

**Conseil des droits de l'homme****Quarante et unième session**

24 juin-12 juillet 2019

Point 3 de l'ordre du jour

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement****Prise en compte des questions de genre dans les Principes
directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme****Rapport du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme
et des sociétés transnationales et autres entreprises****Résumé*

Dans le présent rapport, soumis au Conseil des droits de l'homme en application des résolutions 17/4 et 35/7 du Conseil, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises souligne les incidences différenciées et disproportionnées des activités commerciales sur les femmes et les filles. Il élabore un cadre pour la prise en compte des questions de genre applicable aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et propose des orientations pour chacun des 31 principes directeurs. Les États et les entreprises devraient mettre en œuvre les Principes directeurs en tenant compte du cadre et des orientations qui figurent dans le présent rapport et son annexe.

* Il a été convenu que le présent rapport serait publié après la date normale de publication en raison de circonstances indépendantes de la volonté du soumetteur.



I. Introduction

A. Contexte

1. Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises donne des orientations aux États et aux entreprises sur la manière de prendre en compte les questions de genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, afin d'appliquer le cadre « protéger, respecter et réparer » à la réalisation des droits des femmes dans le contexte des violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Toute référence aux « femmes » dans le présent rapport doit être entendue comme incluant les filles ainsi que les femmes transgenres et intersexes.

2. Le contexte général du rapport est défini par trois grands facteurs. Premièrement, comme le Groupe de travail l'a noté dans le rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session, les titulaires de droits ne constituent pas un groupe homogène¹. Par conséquent, les mesures telles que les lois, les règlements, les politiques, les plans, les pratiques et les décisions visant à mettre en œuvre les Principes directeurs doivent tenir compte des différences entre les titulaires de droits. Les activités des entreprises ont des incidences néfastes différenciées et disproportionnées sur les femmes. Les femmes peuvent également se heurter à d'autres obstacles lorsqu'elles cherchent à former des recours utiles. En outre, en raison de formes multiples et croisées de discrimination, chaque femme est touchée différemment par les activités des entreprises en fonction de son âge, de sa couleur, de sa caste, de sa classe sociale, de son appartenance ethnique, de sa religion, de sa langue, de son degré d'alphabétisation, de son accès aux ressources économiques, de son état civil, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son handicap, de son lieu de résidence, de son statut migratoire, de sa condition d'autochtone ou de son appartenance à une minorité.

3. Deuxièmement, étant donné que les droits fondamentaux des femmes font inaliénablement, intégralement et indissociablement partie des droits de l'homme universels², les États et les entreprises devraient prendre des mesures concrètes pour recenser, prévenir et réparer les discriminations et les inégalités fondées sur le genre dans tous les domaines de la vie. Comme on le verra plus loin, il est question du genre et des droits fondamentaux des femmes à plusieurs reprises dans les Principes directeurs. Toutefois, ni les États ni les entreprises n'ont accordé l'attention voulue à l'égalité des sexes dans l'exercice de leurs obligations et responsabilités respectives au titre des Principes directeurs. La faible prise en compte des questions de genre dans les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits de l'homme³ et le fait que la législation en vigueur concernant l'esclavage moderne s'applique indifféremment aux deux sexes témoignent de cette situation⁴. Les consultations organisées par le Groupe de travail ont révélé que de nombreuses entreprises reléguent l'égalité des sexes à un exercice se limitant à cocher des cases, sans véritablement s'attaquer aux formes structurelles d'inégalité. Les États et les entreprises pourraient donc gagner à recevoir des orientations précises et pratiques dans ce domaine aux fins de la mise en œuvre des Principes directeurs.

4. Troisièmement, conformément à la résolution 17/4 du Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail a pour mandat explicite de tenir compte des questions de genre dans tous ses travaux. Conformément à ce mandat, il s'est penché sur les questions d'égalité des sexes au moment d'élaborer ses rapports et d'effectuer des visites dans les pays⁵. Le projet lié à l'optique de genre qu'il a lancé en 2017 et dont découle le présent rapport vise à faire de

¹ A/72/162, par. 26.

² Déclaration et Programme d'action de Vienne, première partie, par. 18.

³ Voir <https://globalnaps.org/issue/gender-womens-rights/>.

⁴ Surya Deva, « Slavery and gender-blind regulatory response », Cambridge Core blog (8 mars 2019). Disponible à l'adresse : <http://blog.journals.cambridge.org/2019/03/08/slavery-and-gender-blind-regulatory-responses/>.

⁵ Voir, par exemple, A/72/162, A/HRC/41/43/Add.1 et A/HRC/38/48/Add.1.

l'égalité des sexes une question transversale dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme⁶.

B. Objectifs

5. Dans le présent rapport, le Groupe de travail s'efforce d'atteindre un objectif principal et deux objectifs secondaires. L'objectif principal est de donner aux États et aux entreprises des orientations sur la prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Le Groupe de travail propose un cadre en trois étapes – évaluation tenant compte des questions de genre, application de mesures et mise en place de recours visant à améliorer la situation relative des femmes – et s'appuie sur ce cadre pour élaborer des orientations s'appliquant à chacun des 31 principes directeurs (voir l'annexe).

6. Les deux objectifs secondaires interdépendants du rapport sont les suivants : a) sensibiliser l'opinion à la nécessité de prendre en compte les questions de genre dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme ; et b) mettre en évidence les bonnes pratiques suivies à cette fin par les États et les entreprises⁷.

C. Méthode

7. Le cadre et les orientations proposés dans le présent rapport et son annexe s'appuient sur les normes existantes en matière d'égalité des sexes. L'adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de la Déclaration et du Programme d'action de Vienne et de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing montre qu'il faut adopter des mesures particulières afin de parvenir à une égalité réelle entre les sexes. Les normes en vigueur dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme tiennent de plus en plus souvent compte de l'égalité des sexes et des droits des femmes. Les Principes d'autonomisation des femmes et le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises illustrent cette tendance⁸.

8. Le rapport, ainsi que la compilation des bonnes pratiques, s'inspire également : a) des travaux de diverses organisations internationales et organismes des Nations Unies, organes conventionnels et procédures spéciales ; b) des informations communiquées par des États, des entreprises, des associations professionnelles, des organisations de la société civile et des universitaires en réponse à un appel ouvert à contributions lancé par le Groupe de travail⁹ ; et c) des enseignements tirés des consultations régionales multipartites que le Groupe de travail a tenues à Bangkok, à Genève, à Mexico, à Nairobi, à New Delhi, à Ottawa, à Suva et à Sydney¹⁰.

D. Portée et limites

9. On trouvera dans le présent rapport des orientations ayant trait aux trois piliers des Principes directeurs qui sont destinées aux États et aux entreprises. Le terme « genre » renvoie aux rôles et aux relations de pouvoir définis par la société entre les hommes, les femmes et les personnes de genre non binaire, qui peuvent tous être touchés différemment par les activités des entreprises. Toutefois, étant donné que les femmes ont toujours été victimes de discrimination du fait des normes patriarcales et des structures de pouvoir en place, les orientations figurant dans le rapport ne concernent que les femmes, bien que le cadre proposé ici puisse être appliqué à tous les groupes de titulaires de droits. Ces

⁶ Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

⁷ Des exemples précis de ces bonnes pratiques seront publiés sur le site Web du Groupe de travail. Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

⁸ Voir aussi « Stakeholder statement on implementing gender-responsive due diligence and ensuring the human rights of women in mineral supply chains ». Disponible à l'adresse suivante : <https://mneguidelines.oecd.org/Stakeholder-Statement-Implementing-Gender-Responsive-Due-Diligence-and-ensuring-human-rights-of-women-in-Mineral-Supply-Chains.pdf>.

⁹ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/2018Survey2.aspx.

¹⁰ Voir <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>.

orientations devraient être lues en parallèle avec d'autres normes applicables, telles que les normes de conduite professionnelle publiées par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, qui visent à lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes, et les Principes régissant les entreprises dans le domaine des droits de l'enfant.

10. Les orientations figurant dans le présent rapport sont de nature générale : elles s'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises, quels que soient la taille de celles-ci, leur secteur d'activité, leur emplacement, le contexte dans lequel elles exercent leurs activités, la répartition de leur capital et leur structure. Toutefois, il serait utile d'élaborer des orientations particulières pour les différents types d'entreprises (par exemple les entreprises informelles, les petites et moyennes entreprises et les sociétés multinationales). De même, les entreprises pourraient gagner à recevoir des orientations complémentaires adaptées aux difficultés qu'elles rencontrent dans le secteur où elles opèrent.

II. Les femmes, les entreprises et les droits de l'homme : les enjeux

11. Les femmes représentent près de la moitié de la population mondiale. Malgré les dispositions antidiscriminatoires prévues par les constitutions et les lois de nombreux pays, les femmes continuent dans la pratique de subir diverses formes de discrimination et de violence dans toutes les sphères de la vie en raison de normes sociales discriminatoires, de structures de pouvoir patriarcales et de stéréotypes sexistes. Par exemple, la Banque mondiale a récemment indiqué que le score global moyen de l'indice Les Femmes, l'Entreprise et le Droit est de 74,71, ce qui indique que dans le cadre d'une économie classique, la loi n'accorde aux femmes que trois quarts des droits qu'ont les hommes dans les domaines examinés¹¹. Au 1^{er} janvier 2019, seulement 24,3 % des parlementaires nationaux dans le monde étaient des femmes¹². En 2018, seulement 4,8 % des directeurs généraux des sociétés du Fortune 500 étaient des femmes¹³, et les femmes ne représentaient que 8 % des réalisateurs des 250 films les plus populaires d'Hollywood¹⁴. Au niveau mondial, 65 % seulement des femmes ont un compte bancaire, contre 72 % des hommes¹⁵, et moins de 20 % des terres appartiennent à des femmes¹⁶. Environ 21 % des femmes âgées de 20 à 24 ans se sont mariées lorsqu'elles étaient enfants¹⁷, tandis que 71 % du nombre estimé de victimes d'esclavage moderne sont des femmes¹⁸. Il y a dans le monde 327 millions de femmes de moins que d'hommes qui ont un smartphone et peuvent accéder à l'Internet mobile¹⁹.

12. La contribution des femmes à l'économie n'est pas reconnue (par exemple, les travaux ménagers) ou est sous-estimée (par exemple, dans les professions et branches féminisées). Bien que ce soient les femmes qui effectuent la majeure partie des travaux domestiques (comme s'occuper des enfants et des personnes âgées, malades ou handicapées dans la famille), la plupart d'entre elles ne sont pas rémunérées pour ce travail. Les femmes sont surreprésentées dans le travail informel, occasionnel et à temps partiel dans le monde entier, ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement de nombreuses branches, où elles sont plus

¹¹ Banque mondiale, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2019 : une décennie de réformes* (Washington), p. 3.

