

# Les droits des femmes au-delà de l'analyse de rentabilité

assurer la responsabilité des entreprises

*Ce document met en lumière l'importance d'un cadre juridique contraignant et assurant une justice de genre pour les sociétés transnationales (STN), en tant qu'objectif à part entière et partie intégrale d'un effort plus large pour parvenir à l'autonomisation et aux droits économiques des femmes. Cet document offre un certain nombre de recommandations phares à cet égard.*

## POURQUOI NOUS DEVONS ALLER AU-DELÀ DE L'ANALYSE DE RENTABILITÉ DANS LA RECONNAISSANCE DES DROITS DES FEMMES

L'autonomisation économique des femmes est certainement une expression à la mode de nos jours pour les gouvernements, les donateurs, les institutions financières internationales (IFIs), les organes des Nations Unies et même le secteur privé. Pourtant, tandis que des acteurs nationaux et internationaux promeuvent de plus en plus l'égalité des genres comme moyen de rentabilité - c'est-à-dire l'augmentation de la participation de la main-d'œuvre féminine pour aboutir à une croissance économique plus forte - les causes structurelles de l'inégalité économique des femmes et les violations des droits humains dans l'injuste économie mondiale restent ignorées.

Le pouvoir omniprésent des STN a des implications sans précédent et majoritairement néfastes pour la prise de décisions politiques et

la gouvernance. De plus en plus, les sociétés transnationales sont aussi présentées comme des partenaires clés par les gouvernements et les institutions internationales pour "investir" dans la prétendue "autonomisation économique des femmes". Même si cet "investissement" est réel, il ne consiste en rien de plus que de donner la possibilité aux femmes d'intégrer les marchés économiques aux dépens de la transformation des conditions structurelles et des termes selon lesquels elles y sont intégrées. Les femmes de la communauté LGBTQI+ ont fait face à un "partenariat d'entreprise" sur deux fronts: plusieurs entreprises ont associé leurs marques aux droits LGBTQI+ dans des pays où une majorité du public est ouverte à ces messages, tout en faisant discrètement des profits dans d'autres pays où les droits LGBTQI+ sont encore loin d'être une réalité.<sup>1</sup>

Atteindre l'égalité des genres signifie faire des droits des femmes une réalité. Les États, selon le droit international des droits humains, sont ainsi obligés de prévenir et de réagir aux violations des droits humains résultant de pratiques d'entreprises. Pourtant le pouvoir et l'emprise mondiale des STN aujourd'hui a de loin distancé



WOMEN'S INTERNATIONAL LEAGUE FOR  
**PEACE & FREEDOM**



Public Services International  
Internationale des Services Publics  
Internacional de Servicios Públicos  
Internationale der Öffentlichen Dienste  
International Faching Organization for Offentliche Tjinder  
国際公務員連合会



**CELS**  
CENTRO DE ESTUDIOS  
LEGALES Y SOCIALES



**FUNDEPS**  
FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO  
DE POLÍTICAS SUSTENTABLES

**WOMANKIND**  
WORLDWIDE EQUAL RESPECTED PROUD

**GENDER &  
DEVELOPMENT  
NETWORK**



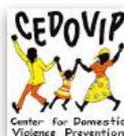
**UNISON**  
the public service union



Development  
Alternatives with  
Women for a  
New Era



CENTER for INTERNATIONAL  
ENVIRONMENTAL LAW



Center for Domestic  
Violence Prevention



## COMMENT LES FEMMES SONT AFFECTÉES PAR LES VIOLATIONS DE DROITS HUMAINS BASÉES SUR LE GENRE COMMISES PAR DES ENTREPRISES

