relatifs au commerce et aux investissements.

2.9 L'ACCÈS À UN RECOURS EFFECTIF – ENJEUX ET EXEMPLES DE PAYS

2.9.1 LES CONSIDÉRATIONS DE GENRE EN MATIÈRE D'ACCÈS À UN RECOURS EFFECTIF

Le droit à un recours est non seulement un droit humain à part entière mais est également un prérequis à la jouissance des autres³¹⁴.

Une analyse basée sur le genre est donc nécessaire pour garantir que les femmes qui sont victimes de violations des droits humains liées aux activités des entreprises ont accès à un recours effectif. Le troisième pilier des PDNU est consacré aux recours. Il inclut l'accès aux recours judiciaires (par ex. les tribunaux, y compris les tribunaux spécialisés notamment sur les questions foncières, relatives au travail ou à la consommation) et les recours non-judiciaires (y compris à la fois

les organes étatiques, tels que les institutions nationales relatives aux droits de l'homme, ainsi que les organes non-étatiques, tels que les mécanismes de plainte prévus par les institutions financières ou les mécanismes d'examen des plaintes mis en place au sein des entreprises)³¹⁵. Lors de la mise en œuvre au niveau national des PDNU, les États devraient garantir que chacune de ces voies est accessible pour les femmes et devraient prendre en compte tous les facteurs liés au genre en mettant en place et administrant ces voies de recours pour les plaintes et les cas portant sur les entreprises.

Le HCDH, par exemple, a entrepris des recherches approfondies sur les **obstacles qui entravent l'accès aux recours relatifs à la question des entreprises et des droits humains** et a recommandé des mesures législatives et politiques sur la manière dont les États peuvent y remédier, y compris en faisant référence à plusieurs reprises à l'importance de la dimension de genre dans ce cadre³¹⁶. Les normes sur le genre, qui constituent des obstacles au leadership et à l'autonomie des femmes, ainsi que la responsabilité disproportionnée qui incombe aux femmes en matière de soins non rémunérés envers les personnes dépendantes, affaiblissent la voix, le temps et la liberté de circulation des femmes, nécessaires pour participer à des processus de réparation³¹⁷. En outre, les inégalités de genre en matière d'accès à l'éducation signifient que les femmes ont souvent un niveau plus faible d'alphabétisation et de connaissance de leurs droits, des lois et des mécanismes de réparation disponibles – judiciaires ou non-judiciaires – et de comment y avoir accès. De plus, les femmes qui ont des contrats de travail précaires ou sans contrat de travail doivent souvent risquer leurs emplois et leurs moyens de subsistance lorsqu'elles exercent un recours³¹⁸.

En général, **l'absence globale de prise en compte du genre au sein des mécanismes**

judiciaires, non-judiciaires ou les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel mis en place par les entreprises (et parmi les acteurs étatiques ou économiques qui les supervisent) signifie que les préoccupations particulières des femmes – qu’elles soient immédiates ou sur le long terme – sont souvent négligées³¹⁹. Le GTNU, par exemple, relève que les ‘États devraient prendre des mesures positives pour assurer un accès à des voies de recours effectives aux groupes marginalisés ou vulnérables’, en particulier les femmes, comme elles sont affectées différemment par les violations des droits humains liées aux activités des entreprises et se heurtent à des obstacles supplémentaires en raison d’un certain nombre de facteurs : ‘lois discriminatoires, rôles sociaux de sexe, marginalisation économique, stigmatisation sociale, déséquilibre des rapports de force, valeurs religieuses, normes culturelles’³²⁰.

La menace de subir des actes de violences sexuelles ou basées sur le genre de la part d’acteurs économiques ou étatiques, et la stigmatisation associée avec de telles violences, peuvent dissuader les femmes de chercher à obtenir réparation. Même lorsque cela est possible, l’accès aux réparations peut être particulièrement compliqué pour les femmes en raison de la nature potentiellement sensible des questions soulevées, tels que les droits reproductifs³²¹. Dans les entreprises ou les milieux où la majorité des travailleurs sont des femmes et la plupart des postes de supervision ou de direction sont occupés par des hommes, par exemple dans l’industrie de l’habillement, l’accès à un recours est entravé par le fait que les femmes peuvent être réticentes à se manifester pour signaler même les abus ou actes de harcèlement sexuel les plus flagrants. L’absence de représentation des femmes au sein de la direction peut également signifier que les besoins des femmes ne sont pas correctement exprimés et traités – tels que les demandes visant à améliorer la quantité et

la qualité des services de garde sur place ou le désir des travailleuses de bénéficier de services de transport à partir de leur lieu de travail³²².

L’absence de prise en compte, dans le cadre d’un recours exercé dans le cadre de violations des droits humains, de la condition des femmes dans le contexte familial est également un sujet de préoccupation. Par exemple, le GTNU relève que ‘même quand les femmes ont effectivement accès à des mécanismes de recours, il arrive que la procédure de règlement des litiges ne tienne pas compte de la spécificité de leur condition de femme ou que la réparation accordée ne leur parvienne jamais du fait des structures patriarcales de la société’³²³. Des changements affectant les finances du ménage peuvent également générer des violences domestiques accrues en raison de désaccords sur la priorisation des dépenses. Lorsque les entreprises payent des compensations ou des prestations, c’est souvent l’homme de la maison qui les perçoit, au nom de leurs familles ou de leurs communautés. Cet état de fait contribue à nier aux femmes l’accès et le contrôle des bénéfices financiers qui découlent des grands projets industriels, par exemple. La dépendance économique des femmes par rapport aux hommes est ainsi encouragée, en exacerbant les inégalités existantes³²⁴. Les règlements conclus avec les entreprises et les accords d’intéressement qui ne prennent pas en compte la dimension du genre dans la distribution de l’argent peuvent également contribuer indirectement à l’augmentation du niveau de violences à l’égard des femmes³²⁵.

2.9.2 LES OBSTACLES AUX RECOURS JUDICIAIRES ET À L’ACCÈS À LA JUSTICE

Les cadres normatifs relatifs à la promotion des droits de femmes ont connu des progrès considérables au cours des dernières décennies. Cependant, **des études montrent que les femmes à travers le monde ont toujours peu ou pas d’accès aux systèmes**

judiciaires formels et encore moins la capacité de faire rendre des comptes aux acteurs économiques importants³²⁶. La marginalisation des femmes dans de nombreux contextes, découlant d'asymétries de pouvoir basées sur le sexe solidement établies, signifie que les obstacles auxquels elles sont confrontées pour accéder à la justice sont fréquemment aggravés³²⁷. Comme le relève le Groupe de travail des Nations Unies chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique, par exemple, pour éliminer effectivement la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale, il convient de mettre en place des systèmes efficaces d'application du principe de responsabilité qui tiennent compte des questions d'égalité des sexes. Plusieurs décisions de justice ayant trait à la discrimination à l'égard des femmes dans la vie économique et sociale ont été rendues aux niveaux international, régional et national, mais leur faible nombre est préoccupant³²⁸. Selon une étude menée par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe dans cinq pays du Partenariat oriental, malgré des avancées législatives considérables, en particulier en ce qui concerne l'adoption de lois et de politiques, les femmes sont toujours confrontées à des obstacles en ce qui concerne l'accès à la justice y compris à 'de la discrimination en droit, telles que des législations protectrices du travail qui restreignent l'accès des femmes à certaines professions ou types de travail ou des lacunes dans les dispositifs législatifs anti-discrimination. D'autres obstacles ont été relevés dans le domaine du droit du travail, comme les restrictions d'accès des pères au congé parental ou le licenciement illégal des femmes enceintes³²⁹.

Dans son rapport **Women, Business and the Law** de 2016, la Banque mondiale souligne que **l'accès des femmes à la justice peut être entravé par des restrictions à leur représentation au sein des institutions**

judiciaires³³⁰. De nombreux faits indiquent que les femmes juges peuvent faire une différence dans les affaires ayant une dimension de genre, telle que la discrimination sexuelle ou le harcèlement sexuel, et les plaignantes avaient deux fois plus de chance de gagner lorsqu'une femme siégeait parmi les juges statuant sur l'affaire. Ceci étant dit, 'les Nations Unies estiment qu'au niveau mondial les femmes représentent 27% des juges'³³¹.

Les coûts financiers qu'exige une participation à une procédure de plainte et l'absence d'aide juridictionnelle peuvent constituer des obstacles importants pour les femmes qui tentent d'accéder à la justice, en raison de leur marginalisation socio-économique prévalant dans de nombreux contextes³³². Il est avéré que les juridictions de proximité offrent une alternative au contentieux judiciaire qui est plus onéreux, ce qui en fait une option idéale pour les petites entreprises, dont beaucoup sont détenues par des femmes. Cependant, dans cinquante-trois économies, il n'existe pas de tels tribunaux et alors que 90 pour cent des pays à revenu élevé de l'OCDE disposent de tels tribunaux, seulement 46 pour cent des économies d'Afrique sub-saharienne en disposent³³³.

De plus, les femmes au sein des groupes marginalisés peuvent rencontrer des obstacles juridiques et structurels supplémentaires lorsqu'elles tentent d'accéder aux mécanismes judiciaires. Cela inclut, par exemple, les femmes migrantes, déplacées ou autochtones – en particulier si elles ne peuvent communiquer que dans leur langue maternelle³³⁴. Il est donc particulièrement important d'utiliser une approche multidimensionnelle qui expose ces nuances pour garantir que les systèmes judiciaires peuvent s'adapter et apporter une réponse à ces situations (par ex. des pare-feux permettant de garantir que les femmes migrantes irrégulières déposent des plaintes, ou une plus

grande sensibilité au sein du système judiciaire dans le traitement des droits des travailleuses du sexe).

La complexité grandissante des opérations commerciales (qui sont réalisées dans différents pays, à travers différents acteurs) requiert des recours qui dépassent les frontières nationales et qui sont capables d'enquêter sur des structures, financements et relations d'entreprises complexes. Ainsi, dans certains cas, les actions au civil, comme ce qui est prévu par le droit de la responsabilité civile, peuvent être la seule option. Cependant, ce domaine du droit n'est pas toujours le mieux adapté pour remédier à la discrimination basée sur le sexe, les inégalités et les violations des droits humains³³⁵.

ENCADRÉ 17 : EXEMPLES DE PAYS – LE GENRE ET LES RECOURS JUDICIAIRES

À ce jour, aucun PAN ne fait explicitement référence aux femmes et au genre dans le contexte de l'accès à un recours³³⁶. Cependant, si on regarde au-delà des PAN, il existe des exemples de lois et de procédures judiciaires qui promeuvent l'accès des femmes à un recours pour les violations des droits humains impliquant des entreprises, qui pourraient être utiles pour éclairer les développements de futurs PAN. À titre d'exemple, voici quelques illustrations.

LA LÉGISLATION NATIONALE

Le sexe, la grossesse et les responsabilités familiales sont explicitement cités comme des motifs prohibés de discrimination par les législations de l'**Australie**, de la **République de Corée**, de la **France** et de l'**Italie**³³⁷. La charge de la preuve que les motifs de licenciement sont sans rapport avec la maternité revient à l'employeur selon la loi dans plusieurs pays dont l'**Allemagne**, l'**Argentine**, la **Colombie**, la **Mauritanie**, le **Sri Lanka** et la **Zambie**³³⁸. Dans d'autres,

comme l'**Autriche**, le **Chili**, le **Guatemala** et le **Panama**, les employeurs sont tenus de demander une autorisation judiciaire ou administrative avant de donner son préavis de licenciement à une femme enceinte ou allaitante³³⁹. En **Guinée équatoriale**, en **Slovénie** et en **République bolivarienne du Venezuela**, les employeurs doivent obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de licencier³⁴⁰. Ce type de dispositions est important pour les femmes salariées dans tous les secteurs afin de chercher à obtenir réparation en cas de discrimination basés sur le sexe, la grossesse ou les responsabilités familiales.

LES ACTIONS COLLECTIVES

Les actions collectives peuvent être avantageuses pour les femmes car elles permettent de réduire les frais et les risques juridiques pour les plaignants. Les actions en justice collectives sont possibles dans plusieurs pays, par exemple, les **États-Unis**, le **Royaume-Uni**, la **France**, l'**Allemagne**, le **Japon** et la **Chine** ; cependant, il existe des différences dans le type de demandes qui peuvent constituer une action collective, en fonction des pays. En outre, les modalités autorisées de règlement des actions collectives ne répondent pas toujours aux besoins particuliers des plaignants en cas de violations graves des droits humains³⁴¹.

L'AIDE JURIDICTIONNELLE

L'aide juridictionnelle est fondamentale pour surmonter les obstacles rencontrés par les femmes dans le cadre des recours judiciaires, car elle permet de remédier à la barrière économique qui limite souvent l'accès des femmes à un recours³⁴². La disponibilité et l'accessibilité de l'aide juridictionnelle pour les femmes dans les affaires concernant les violations de droits humains dans le cadres des activités des entreprises est donc importante. Le **Danemark**, l'**Angleterre** et le **Pays de Galles**, par exemple, octroient

une aide juridictionnelle indépendamment de la nationalité et de la résidence du bénéficiaire³⁴³.

LES DÉCISIONS JUDICIAIRES SUR LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

En 2001, six femmes employées par Walmart ont intenté un procès contre leur employeur devant le Tribunal fédéral **américain**, en faisant valoir qu'elles étaient discriminées en ce qui concerne le salaire, les avantages sociaux et possibilités de formation³⁴⁴. En 2003, les plaignantes ont introduit une seconde plainte demandant au tribunal de qualifier l'action en action collective 'au nom des employées actuelles et anciennes de Walmart en soutenant que la discrimination subie par les plaignantes initiales avait un caractère systématique et touchait toutes les femmes employées par Walmart³⁴⁵. En 2004, le tribunal a accepté la demande de qualification en action collective formulée par les plaignantes, ce qui signifie que l'action représentait environ 1,5 millions de femmes. Walmart a fait appel, en affirmant que chaque plainte devrait être déposée individuellement. La Cour d'appel du 9ème circuit a confirmé le jugement en 2007 et en 2009. Cependant, en 2011 la Cour suprême a renversé la décision. Les plaignantes ont re-déposé leur plainte auprès du Tribunal fédéral de San Francisco, ainsi qu'auprès de la Commission américaine de l'égalité des chances devant l'emploi, qui l'ont également rejetée. En novembre 2017, les femmes qui avaient initié la plainte initiale ont déposé un nouveau recours auprès du Tribunal du district sud de Floride, où l'affaire est toujours pendante³⁴⁶.