¹² Union interparlementaire, « Les femmes dans les parlements nationaux ». Disponible à l'adresse : <http://archive.ipu.org/wmn-f/world.htm>.

¹³ Voir <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/>.

¹⁴ Martha M. Lauzen, « The celluloid ceiling : the behind-the-scenes employment of women on the top 100, 250 and 500 films of 2018 » (2019). Disponible à l'adresse : https://womenintvfilm.sdsu.edu/wp-content/uploads/2019/01/2018_Celluloid_Ceiling_Report.pdf.

¹⁵ Voir <https://globalindex.worldbank.org/basic-page-overview>.

¹⁶ Voir www.weforum.org/agenda/2017/01/women-own-less-than-20-of-the-worlds-land-its-time-to-give-them-equal-property-rights/.

¹⁷ Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), « Child marriage: latest trends and future prospects » (2018), p. 2.

¹⁸ Voir www.globallaveryindex.org/2018/findings/highlights/.

¹⁹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate* (2018), p. 13.

vulnérables à l'exploitation et aux abus²⁰. En outre, les femmes sont victimes de discrimination liée à la grossesse et à la maternité, sont sous-représentées dans les postes de direction et sont payées, en moyenne, environ 20 % de moins que les hommes dans le monde²¹.

13. Les syndicats pourraient jouer un rôle clef dans la protection des droits des femmes et dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail organisé. Toutefois, plusieurs facteurs (comme les valeurs patriarcales et les responsabilités familiales) empêchent de nombreuses travailleuses de jouer un rôle actif dans les syndicats. De plus, comme les femmes restent peu nombreuses aux postes de décision dans la plupart des syndicats, il arrive bien souvent que leurs préoccupations en matière de droits de l'homme soient négligées ou ne soient pas prises au sérieux. Ces facteurs sapent la contribution que les syndicats peuvent apporter à la promotion de l'égalité des sexes au travail.

14. Les consultations du Groupe de travail ont confirmé que le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre sont omniprésents dans tous les domaines de la vie : à la maison, dans les établissements d'enseignement, au travail, dans le sport, sur les marchés, dans les transports publics, dans les réunions sociales, dans le cyberspace et dans la communauté en général. Il ressort de ces consultations que les demandes de faveurs sexuelles en échange de meilleures conditions de travail sont courantes et que, dans les industries extractives, les violences sexuelles commises par des agents de sécurité constituent un problème endémique. Pourtant, sur 189 pays examinés, 45 sont dépourvus de loi sur la violence domestique et 59 n'ont pas de loi protégeant les femmes contre le harcèlement sexuel au travail²². De multiples obstacles, notamment la peur de la stigmatisation sociale, de la perte d'emploi et d'une victimisation accrue, découragent les femmes de dénoncer le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre.

15. Lorsqu'elles commercialisent et fournissent des produits et des services, de nombreuses entreprises ont tendance à perpétuer les stéréotypes sexistes, à banaliser les normes sociales discriminatoires ainsi qu'à réduire au rang d'objet et à sexualiser le corps des femmes, entraînant une marchandisation des femmes. Ainsi, la manipulation numérique des images de femmes dans les publicités, qui vise à créer un idéal de beauté irréaliste, pousse les femmes à utiliser trop de cosmétiques, à recourir à des régimes malsains ou à subir des opérations de chirurgie esthétique²³. Sous certaines formes extrêmes, les entreprises jouent un rôle dans la traite des femmes à des fins d'exploitation sexuelle²⁴, y compris la production de pornographie.

16. En général, les situations de conflit et d'après-conflit²⁵, dans lesquelles les entreprises peuvent exercer leurs activités, auxquelles elles peuvent contribuer ou dont elles peuvent bénéficier, ont également des incidences disproportionnées sur les femmes. Dans les conflits, par exemple, les violences sexuelles sont utilisées comme un moyen d'illustrer le pouvoir et la domination des hommes. En outre, il n'est pas véritablement remédié aux incidences négatives des conflits sur les droits fondamentaux des femmes dans les processus de consolidation de la paix et de justice transitionnelle car l'expérience de celles-ci n'est pas suffisamment prise en compte.

17. Étant donné que, bien souvent, les politiques en matière de commerce et d'investissement n'établissent pas de distinction entre les sexes, elles ont tendance à aggraver la discrimination existante à l'égard des femmes. L'exploitation des ressources naturelles, la fraude fiscale, les mesures d'austérité²⁶ et la privatisation des services publics ont également des effets néfastes différenciés et disproportionnés sur les femmes²⁷. En outre, la « quatrième révolution industrielle » pourrait avoir des répercussions plus négatives sur les femmes si les

²⁰ Institut danois pour les droits de l'homme, *Women in Business and Human Rights* (2018), p. 14 à 18.

²¹ Organisation internationale du Travail, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps* (Genève, 2018), p. 23.

²² Banque mondiale, *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2018* (Washington), p. 19 et 20.

²³ Voir A/HRC/32/44, par. 65 et 66.

²⁴ A/67/261, par. 9 à 11.

²⁵ Voir www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/PeaceAndSecurity.aspx.

²⁶ Voir A/73/179.

²⁷ Institut danois pour les droits de l'homme, *Women in Business*, p. 32 à 40.

mesures réglementaires adoptées n'établissent pas de distinction entre les sexes, par exemple, en raison de l'automatisation des tâches qui sont actuellement effectuées principalement par des femmes²⁸.

18. Par ailleurs, la pollution de l'environnement, les changements climatiques et l'acquisition de terres n'ont pas les mêmes incidences sur les hommes et sur les femmes. Si les activités d'une entreprise ont pour effet de polluer une source d'eau dans une zone rurale, les femmes peuvent avoir à marcher chaque jour plus longtemps pour aller chercher de l'eau potable. De même, lorsque l'achat de terres sert à exécuter des projets d'infrastructure et d'exploitation minière ou à construire un barrage, les femmes dont la source de revenus et/ou la subsistance dépendent de ces terres sont rarement consultées ou associées de manière adéquate aux processus décisionnels. Par conséquent, il leur arrive de ne pas bénéficier de manière équitable du projet de développement et de ne pas être indemnisées de la perte de leur source de revenus.

19. Les femmes qui pâtissent des activités des entreprises se heurtent à d'autres obstacles pour former des recours utiles²⁹. En effet, même si elles ont accès à certains mécanismes judiciaires, non judiciaires ou opérationnels, elles ne sont pas en mesure d'exercer des recours appropriés, étant donné que ces mécanismes s'appliquent généralement aux hommes et aux femmes de manière indifférenciée ou, pire encore, fonctionnent dans le cadre des normes patriarcales existantes.

20. Les défenseuses des droits de l'homme – qui jouent un rôle vital dans la lutte contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises et dans la promotion et la protection des droits de l'homme, y compris du droit à un recours utile – sont souvent exposées à des risques supplémentaires et différents, tels que la violence sexuelle, l'humiliation publique à caractère misogyne, le harcèlement en ligne et la violence domestique³⁰.

21. Toutes les formes de discrimination mentionnées ci-dessus montrent qu'il n'est pas tenu compte des questions de genre dans les lois, règlements, politiques, plans, pratiques, processus et décisions. La pratique générale actuelle des entreprises, qui consiste à faire preuve d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme sans distinction de sexe, illustre parfaitement le problème³¹. Au moment d'adopter une méthode de prise de décisions tenant compte des questions de genre, les États et les entreprises devraient également prendre en considération les discriminations croisées. Par exemple, une mère célibataire, une femme migrante, une lesbienne, une femme de couleur et une femme handicapée peuvent être victimes de maintes formes de discrimination et de harcèlement sexuel au travail.

III. Aperçu de normes en vigueur

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

22. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui se fonde sur la Charte internationale des droits de l'homme pour améliorer la situation relative des femmes fixe l'objectif d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de parvenir à une égalité réelle entre les sexes. Elle définit la « discrimination à l'égard des femmes » au sens large (art. 1). Elle exige que les États parties prennent toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque (art. 2 e)). Il peut s'agir notamment d'adopter des mesures temporaires spéciales – ou mesures d'action positive – pour aboutir à l'égalité réelle (art. 4).

²⁸ Voir Institute for Women's Policy Research, *Women, Automation, and the Future of Work* (2019).

²⁹ A/72/162, par. 30 ; Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, recommandation générale n° 33 (2015) sur l'accès des femmes à la justice, par. 3, 8 à 10 et 13.

³⁰ A/HRC/40/60, par. 6.

³¹ Voir Joanna Bourke Martignoni et Elizabeth Umlas, *Gender-Responsive Due Diligence for Business Actors : Human Rights-Based Approaches* (Académie de droit international humanitaire et de droits humains à Genève, 2018).

23. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a examiné plus en détail les incidences de plusieurs dispositions de la Convention. Dans sa recommandation générale n° 13 (1989) sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, le Comité propose des moyens d'empêcher la ségrégation par sexe sur le marché du travail, qui continue de poser problème dans certains secteurs à prédominance masculine, comme celui de l'extraction, ainsi que dans l'industrie textile par exemple, où les femmes sont majoritaires. Les recommandations générales n° 16 (1991) sur les femmes travaillant sans rémunération dans des entreprises familiales et n° 17 (1991) sur la mesure et la quantification du travail ménager non rémunéré des femmes et la prise en compte dudit travail dans le produit national brut du Comité traitent respectivement de la situation des travailleuses non rémunérées dans les entreprises familiales et des activités domestiques non rémunérées. Dans sa recommandation générale n° 26 (2008) concernant les travailleuses migrantes, le Comité formule, à l'intention des pays d'origine et de destination, plusieurs recommandations visant à protéger les droits des travailleuses migrantes. Dans ses recommandations générales n° 19 (1992) sur la violence à l'égard des femmes et n° 35 (2017) sur la violence à l'égard des femmes fondée sur le genre, portant actualisation de la recommandation générale n° 19, il recommande aux États de prendre des mesures pour lutter contre la violence fondée sur le genre, notamment de la part des acteurs non étatiques. Dans sa recommandation générale n° 33 (2015) sur l'accès des femmes à la justice, il présente une série de mesures visant à améliorer l'accès des femmes à la justice en cas de violation de leurs droits fondamentaux.

24. Toutes les entreprises sont tenues de respecter les normes énoncées par la Convention au titre de la responsabilité qu'elles ont de respecter les droits de l'homme conformément aux Principes directeurs. On peut brièvement examiner l'applicabilité des dispositions de la Convention aux entreprises. Conformément à l'article 5 et à l'article 6, les entreprises devraient respectivement éviter les publicités promouvant des stéréotypes sexuels et ne pas faciliter la traite des femmes (y compris l'exploitation sexuelle). Afin de respecter l'article 10, les prestataires privés de services d'enseignement devraient veiller à ce que les femmes aient le même accès que les hommes à l'éducation et à la formation professionnelle. Toutes les entreprises devraient éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans tous les aspects de l'emploi, notamment en ce qui concerne l'écart de rémunération entre les sexes, la discrimination fondée sur la grossesse et l'absence d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (art. 11). Si les femmes n'ont pas accès aux prêts bancaires et autres formes de crédit financier sur un pied d'égalité avec les hommes, il peut en résulter une violation de l'article 13 de la Convention. La pratique commerciale consistant à exiger que les femmes se soumettent à des tests de grossesse et à imposer des restrictions au mariage pendant l'emploi est contraire à l'article 16.