- Les femmes font face à de la **discrimination sur le marché du travail**. Dans les cas où les femmes ont un travail payé, elles sont concentrées dans des emplois vulnérables, mal payés, ou sous-évalués, gagnent moins que les hommes pour un travail de valeur égale et travaillent plus d'heures en tenant compte à la fois de leur travail rémunéré et non rémunéré. En 2017, 43% des femmes se trouvaient en situation d'emploi vulnérable – travaillant souvent dans le secteur des chaînes d'approvisionnement mondiales de sociétés transnationales - avec un accès réduit ou inexistant à la protection sociale.<sup>2</sup> Dans la majorité des pays, les femmes gagnent en moyenne seulement 60 à 75 % du salaire des hommes.
- Un nombre disproportionné de jeunes femmes sont prises au piège des **emplois sous payés, exploitants et précaires** comme dans l'industrie destinée à l'exportation, souvent de vêtements ou de produits électroniques. Les femmes ouvrières représentent 71 % des travailleurs dans les zones industrielles destinées à l'exportation à Madagascar, 40 % au Costa Rica et presque 70 % au Sri Lanka.<sup>3</sup> Au Vietnam, sur environ 2.5 millions de travailleurs dans l'industrie d'exportation, 80 % sont des jeunes femmes.<sup>4</sup>
- En 2016, 24.9 millions de personnes se trouvaient dans une situation de **travail forcé**, travaillant sous la menace ou la contrainte, par exemple en tant que travailleurs domestiques dans des usines clandestines, des fermes, ou dans d'autres secteurs comme l'industrie du sexe. Les femmes et les filles ont en été victimes de manière disproportionnée. surtout, parmi tous les secteurs évalués, dans celui du travail forcé imposé à titre privé.<sup>5</sup>
- **Mondialement, une femme sur dix dénonce que les abus, le harcèlement ou la discrimination** limite leur capacité à prendre part au marché du travail.<sup>6</sup> Une étude de l'OIT conduite dans 80 pays a montré que seulement 32 de ces pays imposaient à l'employeur de prendre des mesures pour empêcher ou protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel, et que dans seulement 8 de ces pays une indemnisation était disponible pour les travailleurs blessés en raison de violences liées au travail ou au harcèlement.<sup>7</sup>
- L'exercice du **droit de rejoindre un syndicat ou du droit de grève** devient de plus en plus difficile mondialement. Le nombre de pays dans lesquels les travailleurs sont exposés à de la violence – incluant des menaces, enlèvements et de la violence physique de la part des forces de sécurité de l'État et de gangs travaillant pour le compte des entreprises – a augmenté de 52 pays en 2016 à 59 en 2017.<sup>8</sup>
- Les **défenseuses des droits humains** font face à des risques parce qu'elles remettent en question le pouvoir des entreprises et celui de l'État, mais aussi parce qu'elles transgressent les rôles de genre discriminatoires en dénonçant ces abus. Les menaces basées sur le genre qui ont été rapportées incluent la violence sexuelle, le harcèlement de leurs enfants, et la discrimination au sein de leurs communautés.<sup>9</sup>
- Les cas de **violence basée sur le genre incluant la violence sexuelle** contre des communautés affectées par des projets d'industries extractives sont fréquemment signalés, mais la prévention est souvent inexistante et l'accès à la justice est rare. Plus de 100 femmes vivant autour de la mine d'or de Porgera en Papouasie-Nouvelle-Guinée ont été visées par des agressions sexuelles violentes commises par des salariés. Après beaucoup de pression externe, en 2012, l'entreprise canadienne a conçu un mécanisme de réparation, qui a exigé des victimes qu'elles renoncent à leurs droits légaux de poursuivre en justice l'entreprise pour potentiellement bénéficier de mesures correctives, qui pour beaucoup ne reflétaient pas la sévérité des préjudices subis.<sup>10</sup>
- Dans beaucoup de communautés rurales, les femmes sont responsables de la production agricole, mais ont un pouvoir de décision et des droits sur les décisions concernant la terre limités. Les femmes ont donc souvent peu à dire sur l'**expropriation de terre** par des industries extractives, alors qu'elles en subissent les conséquences lorsque leur travail non rémunéré augmente en conséquence de l'épuisement des ressources naturelles et lorsqu'elles ne peuvent plus cultiver des denrées alimentaires pour nourrir leurs familles et générer un revenu.<sup>11</sup>
- Les femmes sont affectées d'une façon disproportionnée par l'extraction de combustibles fossiles et par les impacts du changement climatique qui est alimenté en grande partie par l'industrie de combustibles fossiles. Des événements météorologiques extrêmes comme des sécheresses, des cyclones ou des inondations deviennent à la fois plus fréquents et plus graves en raison du **changement climatique**, menant à une augmentation des cas d'urgences humanitaires. Ces cas d'urgence ont un impact disproportionné sur les femmes et les filles, qui sont bien plus à risque que les hommes d'être tuées pendant ces catastrophes, prennent soin des plus vulnérables, et font face à un risque accru de violence basée sur le genre.<sup>12</sup>
- De grandes sociétés commerciales ont été identifiées comme les principales coupables de la **fuite illégale annuelle de capitaux** de 50 milliards en provenance de pays africains.<sup>13</sup> Les femmes et les filles sont plus sévèrement affectées lorsque les services publics sont privés de financements cruciaux ce qui a un impact aussi sur leur capacité à prendre en compte les questions de genre, y compris par le manque d'accès à l'enseignement, le manque de services de santé reproductive et l'augmentation des travaux domestiques non payés.<sup>14</sup>