En 2013, Unison, le plus grand syndicat du secteur public du **Royaume-Uni** est parvenu à un accord avec le conseil municipal de Birmingham qui a bénéficié à environ 11 000 femmes employées par le conseil. Selon le syndicat, le conseil avait systématiquement discriminé contre les femmes occupant des

postes de cuisinières, de femmes de ménage et d'aides-soignantes, leur versant des primes et des prestations inférieures à celles de leurs collègues masculins. Le conseil a d'abord contesté l'allégation mais a ensuite fini par accepter de régler la demande³⁴⁷.

Entre 2010 et 2012, dans une affaire sur l'égalité de salaire, le syndicat australien des services publics Australian Services Union, a déposé une plainte auprès du médiateur du Gouvernement dans le domaine de l'emploi, Fair Work Australia (FWA). FWA a décidé que le genre avait été un important facteur de sous-évaluation de la main-d'œuvre du secteur, principalement féminine. A la suite de cette affaire, il a été prévu que les travailleuses recevraient une augmentation salariale de 23 à 45 % sur huit ans, ce qui a bénéficié à 150 000 travailleuses. Les syndicats espèrent que l'affaire contribuera à établir une norme en matière d'égalité salariale dans d'autres secteurs³⁴⁸.

En 2012, l'usine textile Kingsland au **Cambodge**, un sous-traitant d'un fournisseur des sociétés H&M et Walmart, a fermé son établissement³⁴⁹. La plupart des travailleurs étaient des femmes qui se sont retrouvées sans travail et sans compensation³⁵⁰. Environ 200 travailleurs ont manifesté pendant deux mois en dormant devant l'usine empêchant ainsi le transfert des machines à coudre et 82 travailleurs ont lancé une grève de la faim³⁵¹. Même si le recours du fournisseur à un sous-contractant constituait une violation de son contrat avec H&M, qui techniquement n'avait aucune responsabilité juridique directe, l'entreprise H&M a décidé qu'elle pourrait contribuer au règlement de la situation. En partenariat avec des ONG, le Conseil d'arbitrage du Cambodge, le Gouvernement et l'OIT, les travailleurs ont reçu une compensation. H&M a élaboré des directives claires concernant leurs attentes vis à vis de leurs fournisseurs et, en coopération

avec des syndicats, a mis en place un système d'alerte³⁵².

LES RECOURS QUI DÉPASSENT LES FRONTIÈRES

En 2016, le Tribunal régional de Dortmund en **Allemagne** a adopté une motion préliminaire de recevabilité sur une affaire concernant des individus victimes d'un incendie intervenu dans une usine textile au Pakistan. La plainte a été déposée à l'encontre du marchand de vêtements discount allemand KiK. L'affaire est toujours pendante mais l'audience préliminaire a conclu que les entreprises allemandes peuvent être tenues responsables pour un comportement illicite commis dans un pays étranger en certaines circonstances. Étant donné que la main-d'œuvre dans beaucoup de fabriques de vêtements est principalement composée de femmes, ce type de décisions judiciaires pourrait contribuer à renforcer la position des femmes en matière d'accès à un recours en cas de violations des droits humains dans le contexte des activités des entreprises³⁵³.

2.9.3 LES FEMMES DÉFENSEURES DES DROITS HUMAINS

Alors que les femmes défenseures des droits humains sont soumises au même type de risques que les autres défenseurs des droits humains, elles sont également visées et exposées à des menaces et des actes de violence spécifiques à leur sexe. C'est particulièrement vrai lorsque **le travail des femmes défenseures est perçue comme remettant en cause les rôles traditionnels liés au sexe assumés au sein de la famille et dans la société**³⁵⁴. Comme le Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs des droits de l'homme l'a relevé, 'Les défenseures des droits de l'homme s'exposent à des risques particulièrement élevés lorsqu'elles prennent la tête d'un mouvement d'opposition à une entreprise et qu'elles signalent des violations

des droits de l'homme. Elles sont ciblées non seulement parce qu'elles défendent les droits de l'homme, mais aussi parce qu'elles sont des femmes. Les défenseures des droits de l'homme sont souvent à la pointe des combats en faveur des droits de l'homme, en partie parce qu'elles sont directement affectées par les violations des droits de l'homme et parce qu'elles mettent en cause tout à la fois le pouvoir des entreprises et un patriarcat profondément enraciné³⁵⁵.

En 2017, le GTNU a lancé un axe de travail sur cette question, relevant le **'nombre accru d'assassinats, d'attaques, de menaces et d'actes de harcèlement visant les défenseurs des droits de l'homme qui s'expriment sur les droits de l'homme dans le contexte des activités des entreprises, y compris les défis particuliers auxquels sont confrontés les femmes défenseures'**³⁵⁶. Les institutions nationales relatives aux droits de l'homme ont également appelé à porter une attention particulière aux femmes défenseures dans la Déclaration de Marrakech de 2018 sur les défenseurs des droits de l'homme, qui relève que 'Les femmes défenseurs des droits de l'homme, tout en faisant face à des risques similaires à ceux des autres défenseurs des droits de l'homme, peuvent également faire face à une discrimination et à des violences sexospécifiques supplémentaires, non seulement de la part d'agents de l'État, mais également d'acteurs privés. Cela prend la forme d'intimidations, de menaces et de violences sexuelles. Cela peut également se produire non seulement dans leurs propres organisations, mais aussi dans leurs communautés et dans leurs familles. Elles sont également confrontées à des barrières sociales, politiques, culturelles et religieuses'³⁵⁷. Selon le rapport de **Front Line Defenders** de 2017, les menaces étaient plus fréquemment employées contre les femmes défenseures des droits humains que contre leurs homologues masculins. Environ 23 % des appels urgents lancés par **Front Line Defenders** en 2017 en

faveur des femmes défenseuses étaient liés à des menaces ou des actes d'intimidation à cause de leur travail, contre seulement 10 % pour les hommes. En 2017, toutes les régions du monde ont été touchées par cette tendance contre les femmes défenseuses à cause du genre³⁵⁸.

ENCADRÉ 18 : EXEMPLES DE PAYS – LES FEMMES DÉFENSEUSES DES DROITS HUMAINS

Faisant suite à une forte mobilisation de nombreux groupes de défense des droits des femmes en **Colombie**, en 2002, le ministère de l'Intérieur a adopté la Résolution 0805, qui reconnaît 'les besoins spécifiques des femmes défenseuses en matière de prévention et de protection'³⁵⁹ et a établi un protocole en fonction du genre pour leur protection. Les aspects décisifs de cette résolution comprennent, entre autres : 'l'extension de la protection assurée par l'État aux enfants et autres membres de la famille des femmes défenseuses, et l'inclusion de principes privilégiant la consultation des femmes défenseuses' et la 'formation en genre aux fonctionnaires concernées par les affaires liées à la protection des femmes défenseuses des droits humains'³⁶⁰.

2.9.4 LE GENRE ET LES RECOURS NON-JUDICIAIRES

Les mécanismes de réclamation non-judiciaires incluent, par exemple, des mécanismes de réclamation intergouvernementaux (comme les mécanismes liés aux organes conventionnels et ceux créés en vertu de la Charte des Nations Unies), le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, les points de contact nationaux de l'OCDE, les institutions nationales relatives aux droits humains, les mécanismes associés avec les institutions financières internationales (comme le Comité d'inspection de la Banque mondiale et le

Compliance Advisor/Ombudsman de la SFI), les mécanismes de réclamation sectorielle et multipartite (comme la **Fair Wear Foundation**), et les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel (mis en place par les entreprises elles-mêmes)³⁶¹. **Tous les mécanismes de réclamation non-judiciaires devraient se conformer aux critères d'efficacité mentionnés dans les PDNU, qui exigent qu'ils soient : légitimes, accessibles, prévisibles, équitables, transparents, compatibles avec les droits, une source d'apprentissage permanent et fondés sur la participation et le dialogue**³⁶².

Dans son rapport de 2018 à l'Assemblée générale des Nations Unies, le GTNU explique comment les expériences et les attentes des femmes devraient éclairer la fourniture de réparations effectives, quel que soit le type de mécanismes de recours, conformément aux PDNU. Il indique que les expériences des femmes devraient être prises en compte de trois manières interdépendantes : 'l'incidence singulière que les activités des entreprises ont sur les femmes, notamment en renforçant ou en exacerbant les discriminations sexistes existantes du fait de l'adoption de politiques indépendantes des considérations de sexe ; les obstacles supplémentaires auxquels les femmes peuvent se heurter pour avoir accès à des voies de recours effectives permettant d'obtenir réparation en cas de violations des droits de l'homme ; les mesures correctives dont les femmes peuvent avoir besoin pour obtenir une justice matérielle à une époque où le secteur privé joue un rôle dominant'³⁶³. Le GTNU affirme ainsi combien il 'importe que les États comme les entreprises consultent les femmes en tenant compte de la dimension sexuelle dans la mise en œuvre des PDNU, y compris le troisième pilier'³⁶⁴.

Selon **International Women's Rights Action Watch in Asia Pacific** et **Landesa**, l'élaboration de recours efficaces et favorables à l'égalité de genre nécessite de porter une attention particulière aux contextes sociaux et au

statut des droits juridiques des femmes. Par exemple, les mécanismes de réclamation au niveau des entreprises peuvent garantir que les droits et les intérêts fonciers des femmes sont reflétés, même si leurs droits sont généralement plus susceptibles que ceux des hommes d'être non-enregistrés, informels et contestés. La mise en place de tels recours nécessitera des connaissances et une assistance au niveau local et impliquera la tenue de consultations avec les hommes et les femmes des communautés concernées³⁶⁵. Envisager une représentation et une participation efficace prenant en compte le genre dans des contextes et des dynamiques culturelles locales est également important. La médiation et les autres modes alternatifs de résolution des conflits, comme le dialogue assisté ou les enquêtes conjointes, peuvent être utiles à cet égard³⁶⁶.

De plus, il existe des cas dans lesquels les femmes ayant rapporté des allégations d'agressions sexuelles et de viol de la part d'agences privées de sécurité et de gardiennage employées par les entreprises, qui se sont vues proposer des mesures correctives en deçà des standards internationaux, y compris des PDNU. **Les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel devraient donc être examinés de manière indépendante, et le droit d'accéder à un tribunal et d'obtenir un contrôle judiciaire ou des décisions d'appel devraient être simplifié.** Les parties prenantes ont également affirmé que les États devraient garantir que les violences à l'égard des femmes ne soient pas traitées par des mécanismes non-judiciaires, en particulier des mécanismes de réclamation de niveau opérationnel, mais soient sanctionnées en vertu du droit pénal³⁶⁷. Lorsqu'ils existent, les mécanismes de réclamation de niveau opérationnel peuvent servir non seulement à répondre à des cas particuliers mais aussi à filtrer et à saisir des questions relatives au genre plus systémiques dans un contexte communauté-entreprise particulier.

ENCADRÉ 19 : EXEMPLES DE PAYS – LE GENRE ET LES RECOURS NON-JUDICIAIRES

À ce jour, bien que de nombreux États incluent un chapitre sur le règlement non-judiciaire des réclamations dans leurs PAN, seulement les PAN du Danemark et de la Norvège comporte une référence explicite au genre³⁶⁸.

Le Gouvernement **danois** a mis en place un organisme en charge de la médiation et du traitement des plaintes relatif à la responsabilité sociale des entreprises, qui reçoit des plaintes, mène des enquêtes et réalise des médiations sur des allégations de violations des lignes directrices de l'OCDE `l'intention des entreprises multinationales par des organisations danoises ou leurs partenaires commerciaux. En outre, des organismes non-judiciaires en charge des violations relatives aux droits humains liées aux entreprises, comme les tribunaux du travail, l'Ombudsman national et le tribunal de la consommation peuvent recevoir des plaintes. De plus, le PAN danois mentionne explicitement les mécanismes en place pour traiter les cas de discrimination basée sur le genre dans le domaine de l'emploi ou de la prestation de services³⁶⁹.

Le Gouvernement **norvégien** a mis en place des institutions comme l'autorité d'inspection du travail et le médiateur pour l'égalité et la non-discrimination. Le PAN norvégien indique également qu'il existe des mécanismes de plainte concernant les droits des employés, des enfants, des femmes et des hommes³⁷⁰.

LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES MÉCANISMES DE RÉCLAMATION

Si les mécanismes de réclamation s'ajoutent et complètent les autres processus de participation des communautés, leur pertinence culturelle est susceptible de s'accroître. Le projet Ahafo de Newmont au **Ghana**, qui a initié

un comité consultatif des femmes en 2008, en est un exemple³⁷¹. Le Comité est composé de 95 membres qui se réunissent chaque trimestre pour examiner les questions qui touchent les femmes, comme l'emploi, l'accès au crédit et les bourses pour l'éducation des enfants³⁷². Les agents de résolution en charge du mécanisme de réclamation d'Ahafo expliquent comment les questions soulevées sont traitées et les membres du comité informent ensuite les autres femmes. Si une question ne peut pas être résolue pendant une réunion, elle est traitée par la procédure de réclamation d'Ahafo³⁷³.

En coopération avec les ONG partenaires locales au **Bangladesh** et en **Inde**, Fair Wear Foundation a lancé un programme en 2011 afin de mieux faire connaître les lois anti-harcèlement dans les usines de vêtements en mettant en place des comités anti-harcèlement. Au fur et à mesure qu'augmentaient la confiance dans les comités et la connaissance des lois anti-harcèlement, des questions plus graves ont été rapportées dans ces lieux de travail. Les comités sont composés de travailleurs élus qui peuvent déposer des griefs au nom des travailleurs qui ont subi du harcèlement ou des problèmes en matière de sécurité. Pour garantir que les cas sont résolus correctement, ils travaillent avec la direction de l'usine. À la fois en Inde et au Bangladesh, la loi exige que les usines mettent en place des politiques pour répondre aux réclamations et pour prévenir et remédier au harcèlement sur le lieu de travail ; à leur tour, ces lois réglementent les travaux des comités³⁷⁴. Bien qu'il existe encore un certain nombre d'améliorations à apporter, des avancées ont été réalisées. Depuis 2014, la Fair Wear Foundation, avec ses partenaires Social Awareness and Voluntary Education et CIVIDEP India, a administré plusieurs programmes de formation pour les cadres des usines de l'industrie de l'habillement en Inde³⁷⁵.