Déclaration et Programme d'action de Beijing

25. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing marquent une étape importante en ce sens qu'ils invitent les gouvernements, le secteur privé et les organisations de la société civile, y compris les groupes de femmes, à prendre des mesures concrètes pour réaliser l'égalité des sexes et autonomiser les femmes dans tous les aspects de la vie. La Déclaration de Beijing réaffirme que le renforcement du pouvoir d'action des femmes et leur pleine participation sur un pied d'égalité à tous les domaines de la vie sociale sont des conditions essentielles à l'égalité, au développement et à la paix (par. 13) et encourage les hommes à participer pleinement à toutes les actions visant l'égalité (par. 25).

26. Dans le Programme d'action (par. 44), les gouvernements et le secteur privé, entre autres, sont invités à prendre des mesures stratégiques pour régler les problèmes tels que la paupérisation constante et croissante des femmes ; l'inégalité d'accès à l'éducation et à la formation et les inégalités et les insuffisances dans ce domaine ; la violence à l'égard des femmes ; l'inégalité dans les structures et les politiques économiques ; et les inégalités entre les sexes dans la gestion des ressources naturelles et dans la protection de l'environnement. En outre, les banques régionales de développement, les associations régionales d'entreprises et les autres institutions régionales sont invitées à contribuer à mobiliser des ressources dans le cadre de leurs activités de prêt et autres aux fins de la mise en œuvre du Programme d'action (par. 351).

Principes d'autonomisation des femmes

27. Les Principes d'autonomisation des femmes ont été institués en 2010. Ils comprennent sept principes visant à promouvoir l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur le marché et dans la communauté. Les représentants de plus de 2 000 entreprises de différents secteurs opérant dans le monde entier ont signé une déclaration d'adhésion aux Principes³². Le nombre d'entreprises participantes, même s'il n'est pas négligeable, est assez faible à l'échelle mondiale.

28. En mars 2017, l'outil d'analyse de l'écart entre les sexes des Principes d'autonomisation des femmes a été diffusé afin d'aider les entreprises à déterminer si leurs politiques et pratiques sont conformes aux Principes et de leur permettre de concevoir d'autres mesures pour réaliser l'égalité des sexes. Un rapport de 2018 sur les tendances mondiales a révélé que, bien que 69 % des entreprises utilisant cet outil se soient engagées à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, seulement 30 % d'entre elles avaient fixé des objectifs et des cibles mesurables et assortis de délais pour réaliser l'égalité des sexes grâce aux Principes³³. Seulement 16 % des entreprises qui utilisent l'outil garantissent la participation égale des femmes et des hommes aux consultations communautaires³⁴. Il reste donc encore beaucoup à faire pour élargir et approfondir la collaboration des entreprises à l'application des Principes.

Objectifs de développement durable

29. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, dans lequel l'égalité des sexes est considérée à la fois comme une question distincte et transversale, vise, entre autres objectifs, à réaliser les droits de l'homme pour tous, l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles³⁵. L'objectif 5 concrétise cette aspiration collective par les cibles 5.1 et 5.2, qui visent à mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination et de violence (y compris à la traite et à l'exploitation sexuelle) contre toutes les femmes et les filles dans les sphères publique et privée. Parmi les autres cibles associées à l'objectif 5 figurent la cible 5.4, qui vise à valoriser les soins et travaux domestiques non rémunérés, souvent effectués par les femmes et les filles, et la cible 5.5, qui consiste à 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.

30. Les cibles 5.a à 5.c encouragent le recours aux dispositions législatives, aux politiques, aux réformes et aux technologies aux fins de l'autonomisation des femmes et des filles, qui contribue à l'égalité réelle entre les sexes. Le Programme 2030 prévoit que les entreprises ont un rôle central à jouer³⁶. Toutefois, si les États et les entreprises n'établissent pas de distinction entre les sexes dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable ou considèrent l'égalité des sexes comme une question relevant uniquement de l'objectif 5, ils risquent de laisser de côté la moitié de la population mondiale. Il convient donc de prendre en compte les questions de genre dans l'action menée pour atteindre tous les buts et objectifs du Programme 2030. Par exemple, les mesures visant à éliminer la pauvreté et la faim (objectif 1), à promouvoir un travail décent pour tous (objectif 8), à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (objectif 10), à lutter contre les changements climatiques (objectif 13), à assurer l'accès à la justice (objectif 16) et à renforcer les partenariats public-privé (objectif 17) devraient tenir compte des questions de genre.

Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises

31. Le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises donne aux entreprises des conseils pratiques pour mettre en œuvre les différentes composantes du devoir de diligence qui sont énoncées dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il revêt une grande importance en

³² Voir www.empowerwomen.org/en/weps/companies.

³³ « Women's Empowerment Principles : global trends report 2018 », p. 4.

³⁴ Ibid.

³⁵ Voir le préambule de la résolution 70/1 de l'Assemblée générale.

³⁶ Par. 28, 39, 41, 52, 60, 62 et 67, et objectif 17.

raison des recommandations qui y exhortent les entreprises à prendre en compte les questions de genre dans le cadre de leur approche du devoir de diligence fondée sur les risques³⁷. L'OCDE recommande aux entreprises qui évaluent les effets néfastes de leurs activités sur les droits de l'homme de prêter une attention particulière « aux risques différents auxquels les femmes et les hommes peuvent être confrontés »³⁸. Les entreprises devraient également être conscientes « de la question du genre et des droits des femmes dans les situations où des femmes sont susceptibles d'être affectées de manière disproportionnée par un impact négatif »³⁹. L'OCDE leur recommande également de prendre en compte les questions de genre dans l'exercice de leur devoir de diligence chaque fois qu'il y a lieu⁴⁰. Pour écarter tout doute à cet égard, il convient de souligner que cela est toujours le cas pour tous les États et toutes les entreprises en toutes circonstances.

32. L'OCDE propose aux entreprises différentes mesures pour prendre en compte les questions de genre, par exemple collecter et étudier des données ventilées par sexe, élaborer et évaluer des politiques qui prennent en compte la question du genre et qui soient sensibles à l'égalité des sexes, repérer les situations de vulnérabilités qui se recoupent ou se cumulent et évaluer si les mécanismes de réclamation tiennent compte des questions de genre⁴¹. Elle rappelle aussi aux entreprises que certains acteurs comme les femmes « doivent faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre des échanges que noue l'entreprise avec ses parties prenantes »⁴². Bien qu'il n'ait pas été précisé que les points de contact nationaux devaient être de tel ou tel sexe, la pertinence de cette question pour les recours a été expressément reconnue lors d'un atelier organisé sur ce thème par le Groupe de travail sur la conduite responsable des entreprises⁴³. La tenue d'un plus grand nombre d'ateliers de sensibilisation et de renforcement des compétences de ce type pourrait contribuer à la prise en compte systématique des questions de genre dans la mise en œuvre de toutes les composantes des Principes directeurs de l'OCDE.

Normes de l'Organisation internationale du Travail

33. Au fil des ans, l'Organisation internationale du Travail a élaboré plusieurs normes relatives à l'égalité des sexes :

a) Le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération (n° 100)) ;

b) Le principe de l'interdiction de la discrimination fondée notamment sur le sexe (Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) (n° 111)) ;

c) Le principe de l'égalité des chances et l'égalité de traitement en matière d'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales (Convention de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 156)) ;

d) La disposition visant à appuyer les droits des femmes en matière de procréation (Convention de 1952 sur la protection de la maternité (révisée) (n° 103) et Convention de 2000 sur la protection de la maternité (n° 183)).

34. Le Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, qui a été révisée pour la dernière fois en 2017, propose des pistes aux entreprises multinationales et aux gouvernements dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie et les relations entre partenaires sociaux. Bien que l'égalité des sexes n'y soit pas considérée comme une question transversale, il est demandé aux gouvernements de « promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi »

³⁷ Voir également les guides sur le devoir de diligence portant sur divers secteurs particuliers, disponibles à l'adresse : <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>.

³⁸ Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises, p. 28.

³⁹ *Ibid.*, p. 43 et 44.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 43

⁴¹ *Ibid.*, p. 44.

⁴² *Ibid.*, p. 58.

⁴³ OCDE, « Workshop on responsible business conduct and gender: Chair's summary », 20 mars 2019, p. 5 et 6.

et d'éliminer toute discrimination fondée notamment sur le sexe (par. 28), de « promouvoir le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale » (par. 29) et de « prendre des mesures pour combattre la violence contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail » (par. 43). Les entreprises multinationales devraient également « s'inspirer dans toutes leurs activités du principe de la non-discrimination » (par. 30).

35. De plus, la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, qui se tiendra en juin 2019, comprendra une discussion portant sur le texte d'un projet de convention relative à la violence et au harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail⁴⁴.

IV. Un cadre pour la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs

36. Les Principes directeurs comprennent plusieurs références aux questions de genre et aux femmes, qui peuvent être regroupées en trois volets. Le premier volet est basé sur le principe général de la non-discrimination : les Principes directeurs doivent être appliqués d'une manière non discriminatoire en accordant toute l'importance voulue aux risques différents auxquels s'exposent les hommes et les femmes⁴⁵. Il s'agit d'un principe transversal important qui pourrait servir de base à une lecture des Principes directeurs tenant compte des questions de genre.

37. Le deuxième volet est caractérisé par des dispositions soulignant explicitement qu'il convient de prendre en compte les questions de genre dans différents domaines. Selon le commentaire relatif au Principe directeur 3, les États sont tenus de fournir des indications suffisantes aux entreprises sur la manière d'examiner efficacement la problématique hommes-femmes en reconnaissant les problèmes particuliers auxquels peuvent se heurter les femmes. Le Principe directeur 7 souligne que les États devraient fournir une aide adéquate aux entreprises qui opèrent dans des zones de conflit pour évaluer et traiter les risques accrus d'atteintes, en accordant une attention spéciale à la violence sexiste ainsi qu'aux sévices sexuels. D'après le commentaire relatif au Principe directeur 18, les entreprises devraient prendre en compte les risques différents qu'encourent les hommes et les femmes lorsqu'elles recensent toute incidence négative sur les droits de l'homme. Enfin, il est souligné dans le commentaire relatif au Principe directeur 20 que les entreprises devraient faire des efforts particuliers pour vérifier l'efficacité des mesures prises pour remédier aux incidences sur des individus ou des groupes de population qui peuvent être plus exposés à la vulnérabilité ou à la marginalisation et qu'il est important d'utiliser des données ventilées par sexe chaque fois que possible.