la capacité, et dans de nombreux cas la volonté, de nombreux gouvernements de les tenir pour responsables et d'agir dans l'intérêt du peuple qui les a élu.

Regrettablement, il n'existe aucun cadre légal international contraignant pour les STN. Et l'application d'une approche volontaire de la responsabilité favorisée par les entreprises n'a pas réussi à empêcher les abus, ni à fournir des accès à une réparation et à la justice pour les violations commises par les sociétés transnationales. Ceci doit changer.

## **LA LÉGISLATION INTERNATIONALE EN VIGUEUR POUR PROTÉGER LES DROITS DES FEMMES EN MATIÈRE D'ACTIVITÉS DES ENTREPRISES**

Selon divers cadres juridiques internationaux, les États parties ont l'obligation de respecter, de protéger et de réaliser les droits économiques et sociaux des femmes. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), des conventions majeures de l'OIT sont particulièrement pertinents pour la réalisation des droits économiques et sociaux des femmes et obligent les États qui les ont ratifiés à prévenir et remédier aux impacts négatifs des pratiques d'entreprise sur les droits humains.

Par exemple, la convention CEDEF établit des obligations détaillées pour les États afin d'éliminer les discriminations sous toutes leurs formes et encourage l'utilisation de mesures spéciales provisoires pour accélérer l'accomplissement de l'égalité pour les femmes dans un éventail de secteurs, y compris dans l'emploi et en ce qui concerne les prestations sociales et économiques. Le PIDESC articule une gamme de droits, comme celui de jouir sans discrimination du droit au travail, le droit à des conditions de travail justes et favorables, à la



*L'obligation qu'ont les États parties d'instaurer (...) la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire et de prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque s'étend également aux actes des sociétés nationales qui exercent leurs activités hors des frontières de l'État."*

– CEDAW Recommandation générale N°28<sup>15</sup>

sécurité sociale, à un niveau de vie adéquat, à l'éducation et le droit de former des syndicats. En vertu de ces instruments, les États parties ont une obligation de diligence responsable de protéger les femmes de violations de leurs droits humains commises par des entreprises sous leur juridiction, y compris par celles opérant dans d'autres pays (appelé obligation extraterritoriale) et d'assurer l'accès à une réparation pour de telles violations.

**Les huit conventions fondamentales de l'OIT** contiennent des droits humains universels qui s'appliquent à tous dans tous les États, quel que soit leur niveau de développement économique. Elles fournissent des principes et des droits plus détaillés en ce qui concerne la liberté d'association (y compris le droit aux négociations collectives), l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants et de la discrimination basée sur l'emploi ou l'occupation (convention 111), la reconnaissance du droit à une rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail égal (convention 100). Des conventions plus récentes contiennent les obligations des États de protéger les travailleurs avec des responsabilités familiales (convention 156), la protection de la maternité (convention 183) et la protection contre toute forme de violence, d'abus ou le harcèlement contre des travailleurs domestiques (convention 189).<sup>16</sup>

## **ACTIVITÉS D'ENTREPRISES TRANSFRONTALIÈRES: UNE CARENCE DANS LA PROTECTION DES DROITS DES FEMMES**

Cependant, les violations des droits humains des femmes par des STN sont encore loin d'être adéquatement empêchées et indemnisées. Lorsque l'accès à réparation et à la justice ne peut pas être réalisé dans l'État dans lequel une violation est survenue, les survivantes se sont régulièrement tournées vers les pays hôtes des sociétés transnationales, mais ont fait face à des obstacles légaux, procéduraux et financiers insurmontables.<sup>17</sup>