2.10 L'ACCÈS À UN RECOURS EFFECTIF – ÉLÉMENTS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION PAR LES ÉTATS DANS LA MISE EN ŒUVRE DES PDNU

- **Remédier aux obstacles entravant les recours judiciaires** qui sont spécifiques aux femmes – comme l'accès à l'aide juridictionnelle, l'accessibilité physique (en prenant en compte les femmes en situation de handicap mais également les femmes résidant dans les zones rurales ou isolées), les barrières liées à la langue et à l'alphabétisation.
- **Le contrôle périodique des données sur les entreprises et les droits humains au sein du système judiciaire** – à savoir, collecter des données de manière périodique et systématique pour comprendre combien de cas par an concernent les entreprises et les droits humains, y compris des informations sur le traitement donné avec une perspective axée sur les droits humains.
- **Adapter les lois nationales** pour permettre l'examen de plaintes sur des violations des droits humains liées aux entreprises, y compris en remédiant aux obstacles courants comme la charge de la preuve.
- **Assurer le renforcement de capacité du système judiciaire** en matière de plaintes relatives aux violations des droits humains liées aux entreprises, y compris toutes les dimensions pertinentes du genre – comme les défis concernant les cas de violence sexuelle ou basée sur le genre ou la discrimination en matière de droits fonciers qui entravent l'accès des femmes à un recours judiciaire.
- **Améliorer la conduite des enquêtes et des poursuites concernant les crimes associés aux entités commerciales.**
- **Adopter des dispositions** pour permettre l'examen des plaintes sur les violations des

droits humains commises à l'étranger dans les pays de résidence, en particulier dans le cas où l'accès à la justice dans le pays d'accueil est limité ou a été épuisé.

- Mandater l'**institution nationale relative aux droits de l'homme et/ou l'organisme en charge de l'égalité** afin qu'ils traitent les plaintes relatives aux violations des droits de humains liées aux entreprises – y compris en octroyant un mandat large permettant des actions diversifiées, comme l'enquête, le traitement des plaintes et l'éducation.
- Remédier de manière proactive aux menaces subies par les **femmes défenseures** – y compris en ciblant des secteurs spécifiques ou des domaines à risque concernant les femmes défenseures (par ex. adopter des lois et des politiques qui réaffirment qu'aucune interférence, intimidation, abus, menace, violence ou mesure de représailles à l'encontre des femmes défenseures ne sera toléré ; mener rapidement des enquêtes approfondies et impartiales sur toute interférence et garantir que les auteurs devront rendre des comptes ; et renforcer les institutions étatiques responsables de protéger et de soutenir le travail des défenseures³⁷⁶).
- Fournir des conseils aux entreprises sur la **conformité des mécanismes de réclamation de niveau opérationnel avec les huit critères d'efficacité des PDNU**, y compris via des dispositions spécifiques garantissant que les processus et les résultats de tels mécanismes sont compatibles avec le droit international relatif aux droits humains et n'entravent pas l'accès aux recours judiciaires.
- **Faire participer les femmes à l'élaboration et à la mise en œuvre des mécanismes de réclamation non-judiciaires** afin que les entreprises et les industries puissent

garantir que les aspects liés au genre sont suffisamment pris en compte.

- Démontrer une compréhension des **défis particuliers auxquels sont confrontés des groupes spécifiques de femmes**, par ex. les femmes autochtones, dans les plaintes relatives aux droits humains impliquant des entreprises – en exigeant notamment la participation des femmes lors de l'examen et de la résolution de plaintes concernant la mise en œuvre d'accords sur l'exploitation foncière.
- **Remédier aux obstacles entravant l'accès à la justice auxquels sont confrontées les femmes** – notamment en garantissant l'accès à la justice aux individus indépendamment de leur nationalité, résidence ou statut migratoire, et autoriser les actions collectives.
- **Rendre possible l'accès des femmes à un recours et travailler sur des griefs particuliers** – par ex. la charge de la preuve devrait incomber à l'employeur en cas de licenciement de travailleuses enceintes ou allaitantes, les employeurs devraient être obligés de demander une autorisation administrative ou juridique pour licencier une travailleuse enceinte ou allaitante.
- Conseiller et demander aux entreprises d'élaborer **des directives claires sur leurs attentes en matière de règlement des réclamations par leurs fournisseurs**, en particulier dans les secteurs à dominante féminine.
- **Encourager les sociétés à travailler avec des acteurs de la société civile divers et indépendants, des défenseurs des droits humains et les institutions nationales relatives aux droits de l'homme**, et les utiliser comme points d'accès en ce qui concerne les réclamations sur les violations des droits humains liées aux entreprises.

ANNEXE I : SYNTHÈSE DES DROITS DES FEMMES EN VERTU DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS ET LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'HORIZON 2030

Cette annexe propose une synthèse des concepts et définitions clés relatifs aux droits des femmes et présente les raisons justifiant une attention accrue à la prise en compte du genre dans la mise en œuvre des PDNU, en vertu du droit international relatif aux droits humains et des perspectives du programme de développement durable à l'horizon de 2030.

CONCEPTS ET DÉFINITIONS CLÉS

LA DÉFINITION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

Le droit international relatif aux droits humains définit l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes et des filles de manière large, afin d'y inclure la discrimination directe et indirecte. En vertu de l'article 1 de la CEDAW, la discrimination à l'égard des femmes et des filles vise « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine »³⁷⁷.

Si les termes « sexe » et « genre » sont souvent employés comme synonymes dans le contexte de la discrimination, il est important de comprendre qu'il existe certaines distinctions entre les deux concepts. Alors que le « sexe » est généralement utilisé pour faire référence

aux caractéristiques physiques et biologiques d'un individu³⁷⁸, le « genre » désigne généralement les caractéristiques associées à un sexe en fonction des rôles, des normes et des attentes attribués par la société. Le terme « identité de genre » est fréquemment employé pour faire référence à l'identification personnelle de son propre genre³⁷⁹.

L'ÉGALITÉ FORMELLE ET RÉELLE

Alors que l'égalité des sexes formelle (ou de droit) fait référence à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre et devant la loi, l'égalité réelle (ou **de facto**) concerne la question de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes³⁸⁰. Par exemple, les femmes et les hommes peuvent jouir formellement du même droit de rechercher un travail au sein d'un secteur particulier, cependant, en raison des rôles, normes et stéréotypes sociaux, les femmes peuvent être moins susceptibles de postuler à un emploi dans ce secteur, d'obtenir un poste en cas de candidature, ou de travailler au sein du secteur pendant suffisamment longtemps pour avoir accès aux postes de responsabilité. Le concept d'égalité réelle est basé sur le constat que l'égalité formelle peut s'avérer insuffisante pour assurer la pleine égalité des droits entre les hommes et les femmes³⁸¹.

LA SIGNIFICATION ET LA PERTINENCE DE L'INTERSECTIONNALITÉ

Les femmes ne forment pas un groupe homogène et leurs expériences sont très différentes selon la région, le pays, la catégorie

socioéconomique ainsi que leurs identités en tant que membres de divers groupes, tels que les minorités et les migrants (entre autres).

Des formes de discrimination multiples ou intersectionnelles peuvent résulter de la combinaison de traitements discriminatoires, basés sur des motifs variés, qui aboutissent à une discrimination aggravée. Une approche basée sur l'intersectionnalité prend en compte les contextes historiques, sociaux et politiques et reconnaît l'expérience unique des femmes qui ont subi des discriminations fondées sur plusieurs motifs³⁸². L'intersectionnalité reconnaît surtout que les femmes, qui peuvent être victimes de discriminations fondées sur plusieurs motifs (par ex. la race et le genre), ne subissent pas simplement une « double » discrimination mais font l'objet de discriminations depuis une situation particulière et unique, façonnée par ces divers facteurs³⁸³.

LA SIGNIFICATION ET L'APPLICATION DES MESURES SPÉCIALES

Dans certains cas, il est nécessaire de traiter de manière différente les hommes et les femmes afin de combattre et surmonter certaines inégalités de fait. L'une des stratégies les plus courantes pour lutter contre de telles inégalités est l'application de « mesures temporaires spéciales » pour contribuer à la réalisation de l'égalité concrète. Les termes « discrimination positive » ou « égalité des chances » sont parfois employés pour désigner cette approche. Il peut s'agir, par exemple, d'un programme de recrutement qui vise les candidatures de femmes dans une profession à dominante masculine, ou de l'établissement de quotas pour la participation des femmes au sein de conseils d'administration.

L'article 4(1) de la CEDAW prévoit que « L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les

hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints ».

D'après le Comité CEDAW, l'objectif de l'article 4(1) portant sur les mesures temporaires spéciales est d'accélérer l'amélioration de la condition de la femme pour instaurer l'égalité de fait ou réelle avec les hommes³⁸⁴.

LES DROITS DES FEMMES EN VERTU DU DROIT INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS HUMAINS

La réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes constituent des droits humains fondamentaux ainsi que des valeurs essentielles des Nations Unies. Aujourd'hui, la discrimination fondée sur le sexe est interdite en vertu de la grande majorité des conventions relatives aux droits humains et les États ont l'obligation positive de protéger et promouvoir l'égalité des sexes dans toutes leurs activités.

LES DISPOSITIONS DE LA CHARTE DES NATIONS UNIES ET DE LA DUDH

Adoptée en 1945, la Charte des Nations Unies énonce que l'un de ses objectifs est de « proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droits des hommes et des femmes »³⁸⁵.

Elle affirme également que l'un des principaux buts des Nations Unies est d'encourager le respect des droits humains et des libertés fondamentales pour tous, « sans distinctions de race, de sexe, de langue ou de religion »³⁸⁶. L'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe est réitérée à l'article 13 (sur le mandat

de l'Assemblée générale des Nations Unies) ainsi qu'à l'article 55 (sur la promotion des droits de l'homme universels).

De même, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 stipule que les droits qui y sont proclamés doivent s'appliquer « sans distinction aucune, notamment [...] de sexe »³⁸⁷.

LES DISPOSITIONS DU PIDCP ET DU PIDESC

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) interdisent la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe (article 2 commun) et garantissent le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits qui y sont énoncés (article 3 commun). Le PIDCP prévoit également l'égalité devant la loi et le droit à une égale protection de la loi (article 26).

LES DISPOSITIONS DE LA CEDAW

Parmi les conventions internationales relatives aux droits humains, la CEDAW occupe une place importante, en mettant la moitié de l'humanité que constituent les femmes au centre de l'attention des préoccupations relatives aux droits humains. Adoptée en 1979, elle est désormais connue comme « charte internationale des droits des femmes ».

L'article 3 de la Convention affirme le principe de l'égalité, exigeant que les États prennent « toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes »³⁸⁸.

La CEDAW prévoit non seulement que les États doivent mettre fin aux lois discriminatoires, mais également qu'ils doivent prendre des mesures pour éliminer la discrimination

pratiquée à l'égard des femmes « par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque »³⁸⁹. Ainsi, dans le cadre de l'élaboration d'une politique visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes, les États doivent impliquer le secteur privé, y compris les entreprises commerciales, et obtenir leur participation à l'adoption de mesures pour réaliser les objectifs de la Convention³⁹⁰.

En vertu de l'article 4, les États peuvent invoquer des mesures temporaires spéciales (également appelées « mesures en faveur de l'égalité de chances ») afin d'accélérer l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. Ces mesures ne sont pas considérées comme discriminatoires au titre de la Convention, pourvu qu'elles soient abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints³⁹¹.

La Convention vise également à garantir, entre autres, l'égalité de chances, le droit au libre choix de sa profession, le droit à la promotion, le droit à l'égalité de rémunération et à l'égalité de traitement (article 11).

L'article 14 aborde de manière spécifique la question de la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales et dispose qu'elles devraient bénéficier de l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant, notamment en organisant des groupes d'entraide et/ou des coopératives.

La supervision de la mise en œuvre de la CEDAW est confiée au Comité CEDAW³⁹². Le Comité émet des recommandations générales (l'équivalent des observations générales) qui sont toutes liées à des domaines de préoccupations importants, en plus de son rôle dans l'examen des États. Certaines de ces recommandations concernent directement les entreprises et les droits humains, abordant des sujets tels que l'égalité de rémunération pour

un travail d'égale valeur (Recommandation 13), les femmes travaillant sans rémunération dans des entreprises familiales (Recommandation 16) et les travailleuses migrantes (Recommandation 26)³⁹³.

Le Protocole facultatif à la CEDAW reconnaît la compétence du Comité en ce qui concerne l'examen de communications soumises au nom des particuliers portant sur des violations des droits protégés par la Convention³⁹⁴.

LES DISPOSITIONS DE L'OIT

La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail stipule que tout État membre, qu'il ait ratifié ou non les conventions applicables, a l'obligation de promouvoir et de respecter les principes relatifs aux droits fondamentaux, comme « l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession »³⁹⁵. De plus, la Déclaration de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses prévoit que « [t]outes les formes de discrimination fondée sur le sexe qui dénie ou limitent cette égalité sont inacceptables et doivent être abolies »³⁹⁶.

Parmi les huit conventions fondamentales de l'OIT, deux d'entre elles incluent des dispositions spécifiques sur la promotion de l'égalité des sexes, à savoir la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, qui prévoit l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession) qui stipule que dans l'exercice d'un emploi ou d'une profession toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite.

En outre, de nombreuses autres conventions traitent les questions liées à la fonction reproductive des femmes et leur capacité à participer à la vie productive, notamment la Convention (n° 156) sur les travailleurs

ayant des responsabilités familiales, la Recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les Conventions (nos 103 et 183) sur la protection de la maternité et la Recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité.

LES DISPOSITIONS DES INSTRUMENTS RÉGIONAUX RELATIFS AUX DROITS HUMAINS

En complément des normes internationales, les conventions régionales relatives aux droits humains contiennent des dispositions clés qui visent à promouvoir et protéger les droits des femmes.

Par exemple, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples interdit la discrimination, pour quelque motif que ce soit, en ce qui concerne la jouissance des droits garantis dans la Charte (article 2). Elle fait également explicitement mention de l'obligation des États africains de veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme, telle que stipulée dans les déclarations et conventions internationales (article 18). Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (aussi connu sous le nom de « Protocole de Maputo ») détaille les obligations des États relatives aux droits des femmes³⁹⁷.

La Charte de l'Organisation des États américains contient une disposition sur la non-discrimination au chapitre II, à l'article 3 (I) et la Convention américaine relative aux droits de l'homme interdit la discrimination à l'article 1. En 1994, l'Organisation des États américains a adopté la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme.

La version révisée de la Charte arabe des droits de l'homme garantit le droit à la non-discrimination (article 3) et à une égale protection devant la loi (articles 11, 12 et 22).