38. Le troisième volet repose sur le commentaire relatif au Principe directeur 12, qui prévoit que, suivant les circonstances, il peut être nécessaire pour les entreprises d'envisager d'autres normes. Par exemple, les entreprises doivent respecter les droits de l'homme des individus appartenant à des groupes ou des populations spécifiques nécessitant une attention particulière, dans les cas où elles peuvent avoir des incidences négatives sur ces droits. Ce principe directeur cite également les instruments qui ont précisé les droits de certains groupes tels que les femmes. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes devrait figurer parmi les autres normes dont les entreprises devraient tenir compte en tout temps puisqu'il y a lieu de prendre en compte les questions de genre en toutes circonstances.

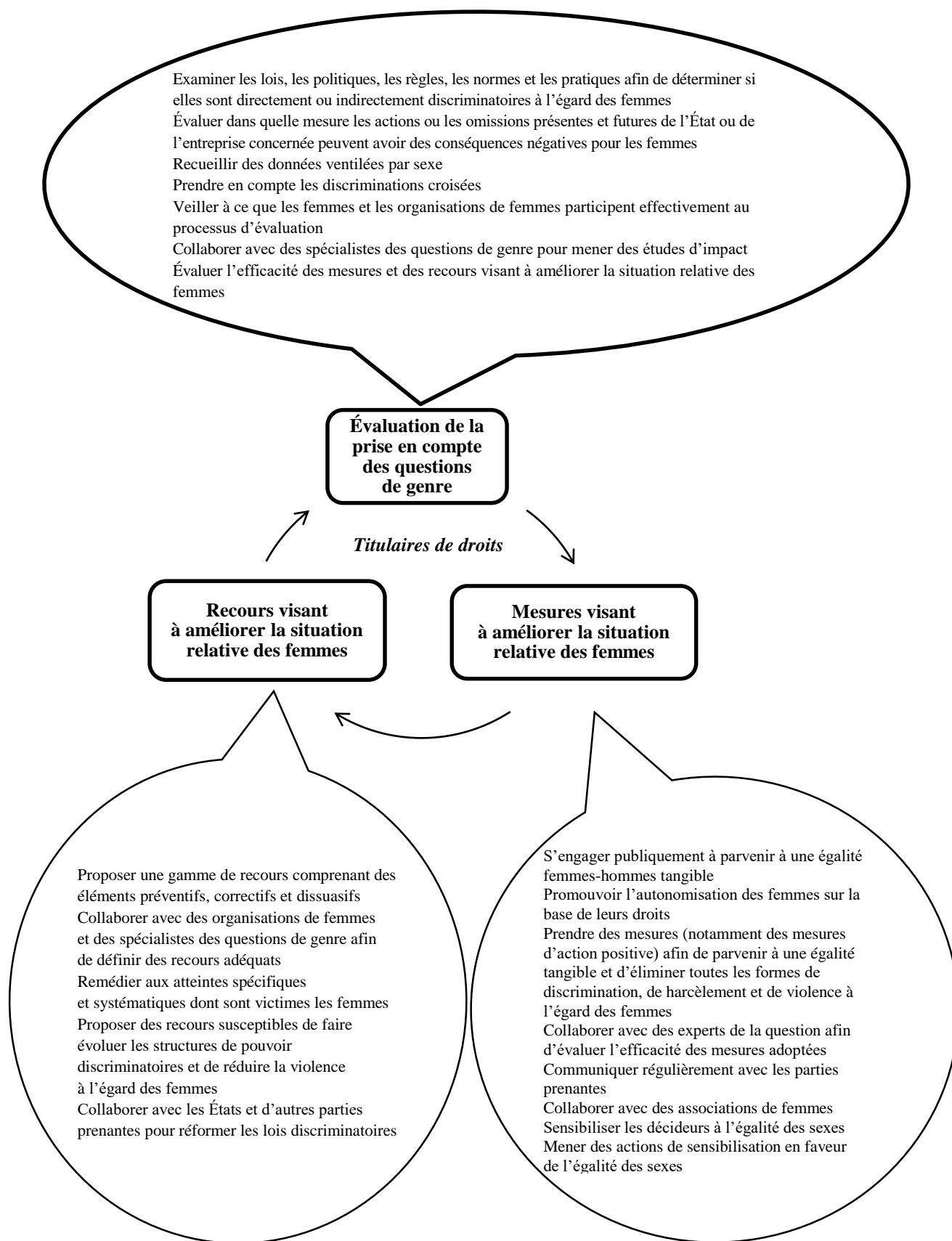
39. Sur la base de ces trois volets et des normes internationales relatives aux droits des femmes dont il a été question dans la section III ci-dessus, le Groupe de travail a élaboré un cadre pour la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs, qui consiste en un cycle de trois étapes reposant sur les trois piliers des Principes directeurs : une évaluation de la prise en compte de ces questions, l'application de mesures et la mise en place de recours visant les unes et les autres à améliorer la situation relative des femmes (voir la

⁴⁴ Voir <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang--fr/index.htm>.

⁴⁵ A/HRC/17/31, p. 7.

figure). L'évaluation doit permettre de remédier aux incidences négatives différenciées, croisées et disproportionnées qu'ont les normes discriminatoires et les structures de pouvoir patriarcales sur les droits fondamentaux des femmes. Les mesures et les recours qui en découlent devraient viser à améliorer la situation relative des femmes en faisant évoluer les normes patriarcales et les rapports de force inégaux qui sous-tendent la discrimination, la violence fondée sur le genre et les stéréotypes sexistes.

Cadre pour la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme



40. Les États et les entreprises devraient évaluer régulièrement la prise en compte des questions de genre dans les lois, les politiques, les normes, les pratiques et les activités afin de déceler les inégalités entre les femmes et les hommes et les éléments discriminatoires existants, et de déterminer les incidences qu'ont leurs actions ou omissions respectives actuelles et futures dans ce domaine. Dans le cadre de ce processus d'évaluation, il convient d'utiliser des données ventilées par sexe, de collaborer avec des spécialistes des questions de genre et de mener des consultations avec des organisations de femmes, y compris avec des associations actives au niveau local. Les résultats des évaluations devraient aider les États et les entreprises à prendre un ensemble de mesures visant à améliorer la situation relative des femmes afin de parvenir à une égalité réelle entre les sexes dans tous les domaines de la vie. Si ces mesures ne permettent pas d'atteindre l'objectif visé, les femmes touchées devraient disposer de recours qui combinent des éléments préventifs, correctifs et dissuasifs⁴⁶ et qui sont susceptibles de faire évoluer les structures de pouvoir existantes discriminatoires à l'égard des femmes.

41. Le Groupe de travail a appliqué le cadre mentionné plus haut pour proposer des orientations propres à chacun des 31 principes directeurs (voir l'annexe). Les orientations accompagnant chaque principe directeur comprennent des exemples de mesures visant à illustrer comment les États et les entreprises peuvent prendre en compte les questions de genre dans le cadre de toutes leurs activités. Les exemples de bonnes pratiques qui seront publiés sur le site Web du Groupe de travail devraient fournir d'autres conseils pratiques à cet égard.

42. Toutes les initiatives et tous les cadres de communication d'informations qui contribuent à la mise en œuvre des Principes directeurs devraient prendre en compte le cadre et les orientations proposés. De plus, toute future norme adoptée dans le domaine des entreprises et des droits de l'homme devrait être élaborée avec la participation effective des femmes et devrait comprendre des mesures tenant compte des questions de genre, conformément à la Déclaration sur les normes et l'élaboration des normes tenant compte des questions de genre.

V. Conclusions et recommandations

Conclusions

43. **Malgré les nombreux progrès accomplis au fil des ans en vue de parvenir à une égalité réelle entre les sexes, de nombreuses difficultés subsistent. Les femmes continuent de subir diverses formes de discrimination et d'être désavantagées, exclues et victimes de violences dans tous les domaines de la vie. Elles sont sous-représentées aux postes de décision, sont souvent touchées de manière différente et disproportionnée par les activités des entreprises et se heurtent à des obstacles supplémentaires lorsqu'elles cherchent à former des recours utiles. Elles risquent également de souffrir davantage des effets des nouvelles technologies.**

44. **Depuis quelques années, il semble que les questions de genre soient de plus en plus souvent prises en compte dans les normes relatives aux entreprises et aux droits de l'homme. Cependant, la plupart des États et des entreprises continuent de prêter une attention limitée ou insuffisante à la variété des expériences des femmes lorsqu'ils ou elles tentent de s'acquitter de leurs devoirs et de leurs responsabilités au titre des Principes directeurs. Ce traitement purement symbolique des questions de genre doit cesser. Pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et parvenir à une égalité réelle entre les sexes, les États et les entreprises devraient collaborer avec les organisations de femmes et tous les autres acteurs concernés afin de faire évoluer de manière systématique les structures de pouvoir discriminatoires, les normes sociales et les environnements hostiles qui empêchent les femmes d'exercer leurs droits fondamentaux dans des conditions d'égalité dans tous les domaines. Le cadre et les orientations proposés définissent des mesures concrètes en vue d'atteindre cet objectif.**

⁴⁶ A/72/162, par. 40.

Recommandations

45. Le Groupe de travail recommande que :

a) Les États appliquent le cadre et les orientations proposés pour élaborer ou réviser toutes les initiatives et mesures visant à mettre en œuvre les Principes directeurs, y compris les plans d'action nationaux sur les droits de l'homme et les entreprises ;

b) Les États encouragent les entreprises, par une série de mesures d'incitation et de dissuasion efficaces, à prendre en compte le cadre et les orientations proposés lorsqu'elles s'acquittent de leurs responsabilités en matière de droits de l'homme conformément aux Principes directeurs ;

c) Les entreprises recourent au cadre et aux orientations proposés à tous les niveaux où s'applique l'impératif de respect des droits de l'homme, notamment en prenant un engagement ferme, en faisant preuve de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme et en mettant en place des recours utiles ou en y contribuant, et en œuvrant en faveur d'une égalité réelle entre les sexes ;

d) Les entreprises veillent à la participation effective des femmes qui pourraient être touchées, des organisations de femmes, des défenseuses des droits de l'homme et des spécialistes des questions de genre à toutes les étapes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;

e) Les entreprises apportent un soutien et usent de leur influence pour garantir que tous leurs partenaires commerciaux appliquent le cadre et les orientations proposés dans leurs activités et respectent les droits fondamentaux des femmes ;

f) Les spécialistes et les consultants qui conseillent les entreprises dans le cadre de la mise en œuvre des Principes directeurs adoptent une démarche tenant compte des questions de genre et recommandent des mesures et des recours visant à améliorer la situation relative des femmes ;

g) Les bourses, les associations professionnelles et les investisseurs prennent des mesures efficaces pour encourager les entreprises à contribuer à une égalité réelle entre les sexes, conformément au cadre et aux orientations proposés ainsi qu'aux autres normes pertinentes ;

h) Les institutions financières internationales tiennent compte du cadre et des orientations proposés lorsqu'elles doivent approuver tout soutien financier à des projets, assurer le suivi de ces projets et traiter les plaintes s'y rapportant, notamment en faisant preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;

i) Les institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme, les organisations de la société civile, les associations professionnelles, les organisations de femmes, les défenseurs des droits de l'homme, les avocats, les cabinets d'avocats, les juges, les journalistes et les universitaires utilisent le cadre et les orientations proposés lorsqu'ils remplissent leurs rôles respectifs dans la promotion d'une égalité réelle entre les sexes et dans la mise en œuvre des Principes directeurs ;

j) Les institutions, organisations et fondations finançant des projets visant à appuyer la diffusion et la mise en œuvre des Principes directeurs par les États ou les entreprises devraient explicitement tenir compte des questions de genre dans ces projets, conformément au cadre et aux orientations proposés.