Actuellement les points de contact nationaux (PCN) dans les pays qui ont adhéré aux **principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales** sont les seuls mécanismes existants pour tenir responsables les sociétés de leurs violations des droits humains à l'étranger. Les plaintes peuvent être entendues lorsque les individus sont lésés par les actions des entreprises, tant que ces actions violent les principes directeurs. Cependant, les principes directeurs de l'OCDE ne sont pas contraignants et peu de plaintes ont mené à une forme de réparation pour les victimes.<sup>18</sup>

Les **principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains**, approuvés par la résolution de Conseil des droits de l'homme de l'ONU 17/4 le 16 juin 2011, ont joué un rôle important en re-clarifiant et revigorant le devoir de l'État de protéger et la responsabilité des entreprises de respecter les droits humains. Les principes directeurs ont notamment permis de progresser sur les mesures de diligence responsable et les plans d'action nationaux sur les entreprises et les droits humains. Cependant, cette initiative non-contraignante n'a pas été efficace dans l'assurance de l'accès à réparation et à la justice pour les victimes. Il n'y a pas non plus de sanction internationalement acceptée contre les entreprises qui ne remplissent pas leur devoir de respecter les droits humains.<sup>19</sup> Enfin, les problèmes et barrières spécifiques auxquels sont

confrontées les femmes ne sont pas adéquatement adressées ni par les principes directeurs, ni par les plans d'action nationaux qui restent majoritairement aveugles aux questions de genre.

## **POURQUOI NOUS AVONS BESOIN D'UN TRAITÉ DE L'ONU CONTRAIGNANT POUR LES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES ET ASSURANT UNE JUSTICE DE GENRE**

Un cadre de responsabilisation contraignant et assurant une justice de genre qui comprend un engagement clair d'imposer un devoir de vigilance et d'accès à la justice et à des réparations dans les pays hôtes des STN, est crucial pour la réalisation des droits de tous. La réglementation existante en droit international des droits humains ne prévoit pas comment les entreprises seront tenues responsables des violations liées à leurs activités transfrontalières, et les directives et principes ne fournissent pas un accès à une réparation et à la justice.

Il est encourageant de constater que, le 26 juin 2014, le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU a adopté la Résolution 26/09 qui mandate un groupe de travail pour élaborer un instrument international juridiquement contraignant pour réglementer, dans le cadre du droit international relatif aux droits humains, les activités des entreprises transnationales et autres entreprises. Ceci a lancé des négociations en vue d'un instrument juridique des Nations Unies contraignant pour assurer la protection des droits humains contre les activités des entreprises transnationales et des autres entreprises. Depuis 2015, des négociations annuelles ont eu lieu à Genève, en Suisse, auxquelles les États Membres et les États observateurs intéressés, ainsi que les ONG avec un statut ECOSOC, peuvent assister. Le processus va probablement durer encore plusieurs années. Un premier projet de texte sera discuté lors des négociations de l'année 2018, du 15 au 19 octobre.<sup>20</sup>

## RECOMMANDATIONS

Beaucoup de gouvernements se sont maintenant engagés à donner la priorité à l'égalité des genres et à l'avancement de la place des femmes dans l'économie. Cependant, ces ambitions ne se réaliseront pas tant que les violations des droits des femmes par les STN resteront ignorées. Pour poursuivre des changements déterminants et structurels, nous avons besoin d'une action concertée pour assurer leur responsabilité et régler efficacement l'impact sur les droits humains des STN au travers d'un instrument contraignant.

En alliance avec des centaines d'autres organisations de la société civile, la coalition des féministes pour un traité contraignant recommande vivement à tous les États de soutenir le processus et de participer de manière constructive à avancer l'élaboration du contenu du traité lors de la quatrième série de négociations du 15 au 19 octobre 2018.<sup>21</sup> Il faut veiller à ce que ces négociations se traduisent par une reconnaissance des impacts différents, disproportionnés et imprévus des entreprises sur les femmes et les hommes, en raison de leur identités sociales, juridiques, culturelles, de leurs rôles et de leurs droits.<sup>22</sup>

### RECOMMANDATIONS SUR LE PROCESSUS

Il est urgent que :

1. **Tous les gouvernements soutiennent et s'engagent de manière constructive dans le processus** d'élaboration d'un instrument contraignant pour réglementer en matière de droits humains les activités des entreprises transnationales, tel que actuellement développé par le groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises en matière de droits humains, mandaté par le Conseil des droits de l'Homme.