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales interdit la discrimination, pour quelque motif que ce soit, notamment le sexe, en ce qui concerne la jouissance des droits reconnus dans la Convention (article 14).

LA DÉCLARATION ET LE PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing de 1995, adoptés lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, ont identifié comme domaines politiques clés prioritaires pour l'économie mondiale, le fardeau que la pauvreté continue à faire peser sur les femmes, les inégalités liées à l'éducation, à la formation, aux structures et politiques économiques, aux activités productives et à l'accès aux ressources. La Déclaration détermine certaines priorités d'action spécifiques aux droits des femmes dans le contexte des activités des entreprises, relevant le besoin, par exemple : de développer les possibilités de formation pour les femmes afin de permettre leur participation dans divers secteurs ; de mieux comprendre la contribution à l'économie du travail rémunéré et non rémunéré des femmes ; d'augmenter l'accès des femmes et des entreprises dirigées par des femmes aux financements ; et de promouvoir le développement des petites entreprises et des entreprises coopératives, y compris en réformant les lois et règlements qui peuvent se révéler discriminatoires à l'égard de la participation des femmes à ces types d'activités commerciales³⁹⁸.

La Commission de la condition de la femme a pour mandat principal de surveiller et d'examiner la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et d'intégrer une perspective de genre dans les activités des Nations Unies.

Depuis l'adoption du Programme pour le développement durable en 2015, la

Commission de la condition de la femme contribue également au suivi du Programme 2030, afin d'accélérer la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes³⁹⁹.

LES DISPOSITIONS PERTINENTES DES PROCÉDURES SPÉCIALES DES NATIONS UNIES RELATIVES AUX FEMMES, AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

Les Procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sont des experts indépendants des droits humains qui ont comme mandat d'effectuer des rapports et de conseiller en matière de droits humains d'un point de vue thématique ou spécifique à un pays. Ces procédures concernent tous les droits humains, à savoir les droits civils, culturels, économiques, politiques et sociaux.

Plusieurs mandats thématiques sont dédiés spécifiquement aux droits des femmes, à savoir : le Rapporteur spécial chargé de la question de la violence contre les femmes, ses causes et conséquences ; le Groupe de travail sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique ; et le Rapporteur spécial sur la traite des personnes, en particulier les femmes et les enfants.

Le Groupe de travail sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique :

Relève qu'il existe des obstacles importants qui empêchent les femmes d'accéder aux postes à responsabilités de nombreuses institutions économiques et financières, qui conçoivent des politiques décisives pour la qualité de vie des femmes, des hommes, des enfants et des communautés. En outre, sur le plan de la responsabilité sociale des entreprises, domaine d'étude émergent, le préjudice causé aux femmes par les politiques en matière de commerce et d'opérations transnationales est largement invisible. Il convient de remédier

à ce problème et de définir des outils grâce auxquels les questions d'égalité des sexes seront prises en considération par les responsables économique et la responsabilité sociale des entreprises pourra s'exercer⁴⁰⁰.

L'Expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, en particulier des droits économiques, sociaux et culturels :

Relève que l'évasion fiscale pratiquée par les entreprises oblige les gouvernements à se procurer des recettes par d'autres moyens, notamment par des impôts dégressifs, dont les pauvres supportent la plus lourde charge. Il soutient qu'il en résulte des conséquences pour les droits de l'homme car les régimes fiscaux dégressifs limitent l'effet redistributif des programmes sociaux, étant donné qu'au final ils sont financés par les personnes mêmes qui sont censées en bénéficier. La nécessité de compenser les pertes de recettes au moyen d'impôts dégressifs compromet donc un peu plus la réalisation des droits économiques et sociaux pour les plus vulnérables. Lorsque des ménages à faible revenu font face à la détérioration des services publics, nombre de femmes et de filles sont obligées d'assumer le coût additionnel des besoins en services non rémunérés. En outre, les systèmes fiscaux eux-mêmes ne sont pas neutres du point de vue du genre et les impôts dégressifs, tels que les taxes à la consommation, tendent à frapper de manière disproportionnée les femmes. Dans les deux cas, les impôts dégressifs et leurs effets menacent de compromettre l'instauration d'une égalité réelle pour les femmes⁴⁰¹.

Le Rapporteur spécial sur la traite des personnes, en particulier les femmes et les enfants :

Relève que les personnes qui se retrouvent au cœur d'un conflit sont particulièrement

exposées aux violations des droits de l'homme. Des problèmes et facteurs de vulnérabilité déjà présents avant le conflit, tels que la discrimination sexiste touchant les femmes, les enfants et les non-citoyens, sont exacerbés au cours des conflits, ceux-ci créant de nouvelles possibilités d'exploitation et détruisant les mécanismes de protection⁴⁰².

Dans les situations d'après conflit, les femmes et les filles sont davantage exposées à l'exploitation liée à la traite en raison de leur accès relativement limité aux ressources, à l'éducation, à des documents d'identité et à une protection. En outre, la demande de main-d'œuvre bon marché au lendemain d'une crise, au moment où les pays et les entreprises se reconstruisent, peut être à l'origine de la traite⁴⁰³.

LES DROITS DES FEMMES ET DES FILLES ET LE PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À L'HORIZON DE 2030

L'autonomisation économique des femmes et le respect des droits des femmes au travail et de leurs droits du travail constituent des objectifs fondamentaux pour la réalisation du programme de développement durable à l'horizon de 2030. L'égalité et la non-discrimination - « ne laisser personne de côté » - sont des principes transversaux clés du Programme⁴⁰⁴.

- **L'Objectif 5**, qui vise à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles », revêt une importance particulière. Il est composé des cibles et indicateurs suivants :
- **Cible 5.1** : Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles ; Indicateur 5.1.1 - Présence ou absence d'un cadre juridique visant à promouvoir, faire respecter et suivre l'application des principes d'égalité des sexes et de non-discrimination fondée sur le sexe.

- **Cible 5.2** : Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation. **Indicateur 5.2.1 - Proportion de femmes et de filles** âgées de 15 ans ou plus ayant vécu en couple victimes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques infligées au cours des 12 mois précédents par leur partenaire actuel ou un ancien partenaire, par forme de violence et par âge ; et **indicateur 5.2.2 - Proportion de femmes et de filles** âgées de 15 ans ou plus victimes de violences sexuelles infligées au cours des 12 mois précédents par une personne autre que leur partenaire intime, par âge et lieu des faits.
- **Cible 5.3** : Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine. **Indicateur 5.3.1 - Proportion de femmes** âgées de 20 à 24 ans qui étaient mariées ou en couple avant l'âge de 15 ans ou de **18 ans** ; et **indicateur 5.3.2 - Proportion de filles et de femmes** âgées de 15 à 49 ans ayant subi une mutilation ou une ablation génitale, par âge.
- **Cible 5.4** : Prendre en compte et valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés, par la mise en place de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et par la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national. **Indicateur 5.4.1 - Proportion du temps consacré à des soins et travaux domestiques non rémunérés**, par sexe, âge et lieu de résidence.
- **Cible 5.5** : Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité. **Indicateur 5.5.1 - Proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux et les administrations locales** ; et **indicateur 5.5.2 - Proportion de femmes occupant des postes de direction**.
- **Cible 5.6** : Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi. **Indicateur 5.6.1 - Proportion de femmes** âgées de 15 à 49 ans prenant, en connaissance de cause, leurs propres décisions concernant leurs relations sexuelles, l'utilisation de contraceptifs et les soins de santé procréative ; et **indicateur 5.6.2 - Nombre de pays dotés de textes législatifs et réglementaires garantissant aux femmes** âgées de 15 à 49 ans l'accès aux soins de santé sexuelle et procréative, ainsi qu'à des informations et une éducation dans ce domaine.
- **Cible 5.A** : Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi que l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect de la législation interne. **Indicateur 5.A.1 - (a) Proportion de la population agricole** totale ayant des droits de propriété ou des droits garantis sur des terres agricoles, par sexe; b) proportion de femmes parmi les titulaires de droits de propriété ou de droits garantis sur des terrains agricoles, par types de droit ; et **indicateur 5.A.2 - Proportion de pays dotés d'un cadre juridique** (y compris le droit coutumier) garantissant aux femmes les mêmes droits que les hommes en matière d'accès à la propriété ou au contrôle des terres.

- **Cible 5.B :** Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier de l'informatique et des communications, pour favoriser l'autonomisation des femmes. Indicateur 5.B.1 - Proportion de la population possédant un téléphone portable, par sexe.
- **Cible 5.C :** Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent. **Indicateur 5.C.1 - Proportion de pays** dotés de systèmes permettant de suivre et de rendre public le montant des ressources allouées.

L'**Objectif 8** est également important pour réaliser l'égalité des sexes, visant à parvenir « au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

D'autres dispositions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes figurent à l'Objectif 10, qui vise à « réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre », en mettant l'accent sur une croissance des revenus des 40 % de la population les plus pauvres, l'élimination de la discrimination et l'adoption de politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.

Dans son rapport de 2017, le Rapporteur spécial sur le droit au développement, constate que les efforts déployés pour mettre en œuvre le droit au développement et les processus de développement durable y afférents n'ont pas réussi à intégrer une perspective de genre. Ainsi, il entend accorder une attention particulière à la dimension du genre de

son travail, notamment aux difficultés en matière de développement que rencontrent les femmes et les filles dans la plupart des sociétés. Ces difficultés sont nombreuses, il s'agit notamment de lois qui accordent un accès inégal aux terres et autres ressources, et de politiques en matière de développement ou de réduction des risques de catastrophe qui ne donnent pas aux femmes un accès à l'éducation et aux financements nécessaires pour créer leur entreprise, ou à des denrées alimentaires suffisantes pour nourrir leurs enfants⁴⁰⁵.

Contextualiser le lien entre les entreprises, les droits humains et les ODD

Les ODD appellent les entreprises à jouer un rôle dans leur mise en œuvre⁴⁰⁶. Le fait de contribuer aux ODD ne remplace pas, ni n'est étranger à la nécessité de contribuer à la mise en œuvre des PGNU. En effet, les deux programmes sont étroitement liés ; pour réaliser leur contribution entière au développement durable, les entreprises doivent placer les efforts visant à promouvoir le respect des droits humains au cœur de leurs stratégies⁴⁰⁷.



NOTES DE FIN DE TEXTE

- 1 Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, HR/PUB/11/04, 2011 : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf
- 2 L'Institut danois des droits de l'homme, National Action Plans on Business and Human Rights, aucune date : <https://globalnaps.org/> (en anglais)
- 3 Groupe de travail des Nations Unies sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Une optique de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, 2017-2019 : <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>
- 4 Organisation internationale du Travail, Emploi et Questions sociales dans le Monde, 2017 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585678.pdf
- 5 Ibid.
- 6 Conseil des droits de l'homme de l'ONU, Rapport du Groupe de travail chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique, A/HRC/26/39, 2014, par. 45 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/26/39>
- 7 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, Article 4 : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- 8 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, 2004, par. 15 : [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(French\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(French).pdf)
- 9 Ibid, par. 22.
- 10 Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Gender Quotas, aucune date : <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1203> (en anglais)
- 11 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 12 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 13 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 14 Ibid.
- 15 Ministère des Relations extérieures du Chili, National Action Plan on Business and Human Rights Chile, 2017, p. 36 : <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/national-action-plan-on-business-and-human-rights.pdf> (en anglais)

- 16 Gouvernement d'Irlande, département Justice et égalité, National Plan on Business and Human Rights 2017-2020, p. 14 : <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/ireland-national-plan-on-business-and-human-rights-2017-2020.pdf> (en anglais)
- 17 Ibid.
- 18 Ibid.
- 19 Organisation internationale du Travail, Les nouveaux pères : le congé de paternité en Norvège, 2005 : https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081528/lang--fr/index.htm
- 20 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015, p. 88 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 21 Nav, Paternity Leave, Maternity Allowance and Joint Period, 2013 : <https://www.nav.no/no/Person/Familie/Venter+du+barn/fedrekvote-pappaperm-m%C3%B8drekvote-og-fellesperiode--347651> (en anglais) [Translator's Note: WRONG LINK]
- 22 Organisation internationale du Travail, Les nouveaux pères : le congé de paternité en Norvège, 2005 : https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081528/lang--fr/index.htm
- 23 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf. Selon le rapport de 2016 de l'OIT sur Les femmes au travail, on considère que les femmes sont plus concentrées que les hommes dans un secteur ou une profession donné si l'emploi féminin dans ce secteur ou cette profession, rapporté à l'emploi total des femmes, est supérieur à l'emploi masculin dans ce secteur ou cette profession rapporté à l'emploi total des hommes. Une forte différence entre ces deux rapports indiquera que les femmes, ou les hommes, sont surreprésentés dans ce secteur ou cette profession.
- 24 Ibid.
- 25 Ibid.
- 26 Ibid.
- 27 Business for Social Responsibility (BSR), Empowering Female Workers in the Apparel Industry, 2017 : https://www.bsr.org/reports/BSR_Empowering_Female_Workers_in_the_Apparel_Industry.pdf (en anglais).
- 28 Ibid.
- 29 Clean Clothes Campaign, Women Working in the Shadows: The Informal Economy and Export Processing Zones, 2010 : <https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/2010-22-women-working-in-the-shadows.pdf> (en anglais).
- 30 Organisation internationale du Travail, Les zones franches d'exportation se développent et créent des emplois, 1998 : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008196/lang--fr/index.htm
- 31 Organisation internationale du Travail, Travail décent, 2018 : <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>
- 32 Bureau international du Travail, Travail décent pour les peuples autochtones et tribaux dans l'économie rurale, aucune date : http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_601088.pdf
- 33 Assemblée générale de l'ONU, Droit de réunion pacifique et liberté d'association, A/71/385, 2016 : <http://undocs.org/fr/A/71/385>
- 34 Gouvernement d'Allemagne, Ministère fédéral des Affaires étrangères, National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020, p. 20 : <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (en anglais).