Annexe

Orientations pour la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*

Principe directeur 1

1. Les États doivent prendre des mesures appropriées pour garantir que toutes les entreprises opérant sur leur territoire ou relevant de leur juridiction respectent les droits fondamentaux des femmes. Les politiques, lois, réglementations et procédures judiciaires de l'État visant à prévenir toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de violence à l'égard des femmes et, lorsque de tels actes sont commis, à enquêter à leur sujet, à punir les auteurs et à les réparer, devraient systématiquement intégrer le cadre et les orientations pour la prise en compte des questions de genre qui sont applicables aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

2. Exemples de mesures :

a) Les États devraient s'attaquer, notamment par des mesures temporaires spéciales, aux causes profondes des structures de pouvoir qui sont discriminatoires à l'égard des femmes et qui empêchent de parvenir à une égalité réelle dans tous les domaines ;

b) Les États devraient réviser les lois en vigueur qui sont directement ou indirectement discriminatoires à l'égard des femmes et prendre des mesures efficaces pour éliminer le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre dont sont victimes les femmes, afin que celles-ci puissent bénéficier des mêmes chances que les hommes ;

c) Les États devraient encourager et inciter les entreprises à contribuer à une égalité réelle entre les sexes afin qu'elles puissent s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits fondamentaux des femmes ;

d) Les États devraient veiller à ce que les femmes et les organisations de femmes participent à l'adoption de mesures législatives et de politiques visant à mettre en œuvre les Principes directeurs, notamment grâce à un plan d'action national et à d'autres moyens du même ordre ;

e) Les États devraient intégrer les questions de genre dans les lois contraignantes relatives à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment dans les lois sur l'esclavage moderne et la transparence dans les chaînes d'approvisionnement ;

f) Les États devraient veiller à ce que les mécanismes judiciaires et non judiciaires relevant de l'État tiennent compte des obstacles supplémentaires auxquels se heurtent les femmes qui cherchent à former des recours utiles en cas de violation des droits de l'homme liée aux activités des entreprises.

Principe directeur 2

3. Les États devraient non seulement donner des conseils, mais aussi mettre en place des mesures d'incitation et de dissuasion pour encourager toutes les entreprises domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction à respecter les droits fondamentaux des femmes dans toutes leurs activités, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.

4. Exemples de mesures :

a) Les États devraient collaborer à la mise en place de cadres internationaux obligeant les entreprises à respecter les droits fondamentaux des femmes et à éliminer la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre partout où de tels actes se produisent ;

* Toute référence aux « femmes » dans les présentes orientations doit être entendue comme incluant les filles ainsi que les femmes transgenres et intersexes.

b) Les États devraient encourager les entreprises à faire siéger un certain pourcentage de femmes à leur conseil d'administration et à rendre compte de l'écart salarial entre hommes et femmes dans toutes leurs activités ;

c) Les États devraient se servir de leurs missions diplomatiques et commerciales pour conseiller et appuyer les entreprises opérant à l'étranger quant à la manière de respecter les droits fondamentaux des femmes qui se heurtent à des normes ou à des pratiques discriminatoires ;

d) Les États devraient envisager de proposer des incitations aux entreprises qui montrent la voie en prenant des mesures concrètes pour parvenir à une égalité réelle entre les sexes dans toutes leurs activités ;

e) Les États devraient exiger que les entreprises domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction respectent les droits des défenseuses des droits de l'homme et des lanceurs d'alerte dans toutes leurs activités.

Principe directeur 3

5. Les États devraient évaluer les effets discriminatoires directs et indirects qu'ont les lois et les politiques existantes sur les droits fondamentaux des femmes et y remédier. Ils devraient tenir compte du cadre et des orientations applicables aux Principes directeurs lorsqu'ils conseillent les entreprises sur la manière de respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités.

6. Exemples de mesures :

a) Les États devraient considérer l'égalité des sexes comme une question transversale lorsqu'ils élaborent, révisent et évaluent toutes les lois et réglementations pertinentes pour promouvoir et garantir le respect des droits de l'homme par les entreprises ;

b) Les États devraient prendre des mesures volontaristes pour garantir la participation effective des femmes et des organisations de femmes à l'élaboration ou à la révision des lois et des politiques ;

c) Les États devraient évaluer et prendre en compte les incidences différenciées qu'ont certaines lois sur les femmes, par exemple les lois relatives à la sécurité des consommateurs, aux sociétés, à l'emploi, aux droits de l'homme, à l'environnement, à la publicité, au divertissement, à l'investissement, aux services bancaires, à la finance, à la fiscalité et aux pratiques anticoncurrentielles ;

d) Les politiques publiques, notamment celles relatives à la mise en œuvre des objectifs de développement durable, devraient viser à améliorer la situation relative des femmes. Les politiques ayant trait à la pauvreté, à la santé, au logement, à l'éducation, à l'assainissement, au travail décent, au foncier et aux changements climatiques devraient s'attaquer aux causes profondes de la discrimination à l'égard des femmes.

Principe directeur 4

7. Les États devraient veiller à ce qu'en plus de montrer l'exemple en matière d'égalité des sexes, les entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent et les organismes publics usent de leur influence pour exiger que leurs partenaires suivent leur exemple.

8. Exemples de mesures :

a) Les États devraient exiger que les institutions éducatives qui bénéficient d'un soutien financier ou qui sont accréditées mènent des campagnes de sensibilisation à une égalité réelle entre les sexes et renforcent les capacités des parties prenantes concernées d'atteindre cet objectif ;

b) Les États devraient exiger que toutes les entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent suivent le cadre et les orientations pour la prise en compte des questions de genre dans l'exercice d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et dans la collecte de données ventilées par sexe ;

c) Les États devraient exiger que les organismes chargés de l'aide au développement, du crédit à l'exportation, des pensions et des fonds d'investissement souverains intègrent des politiques en faveur de l'égalité des sexes dans leurs mandats ;

d) Les États devraient exiger que toutes les entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent fassent siéger un certain pourcentage de femmes à leur conseil d'administration et publient chaque année des informations sur les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes au travail ;

e) Les États devraient exiger que toutes les entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent prennent des mesures efficaces pour protéger la santé et les droits des femmes en matière de procréation ;

f) Les États devraient exiger que les organismes publics ainsi que des entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent disposent de politiques et de mécanismes visant à remédier au harcèlement sexuel, à la violence fondée sur le genre, à la discrimination liée à la grossesse et à la maternité/paternité et à l'écart salarial entre hommes et femmes ;

g) Les États devraient exiger que toutes les entreprises qui leur appartiennent ou qu'ils contrôlent mettent en place des mécanismes de réclamation efficaces qui tiennent compte des questions de genre.

Principe directeur 5

9. Les États devraient veiller à ce que les contrats conclus avec des entreprises, y compris ceux relatifs à la privatisation de services publics et aux partenariats public-privé, tiennent compte des questions de genre.

10. Exemples de mesures :

a) Avant de privatiser des services publics, les États devraient procéder à une évaluation des conséquences que la privatisation aurait pour les hommes et les femmes afin de comprendre les effets différenciés qu'une telle décision aurait sur les femmes ;

b) Lors de l'attribution de contrats de services publics, les États devraient favoriser les entreprises ayant déjà adopté des mesures visant à parvenir à une égalité réelle entre les sexes dans le cadre de leurs activités ;

c) Les États devraient inclure des dispositions relatives à l'égalité des sexes dans les contrats conclus avec des entreprises proposant des services publics, et notamment prévoir des recours en cas de non-respect de ces dispositions ;

d) Les États devraient mettre en place des partenariats public-privé pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes, par exemple en collaborant avec des banques afin de permettre aux femmes qui souhaitent créer leur entreprise ou suivre des études supérieures d'obtenir facilement un financement.

Principe directeur 6

11. Les États devraient intégrer les questions de genre dans les lois et les politiques réglementant les transactions commerciales avec les entreprises, y compris les marchés publics.

12. Exemples de mesures :

a) Les États et les institutions intergouvernementales devraient se procurer un certain pourcentage de produits et de services auprès d'entreprises appartenant à des femmes ;

b) Les États ne devraient effectuer de transactions commerciales qu'avec les entreprises qui disposent de politiques et de mécanismes visant à remédier au harcèlement sexuel, à la violence fondée sur le genre, à la discrimination liée à la grossesse et à la maternité/paternité, à l'écart salarial entre hommes et femmes et à la sous-représentation des femmes aux postes de direction et de gestion ;

c) Les États devraient veiller à ce que les zones franches industrielles et les zones économiques spéciales promeuvent les droits fondamentaux des femmes plutôt que de les fragiliser et contribuent à leur autonomisation économique.

Principe directeur 7

13. Les États devraient prendre des mesures supplémentaires pour empêcher que les entreprises violent les droits fondamentaux des femmes dans les zones de conflit, y compris en commettant des actes de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre. Ils devraient en outre promouvoir la participation des femmes aux processus de consolidation de la paix et de justice transitionnelle. Ces mesures devraient être prises à titre individuel et collectif, tant par les États hôtes que par les États d'origine.

14. Exemples de mesures :

a) Les États devraient favoriser les partenariats multipartites collaboratifs pour faire évoluer les normes sociales qui tolèrent, systématisent et justifient la discrimination à l'égard des femmes ou le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre ;

b) Les États devraient renforcer la capacité des entreprises, en particulier de celles qui opèrent dans des zones de conflit, à recenser, prévenir et atténuer les risques liés au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le genre ;

c) Lorsque les circonstances s'y prêtent, les États devraient dissuader les entreprises domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction d'opérer dans les zones de conflit où il peut ne pas être possible de prévenir ou de limiter les risques liés au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le genre ;

d) Les États devraient mettre en place des mesures visant à dissuader les entreprises domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction de commettre des actes de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le genre, de contribuer à de tels actes ou d'y être directement associées, notamment en leur retirant tout soutien économique, diplomatique et financier ;

e) Les États devraient veiller à ce que des recours visant à améliorer la situation relative des femmes soient accessibles à celles qui sont victimes de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre. Ils devraient également veiller à ce que les entreprises qui sont à l'origine de tels actes, qui y contribuent ou qui y sont directement associées, aient à répondre de leurs actes rapidement ;

f) Les États devraient donner un rôle central aux femmes et aux organisations de femmes dans les processus de règlement des conflits et de consolidation de la paix.