2. **Le nouveau processus intègre pleinement une perspective féministe intersectionnelle** qui aborde l'impact spécifique des entreprises sur les femmes et les communautés historiquement marginalisées et qui résulte en un traité qui garantisse la protection des droits et l'accès à la justice et à une réparation adéquate pour tous les titulaires de droits.
3. **La participation entière et significative de la société civile**, y compris des organisations de défense des droits des femmes, des collectifs féministes, des syndicats et autres mouvements sociaux, des défenseuses des droits humains et des experts des questions de genre, particulièrement ceux représentant les groupes les plus marginalisés, est fondamentale et doit être soutenue par tous les États et par la présidence du processus de négociation.

### RECOMMANDATIONS SUR LE CONTENU

Pour assurer que le traité tienne ses promesses pour tous les titulaires de droits, la coalition des féministes pour un traité contraignant recommande vivement aux négociateurs de proposer et de soutenir des amendements à l'ébauche du traité pour expressément garantir:

1. **Des évaluations obligatoires de l'impact selon le genre.** Le traité devrait exiger que toutes les mesures préventives telles que les procédures relatives à l'obligation de diligence soient complétées par une évaluation de l'impact de genre fondée sur les droits de humains. Les évaluations d'impact devraient être menées avec la participation significative des femmes des communautés affectées, notamment dans la conception et la définition de la portée des évaluations d'impact, et devraient être rendues publiques et accessibles. Il est nécessaire d'indiquer explicitement que les évaluations d'impact sur le genre doivent être effectuées par une entité indépendante choisie ou convenue par les communautés et les femmes auprès desquelles les

informations seront recueillies, dans un processus de consentement préalable, libre et éclairé (CLIP).

2. **Mécanismes de justice et de recours sensibles au genre.** Placer les titulaires de droits au centre de tout mécanisme de réparation convenu en précisant que les hommes et les femmes, en particulier les femmes appartenant à des groupes marginalisés, devraient être consultés de manière significative dans la création, la conception, la réforme et le fonctionnement des mécanismes de réparation. Les États devraient s'engager à prendre des mesures affirmatives pour garantir aux femmes un accès effectif et sans discrimination aux recours. Afin d'éliminer les obstacles à l'accès à la justice et à des recours efficaces, y compris par les femmes, le traité doit également définir clairement la dimension extraterritoriale de l'obligation des États d'assurer l'accès à la justice et à des recours pour les victimes de violations commises hors de leur territoire.
3. **Respect, protection et environnement favorable aux défenseuses des droits humains.** Inclure un langage fort et clair sur la protection de tous les titulaires de droits lésés par des activités d'entreprises ou de ceux qui dénoncent les abus des entreprises, y compris les défenseurs des droits humains et les lanceurs d'alerte. Ces mesures devraient prendre en compte les risques et impacts liés au genre et à l'identité des femmes défenseuses des droits humains, telles que les femmes autochtones et LGBTQI+, et également des femmes migrantes et réfugiées.

## RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES

- **Intégration d'une perspective de genre à l'instrument juridiquement contraignant sur les entreprises transnationales et autres entreprises commerciales**

Document d'octobre 2017 créé par la Coalition des Féministes pour un Traité Contraignant qui fournit des détails complémentaires sur les recommandations de la coalition en ce qui concerne le contenu du traité.<sup>23</sup>

- **Contester le pouvoir des entreprises : les luttes pour les droits des femmes, la justice économique et la justice de genre**

Rapport conjoint de 2016 de l'AWID et du Solidarity Center qui met en lumière les façons dont les entreprises nationales et transnationales affectent la vie des femmes et oppriment les peuples. Il offre également un point de vue sur leur stratégie de résistance.<sup>24</sup>

- **Les défenseuses des droits humains résistent aux industries extractives: un aperçu des risques critiques et des obligations en matière de droits humains**

Rapport politique de l'AWID de 2017 qui analyse les formes de violations et les types d'auteurs de violence, cite les obligations pertinentes en matière de droits humains et contient des recommandations de politiques à destination des États, des entreprises, de la société civile et des donateurs.<sup>25</sup>

- **Entrecroiser la résistance à l'action : les stratégies des défenseuses des droits humains qui résistent aux industries extractives**