- 35 Gouvernement de Géorgie, Secrétariat des droits de l'homme, Georgian Human Rights National Action Plan 2018-2020, objective 25.5.1 : <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (en anglais).
- 36 Ibid.
- 37 Equality and Human Rights Commission, Pressing for Progress: Women's Rights and Gender Equality in 2018, p. 87 : <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pressing-for-progress-womens-rights-and-gender-equality-in-2018-pdf.pdf> (en anglais).
- 38 Commission de la condition de la femme des Nations Unies, Rapport sur les travaux de la soixante et unième session, E/2017/27-E/CN.6/2017/21, 2017, par. 21 : <http://undocs.org/fr/E/2017/27>
- 39 Organisation internationale du Travail, Rapport mondial sur les salaires 2016/17 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_545416.pdf
- 40 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 41 Organisation internationale du Travail, Rapport mondial sur les salaires 2016/17 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_545416.pdf
- 42 Verité, Women at Work in Global Supply Chains, n.d. : <https://www.verite.org/women-work-global-supply-chains/> (en anglais).
- 43 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 44 Assemblée générale de l'ONU, Droit de réunion pacifique et liberté d'association, A/71/385, 2016 : <http://undocs.org/fr/A/71/385>
- 45 Ces pays sont les suivants : la Belgique, la Colombie, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Irlande, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la Suède et la Suisse.
- 46 Gouvernement d'Allemagne, Ministère fédéral des affaires étrangères, National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020, p. 15-17 : <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (en anglais).
- 47 Gouvernement de Lituanie, , Lithuania's Action Plan on the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, 2015, p. 1 : <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (en anglais).
- 48 The Guardian, Equality won't happen by itself : How Iceland Got Tough on Gender Pay Gaps, 2018 : <https://www.theguardian.com/world/2018/feb/20/iceland-equal-pay-law-gender-gap-women-jobs-equality> (en anglais).
- 49 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015, p. 73 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 50 Commission de la condition de la femme des Nations Unies, Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution, E/CN.6/2017/3, 2016, par. 44 : <http://undocs.org/fr/E/CN.6/2017/3>
- 51 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 52 Gouvernement de Pologne, Ministère des affaires étrangères, Polish National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and

- Human Rights 2017-2020, p. 35 : <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (en anglais).
- 53 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015, p. 94 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 54 Banque mondiale, Women, Business and the Law, 2016 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/455971467992805787/pdf/99454-PUB-Box393200B-PUBLIC-disclosed-9-9-15-PUBDATE-9-9-15-DOI-10-1596-978-1-4648-0677-3-EPI-210677.pdf> (en anglais).
- 55 Organisation internationale du Travail, Gender and the Informal Economy: Key Challenges and Policy Response, 2017 : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614428.pdf (en anglais).
- 56 Ibid.
- 57 Organisation internationale du Travail, Emploi et Questions sociales dans le Monde, 2017 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585678.pdf
- 58 Ibid.
- 59 Commission de la condition de la femme des Nations Unies, Table ronde ministérielle : le travail informel et l'emploi atypique : quelles sont les politiques à même de favoriser véritablement l'émancipation économique des femmes ?, E/CN.6/2017/15, 2017, par. 4 : <http://undocs.org/fr/E/CN.6/2017/15>
- 60 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 61 Organisation internationale du Travail, Égalité entre hommes et femmes et socles de protection sociale, 2013 : <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?id=3646>
- 62 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015, p. 66 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 63 Ibid, pp. 66-67.
- 64 Ibid, p. 100.
- 65 Ibid.
- 66 Ibid, p. 14.
- 67 ONU Femmes, La violence à l'égard des femmes, 2014-2016 : <http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/fr/index.html>
- 68 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 69 Banque mondiale, Women, Business and the Law, 2016 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/455971467992805787/pdf/99454-PUB-Box393200B-PUBLIC-disclosed-9-9-15-PUBDATE-9-9-15-DOI-10-1596-978-1-4648-0677-3-EPI-210677.pdf> (en anglais).
- 70 Ibid.
- 71 Ces pays sont les suivants : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la France, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, la Norvège, la Pologne, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse.
- 72 Commission des droits de l'homme australienne, Everyone's Business: 2018 Sexual Harassment Survey: <https://www.humanrights.gov.au/news/stories/everyones-business-2018-sexual-harassment-survey> (en anglais).
- 73 Loi du Kenya, Loi de 2006 sur les infractions sexuelles (Sexual Offences Act, 2006) : <http://www.kenyalaw.org/lex/actview>

- [xql?actid=No.%203%20of%202006 \(en anglais\).](#)
- 74 Gouvernement d'Inde, Ministère du Droit et de la Justice, La loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation) (The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013) : http://www.iitg.ac.in/iitgicc/docs/Sexual_Harassment_Act_2013.pdf (en anglais).
- 75 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 76 Commission des Nations Unies sur la condition de la femme, Déclaration présentée par International Planned Parenthood Federation, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social, E/CN.6/2017/NGO/20, 2017, section E : <http://undocs.org/fr/E/CN.6/2017/NGO/20>
- 77 Organisation internationale du Travail, Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde, 2014 : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf (en anglais) et résumé disponible en français : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242619.pdf
- 78 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, 2016 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 79 Voir par ex. Budig et England, The Wage Penalty for Motherhood, 2001 : https://web.stanford.edu/group/scspi/_media/pdf/Reference%20Media/Budig_2001_Lifecourse.pdf (en anglais)
- 80 Ibid.
- 81 Organisation internationale du Travail, The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence, 2015 : http://eige.europa.eu/resources/wcms_371804.pdf (en anglais)
- 82 Fair Labor Association, Triple Discrimination among Temporary Migrant Workers: Lessons from Malaysia, Taiwan, and Thailand, 2018 : http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/triple_discrimination_woman_pregnant_and_migrant_march_2018.pdf (en anglais)
- 83 Gouvernement de Pologne, Ministère des affaires étrangères, Polish National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2017-2020 : <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/> (en anglais)
- 84 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015, p. 87 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 85 Organisation internationale du Travail, Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants, 1975, Article 11(1) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288
- 86 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 87 ONU Femmes, Migrant Workers in the Asia-Pacific, 2017 : <http://asiapacific.unwomen.org/en/focus-areas/women-poverty-economics/migrant-workers> (en anglais).
- 88 Organisation internationale du Travail, Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Article 1(a) : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p>

- =NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- 89 Ibid, Article 1(b).
- 90 Organisation internationale du Travail, Domestic Workers, 2018 : <http://www.ilo.org/asia/areas/domestic-workers/lang--en/index.htm> (en anglais).
- 91 Commission sur la condition de la femme des Nations Unies, Déclaration présentée par Asia Pacific Forum on Women, Law and Development, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social, E/CN.6/2017/NGO/45, 2016, p. 2 : <http://undocs.org/fr/E/CN.6/2017/NGO/45>
- 92 Organisation internationale du Travail, Domestic Workers, 2018 : <http://www.ilo.org/asia/areas/domestic-workers/lang--en/index.htm> (en anglais).
- 93 Human Rights Watch, #MeToo, Say Domestic Workers in the Middle East, 2017 : <https://www.hrw.org/news/2017/12/08/metoo-say-domestic-workers-middle-east> (en anglais).
- 94 Ibid.
- 95 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016, Transformer les économies, réaliser les droits, 2015, p. 106 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 96 Fair Labor Association, Triple Discrimination among Temporary Migrant Workers: Lessons from Malaysia, Taiwan, and Thailand, 2018 : http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/triple_discrimination_woman_pregnant_and_migrant_march_2018.pdf (en anglais).
- 97 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, 2013, p. 3 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 98 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Genre et droit à la terre, 2010, p. 1 : <http://www.fao.org/docrep/013/al059f/al059f00.pdf>
- 99 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, The Role of Women in Agriculture, 2011, p. 35 : <http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf> (en anglais).
- 100 Forum économique mondial, Women Own Less than 20 % of the Worlds Land. It's Time to Give Them Equal Property Rights, 2017 : <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/> (en anglais).
- 101 The Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights, Using CEDAW to Secure Women's Land and Property Rights: A Practical Guide, 2014 : <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/03/CEDAW-Guide.pdf> (en anglais).
- 102 Voir par ex. Holly Worthen, Indigenous Women's Political Participation: Gendered Labor and Collective Rights in Mexico, 2015 : <http://journals.sagepub.com.ep.fjernadgang.kb.dk/doi/abs/10.1177/0891243215602103> [Translator's note: invalid link]
- 103 Assemblée générale de l'ONU, Droits de l'homme et sociétés transnationales et autres entreprises, A/72/162, 2017 : <http://undocs.org/fr/A/72/162>
- 104 Parlement européen, Résolution du Parlement européen du 3 juillet 2018 sur la violation des droits des peuples autochtones dans le monde, y compris l'accaparement des terres, P8_TA-PROV(2018)0279, 2014-2019 : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2018-0279+0+DOC+XML+V0//FR>
- 105 Banque mondiale, Women, Business and the Law, 2016 : <http://documents.worldbank.org/curated/>

- [en/455971467992805787/pdf/99454-PUB-Box393200B-PUBLIC-disclosed-9-9-15-PUBDATE-9-9-15-DOI-10-1596-978-1-4648-0677-3-EPI-210677.pdf](https://www.fao.org/3/a-i6629e.pdf) (en anglais).]
- 106 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Improving Gender Equality in Territorial Issues: Territory as an Entry to Gender Equality, 2017 : <http://www.fao.org/3/a-i6629e.pdf> (en anglais).
- 107 ONU Femmes, Women and Natural Resources: Unlocking the Peacebuilding Potential, 2013 : http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/11/unep_un-women_pbso_undp_gender_nrm_peacebuilding_report%20pdf.pdf?la=en&vs=1455 (en anglais).
- 108 Ces pays sont : l'Allemagne, le Chili, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la République Tchèque, le Royaume-Uni et la Suisse : <https://globalnaps.org/issue/land/> (en anglais).
- 109 Gouvernement des États-Unis, Responsible Business Conduct: First National Action Plan for the United States of America, 2016, p. 19: <https://globalnaps.org/issue/land/> (en anglais).
- 110 Gouvernement de l'Allemagne, Ministère fédéral des affaires étrangères, National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020, p. 19 (en anglais) ; Gouvernement français, Ministère des affaires étrangères et du développement, Plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme et aux entreprises, 2017, p. 36 ; Gouvernement du Royaume-Uni, Secrétaire d'État pour les affaires étrangères et du Commonwealth, Good Business: Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2016, p. 13 (en anglais) ; Gouvernement des États-Unis, Responsible Business Conduct: First National Action Plan for the United States of America, 2016, p. 12 : <https://globalnaps.org/issue/land/> (en anglais).
- 111 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Directives volontaires pour une gouvernance responsables des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches, et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale, 3B/4, 3B/5.4, 3B/5.5 : <http://www.fao.org/3/a-i2801f.pdf>
- 112 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, 2013, p. 23 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 113 Ibid.
- 114 Ibid, pp. 23-24.
- 115 Ibid, p. 23.
- 116 Ibid, p. 25.
- 117 Ibid, p. 36.
- 118 Focus on Land in Africa, Mozambique's Innovative Land Law, 2011 : <http://www.focusonland.com/countries/mozambiques-innovative-land-law/>
- 119 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, 2013, p. 27 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 120 Ibid.
- 121 ActionAid, Not Ready, Still Waiting, 2016, p. 26 : http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/not_ready_still_waiting_final_0.pdf (en anglais).
- 122 Ibid, p. 10.
- 123 Focus on Land in Africa, Gender Implications of Joint Land Titles in Ethiopia, 2013 : <http://www.focusonland.com/countries/gender-implications-of-joint-titling-in-ethiopia/>

- 124 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, 2013, p. 25 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 125 Focus on Land in Africa, Women's Evolving Land Rights in the Face of Economic Change: Ghana, 2011 p. 4 : <http://www.focusonland.com/download/524b4082351bb/>
- 126 Focus on Land in Africa, Women's Land Rights in Customary Dispute Resolution in Rwanda, 2012 : <http://www.focusonland.com/countries/womens-land-rights-in-customary-dispute-resolution-in-rwanda/> (en anglais).
- 127 World Resource Institute, Making Women's Voices Count in Community Decision-making on Land Investments, 2017 : http://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf (en anglais).
- 128 CORE, Land Intensive Corporate Activity: the Impact on Women's Rights, 2017, p. 3 : http://corporate-responsibility.org/wp-content/uploads/2017/11/Core_WomensRights_Final1.pdf (en anglais).
- 129 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n°23 : La vie politique et publique, 1997, n° 10 : https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4736_F.pdf
- 130 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Directives volontaires pour une gouvernance responsables des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches, et aux forêts, 2012 : <http://www.fao.org/3/a-i2801f.pdf>
- 131 World Resource Institute, Making Women's Voices Count in Community Decision-making on Land Investments, 2016 : https://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf (en anglais).
- 132 Voir par ex. Megha Chand, Participation of Women in Free, Prior and Informed Consent (FPIC) Process of the UN-Redd Programme in Vietnam, 2013 : http://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.the.2013.210 (en anglais).
- 133 Deanna Kemp, Julia Keenan, Centre for Social Responsibility in Mining, Mining and Local Level Development: Examining the Gender Dimensions of Agreements Between Companies and Communities, 2012 : <https://www.csr.uq.edu.au/publications/mining-and-local-level-development-examining-the-gender-dimensions-of-agreements-between-companies-and-communities> (en anglais).
- 134 Ibid.
- 135 Ibid.
- 136 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, 2013, p. 18 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 137 Ibid.
- 138 Focus on Land in Africa, Women's Customary Rights in Uganda, 2011 : <http://www.focusonland.com/countries/womens-customary-rights-in-uganda/> (en anglais).
- 139
- 140 Ibid.
- 141 Ibid, p. 29.
- 142 Open Development Cambodia, Land Policy and Administration, 2015 : <https://opendevelopmentcambodia.net/topics/land-policy-and-administration/> (en anglais).
- 143 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive

- Resources, 2013, p. 18 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 144 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Base de données Genre et le Droit à la Terre, Cambodge, aucune date : http://www.fao.org/gender-landrights-database/country-profiles/listcountries/landtenureandrelatedinstitutions/fr/?country_iso3=KHM (en anglais).
- 145 Focus on Land in Africa, Gender and Land Rights Debate in Tanzania, 2011 : [http://www.focusonland.com/countries/gender-and-land-rights-debate-in-tanzania/\(en-anglais\)](http://www.focusonland.com/countries/gender-and-land-rights-debate-in-tanzania/(en-anglais)).
- 146 World Resource Institute, Ensuring Equity in Compensation and Resettlement Schemes Related to Commercial Land Investments in Tanzania and Mozambique, 2017 : https://www.confcool.com/landandpoverty2017/index.php/01-04-Salcedo-LaVi%C3%B1a-841_paper.pdf?page=downloadPaper&filename=01-04-Salcedo-LaVi%C3%B1a-841_paper.pdf&form_id=841&form_version=final (en anglais)
- 147 Ibid.
- 148 Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Compulsory Acquisition of Land Compensation, 2018 : <http://www.fao.org/3/a-i0506e.pdf> (en anglais).
- 149 Banque asiatique de développement, Gender Checklist Resettlement, 2003 : <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28731/gender-checklist-resettlement.pdf> (en anglais).
- 150 Banque africaine de développement, Politique en matière de déplacement involontaire de population, 2004 : <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/10000009-FR-POLITIQUE-DE-DEPLACEMENT-INVOLONTAIRE-DES-POPULATIONS.PDF>
- 151 Société financière internationale, Manuel d'élaboration des plans d'action de réinstallation, 2002 : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/be4488804885579bbd0cff6a6515bb18/French_RH.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=be-4488804885579bbd0cff6a6515bb18
- 152 Conseil international des industries extractives et des métaux, Land Acquisition and Resettlement: Lessons Learned, 2015 : <https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9714.pdf> (en anglais).
- 153 Ibid.
- 154 Banque asiatique de développement, Navigating Gender: Inclusive Resettlement, the Experience of the Song Bung 4 Hydropower Project in Viet Nam, 2014, p. 21 : <https://www.adb.org/publications/navigating-gender-inclusive-resettlement-experience-song-bung-4-hydropower-project> (en anglais).
- 155 Ibid, p. 22.
- 156 BSR, The William and Flora Hewlett Foundation, Women's Economic Empowerment in Sub-Saharan Africa: Recommendations for the Mining Sector, 2017, p. 30 : https://www.bsr.org/reports/BSR_Womens_Empowerment_Africa_Mining_Brief.pdf (en anglais).
- 157 Conseil des droits de l'homme, Rapport de l'experte indépendante, Catarina de Albuquerque, chargée d'examiner la question des obligations en rapport avec les droits de l'homme qui concernent l'accès à l'eau potable et à l'assainissement, A/HRC/15/31), 2010, par. 6 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/15/31>
- 158 Président de l'Assemblée générale des Nations Unies, Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030, 2015, Objectif 17.17, par.