Principe directeur 8

15. Conformément à leurs obligations internationales en matière de droits de l'homme, les États devraient considérer l'égalité des sexes comme une question transversale qui doit être intégrée dans les stratégies, politiques, programmes et actions de tous les ministères, départements, organismes d'État et autres institutions publiques qui influent sur le comportement des entreprises.

16. Exemples de mesures :

a) Les États devraient envisager de mettre en place une entité interministérielle chargée de coordonner les efforts visant à promouvoir une égalité réelle entre les sexes dans tous les organismes publics, conformément au droit international des droits de l'homme et aux cadres directifs en vigueur ;

b) Les États devraient organiser des ateliers et des sessions d'apprentissage entre pairs afin de sensibiliser leurs fonctionnaires et décideurs aux questions de genre ;

c) Les États devraient évaluer les incidences qu'ont toutes les lois et politiques sur les femmes et sur les hommes, y compris celles relatives à la fiscalité et au budget ;

d) Les États devraient veiller à ce que les pouvoirs publics, aux niveaux provincial et municipal, connaissent les droits fondamentaux des femmes et soient en mesure de les respecter, de les protéger et de les mettre en œuvre.

Principe directeur 9

17. Les États devraient effectuer régulièrement des études d'impact *ex ante* et *ex post* de leurs accords de commerce et d'investissement qui tiennent compte des questions de genre. Ils devraient introduire de manière explicite, dans ce type d'accord, une disposition contraignante obligeant les investisseurs à respecter les droits fondamentaux des femmes conformément à la législation nationale et internationale.

18. Exemples de mesures :

a) Les États devraient veiller à la participation effective des femmes et des organisations de femmes avant et pendant la négociation des accords de commerce et d'investissement ;

b) Les États devraient utiliser les accords de commerce et d'investissement comme des outils stratégiques pour protéger et promouvoir les droits fondamentaux des femmes et améliorer les débouchés économiques auxquels celles-ci ont accès ;

c) Les États devraient inclure dans leurs accords de commerce et d'investissement des dispositions relatives à la formation de recours en cas de violation des droits de l'homme commise par des entreprises.

Principe directeur 10

19. Les États devraient encourager les institutions multilatérales à prendre en compte les questions de genre dans l'exercice de leur mandat. Ils devraient également veiller à ce que les accords et les cadres directifs qui ont été négociés dans un contexte multilatéral promeuvent une égalité réelle entre les sexes et évitent d'aggraver la discrimination dont sont victimes les femmes.

20. Exemples de mesures :

a) Les États devraient tenir compte des conséquences pour les femmes et pour les hommes qu'ont les accords internationaux et les cadres directifs adoptés dans tous les domaines pertinents, notamment l'emploi, le commerce, la finance, l'investissement, la propriété intellectuelle, le développement, l'énergie, l'environnement, les changements climatiques, la santé, la population, le désarmement, la paix et la sécurité ;

b) Les États devraient prendre des mesures pour remédier à la sous-représentation des femmes aux postes de direction dans les institutions multilatérales ;

c) Les États devraient encourager les institutions multilatérales à promouvoir l'égalité des sexes au moyen de politiques, notamment pour ce qui est de l'embauche, de l'environnement de travail et de la passation de marchés.

Principe directeur 11

21. Les entreprises sont tenues d'éviter de porter atteinte aux droits fondamentaux des femmes et de remédier aux effets néfastes de leurs activités sur ces droits. Pour ce faire, elles devraient contribuer à une égalité réelle entre les sexes dans l'ensemble de leurs activités et éviter de reproduire ou d'aggraver les discriminations dont sont victimes les femmes.

22. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient créer un environnement permettant aux femmes d'avoir accès à toutes les opportunités sur un pied d'égalité avec les hommes. Le harcèlement sexuel, l'écart salarial entre hommes et femmes, l'absence d'installations pour l'hygiène personnelle ainsi qu'un environnement de travail peu adapté aux menstruations, par exemple, dissuadent les femmes de chercher du travail ou de conserver leur emploi ;

b) Les entreprises devraient prendre des mesures pour aider les travailleuses à constituer des syndicats et à y occuper des fonctions de direction ;

c) Les entreprises devraient rechercher des moyens novateurs de promouvoir les droits des femmes et faire campagne pour que les lois et les pratiques sociales cessent d'être discriminatoires ;

d) Les entreprises devraient trouver des moyens de proposer des prêts et des services financiers aux femmes, y compris aux femmes que des lois ou des pratiques sociales discriminatoires empêchent d'accéder à la propriété ;

e) Les entreprises devraient s'assurer que leurs procédures d'acquisition de terres et d'indemnisation n'aggravent pas les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes en matière de propriété foncière et n'aient pas non plus des effets néfastes sur les moyens de subsistance et les sources de revenus des femmes ;

f) Les entreprises ne devraient perpétuer les stéréotypes sexistes, sexualiser le corps des femmes et en faire un objet dans aucune des activités relatives à leurs produits ou services, notamment en matière de vente et de marketing ;

g) Les entreprises devraient adopter une série de mesures (par exemple, des mesures d'action positive et des mesures d'aide au développement professionnel) pour garantir une représentation égale des femmes au sein du personnel à tous les niveaux, y compris dans les conseils d'administration. Les entreprises devraient également inciter leurs partenaires commerciaux à faire de même ;

h) Les entreprises devraient prendre des mesures efficaces pour faire en sorte que les femmes ne soient pas harcelées, maltraitées ou intimidées dans le cyberspace et puissent utiliser les médias sociaux sans craindre d'être victimes de discrimination ou de violence ;

i) Les entreprises devraient prendre des mesures pour respecter le droit des femmes à la santé sexuelle et procréative, par exemple en prévoyant des congés parentaux rémunérés, des horaires de travail flexibles ou des possibilités de télétravail pour les jeunes parents et en aménageant des salles d'allaitement sur le lieu de travail. Elles devraient également mettre un terme à la pratique du test de grossesse obligatoire.

Principe directeur 12

23. Afin de respecter les droits des femmes internationalement reconnus, les entreprises devraient prendre en compte, entre autres, les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et celles de la Convention relative aux droits de l'enfant pertinentes dans toutes leurs activités et en toutes circonstances.

24. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient respecter les droits fondamentaux des femmes et faire de leur contribution à une égalité réelle entre les sexes un principe normatif, même si elles peuvent également avoir un intérêt commercial à le faire ;

b) Pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect des droits fondamentaux des femmes, les entreprises devraient intégrer une politique d'égalité des sexes dans tous leurs services et dans toutes leurs activités. À cette fin, elles seront parfois amenées à renforcer les capacités de leur personnel et de leurs partenaires commerciaux de promouvoir les droits fondamentaux des femmes et l'égalité entre les sexes ;

c) Les entreprises devraient s'inspirer de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de la Convention relative aux droits de l'enfant et s'y référer dans leurs codes pour ne pas risquer que soit retenue une interprétation des droits de l'homme tirée de la Charte internationale des droits de l'homme qui fasse abstraction des questions de genre ;

d) Les entreprises devraient avoir conscience du fait que les femmes sont souvent victimes de formes de discrimination multiples et croisées en raison de leur appartenance à plusieurs catégories : les activités des entreprises peuvent avoir des incidences différentes sur différentes femmes en fonction de variables telles que l'âge, la couleur, la caste, la classe sociale, l'appartenance ethnique, la religion, la langue, le degré d'alphabétisation, l'accès aux ressources économiques, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap,

la résidence dans une zone rurale, le statut migratoire, la condition d'autochtone ou l'appartenance à une minorité ;

e) Les entreprises dont les activités sont susceptibles d'avoir des incidences négatives sur les femmes autochtones devraient prendre en compte les droits, notamment le droit à l'autodétermination et le droit à un consentement préalable, libre et éclairé, établis dans la Convention de 1989 concernant les peuples indigènes et tribaux dans les pays indépendants (n° 169) de l'Organisation internationale du Travail et dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Principe directeur 13

25. Les activités des entreprises ne devraient pas avoir des effets négatifs sur les droits fondamentaux des femmes ou y contribuer et, lorsque cela se produit, les entreprises devraient y remédier. Les entreprises devraient également prendre des mesures appropriées pour éviter ou atténuer les effets néfastes sur les droits fondamentaux des femmes qui sont directement liés aux activités, produits ou services de leurs partenaires commerciaux.

26. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient éviter dans toute la mesure du possible de porter atteinte aux droits fondamentaux des femmes et promouvoir leurs droits en adoptant et en appliquant véritablement une politique d'égalité des sexes dans l'ensemble de leurs activités ;

b) Les entreprises devraient encourager tous leurs partenaires commerciaux à respecter les droits fondamentaux des femmes, par exemple en les informant de leurs attentes en matière d'égalité entre les sexes et en évaluant leurs résultats sur cette base, en leur dispensant des conseils, en renforçant leurs capacités et en mettant en place des mesures incitatives ;

c) Les entreprises devraient veiller à ce que les nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle et l'automatisation n'entraînent pas des effets négatifs disproportionnés sur les droits fondamentaux des femmes.

Principe directeur 14

27. Toutes les entreprises, y compris les micro-entreprises et les petites et moyennes entreprises, devraient prendre des mesures appropriées, conformes aux Principes directeurs, pour respecter les droits fondamentaux des femmes, y compris de celles qui travaillent dans l'économie informelle.

28. Exemples de mesures :

a) Les questions de genre devraient être prises en compte pour déterminer la gravité et le caractère irrémédiable des effets négatifs sur les droits de l'homme en vertu des Principes directeurs ;

b) Les entreprises devraient user de leur influence sur leurs partenaires commerciaux pour les encourager à respecter les droits fondamentaux des femmes ;

c) Les entreprises devraient recenser les travailleurs de l'économie informelle employés par les acteurs de leur chaîne d'approvisionnement, détecter les problèmes propres aux femmes et prendre les mesures qui s'imposent pour y remédier ;

d) Les associations d'entreprises, y compris de micro-entreprises et de petites et moyennes entreprises, devraient sensibiliser leurs membres et renforcer les capacités de ces derniers de mettre en pratique le principe de l'égalité des sexes.