Guide pratique de l'AWID de 2017 qui présente des stratégies concrètes, des tactiques fructueuses et des histoires inspirantes de résistance.<sup>26</sup>

- **Protéger les personnes et la planète: les femmes qui résistent aux industries extractives**

Ce film de l'AWID de 2017 met en lumière le courage des défenseur-e-s des droits humains d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Ils partagent leurs luttes pour la terre et la vie et parlent des risques et des défis auxquels ils sont confrontés dans leur activisme.<sup>27</sup>

- **Flux financiers illicites : pourquoi nous devons revendiquer ces ressources pour la justice économique, sociale et de genre**

Rapport de l'AWID de 2017 mettant en lumière les concepts de base liés aux FFI et la mise en évidence de leurs impacts disproportionnés sur le genre, en lien avec la fuite de ressources essentielles dans les pays en développement, pour œuvrer en faveur de l'avancement des droits des femmes.<sup>28</sup>

- **Cartographie des droits des femmes en matière d'accès à la terre, au logement et aux ressources naturelles**

Rapport de synthèse 2016 du réseau DESC et du groupe de travail DESC des mesures à prendre pour promouvoir l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels des femmes en matière de logement, d'accès à la terre et aux ressources naturelles, et les manières dont les violations discriminatoires sont souvent ancrées dans l'allocation des ressources. (en anglais)<sup>29</sup>

- **Vers un traité solide pour réglementer les activités des entreprises : la responsabilité des entreprises mise en avant par le leadership et les expériences vécues de femmes**

Recommandations du Réseau-DESC faites aux États avant les négociations de 2017, soulignant l'importance de reconnaître le leadership et les expériences vécues des femmes en tant que composante intégrale/à part entière et égale à la création du traité. (en anglais)<sup>30</sup>

- **Les contributions des membres préconisent de solides directives de la part du Comité des Nations Unies concernant les DESC et les activités des entreprises**

Les commentaires de 15 membres du réseau DESC au CDESC des Nations Unies soulignant une série de priorités se recoupant concernant l'observation générale sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) en lien avec les activités des entreprises.<sup>31</sup>

- **L'activité des entreprises à fort investissement en terre: l'impact sur le droit des femmes**

Rapport de CORE et WomanKind de 2017 résumant le rapport de recherche «Business and Human Rights: Engendering Human Rights Due Diligence» par la Clinique des droits de l'Homme de l'Université d'Essex. (en anglais)<sup>32</sup>

- **Le traité international qui pourrait mettre fin aux abus des entreprises transnationales**

Rapport d'octobre 2017 de Fernanda Hopenhaym, Co-ED de PODER et Eugenia López de PODER sur la troisième session du groupe de travail intergouvernemental à composition non limitée sur les sociétés transnationales et autres entreprises commerciales en matière de droits humains. (en espagnol)<sup>33</sup>

- **Femmes, entreprises et droits humains : travailler en vue d'un traité contraignant doté d'une perspective de genre**

Fernanda Hopenhaym, directrice exécutive à PODER explore, d'un point de vue féministe, l'importance d'un traité des Nations Unies contraignant et ayant une perspective de genre et pourquoi il devrait être mis en place. (en anglais)<sup>34</sup>

- **Les flux financiers illicites compromettant la justice de genre**

Cet article de DAWN de 2016 explore certains liens entre justice fiscale et justice sexuelle au niveau mondial. Il met en lumière les deux voies par lesquelles les fuites illégales de capitaux et la justice sexuelle sont connectés. (en anglais)<sup>35</sup>

- **Le pouvoir des entreprises : une menace pesant sur la réalisation des droits humains des femmes**

Cet article de DAWN de 2017 aborde les manières dont les entreprises conquièrent l'espace politique, impactant négativement sur les droits humains des femmes. (en anglais)<sup>36</sup>

- **Les femmes défendant la vie et les biens naturels : cas de l'Amérique centrale**

CESTA – Rapport de Amigos de la Tierra El Salvador de 2018 décrivant des cas de femmes défendant la vie et les ressources naturelles en Amérique Centrale, avec des analyses détaillées des luttes au Salvador, Honduras, Costa Rica et Guatemala (en espagnol).<sup>37</sup>