- 43 : http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F
- 159 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, Article 13(4) : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> ; voir aussi Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1989, articles 23 et 29 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>
- 160 Comité des Nations Unies des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n°3 : La nature des obligations des États parties, 1990, par. 8 : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%-2f4758&Lang=fr
- 161 Annet Baingana Bakazi, An Investigation into the Impact of the Privatization of Public Utilities on the Affordability and Access to Basic Services to Poor Households in Developing Countries: Lessons from Rwanda, 2005 : <https://core.ac.uk/download/pdf/58912582.pdf> (en anglais).
- 162 Organisation de coopération et de développement économiques, Privatization and the Broadening of Ownership of State-Owned Enterprises, 2018 : <http://www.oecd.org/corporate/Privatization-and-the-Broadening-of-Ownership-of-SOEs-Stocktaking-of-National-Practices.pdf> (en anglais).
- 163 Ibid.
- 164 Ibid.
- 165 Comité des Nations Unies des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n°16, E/C.12/2005/3, 2005, par. 20 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1AVC1NkPsgUedPIF1vfPMJpdX7m-2Tx5L7detnk4aL8Slyhw8dJA27NnyO-9mwdf%2bb%2bboc1TUbtMK78bdV7ul-0hH3KQz%2fYB5r9Ygg4%2bYLUySy>
- 166 Comité des Nations Unies des droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n°24 sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises, E/C.12/GC/24, 2017, par. 22 : <http://undocs.org/fr/E/C.12/GC/24>
- 167 Ibid.
- 168 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n°28 concernant les obligations fondamentales des États parties, CEDAW/C/2010/47/GC.2, 2010, par. 13 : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/61/PDF/G1047261.pdf?OpenElement>
- 169 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n°34 sur les droits des femmes rurales, CEDAW/C/GC/34, 2016, par. 11 : https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_7933_E.pdf
- 170 Comité des Nations Unies des droits économiques, sociaux et culturels, Application du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels : Observation générale n°13, E/C.12/1999/10, 1999, par. 48 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW%2bKyH%2bnXprasyMzd2e8mx4cYLD1VMUKXa-G3Jw9bomilLrIh8ia0WISYZGeWr-Ofc2541K0m2M7MEBasyxRekKmJDCRnq49NidclUWdJqsGbuH>
- 171 ONU Femmes, Convention sur l'élimination des toutes les formes de discrimination envers les femmes, 1979,

- Article 14 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- 172 Assemblée générale de l'ONU, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation, A/69/402, 2014, par. 96 : <http://undocs.org/fr/A/69/402>
- 173 Comité des Nations Unies du droit de l'enfant, Observation générale n° 5 : Mesures d'application générales de la Convention relative aux droits de l'enfant, CRC/GC/2003/5, 2003, par. 44 : <http://dag.un.org/handle/11176/247127>
- 174 Ibid, par. 45.
- 175 Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Overview of the Role of Private Providers in Education in Light of the Existing International Legal Framework, 2015 : <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002438/243823e.pdf> (en anglais).
- 176 Initiative globale pour les droits économiques, sociaux et culturels et al., Privatisation and its Impact on the Right to Education of Women and Girls, 2014, <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/07/140627-Right-to-Education-Submission-to-CEDAW-Final-with-logos.pdf> (en anglais)
- 177 Assemblée générale de l'ONU, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation, A/69/402, 2014, par. 47 : <http://undocs.org/fr/A/69/402>
- 178 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n°36 sur le droit des filles et des femmes à l'éducation, CEDAW/C/CG/36, 2017, par. 38 : https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/CG/36&Lang=en
- 179 Ibid, par. 39(d).
- 180 Ibid, par. para. 65-68.
- 181 Initiative globale pour les droits économiques, sociaux et culturels et al., Privatisation and its Impact on the Right to Education of Women and Girls, 2014, <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/07/140627-Right-to-Education-Submission-to-CEDAW-Final-with-logos.pdf> (en anglais)
- 182 ActionAid, The Effects of Privatisation on Girls' Access to Free, Quality Public Education in Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania and Nepal: Summary Report, 2017 : http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/the_effects_of_privatisation.pdf (en anglais).
- 183 ActionAid International: Right to Education Project, Privatisation of Education: Global Trends of Human Rights Impacts, 2014 : <http://www.right-to-education.org/resource/privatisation-education-global-trends-human-rights-impact> (en anglais).
- 184 Open Society Foundations, Madrasas or Privately Funded Islamic Faith-Based Schools in Mali and Issues of Social Justice, 2012 : http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/WP41_Madrasas_Boncana.pdf (en anglais).
- 185 Open Society Foundations' Privatisation in Education Research Initiative, Primary Education in Rural Bangladesh: Degrees of Access, Choice, and Participation of the Poorest, 2012 : [http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/13.Primary_Education_Rural_Bangladesh\(Sommers\).pdf](http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/13.Primary_Education_Rural_Bangladesh(Sommers).pdf) (en anglais).
- 186 Open Society Foundations, Privatization and Teacher Education in Cambodia: Implications for Equity, 2012 : http://www.periglobal.org/sites/periglobal.org/files/WP45_Williams_Kitamura_Zimmerman.pdf (en anglais).
- 187 ActionAid, The Effects of Privatisation on Girls' Access to Free, Quality Public Education in Nepal, 2017 : http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/nepal_country_report.pdf (en anglais).

- 188 Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Privatisation de l'éducation : tendances et conséquences, 2016 : <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002464/246485F.pdf>
- 189 Ibid.
- 190 Gouvernement polonais, Ministère des Affaires étrangères, Polish National Action Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2017-2020, p. 12 : <https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2017/11/nap-poland.pdf> (en anglais).
- 191 ActionAid, The Effects of Privatisation on Girls' Access to Free, Quality Public Education in Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania and Nepal, 2017, p. 16: http://www.ungei.org/_The_effects_of_privatisation.pdf (en anglais).
- 192 Ibid.
- 193 Ibid.
- 194 Ibid, p. 17.
- 195 Initiative globale pour les droits économiques, sociaux et culturels et al., Privatisation and its Impact on the Right to Education of Women and Girls, 2014, p.6: <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/07/140627-Right-to-Education-Submission-to-CEDAW-Final-with-logos.pdf> (en anglais)
- 196 ActionAid, The Effects of Privatisation on Girls' Access to Free, Quality Public Education in Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania and Nepal, 2017 : http://www.ungei.org/_The_effects_of_privatisation.pdf (en anglais).
- 197 Initiative globale pour les droits économiques, sociaux et culturels et al., Privatisation and its Impact on the Right to Education of Women and Girls, 2014, p.6: <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/07/140627-Right-to-Education-Submission-to-CEDAW-Final-with-logos.pdf> (en anglais)
- 198 ActionAid, The Effects of Privatisation on Girls' Access to Free, Quality Public Education in Malawi, Mozambique, Liberia, Tanzania and Nepal, 2017 : http://www.ungei.org/_The_effects_of_privatisation.pdf (en anglais).
- 199 Ibid.
- 200 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- 201 Prairie Women's Health Centre of Excellence, Missing Links: The Effects of Health Care Privatisation on Women in Manitoba and Saskatchewan, 2000 : <http://www.pwhce.com/pdf/ml.pdf> (en anglais).
- 202 Comité des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 14 sur le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEo-vLCuW1AVC1NkPsgUedPLF1vfPMJ-2c7ey6PAz2qaojTzDJmC0JOpJJdGsRo-Q27CMs9pCyCSr055VYeffBG1JNvQxs-J8HtRIHdZaLhB8ipJgA5FkBS>]
- 203 Comité des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n° 14 sur le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEo-vLCuW1AVC1NkPsgUedPLF1vfPMJ-2c7ey6PAz2qaojTzDJmC0JOpJJdGsRo-Q27CMs9pCyCSr055VYeffBG1JNvQxs-J8HtRIHdZaLhB8ipJgA5FkBS>
- 204 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, A/HRC/35/21,

- 2017, par. 41 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/35/21>
- 205 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, Anand Grover, concernant l'accès aux médicaments, A/HRC/23/42, 2013, par. 5 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/23/42>
- 206 Assemblée générale de l'ONU, Droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale possible, A/71/304, 2016, par. 79 : <http://undocs.org/fr/A/71/304>
- 207 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n°24 : Les femmes et la santé, A/54/38/Rev.1, 1999, par. 20 : https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_4738_E.pdf
- 208 Ibid.
- 209 Assemblée générale de l'ONU, Les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, particulièrement des droits économiques, sociaux et culturels, A/67/304, 2012, par. 48 : <http://undocs.org/fr/A/67/304>
- 210 Mirna Macur, Privatisation and the Quality of Health Care Services, 1999 : <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr29macur.PDF> (en anglais).
- 211 Joan Kaufman, Jing Fang, Privatisation of Health Services and the Reproductive Health of Rural Chinese Women, 2002 : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1016/S0968-8080%2802%2900090-3> (en anglais).
- 212 Prairie Women's Health Centre of Excellence, The Differential Impact of Health Care Privatization on Women in Alberta, 2000 : <http://www.pwhce.ca/pdf/alta.pdf> (en anglais).
- 213 John Church, Neale Smithe, Health Reform and Privatization in Alberta, 2008 : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1754-7121.2006.tb01995.x> (en anglais).
- 214 Assemblée générale de l'ONU, 64/292. Le droit de l'homme à l'eau et à l'assainissement, A/RES/64/292, 2010 : <http://undocs.org/fr/A/RES/64/292>
- 215 ONU Femmes, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, Article 14(a) : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- 216 Comité des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels, Observation générale n°15 : le droit à l'eau, E/C.12/2002/11, 2002, par. 27 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QsmlBEDzFEo-vLCuW1AVC1NkPsgUedPLF1vfPMJGPrC-K5aXxG4bAqt2RQ8OBQzoSlDMYgGnmEz5cdH5SQMwrHXAzu01gkg4WnZN-MqRioaxmDND9H3RE4Jcv3xSKD>
- 217 Ibid, par. 16(a).
- 218 Ibid, par. 24.
- 219 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'eau potable et à l'assainissement concernant sa mission en El Salvador, A/HRC/33/49, 2016, par. 10 : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/170/67/PDF/G1617067.pdf?OpenElement>
- 220 Secrétaire général des Nations Unies, Secretary-General's remarks at Launch of International Decade for Action 'Water for Sustainable Development' 2018-2028 (as delivered), 2018 : <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2018-03-22/secretary-generals-remarks-launch-international-decade-action-water> (en anglais).

- 221 Water Research Commission, The Impact of Gender in the Rural Water Services Environment of SA, 2009 : <http://www.wrc.org.za/Knowledge%20Hub%20Documents/Research%20Reports/TT-407.pdf> (en anglais).
- 222 Kelly Pavelich, Water Privatisation: A Threat to Human Rights?, 2017, p. 26 : <https://escholarship.org/uc/item/2dq9f2s7> (en anglais).
- 223 Assemblée générale de l'ONU, Les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, particulièrement des droits économiques, sociaux et culturels, A/67/304, 2012, par. 54-55 : <http://undocs.org/fr/A/67/304>
- 224 Water Research Commission, The Impact of Gender in the Rural Water Services Environment of SA, 2009 : <http://www.wrc.org.za/Knowledge%20Hub%20Documents/Research%20Reports/TT-407.pdf>
- 225 Ibid.
- 226 ONU Femmes, Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources, 2013, p. 18 : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/RealizingWomensRightstoLand.pdf> (en anglais).
- 227 Agence suédoise de coopération internationale au développement, Discussion on Issues and a Review of Sida Projects: Water and Urban Conflict, 2006 : https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/water-and-urban-conflict_1071.pdf (en anglais).
- 228 ActionAid Australia, 6 Reasons Why Privatisation Impacts Women's Rights, 2016 : <http://www.peuples-solidaires.org/en/australia/privatisation-womens-rights> (en anglais).
- 229 Organisation des femmes pour l'environnement et le développement, Diverting the Flow – A Resource Guide to Gender, Rights and Water Privatisation, 2003 : <http://wedo.org/wp-content/uploads/2003/11/divertingtheflow.pdf> (en anglais).
- 230 Edwin S. Rubenstein, The Untapped Potential of Water Privatisation, 2000 : <http://www.esrresearch.com/Theprivatewaterindustry.htm> (en anglais).
- 231 Meena Palaniappan, Water Privatization Principles and Practices in: The World's Water 2004–2005 : <http://pacinst.org/publication/the-worlds-water-2004-2005/> (en anglais).
- 232 ONU Eau, Gender, Water and Sanitation: A Policy Brief, 2015 : http://www.un.org/waterforlifedecade/pdf/un_water_policy_brief_2_gender.pdf (en anglais).
- 233 Ibid.
- 234 Ibid.
- 235 Ibid.
- 236 Organisation des femmes pour l'environnement et le développement, Diverting the Flow: A Resource Guide to Gender, Rights and Water Privatization, 2003, p. 4 : <http://wedo.org/wp-content/uploads/2003/11/divertingtheflow.pdf> (en anglais).
- 237 Ibid.
- 238 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Human Rights, Trade and Investment, aucune date : <https://www.ohchr.org/EN/issues/Globalization/Pages/Globalizationindex.aspx> (en anglais).
- 239 Programme des Nations unies pour le développement, Objectifs de développement durables, Objectif 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs, aucune date : <http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals/goal-17-partnerships-for-the-goals.html>
- 240 Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development