Principe directeur 15

29. Les entreprises devraient intégrer le cadre et les orientations pour la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et processus mis en place pour s'acquitter de tous les aspects de leurs obligations en matière de respect des droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs, en prenant des engagements, en faisant preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et en remédiant à toutes les

incidences négatives sur les droits de l'homme dont elles sont à l'origine ou auxquelles elles ont contribué.

30. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient utiliser des outils tels que l'Outil d'analyse des inégalités entre les sexes des Principes d'autonomisation des femmes pour évaluer la nature et l'étendue de la discrimination fondée sur le sexe dans l'ensemble de leurs activités, ainsi que l'efficacité de leurs initiatives en faveur de l'égalité des sexes ;

b) Les entreprises devraient intégrer l'égalité des sexes en tant que question transversale dans toutes les politiques, procédures et stratégies de tous leurs services, plutôt que de considérer qu'il s'agit uniquement d'une question de diversité ou d'inclusion du seul ressort du service des ressources humaines.

Principe directeur 16

31. Les entreprises devraient inscrire leur engagement à respecter les droits fondamentaux des femmes et à contribuer à une égalité réelle entre les sexes dans une politique d'égalité entre les sexes participative et partant de la base mais adoptée au niveau hiérarchique le plus élevé. Cette politique peut s'appuyer sur un texte distinct ou être intégrée à la politique générale de l'entreprise en matière de droits de l'homme.

32. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient élaborer une politique d'égalité des sexes en consultant véritablement les femmes, les organisations de femmes, les défenseuses des droits de l'homme et les spécialistes des questions de genre, et la revoir régulièrement ;

b) La politique d'égalité des sexes devrait :

i) Renvoyer aux normes internationales pertinentes, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant, et s'inspirer du cadre et des orientations pour la prise en compte des questions de genre applicables aux Principes directeurs ;

ii) Tenir compte des discriminations croisées ;

iii) Inclure des objectifs et des indicateurs mesurables et indiquer clairement ce qui est attendu des partenaires commerciaux ;

iv) Être communiquée à toutes les parties prenantes internes et externes, y compris aux employées et aux travailleuses, dans un langage et sous une forme accessibles ;

v) Être intégrée aux processus opérationnels de tous les services ;

c) Les entreprises devraient allouer les fonds nécessaires et désigner les personnes chargées de mettre en œuvre la politique d'égalité des sexes ;

d) Les entreprises devraient divulguer chaque année des données ventilées par sexe sur les progrès réalisés dans l'ensemble de leurs activités afin de mettre en œuvre la politique d'égalité des sexes.

Principe directeur 17

33. Les entreprises devraient intégrer explicitement les questions de genre dans toutes les étapes du processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, conformément aux Principes directeurs. Une diligence raisonnable constante en matière de droits de l'homme devrait s'appliquer aux effets négatifs réels et potentiels sur les droits fondamentaux des femmes dont une entreprise peut être à l'origine ou auxquels elle peut contribuer, ou qui sont directement liés aux activités, produits ou services de ses partenaires commerciaux.

34. Exemples de mesures :

a) Tant qu'une entreprise n'aura pas pris en compte les questions de genre, elle ne sera pas en mesure de connaître les effets négatifs différenciés et disproportionnés que ses activités peuvent avoir sur les femmes ;

b) Les entreprises devraient intégrer les questions de genre dans la notion d'égalité au lieu de considérer que le traitement de ces questions consiste à « cocher des cases » ou vient compléter la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ;

c) Lorsqu'une entreprise doit définir les domaines prioritaires dans lesquels les risques de produire des effets négatifs sont les plus élevés, elle doit le faire avec la participation des communautés potentiellement touchées, notamment des femmes et des organisations de femmes ;

d) Les entreprises devraient toujours considérer le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre comme des comportements risquant d'avoir de graves incidences sur les droits de l'homme et ne pas les tolérer dans l'ensemble de leurs activités.

Principe directeur 18

35. Les entreprises devraient tenir compte des questions de genre lorsqu'elles recensent ou évaluent les effets néfastes réels ou potentiels de leurs activités sur les droits de l'homme, faire appel à des spécialistes des questions de genre et mener des consultations constructives avec des femmes potentiellement concernées, des organisations de femmes (y compris des organisations locales) et des défenseuses des droits de l'homme.

36. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient adopter une approche volontariste et prendre des mesures innovantes (par exemple, proposer des services de garde d'enfants pendant les réunions ou organiser des réunions séparées pour les femmes) afin de surmonter les obstacles pratiques, les normes patriarcales ou les menaces de violence qui pourraient décourager les femmes potentiellement touchées de participer aux processus d'évaluation des effets des activités des entreprises ;

b) Les communautés touchées peuvent considérer que la participation aux consultations n'est utile que si elle est organisée avant le démarrage d'un projet, qu'une information adéquate sur le projet est fournie sous un mode accessible en temps voulu, que les préoccupations soulevées par les communautés sont prises au sérieux et qu'il y est répondu et que la communication reste transparente tout au long du processus ;

c) Les entreprises devraient utiliser des données ventilées par sexe et des indicateurs de résultats pour évaluer l'impact réel de leurs activités sur les femmes et ne pas oublier que toutes les femmes ne subissent pas les mêmes effets en raison des discriminations croisées dont elles peuvent être victimes ;

d) La présence d'organisations de femmes et/ou de syndicats dans le processus de consultation peut remédier au rapport de force déséquilibré qui existe généralement entre les entreprises et les communautés touchées.

Principe directeur 19

37. Les entreprises devraient intégrer les conclusions de leurs études d'impact dans tous les processus pertinents et prendre une série de mesures visant à améliorer la situation relative des femmes afin de prévenir et d'atténuer les effets négatifs de leurs activités, conformément aux Principes directeurs.

38. Exemples de mesures :

a) Selon les conclusions des études d'impact, les mesures visant à améliorer la situation relative des femmes peuvent consister à :

i) Réexaminer la politique d'égalité des sexes et les pratiques et procédures de gestion pour répondre aux préoccupations récurrentes relatives aux effets négatifs des activités des entreprises sur les droits fondamentaux des femmes ;

ii) Modifier un projet en cours pour prévenir ou limiter ses effets négatifs sur les femmes ;

- iii) Sensibiliser davantage l'ensemble du personnel de l'entreprise aux questions de genre et aider les partenaires commerciaux à mettre au point des systèmes de gestion qui prennent en compte ces questions ;
 - iv) Renforcer les capacités du personnel de l'entreprise et des partenaires commerciaux de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre ;
 - v) Adopter des mesures d'action positive pour remédier à la sous-représentation des femmes aux postes de direction et dans les conseils d'administration ;
 - vi) Établir des partenariats avec des organisations de femmes ;
 - vii) Lorsque les effets négatifs se sont déjà produits, mettre en place des recours utiles visant à améliorer la situation relative des femmes ou contribuer à remédier à ces effets ;
- b) Dans certains cas, les entreprises devraient aussi mener des actions de sensibilisation en faveur de l'égalité des sexes.

Principe directeur 20

39. Les entreprises devraient effectuer un suivi de l'efficacité de leurs mesures en utilisant des données ventilées par sexe, collectées en ligne selon une approche fondée sur les droits de l'homme, et des indicateurs de résultats élaborés en consultation avec des femmes concernées, des organisations de femmes et des spécialistes des questions de genre.

40. Exemples de mesures :

- a) Les entreprises devraient veiller à ce que les indicateurs prennent en compte les questions de genre, faute de quoi les effets différenciés sur les femmes pourraient ne pas être observés par le processus de suivi ;
- b) Les entreprises devraient évaluer les incidences de leurs mesures sur l'ensemble de leurs activités, y compris dans leurs chaînes d'approvisionnement ;
- c) Les entreprises devraient encourager les femmes, les organisations de femmes et les associations communautaires à évaluer l'efficacité des mesures qu'elles adoptent pour améliorer la situation relative des femmes.

Principe directeur 21

41. Les entreprises devraient communiquer régulièrement des informations utiles et facilement accessibles aux parties prenantes touchées. Les informations, tout comme les moyens de communication, devraient prendre en compte la discrimination fondée sur le sexe et ses effets différenciés sur les femmes.

42. Exemples de mesures :

- a) Les entreprises devraient prendre des mesures appropriées pour veiller à ce que les moyens de transmission de l'information soient accessibles aux femmes potentiellement touchées ;
- b) Si les informations communiquées ont trait au harcèlement sexuel et à la violence fondée sur le genre, les entreprises devraient respecter le droit à la vie privée des victimes et ne pas divulguer leur identité ou d'autres informations permettant de les identifier pour éviter la stigmatisation sociale ou une victimisation accrue ;
- c) Les informations devraient inclure des données ventilées par sexe lorsque cela se justifie ;
- d) L'exception pour la protection du secret des affaires devrait être interprétée de manière restrictive et en gardant à l'esprit le fait que l'absence de divulgation d'informations pourrait aggraver la situation des personnes et des communautés défavorisées, marginalisées ou vulnérables.

Principe directeur 22

43. Les entreprises devraient mettre en place des recours visant à améliorer la situation relative des femmes ou collaborer en ce sens lorsqu'elles constatent qu'elles ont eu des effets préjudiciables sur les droits de l'homme ou y ont contribué.

44. Exemples de mesures :

a) Lorsqu'elles proposent un « éventail de mesures de réparation » pour remédier aux effets préjudiciables, conformément au rapport soumis par le Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des sociétés transnationales et autres entreprises à l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session (A/72/162), les entreprises devraient garder à l'esprit le caractère transversal et différencié des atteintes aux droits fondamentaux des femmes ;

b) Les réparations proposées par les entreprises commerciales dans les cas de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre devraient être adaptées à la situation particulière des femmes. Les règlements d'indemnisation, par exemple, ne devraient jamais exclure l'accès aux mécanismes judiciaires et non judiciaires et des accords de non-divulgaration ne devraient pas être conclus à moins que les femmes concernées ne le demandent ;

c) En plus de remédier à des effets négatifs particuliers, les réparations devraient, le cas échéant, viser à modifier de manière systématique les structures de pouvoir discriminatoires. Par exemple, si les plaintes pour harcèlement sexuel ne sont pas prises au sérieux dans des usines en raison d'une sous-représentation des femmes aux postes de direction, il conviendrait de remédier à ce déséquilibre ;

d) Lorsque les effets négatifs, notamment sur les droits fondamentaux des femmes, sont directement liés aux activités de ses fournisseurs, l'entreprise concernée, même si elle n'est pas tenue de prendre elle-même des mesures de réparation en application des Principes directeurs, devrait néanmoins demander à ses fournisseurs de prendre de telles mesures et les y inciter ;

e) Les entreprises devraient faire preuve de cohérence lorsqu'elles s'acquittent de leur obligation de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réparation selon des procédures légitimes. Elles devraient par exemple se conformer aux décisions qui en découlent et éviter de cibler les communautés touchées, notamment les défenseuses des droits de l'homme et les responsables syndicaux, qui cherchent à obtenir une réparation légitime.