# NOTES DE FIN

1. Plusieurs groupes sont confrontés à des formes multiples de discrimination, basée sur le sexe, la race, l'âge, la classe sociale, le statut socio-économique, les aptitudes physiques ou mentales, le statut de migrant ou de réfugié, l'identité sexuelle ou de genre, la religion ou l'appartenance ethnique, et ont une expérience spécifique et unique des violations par les entreprises.
2. Bien que les taux d'emploi précaire des hommes et des femmes soient similaires, il y a des différences importantes basées sur le genre dans ses sous-catégories. Par exemple, au niveau mondial, 14.9% des femmes travailleuses collaborent dans des entreprises familiales contre 5.5% des hommes. S'agissant du travail indépendant, la part d'hommes est plus importante que de femmes dans tous les pays. OIT (2017) *World Employment Social Outlook Trends for Women 2017*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf)
3. Rapport de l'OIT (2008) *Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs)*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_090223.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090223.pdf)
4. ActionAid & Aid for social protection program Foundation Vietnam (2017), *Stitching a Better Future: is Vietnam's boom in garment manufacturing good for women?* [http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/en\\_stitching\\_a\\_better\\_future\\_final\\_2.pdf](http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/en_stitching_a_better_future_final_2.pdf)
5. Plus précisément, les femmes et les filles représentent 99% du travail forcé dans l'industrie commerciale du sexe et 58% dans d'autres secteurs, 40% subissent du travail forcé imposé par l'Etat et 84% subissent des mariages forcés. OIT / Walk Free Foundation (2017), *Global Estimates of Modern Slavery*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf)
6. OIT (2017), *World Employment and Social Outlook Trends for Women 2017*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf)
7. OIT (2018), *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf)
8. ITUC (2017) *Global Rights Index 2017: Violence and repression of workers on the rise*, <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2017?lang=fr>
9. UN OHCHR (2018), *Women human rights defenders*, <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/HRDefenders.aspx> & Global Witness (2017), *Defenders of the Earth*, <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/defenders-earth/>
10. Columbia Law School Human Rights Clinic & Harvard Law School International Human Rights Clinic (2015), *Righting Wrongs? Barrick Gold's Remedy Mechanism for Sexual Violence in Papua New Guinea*, <https://static1.squarespace.com/static/562e6123e4b016122951595f/t/565a12cde4b0060cdb69c6c6/1448743629669/Righting+Wrongs.pdf>
11. Par exemple, voir ActionAid South Africa (2017) *Living next to the mine: Women's struggles in mining affected communities*, [http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/living\\_next\\_to\\_the\\_mine\\_womens\\_struggles.pdf](http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/living_next_to_the_mine_womens_struggles.pdf)
12. ActionAid International (2016), *On the frontline: Catalysing women's leadership in humanitarian action*, [http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/on\\_the\\_frontline\\_catalysing\\_womens\\_leadership\\_in\\_humanitarian\\_action.pdf](http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/on_the_frontline_catalysing_womens_leadership_in_humanitarian_action.pdf)
13. ECA High Level Panel on Illicit Financial Flows (2015), *Report of the High Level Panel on Illicit Financial Flows from Africa*, [https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/iff\\_main\\_report\\_26feb\\_en.pdf](https://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/iff_main_report_26feb_en.pdf)
14. GATJ (2017), *Tax Justice for Women's Rights Factsheet*, <https://www.globaltaxjustice.org/sites/default/files/TaxJustice%20for%20Women%27s%20Rights%20FACTSHEET.pdf> & Femnet (2018), *Fight Corruption, Finance Gender Equality*, <http://femnet.org/2018/06/21/policy-brief-fight-corruption-finance-gender-equality/>
15. Extrait du paragraphe 36, CEDAW / C / 2010/47 / GC.2 <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf> concernant le PIDESC, voir le paragraphe 30 , E / C.12 / GC / 24, [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=en)
16. À l'heure actuelle, la communauté internationale attend également avec intérêt une nouvelle convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui constituerait un cadre important pour lutter contre la violence basée sur le genre.
17. Blackburn, D. (2017) *Removing Barriers to Justice: How a treaty on business and human rights could improve access to remedy for victims*, ICTUR [http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/removing\\_barriers\\_web.pdf](http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/removing_barriers_web.pdf)
18. Daniel, C. *et al* (2015) *Remedy Remains Rare*, OECD Watch [https://www.oecdwatch.org/publications-en/Publication\\_4201](https://www.oecdwatch.org/publications-en/Publication_4201)
19. Une évaluation approfondie de 11 plans d'action nationaux faite en 2017 révèle que la grande majorité d'entre eux ne proposent pas de mesures pour faire face aux obstacles à l'accès aux recours judiciaires pour des violations des droits humains commises au niveau national ou à l'étranger. Voir ICAR *et al.* (2017) *Assessment of existing National Action Plans (NAPs) on business and human rights - August 2017 update*, <https://www.icar.ngo/publications/2017/8/23/assessments-of-existing-national-action-plans-naps-on-business-and-human-rights-august-2017> Pour une analyse critique de l'absence de recours extraterritoriaux en vertu des Principes Directeurs, voir Thabane, T. (2014). *Weak extraterritorial remedies: The Achilles heel of Ruggie's Protect, Respect and Remedy Framework and Guiding Principles*. *African Human Rights Law Journal*, 14(1), 43-60, [http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1996-20962014000100004](http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-20962014000100004)
20. Pour une analyse féministe du projet zéro de traité, voir Felogene Anumo et Inna Michaeli, AWID, membre de Féministes pour un traité contraignant (2018) *Justice not "special attention": Feminist Visions for the Binding Treaty*, <https://www.business-humanrights.org/en/justice-not-%E2%80%9Cspecial-attention%E2%80%9D-feminist-visions-for-the-binding-treaty>
21. Pour plus d'informations sur Treaty Alliance, voir <http://www.treatymovement.com/>
22. Pour plus de détails, voir Feminists for a Binding Treaty Coalition (2017) *Integrating a gender perspective into the legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises*, <https://wilpf.org/wp-content/uploads/2017/10/Jt-statement-gender-into-the-treaty-October-2017.pdf>
23. <https://wilpf.org/wp-content/uploads/2017/10/Jt-statement-gender-into-the-treaty-October-2017.pdf>
24. Disponible en anglais <https://www.awid.org/publications/challenging-corporate-power-struggles-womens-rights-economic-and-gender-justice>, français <https://www.awid.org/fr/publications/contester-le-pouvoir-corporatif-les-luttes-pour-les-droits-des-femmes-la-justice> et espagnol <https://www.awid.org/es/publicaciones/desafiar-al-poder-corporativo-las-luchas-por-los-derechos-de-las-mujeres-la-justicia>
25. <https://www.awid.org/publications/women-human-rights-defenders-confronting-extractive-industries>
26. <https://www.awid.org/resources/weaving-resistance-through-action-strategies-whrds-confronting-extractivism-and-corporate>