- (Addis Ababa Agenda), 2015, par. 90 : https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/L.82&Lang=F
- 241 Voir par ex. Commonwealth, Trade and the SDGs: Making 'Means of Implementation' a Reality, 2016 : <https://www.tralac.org/images/docs/9568/trade-and-the-sdgs-making-means-of-implementation-a-reality-commonwealth-trade-hot-topics-april-2016.pdf> (en anglais) ; Organisation mondiale du commerce, L'intégration du commerce en vue de la réalisation des objectifs de développement durable, 2018 : https://www.wto.org/french/res_f/books-p_f/sdg_f.pdf
- 242 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme des Nations Unies aux droits de l'homme, UN Experts Voice Concern Over Adverse Impact of Free Trade and Investment Agreements on Human Rights, 2015 : <http://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16031&LangID=E> (en anglais).
- 243 Parlement européen, Gender Equality in Trade Agreements, 2016 : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/IPOL_STU\(2016\)571388_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/IPOL_STU(2016)571388_EN.pdf) (en anglais).
- 244 Ibid, p. 18.
- 245 Ibid.
- 246 International des services publics, Le libre échange ou les droits des femmes, 2018 : <http://www.world-psi.org/en/free-trade-or-womens-rights> (en anglais).
- 247 Remco H. Oostendorp, Globalisation and the Gender Wage Gap in World Bank Economic Review, 2009, pp. 141-161 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/485181468331860495/pdf/776090JRN0200900the0Gender0Wage-0Gap.pdf> (en anglais).
- 248 Ibid.
- 249 International Centre for Trade and Sustainable Development, The 2030 Agenda and the Potential Contribution of Trade to Gender Equality, 2016 : https://www.ictsd.org/sites/default/files/research/gender_and_trade.pdf (en anglais).
- 250 Banque mondiale, Globalization's Impact on Gender Equality: What's Happened and What's Needed in World Development Report 2012: Gender and Development, 2011 : <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/chapter-6.pdf> (en anglais).
- 251 Remco H. Oostendorp, Globalisation and the Gender Wage Gap in World Bank Economic Review, 2009, pp. 141-161 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/485181468331860495/pdf/776090JRN0200900the0Gender0Wage-0Gap.pdf> (en anglais).
- 252 Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Trade, Gender and Development, aucune date : <http://unctad.org/en/Pages/DITC/Gender-and-Trade/Trade,-Gender-and-Development.aspx> (en anglais).
- 253 Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, The New Way of Addressing Gender Equality Issues in Trade Agreements: Is It a True Revolution?, 2017 : https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2017d2_en.pdf (en anglais).
- 254 Ibid.
- 255 Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Trade and Gender Tool Box, 2017 : <http://unctad.org/en/pages/PublicationWebflyer.aspx?publicationid=1877> (en anglais).
- 256 Ibid.
- 257 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'alimentation, Olivier De Schutter : Principes directeurs applicables aux études de l'impact des accords de commerce et d'investissement sur les droits de l'homme, A/HRC/19/59/

- Add.5, 2011 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/19/59/Add.5>
- 258 Parlement européen, Gender Equality in Trade Agreements, 2016 : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/IPOL_STU\(2016\)571388_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571388/IPOL_STU(2016)571388_EN.pdf) (en anglais).
- 259 Ibid.
- 260 ACP-Union européenne, L'Accord de Cotonou et le cadre financier pluriannuel 2014-2020, Article 31 : http://www.europarl.europa.eu/intcoop/acp/03_01/pdf/mn3012634_fr.pdf
- 261 Commission européenne, Accord de libre-échange entre le Mexique et l'UE, 2018 : <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/countries/mexico/> (en anglais).
- 262 Union européenne, Communauté d'Afrique de l'Est, Accord de partenariat économique entre la Communauté d'Afrique de l'Est, d'un côté, et l'Union européenne et ses États membres de l'autre, 2014 : <http://ec.europa.eu/trade/policy/countries-and-regions/regions/eac/> (en anglais).
- 263 Organisation des États Américains, Chile-Uruguay Free Trade Agreement, 2016 : http://www.sice.oas.org/TPD/CHL_URY/CHL_URY_e.asp (en anglais).
- 264 Gouvernement du Canada, Accord de libre-échange Canada-Chili, 1997, Appendice II : Chapitre N bis : Commerce et genre : http://international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/chile-chili/fta-ale/2017_Amend_Modif-App2-Chap-N.aspx?lang=eng (en anglais).
- 265 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur le droit à l'alimentation, A/HRC/31/51, 2015, par. 6 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/31/51>
- 266 Ibid, par. 42.
- 267 Ibid, par. 41.
- 268 Ibid, par. 45.
- 269 Ibid.
- 270 Organisation mondiale du commerce, Accord sur l'agriculture, 1995 : https://www.wto.org/french/docs_f/legal_f/14-ag_01_f.htm
- 271 Ibid.
- 272 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Genre et commerce : Panorama, 2006 :
- 273 Ibid.
- 274 Ibid.
- 275 Sumati Nair, Sarah Sexton, Preeti Kirbat, A Decade after Cairo: Women's Health in the Free Market Economy in Indian Journal of Gender Studies, 2006, pp. 171-193 : <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/097152150601300203?journalCode=ijgb> (en anglais).
- 276 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport de la Rapporteuse spéciale sur le droit à l'alimentation, A/HRC/31/51, 2015, par. 43 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/31/51>
- 277 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development - Gender, Genre et commerce : Panorama, 2006 : <http://www.albacharia.ma/xmlui/bitstream/handle/123456789/31674/1480Genre%20et%20commerce.pdf?sequence=1>
- 278 Gouvernement de Finlande, National Action Plan for the Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p. 16 : <https://globalnaps.org/issue/trade/> (en anglais).
- 279 Institut international pour l'environnement et le développement, Tanzania Women Lawyers Association, Strengthening Women's Voices in the Context of Agricultural Investments: Lessons from Tanzania, 2016, p. 32 : <http://pubs.iied.org/pdfs/12593IIED.pdf> (en anglais).
- 280 Ibid.
- 281 Organisation mondiale du commerce, Examen des politiques commerciales, WT/TPR/S/324/Rev.1, aucune date, p. 382 : <https://docsonline.wto.org/dol2fe/>

- [Pages/FE_Search/FE_S_S009-DP.aspx?language=E&CatalogueIdList=226744,134794,97313,81745,14288,48237&CurrentCatalogueIdIndex=0&FullTextHash=&HasEnglishRecord=True&HasFrenchRecord=True&HasSpanishRecord=True](https://www.wto.org/fr/fe_search/fe_s_s009-dp.aspx?language=E&CatalogueIdList=226744,134794,97313,81745,14288,48237&CurrentCatalogueIdIndex=0&FullTextHash=&HasEnglishRecord=True&HasFrenchRecord=True&HasSpanishRecord=True)
- 282 Organisation mondiale du commerce, Annexe 1 Botswana, 2001, p. 72 : https://www.wto.org/french/tratop_f/tpr_f/s114-1_f.doc
- 283 Organisation mondiale du commerce, Examen des politiques commerciales - Rapport du secrétariat - Malawi, 2016, p. 47 : https://www.wto.org/french/tratop_f/tpr_f/s335_f.pdf
- 284 Commission économique pour l'Afrique des Nations Unies, La Zone de libre-échange continentale (ZLEC) en Afrique, vue sous l'angle des droits de l'homme, 2017, p. 100 : https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/2017_09_cfta_hria_publication_fre.pdf
- 285 Gouvernements de la République du Botswana, le Royaume du Lesotho, la République de Namibie, la République d'Afrique du Sud et le Royaume du Swaziland, Accord entre les pays de l'Union douanière d'Afrique australe (SACU) de 2002, Article 26 : <https://wits.worldbank.org/GPTAD/PDF/archive/SACU.pdf> (en anglais).
- 286 Par exemple, les importations de farine de blé ont été interdites pendant la moitié de 2009 au Swaziland : Africa Trade Policy Notes, Ian Gillson, Deepening Regional Integration to Eliminate the Fragmented Goods Market in Southern Africa, Note #9, 2010 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/251341468194328603/pdf/601100BRI0Afri1IntegrationREDESIGN3.pdf> (en anglais).
- 287 Ian Gillson, Deepening Regional Integration to Eliminate the Fragmented Goods Market in Southern Africa, 2010, p. 7 : <http://documents.worldbank.org/curated/en/251341468194328603/pdf/601100BRI0Afri1IntegrationREDESIGN3.pdf> (en anglais).
- 288 Conseil économique et social des Nations Unies, La mondialisation et ses effets sur la pleine jouissance de tous les droits de l'homme, E/CN.4/2002/54, 2002, p. 15 : <http://undocs.org/fr/E/CN.4/2002/54>
- 289 Gender & Development Network, Why Join GADN?, 2018 : <http://gadnetwork.org/why-join-the-gadnetwork> (en anglais).
- 290 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development – Gender, Genre et commerce : Panorama, 2006, p. 42 : French. Alternative link to french version: <http://www.albacharia.ma/xmlui/bitstream/handle/123456789/31674/1480Genre%20et%20commerce.pdf?sequence=1>
- 291 Organisation mondiale du commerce, Aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce https://www.wto.org/french/docs_f/legal_f/31bis_trips_01_f.htm]
- 292 Gehl Sampath Padmashree, Gender and the Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights: Exploring some Interlinkages, 2004 : <http://oro.open.ac.uk/11411/> (en anglais).
- 293 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development – Gender, Genre et commerce : Panorama, 2006 : <http://www.albacharia.ma/xmlui/bitstream/handle/123456789/31674/1480Genre%20et%20commerce.pdf?sequence=1>
- 294 Nations Unies, Convention sur la diversité biologique, 1992, article 8 : <https://www.cbd.int/doc/legal/cbd-fr.pdf>
- 295 Ibid, articles 1 et 8(j).
- 296 Gehl Sampath Padmashree, Gender and the Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights: Exploring some Interlinkages, 2004, article 27(3) (b) : <http://oro.open.ac.uk/11411/> (en anglais).
- 297

- 298 Zo Randriamaro, BRIDGE: Development – Gender, Genre et commerce : Panorama, 2006, p. 26 : <http://www.albacharia.ma/xmlui/bitstream/handle/123456789/31674/1480Genre%20et%20commerce.pdf?sequence=1>
- 299 Gehl Sampath Padmashree, Gender and the Agreement on Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights: Exploring some Interlinkages, 2004 : <http://oro.open.ac.uk/11411/> (en anglais).
- 300 Ibid.
- 301 ONU Femmes, Facts and Figures: HIV and AIDS, 2018 : <http://www.unwomen.org/fr/what-we-do/hiv-and-aids/facts-and-figures>
- 302 Celine Salcedo-La Viña, Maitri Morarji, Making Women's Voices Count in Community Decision-Making on Land and Investment, 2016, pp. 18-19 : https://www.wri.org/sites/default/files/Making_Womens_Voices_Count_In_Community_Decision-Making_On_Land_Investments.pdf (en anglais).
- 303 Ibid.
- 304 Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, n°7 Droit coutumier et savoirs traditionnels, 2016, p. 3 : https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/fr/wipo_pub_tk_7.pdf
- 305 Ibid.
- 306 Conseil économique et social des Nations Unies, Impact sur les droits de l'homme de l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce, E/CN.4/Sub.2/2001/13, 2001 : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G01/143/46/PDF/G0114346.pdf?OpenElement>
- 307 Ibid.
- 308 Keith Alcorn, Brazil Issues Compulsory License on Efavirenz, 2007 : <http://www.aidsmap.com/Brazil-issues-compulsory-license-on-efavirenz/page/1427206/>, <https://www.ictsd.org/brazil-issues-compulsory-licence-for-aids-drug> (en anglais).
- 309 Centre international pour le commerce et le développement durable, Bridges, Brazil Grants Compulsory License, 2017, Volume 11, Numéro 3 : <https://www.ictsd.org/bridges-news/bridges/news/brazil-grants-compulsory-license> (en anglais).
- 310 Rachel Mousslé, AWID, Challenging Corporate Power, 2016, p. 44 : https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/ccp_fullreport_eng.pdf (en anglais).
- 311 Ibid.
- 312 Ibid, p. 91.
- 313 Comité des politiques de développement des Nations Unies, What LDC Graduation Will Mean for Bangladesh's Drugs Industry, 2017 : <https://www.un.org/ldcportal/what-ldc-graduation-will-mean-for-bangladeshs-drugs-industry/> (en anglais).
- 314 Organisation internationale des employeurs, Faire de l'accès aux voies de recours une réalité pour tous : Recommandations pour les gouvernements et les institutions de l'ONU, 2014, p. 2 : <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dump-File&t=f&f=110777&token=7524fa495b5e38571f5d7bd43515223854dd560e>
- 315 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" des Nations Unies, HR/PUB/11/04, 2011 : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf
- 316 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Business and Human Rights: Enhancing Accountability and Access to Remedy, 2014 : <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyProject2.pdf> (en anglais).