Principe directeur 23

45. Les entreprises devraient, dans tous les contextes, respecter toutes les lois nationales pertinentes, ainsi que les normes régionales et internationales relatives aux droits fondamentaux des femmes, et contribuer à une égalité réelle entre les sexes.

46. Exemples de mesures :

a) Lorsque les normes ou les pratiques sociales d'un pays sont discriminatoires à l'égard des femmes, les entreprises devraient rechercher des moyens novateurs de faire respecter les droits fondamentaux des femmes internationalement reconnus et user de leur influence pour modifier ces normes discriminatoires ;

b) Les entreprises qui pratiquent le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre ou qui y contribuent ne devraient pas oublier qu'elles engagent leur responsabilité juridique.

Principe directeur 24

47. Lorsqu'elles accordent la priorité aux mesures visant à remédier aux effets néfastes les plus graves ou aux effets irrémédiables de leurs activités sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être conscientes du fait que la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre ont de tels effets.

48. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient considérer la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre comme des effets néfastes qu'il faut prévenir, atténuer et auxquels il faut remédier de façon prioritaire ;

b) Les entreprises devraient veiller à ce que toute décision de hiérarchisation des mesures prioritaires soit prise avec la participation effective des femmes et des organisations de femmes potentiellement concernées.

Principe directeur 25

49. Les États doivent veiller à ce que toutes les mesures judiciaires, administratives, législatives ou autres qu'ils prennent pour que les victimes aient accès à des recours utiles en cas de violation des droits de l'homme liée à des activités des entreprises visent à améliorer la situation relative des femmes.

50. Exemples de mesures :

a) Les États devraient veiller à ce que les femmes et les organisations de femmes participent à la mise en œuvre des réformes législatives, administratives ou judiciaires visant à améliorer l'accès à des recours utiles en cas de violation des droits de l'homme liée aux activités des entreprises ;

b) Les États devraient prendre des mesures efficaces pour enquêter sur les atteintes aux droits fondamentaux des femmes, y compris le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre, qui se produisent sur leur territoire et/ou relèvent de leur juridiction, les sanctionner et apporter réparation ;

c) Les États devraient créer des mécanismes ou des procédures permettant de remédier aux effets préjudiciables dont les entreprises domiciliées sur leur territoire ou relevant de leur juridiction sont à l'origine ou auxquels elles ont contribué et renforcer la coopération transfrontière dans les affaires ayant une dimension transnationale ;

d) Les États devraient veiller à ce que les institutions judiciaires et non judiciaires soient en mesure d'offrir des recours qui visent à améliorer la situation relative des femmes afin de parvenir à une égalité réelle entre les sexes ;

e) Les États devraient renforcer les capacités des juges, des procureurs, des policiers et des autres acteurs concernés pour faire en sorte que tous prennent en compte les questions de genre et ne soient pas influencés par des stéréotypes sexistes discriminatoires lorsqu'ils traitent les plaintes portant sur des atteintes aux droits fondamentaux des femmes.

Principe directeur 26

51. Lorsqu'ils prennent des mesures visant à réduire les obstacles juridiques, pratiques et autres à l'accès aux mécanismes juridiques nationaux dans les affaires de violation des droits de l'homme liée aux activités des entreprises, les États devraient prêter attention aux obstacles supplémentaires auxquels sont confrontées les femmes qui cherchent à former des recours utiles.

52. Exemples de mesures :

a) Conformément à la recommandation générale n° 33 (2015) sur l'accès des femmes à la justice du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les États devraient prendre des mesures volontaristes et ciblées pour réduire les obstacles supplémentaires auxquels les femmes qui veulent que les entreprises répondent de violations des droits de l'homme sont confrontées, en raison par exemple d'un faible niveau d'alphabétisation, de ressources économiques limitées, de stéréotypes sexistes, de lois discriminatoires, des normes culturelles patriarcales et de leurs responsabilités domestiques ;

b) Les États devraient engager systématiquement des réformes pour lutter contre les préjugés de genre et les structures de pouvoir discriminatoires qui entravent l'accès des femmes à des recours utiles contre les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises. Par exemple, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a pour effet que les femmes ont moins de ressources pour exercer un recours ;

c) Les États devraient mettre en place des mécanismes pour s'assurer qu'aucune mesure de représailles ne soit prise contre les femmes, notamment les défenseuses des droits de l'homme et les dirigeantes syndicales qui cherchent à obtenir réparation ;

d) Les États devraient examiner l'utilisation pouvant être faite des innovations technologiques pour réduire les obstacles pratiques, notamment en matière d'accès physique aux tribunaux, ainsi que la victimisation supplémentaire causée par les témoignages répétés devant la justice ;

e) Les régimes d'aide judiciaire peuvent fixer un plafond de ressources en deçà duquel les femmes victimes qui cherchent à obtenir réparation pourraient recevoir une aide. Toutes les victimes de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre devraient pouvoir bénéficier d'une aide.

Principe directeur 27

53. Les États devraient conférer un mandat explicite aux mécanismes de réclamation non judiciaires, et les doter des pouvoirs et des ressources nécessaires pour traiter des affaires de violation des droits de l'homme liée aux activités des entreprises, y compris des plaintes pour discrimination fondée sur le sexe et pour harcèlement sexuel déposées contre des entreprises.

54. Exemples de mesures :

a) Les États devraient doter les mécanismes de réclamation non judiciaires des pouvoirs nécessaires pour offrir des réparations visant à améliorer la situation relative des femmes dans les affaires de discrimination fondée sur le sexe et de harcèlement sexuel liées aux activités des entreprises ;

b) Les États devraient prendre en compte l'équilibre entre les sexes lorsqu'ils nomment des membres des mécanismes de réclamation non judiciaires, comme les institutions nationales des droits de l'homme, et les points de contact nationaux ;

c) Les associations mondiales et régionales d'institutions nationales des droits de l'homme devraient renforcer les capacités de leurs membres d'intégrer l'égalité des sexes en tant que question transversale dans toutes leurs activités, y compris dans le traitement des plaintes ;

d) Les points de contacts nationaux devraient recenser les obstacles supplémentaires que doivent surmonter les femmes pour porter plainte et y remédier. Ils devraient également adopter une approche tenant compte de l'égalité entre les sexes dans l'examen des plaintes et viser à améliorer la situation relative des femmes en facilitant la conciliation, la médiation ou le dialogue entre les parties et en formulant des recommandations dans les déclarations finales ;

e) Les États devraient veiller à ce que les systèmes de justice coutumière ou autochtone fonctionnent conformément aux normes internationales relatives aux droits fondamentaux des femmes.

Principe directeur 28

55. Les États devraient prendre les mesures nécessaires, individuellement ou collectivement, pour s'assurer que tous les mécanismes non étatiques de réclamation traitant les violations des droits de l'homme liées aux activités des entreprises, que ceux-ci relèvent d'entreprises, d'associations professionnelles, d'organismes multipartites ou d'institutions financières internationales, appliquent le cadre et les orientations pour la prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs.

56. Exemples de mesures :

a) Les États devraient conseiller les entreprises qui établissent des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel et exercer un contrôle sur le processus afin de corriger les inégalités existant entre les entreprises et les communautés touchées, notamment les femmes ;

b) Les mécanismes de réclamation établis par les institutions financières internationales devraient prendre des mesures particulières pour que les femmes

potentiellement victimes en aient connaissance, pour tirer parti des contributions des organisations de femmes, pour adopter une approche qui prenne en compte les questions de genre à tous les stades du processus de plainte et pour recommander des mesures de réparation visant à améliorer la situation relative des femmes.

Principe directeur 29

57. Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel établis par les entreprises devraient prendre en compte les questions de genre conformément au cadre et aux orientations applicables aux Principes directeurs.

58. Exemples de mesures :

a) Les entreprises devraient veiller à ce que les femmes potentiellement touchées, les organisations de femmes et les défenseuses des droits de l'homme participent utilement à l'élaboration et à l'administration des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel. En outre, la composition des organes traitant les plaintes devrait être caractérisée par une représentation équilibrée des hommes et des femmes ;

b) Les mécanismes de réclamation au niveau opérationnel devraient prendre en compte les différentes formes de discrimination, les désavantages et les obstacles auxquels se heurtent les femmes qui cherchent à obtenir réparation et prendre des mesures appropriées pour y remédier ;

c) Les entreprises ne devraient pas exiger que les personnes et les communautés touchées renoncent à leur droit d'exercer des recours judiciaires et non judiciaires en cas de violation des droits de l'homme ;

d) Les entreprises devraient veiller à ce que les femmes qui portent plainte ne fassent pas l'objet d'intimidations ou de représailles.

Principe directeur 30

59. Les mécanismes de réclamation établis en vertu des normes relatives aux droits de l'homme établies par des associations professionnelles, des organismes multipartites ou d'autres initiatives de collaboration devraient être élaborés en tenant compte des questions de genre et être en mesure d'offrir des mesures de réparation propres à améliorer la situation relative des femmes.

60. Exemples de mesures :

a) L'ensemble du processus d'élaboration de ces mécanismes de réclamation et d'examen de leur efficacité devrait prévoir la participation de représentantes, s'appuyer sur des données ventilées par sexe ayant trait aux effets négatifs des activités des entreprises sur les droits fondamentaux des femmes et prendre en compte les obstacles supplémentaires auxquels les femmes se heurtent pour avoir accès aux mécanismes de réclamation ;

b) Les recours prévus par ces mécanismes de réclamation sectoriels ou multipartites devraient viser à remédier non seulement à des violations des droits de l'homme précises mais aussi aux causes systémiques profondes de la discrimination à l'égard des femmes.

Principe directeur 31

61. Tous les critères d'efficacité des mécanismes de réclamation non judiciaires devraient être interprétés de manière à prendre en compte les questions de genre, eu égard notamment aux discriminations croisées auxquelles sont confrontées les femmes qui ont accès à ces mécanismes et qui forment des recours utiles contre des entreprises.

62. Exemples de mesures :

a) Les mécanismes de réclamation non judiciaires devraient prendre des mesures ciblées :

i) Pour s'assurer que les femmes exposées aient accès à ces mécanismes et leur fassent confiance ;

- ii) Pour remédier aux inégalités en matière de pouvoir, d'information, de ressources financières et de connaissances juridiques dont souffrent les communautés touchées, notamment les femmes ;
 - b) Les mécanismes de réclamation non judiciaires devraient prendre en compte les questions de genre dans le traitement des plaintes concernant les effets préjudiciables sur les femmes des activités des entreprises et veiller à ce que les réparations accordées soient conformes aux normes internationales relatives aux droits fondamentaux des femmes ;
 - c) Les mécanismes de réclamation non judiciaires devraient collecter des données ventilées par sexe et consulter les organisations de femmes et les défenseuses des droits de l'homme pour mettre en place une formation continue sur les questions de genre.
-