27. <https://www.awid.org/resources/defending-people-and-planet-whrds-confronting-extractive-industries>
28. <https://www.awid.org/publications/illicit-financial-flows-why-we-should-claim-these-resources-gender-economic-and-social>
29. <https://www.escr-net.org/resources/mapping-study-womens-rights-related-land-housing-and-natural-resources>
30. [https://www.escr-net.org/sites/default/files/igwg\\_advocacy\\_material\\_-\\_gender.pdf](https://www.escr-net.org/sites/default/files/igwg_advocacy_material_-_gender.pdf)
31. <https://www.escr-net.org/news/2017/member-submissions-advocate-strong-un-committee-guidance-escr-and-business-activities>
32. Both reports are available here: <http://corporate-responsibility.org/land-intensive-corporate-activity-impact-womens-rights/>
33. <https://www.projectpoder.org/es/2017/11/tratado-internacional-transnacionales/>
34. <https://www.business-humanrights.org/en/women-business-and-human-rights-working-towards-a-binding-treaty-with-a-gender-perspective>
35. [http://www.dawnnet.org/sites/default/files/articles/illicit\\_financial\\_flows\\_undermining\\_gender\\_justice.pdf](http://www.dawnnet.org/sites/default/files/articles/illicit_financial_flows_undermining_gender_justice.pdf)
36. <https://protect-eu.mimecast.com/s/pdnSC98Jwckj0KMIE0RtZ?domain=dawnnet.org>
37. <http://atalc.org/wp-content/uploads/2018/07/MujeresDefendiendolosBienesNaturales.pdf>

*Merci à Domicile Gautier de Charnacé pour sa traduction à titre bénévole du document en français.*