- 317 Gender & Development Network, CORE, Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate Gender Equality and Women's Human Rights, 2015 : http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf (en anglais).
- 318 Ibid.
- 319 Ibid.
- 320 Assemblée générale de l'ONU, Droits de l'homme et sociétés transnationales et autres entreprises : Accès à des voies de recours effectives énoncée dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies, A/72/162, 2017, par. 25, 30 : <http://undocs.org/fr/A/72/162>]
- 321 Ama Marston, Women, Business and Human Rights: A Background Paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice, 2014 : <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf> (en anglais).
- 322 Verité, Women at Work in Global Supply Chains, aucune date : <https://www.verite.org/women-work-global-supply-chains/> (en anglais).
- 323 Assemblée générale de l'ONU, Droits de l'homme et sociétés transnationales et autres entreprises : Accès à des voies de recours effectives énoncée dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme: mise en œuvre du cadre de référence «protéger, respecter et réparer» des Nations Unies, A/72/162, 2017, par. 30 : <http://undocs.org/fr/A/72/162>
- 324 Christina Hill, Chris Madden, Nina Collins, Oxfam Australia, A Guide to Gender Impact Assessments for the Extractive Industries, 2017, p. 4 : https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2017/04/2017-PA-001-Gender-impact-assessments-in-mining-report_FA_WEB.pdf (en anglais).
- 325 Ama Marston, Women, Business and Human Rights: A Background Paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice, 2014 : <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf> (en anglais).
- 326 Ibid.
- 327 Gender & Development Network, CORE, Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate Gender Equality and Women's Human Rights, 2015 : http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf (en anglais).
- 328 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Groupe de travail chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique, A/HRC/26/39, 2014, par. 20 : <http://undocs.org/fr/A/HRC/26/39>
- 329 Conseil de l'Europe, Union européenne, Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Five Eastern Partnership Countries, 2016 : <https://rm.coe.int/16806b0f41> (en anglais).
- 330 Groupe de la Banque mondiale, Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal, 2015 : <http://pubdocs.worldbank.org/en/810421519921949813/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf> (en anglais).
- 331 Ibid.
- 332 Gender & Development Network, CORE, Why National Action Plans on Business and Human Rights Must Integrate Gender Equality and Women's Human Rights, 2015 : http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf (en anglais).
- 333 International Corporate Accountability Roundtable, CORE, la Coalition européenne pour la responsabilité

- sociale et environnementale des entreprises, Le troisième pilier : L'accès à la justice dans le cadre des atteintes aux droits de l'homme commises par les entreprises transnationales, 2013, p. 75 : <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/5866e2c89de4bbfbbf65ad/ec/1483137743072/Le-Troisieme-Pilier.pdf>
- 334 Ibid.
- 335 Ama Marston, Women, Business and Human Rights: A Background Paper for the UN Working Group on Discrimination Against Women in Law and Practice, 2014 : <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/BackgroundPaper4.pdf> (en anglais).
- 336 Ces pays sont les suivants : l'Allemagne, la Belgique, le Chili, la Colombie, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République Tchèque, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse.
- 337 Organisation internationale du Travail, Les femmes au travail, Tendances 2016, p. 60 : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483203.pdf
- 338 Ibid.
- 339 Ibid.
- 340 Ibid.
- 341 Jennifer Zerk, rapport pour le HCDH, Corporate Liability for Gross Human Rights Abuses: Towards a Fairer and More Effective System of Domestic Law Remedies, 2014, p. 87 : <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/StudyDomesticLawRemedies.pdf> (en anglais).
- 342 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific et Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transitional Corporations and other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017, p. 7 : <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf> (en anglais).
- 343 Antoni Pigrau Solé, Maria Álvarez Tonré, Antonio Cardesa-Salzmann, Maria Font I Mas, Daniel Iglesias Márquez, Jordi Jaria I Manzano, Droits de l'homme et entreprises européennes : Guide pratique à l'attention des organisations de la société civile et des défenseurs des droits de l'homme, 2016 : http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2016/09/DROITS_DE_LHOMME_ET_ENTREPRISES_EUROPEENNES_FR.pdf
- 344 Business & Human Rights Resource Centre, Walmart Lawsuit, aucune date : <https://www.business-humanrights.org/en/walmart-lawsuit-re-gender-discrimination-in-usa> (en anglais).
- 345 Ibid.
- 346 Ibid.
- 347 ONU Femmes, Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 : Transformer les économies, Réaliser les droits, 2015, p. 99 : <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-fr.pdf?la=fr&vs=1639>
- 348 Ibid.
- 349 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on Multi-stakeholder Engagement Across 'Protect, Respect and Remedy' – Reflections from Discussions at the 2015 Annual United Nation Forum on Business and Human Rights, A/HRC/32/45/Add.3, 2016, par. 21: <http://>

- www.refworld.org/pdfid/576156f54.pdf (en anglais).
- 350 Peter Boyle, Green Left Weekly, Photos & Story: Cambodia's Garment Workers Confront Multinationals, 2013 : <https://www.greenleft.org.au/content/photos-story-cambodias-garment-workers-confront-multinationals> (en anglais).
- 351 Alex Pearlman, Global Post, Cambodian Workers Win \$200,000 Settlement from Walmart, H&M, 2013 : <https://www.pri.org/stories/2013-03-03/cambodian-workers-win-200000-settlement-walmart-hm> (en anglais).
- 352 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on Multi-stakeholder Engagement Across 'Protect, Respect and Remedy' – Reflections from Discussions at the 2015 Annual United Nation Forum on Business and Human Rights, A/HRC/32/45/Add.3, 2016, par. 21 : <http://www.refworld.org/pdfid/576156f54.pdf> (en anglais).
- 353 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific et Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transitional Corporations and Other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017, p. 11 : <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf> (en anglais).
- 354 Inmaculada Barcia, Association pour les droits de la femme et le développement, Notre droit à la sécurité : Une approche holistique à la protection des Femmes défenseuses des droits humains, 2014 : https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Our%20Right%20To%20Safety_FR.pdf
- 355 Assemblée générale de l'ONU, Situation des défenseurs des droits de l'homme, A/72/170, 2017, par. 19: <http://undocs.org/fr/A/72/170>
- 356 Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises, Informal Background note Human Rights Defenders and Civic Space: The Business & Human Rights Dimension, aucune date, p. 3 : https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/UNWG_ProjectHRDsBackgroundNote12052017.pdf (en anglais).
- 357 Alliance globale des institutions nationales des droits de l'homme, Déclaration de Marrakech 'Élargir l'espace civique, promouvoir et protéger les défenseurs des droits de l'homme, avec un accent spécifique sur les femmes : le rôle des institutions nationales des droits de l'homme', 2018, par. 14 : https://www.cncdh.fr/sites/default/files/la_declaration_de_marrakech_12_octobre_2018_vf.pdf
- 358 Front Line Defenders, Rapport annuel sur les défenseurs des droits humains en danger en 2017 : <https://www.frontlinedefenders.org/fr/resource-publication/annual-report-human-rights-defenders-risk-2017>
- 359 Inmaculada Barcia, Association pour les droits de la femme et le développement, Notre droit à la sécurité : Une approche holistique à la protection des Femmes défenseuses des droits humains, 2014, p. 33 : https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/Our%20Right%20To%20Safety_FR.pdf
- 360 Ibid.
- 361 SOMO, The Patchwork of Non-judicial Grievance Mechanisms: Addressing the Limitations of the Current Landscape, 2014 : <https://www.grievancemechanisms.org/attachments/ThePatchworkofNonJudi->

- [cialGrievanceMechanisms.pdf](#) (en anglais).
- 362 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme : Mise en œuvre du cadre de référence « protéger, respecter et réparer » des Nations Unies, HR/PUB/11/04, 2011, Principe 31 : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf
- 363 Assemblée générale de l'ONU, Droits de l'homme et sociétés transnationales et autres entreprises, A/72/162, 2017, par. 28 : <http://undocs.org/fr/A/72/162>
- 364 Ibid, par. 31.
- 365 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific et Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017 : <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf> (en anglais).
- 366 Office of the Compliance Advisor Ombudsman, Compliance Advisor Ombudsman: 2014 Annual Report : <http://www.cao-ombudsman.org/publications/documents/CAOANNUALREPORT2014.pdf> (en anglais).
- 367 International Women's Rights Action Watch Asia Pacific et Landesa Center for Women's Land Rights, Submission to the UN Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises on Access to Remedy, 2017 : <https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Joint-submission-on-access-to-remedy-women-long-version.pdf> (en anglais).
- 368 Gouvernement du Danemark, Danish National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, pp. 20-21; Government of Norway, Business and Human Rights: National Action Plan for the Implementation of the UN Guiding Principles, 2015, pp. 40-41 : <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/> (en anglais).
- 369 Gouvernement du Danemark, Danish National Action Plan – Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2014, p. 30 : <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/> (en anglais).
- 370 Gouvernement de Norvège, Business and Human Rights: National Action Plan for the Implementation of the UN Guiding Principles, 2015, p. 41 : <https://globalnaps.org/issue/non-judicial-grievance-mechanisms/> (en anglais).
- 371 Newmont, Operations and Projects/ Africa/ Ahafo-Ghana/ Community, aucune date : <https://www.newmont.com/operations-and-projects/africa/ahafo-ghana/community/default.aspx> (en anglais).
- 372 Société financière internationale, Addressing Grievances from Project-Affected Communities, 2009, p. 9 : <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/cbe-7b18048855348ae6cfe6a6515bb18/IFC%2BGrievance%2BMechanisms.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=cbe-7b18048855348ae6cfe6a6515bb18> (en anglais).
- 373 Ibid.
- 374 Fair Wear Foundation, Antiharassment Committees, aucune date : <https://www.fairwear.org/vaw-prevention/#!/content/https://www.fairwear.org/vaw-prevention/antiharassment-committees-intro/> (en anglais).
- 375 BSR, Empowering Female Workers in the Apparel industry, 2017, p. 18 : <https://>

- www.bsr.org/reports/BSR_Empowering_Female_Workers_in_the_Apparel_Industry.pdf (en anglais).
- 376 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 20th Anniversary of the UN Declaration on Human Rights Defenders: Joint Statement by a Group of Chairs, Vice-Chairs and Members of the United Nations Human Rights Treaty Bodies and the UN Special Rapporteur on Human Rights Defenders, HRI/MC/2015/6, 2015 : <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23154&LangID=E> (en anglais).
- 377 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, article 1 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- 378 ONU Femmes Centre de formation, Glossaire d'égalité de sexes, aucune date : <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>
- 379 Ibid.
- 380 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, , par. 3-14 : [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(French\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(French).pdf)
- 381 Ibid.
- 382 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Submitting information to the Working Group on Discrimination against Women in Law and in Practice, aucune date : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/SubmissionInformation.aspx> (en anglais)
- 383 Kimberle Crenshaw, Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, 1991 : https://www.jstor.org/stable/1229039?seq=2#metadata_info_tab_contents (en anglais)
- 384 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 25, , par. 15 : [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(French\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(French).pdf)
- 385 Nations Unies, Charte des Nations Unies, 1945, préambule, <http://www.un.org/fr/sections/un-charter/preamble/index.html>
- 386 Ibid, article 1.
- 387 Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948, article 2 : https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/frn.pdf
- 388 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, article 3 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> Translator's note : suggest deleting « ONU Femmes » in the reference to the UN Convention
- 389 Ibid, article 2(e).
- 390 Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandation générale n° 28, CEDAW/C/GC/28, par. 28 : <https://undocs.org/fr/CEDAW/C/GC/28>
- 391 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, article 4 : <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> Translator's note : suggest deleting « ONU Femmes » in the reference to the UN Convention
- 392 Le mandat du Comité et l'administration de la Convention sont définis aux articles 17 à 30 de la Convention ;, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, articles 17 – 30 : <https://www.ohchr.org/>

- [FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx](#)
- 393 Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, Recommandations générales, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (en anglais).
- 394 Assemblée générale de l'ONU, Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, A/RES/54/4, 1999 : <https://undocs.org/fr/A/RES/54/4>
- 395 Organisation internationale du Travail, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, article 2(d) : <https://www.ilo.org/declaration/lang--fr/index.htm>
- 396 Organisation internationale du Travail, Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, 1975, article 1(1) : [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635\(1975-58-series-A\)101-106.pdf#page=3](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635(1975-58-series-A)101-106.pdf#page=3)
- 397 Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, 2003 : <http://www.achpr.org/fr/instruments/women-protocol/>
- 398 Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, A/CONF.177/20, 1995 : <http://undocs.org/fr/A/CONF.177/20>
- 399 ONU Femmes, Commission sur la condition de la femme, aucune date : <http://www.unwomen.org/fr/csw>
- 400 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Groupe de travail chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique, A/HRC/26/39, 2014, par. 19 : <https://undocs.org/fr/A/HRC/26/39>
- 401 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Étude finale sur les flux financiers illicites, les droits de l'homme et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'Expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, en particulier des droits économiques, sociaux et culturels, A/HRC/31/61, 2016, par. 24 - 25 : <http://www.undocs.org/fr/A/HRC/31/61>
- 402 Assemblée générale de l'ONU, Traite des êtres humains, en particulier les femmes et les enfants, A/71/303, 2016, par. 25 : <https://undocs.org/fr/A/71/303>
- 403 Ibid, par. 40.
- 404 Assemblée générale des Nations Unies, Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030, A/RES/70/1, 2015 : http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F
- 405 Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, Rapport du Rapporteur spécial sur le droit au développement, A/HRC/36/49, par. 31 : <https://undocs.org/fr/A/HRC/36/49>
- 406 Shift, What Do the UN Sustainable Development Goals Have To Do with Corporate Respect for Human Rights?, 2016 : <https://www.shiftproject.org/resources/viewpoints/sustainable-development-goals-corporate-respect-human-rights/> (en anglais)
- 407 Ibid.

L'Institut danois des droits de l'homme (IDDH) est une institution nationale des droits de l'homme indépendante, structurée conformément aux Principes de Paris des Nations Unies et ayant obtenu l'accréditation de statut 'A'. L'institut, créé en vertu de la loi en 2002, poursuit le mandat octroyé au Centre danois des droits de l'homme en 1987. Il comprend la conduite de travaux de recherche, d'analyse, d'information, d'éducation, de documentation et la mise en œuvre de programmes nationaux et internationaux.

L'objectif principal de l'Institut est de promouvoir et développer des connaissances portant sur les droits humains au niveaux national, régional et international, en se basant sur le principe que les droits humains sont universels, mutuellement interdépendants et indissociables. L'institut considère que toute société doit reposer sur le principe de l'État de droit, en vertu duquel l'État protège les individus et leur impose des obligations tout en défendant les groupes les plus défavorisés et marginalisés au sein de la société.

L'institut coopère avec les organisations et les autorités publiques au Danemark, les établissements universitaires et les organisations humanitaires de pays étrangers, ainsi qu'avec le Conseil de l'Europe, l'Union européenne, l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe, les Nations Unies, la Banque mondiale et un large éventail de donateurs internationaux. Dans le cadre de son mandat défini par la loi, l'Institut peut mener un dialogue direct avec les acteurs privés. L'objectif de ce dialogue est de répondre aux incidences des activités des entreprises, à la fois positives et négatives, sur les droits humains dans le monde. L'Institut s'efforce de diffuser auprès du public les connaissances acquises dans le cadre de la conduite de ses projets portant sur le dialogue avec les entreprises, afin de faire avancer la question des droits humains plus largement dans le secteur des entreprises.

L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME