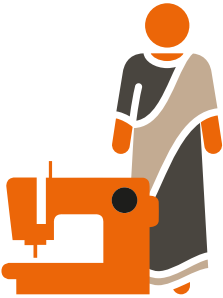


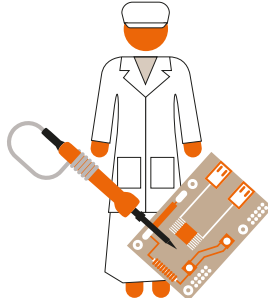
## Mesure :

# Comment les OSC peuvent évaluer la diligence raisonnable en matière de genre d'une entreprise

Une conduite irresponsable des entreprises peut avoir un impact négatif sur les femmes et les personnes LGBTQ+ de manière unique, spécifique au genre.



**80% des travailleuses de l'habillement** sont des femmes exposées à un risque élevé de harcèlement sexuel et de faible rémunération



**75% des travailleuses de l'électronique** dans les pays producteurs d'électronique sont des femmes, confrontées à des risques pour la santé maternelle et foetale dus à l'exposition à des produits chimiques toxiques



**40% des travailleuses agricoles dans le monde** sont des femmes qui possèdent moins de 15 % des terres agricoles

- Les travailleuses sont généralement confrontées à des taux élevés de discrimination, de harcèlement et de violence fondés sur le sexe au travail, avec des contrats moins stables, des salaires et des avantages inférieurs, et un accès réduit aux protections de la santé maternelle, à la formation et aux équipements de sécurité.



- Les femmes membres de la communauté sont confrontées à des impacts spécifiques au genre, tels que les projets d'infrastructures extractives provoquant le déplacement des terres et des ressources naturelles, un statut social et un accès à l'éducation perturbés et une exposition à la violence sexuelle, à la prostitution et aux maladies sexuellement transmissibles.

- Les femmes défenseuses des droits humains sont confrontées à des préjudices sexospécifiques pour leur plaidoyer, tels que la honte publique, les atteintes à la réputation, la violence sexuelle et les préjudices causés à leurs enfants et à leurs familles.<sup>1</sup>



- Les personnes LGBTQ+ sont également confrontées à une discrimination fondée sur le genre en tant que travailleurs, défenseurs et membres de la communauté.

### Les six étapes de l'OCDE de diligence raisonnable pour une conduite responsable des entreprises (CRE)

L'OCDE invite les entreprises à entreprendre un processus en six étapes de vérification des droits humains et du processus environnemental de diligence raisonnable.<sup>2</sup> Chaque étape doit être appliquée avec une "lentille de genre", le cas échéant, pour identifier les impacts spécifiques au genre sur les détenteurs de droits.<sup>3</sup>



# Intégration du genre dans le processus de diligence raisonnable

## 1 Intégrer le genre dans les politiques et les systèmes de gestion de CRE

- L'entreprise a-t-elle une politique visant à promouvoir l'égalité des sexes et à éviter les impacts sur les femmes ?
  - La politique donne-t-elle la priorité à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et des personnes LGBTQ+, à la promotion des femmes dans l'encadrement et à la protection des droits et du bien-être des travailleurs et des membres de la communauté concernés ?
  - La politique fixe-t-elle des objectifs pertinents pour l'industrie et le lieu d'exploitation ou d'approvisionnement ?
  - La politique s'engage-t-elle à consulter les femmes et les personnes LGBTQ+ et leurs représentants tout au long des étapes de la diligence raisonnable sur toutes les questions qui les concernent ?
- La politique a-t-elle été rendue publique et communiquée aux détenteurs de droits (travailleurs et/ou membres de la communauté) et ceux-ci l'ont-ils vue et comprise ?

## 2 Identifier et évaluer les impacts négatifs réels et potentiels liés au genre

- L'entreprise a-t-elle cartographié les risques et les impacts possibles liés au genre en fonction de son secteur et de la localisation de ses opérations/de sa chaîne d'approvisionnement (en tenant compte des risques plus élevés pour les femmes dans les zones de conflit ou présentant des caractéristiques identitaires vulnérables croisées telles que la race, l'âge, le handicap, etc.) ?
- L'entreprise a-t-elle consulté les travailleurs et les membres de la communauté des femmes et des personnes LGBTQ+ (potentiellement) touchées afin d'apprendre d'eux quels sont les impacts spécifiques au genre qui se produisent ou qui sont à risque ?
  - Certaines consultations étaient-elles réservées aux femmes pour qu'elles puissent s'exprimer librement sans que les hommes les entendent ?
  - Les consultations étaient-elles accessibles aux femmes, dans une langue qu'elles comprennent et à un moment/un endroit approprié compte tenu des responsabilités de soins à domicile qu'elles peuvent avoir ?
  - Les consultations ont-elles également impliqué des représentantes des femmes (telles que des expertes d'ONG) ?
- L'entreprise a-t-elle compris sa relation avec les impacts sur ses opérations /chaîne d'approvisionnement et l'a-t-elle communiquée ?

## 3 Cesser, prévenir et atténuer les impacts négatifs liés au genre

- L'entreprise a-t-elle cessé ses impacts sur les femmes et les personnes LGBTQ+ ?
- L'entreprise a-t-elle prévenu ou atténué le risque de préjudice pour les femmes et les personnes LGBTQ+ ?
- L'entreprise a-t-elle utilisé, et si nécessaire accru, son influence pour influencer ses partenaires commerciaux afin qu'ils cessent, préviennent ou atténuent les préjudices causés aux femmes et aux personnes LGBTQ+ ? Par exemple, l'entreprise...
  - A-t-elle défini des exigences et des attentes liées au genre pour les partenaires dans les contrats ?
  - A-t-elle élaboré des feuilles de route avec des partenaires pour cesser, prévenir ou atténuer les impacts liés au genre ?
  - A-t-elle fourni des incitatifs financiers aux partenaires pour encourager une amélioration tangible ?
  - S'est-elle engagée à l'avance à suspendre les commandes ou à se désengager lorsque les impacts liés au genre ne cessent pas ?
- L'entreprise a-t-elle communiqué publiquement sur les mesures qu'elle a prises ?

## L'exploration de ces questions peut aider les OSC à évaluer la diligence raisonnable d'une entreprise en matière de genre

## 4 Suivre les mises en œuvre et les résultats

- L'entreprise a-t-elle suivi, évalué et communiqué publiquement les résultats de ses efforts pour identifier, cesser, prévenir et atténuer les impacts sur les femmes et les personnes LGBTQ+ ?
- L'entreprise communique-t-elle des données sur ses impacts, qui sont ventilées par sexe ?
- L'entreprise a-t-elle validé ces résultats en consultant les femmes et les détenteurs de droits LGBTQ+ pour comprendre si les impacts ont été effectivement cessés, prévenus ou atténués ?
- Si des impacts ont été manqués ou n'ont pas été entièrement pris en compte, l'entreprise a-t-elle modifié son processus de diligence raisonnable pour ne plus manquer d'impacts à l'avenir et a-t-elle également élaboré de nouveaux plans pour traiter les impacts restants ?

## 5 Communiquer sur la manière dont les impacts liés au genre sont traités

- L'entreprise a-t-elle communiqué tout au long du processus de diligence raisonnable ? Cela signifie à la fois :
  - Communiquer ses actions et ses résultats pour chacune des six étapes ; et
  - Communiquer de manière continue jusqu'à ce que tous les impacts soient entièrement résolus.
- L'entreprise a-t-elle communiqué directement avec les titulaires de droits concernés d'une manière qui leur soit accessible ?
- L'entreprise a-t-elle communiqué avec le public, y compris les groupes de la société civile, les groupes de femmes et les syndicats ?

## 6 Prévoir ou coopérer à des mesures correctives, le cas échéant

- L'entreprise dispose-t-elle d'un système interne de traitement des plaintes qui soit sûr, confidentiel, accessible, impartial et capable d'apporter des solutions en cas d'impact
  - aux travailleurs ainsi qu'aux membres de la communauté ?
  - aux femmes et aux personnes LGBTQ+ en particulier, y compris sur des sujets sensibles tels que la discrimination sexuelle, le harcèlement et la violence dans l'entreprise/ la chaîne d'approvisionnement ?
- L'entreprise a-t-elle participé de bonne foi à d'autres mécanismes de plainte concernant ses impacts liés au genre ?
- L'entreprise a-t-elle fourni une solution ou a-t-elle aidé une autre entité à fournir une solution pour ses impacts liés au genre ?

## L'entreprise poursuit-elle ces étapes de diligence raisonnable de manière continue, sensible aux impacts sur les titulaires de droits ?

Si la réponse à l'une de ces questions est **NON**, il est probable que l'entreprise n'entreprend pas une diligence raisonnable efficace et sensible au genre.



# Comment utiliser ce guide



- Lors d'entretiens et d'évaluations des droits humains avec des femmes et des personnes LGBTQ+ impactées. Poser ces questions peut aider les défenseurs à comprendre les impacts auxquels les titulaires de droits sont confrontés et si l'entreprise a pris des mesures pour y remédier.



- Dans la collecte de preuves pour les plaintes auprès des mécanismes de réclamation. Si l'entreprise a échoué dans son processus de diligence raisonnable en matière de genre, les victimes peuvent alors porter plainte.

- En relation avec les entreprises. Utilisez ce guide pour montrer à une entreprise où son processus de diligence raisonnable en matière de genre est "défaillant" et comment elle peut améliorer ses performances.



- En plaidoyer auprès des gouvernements. Utilisez des exemples d'entreprises pour montrer la nécessité de meilleures lois et politiques sur la diligence raisonnable en matière de genre.



## À propos des Principes directeurs, des lignes directrices en matière de diligence raisonnable et du mécanisme de plainte de l'OCDE

- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales fixent des normes pour les entreprises sur des sujets tels que les droits humains, les droits du travail et l'environnement. Ils encouragent les entreprises à faire preuve de diligence raisonnable pour identifier et prévenir les impacts sur les détenteurs de droits.
- Les lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable au niveau multisectoriel et sectoriel précisent que la diligence raisonnable doit être entreprise en tenant compte de la dimension de genre afin d'aborder les impacts particuliers sur les femmes.
- Chaque pays membre et adhérent de l'OCDE dispose d'un Point de contact national chargé d'entendre les plaintes contre les entreprises qui ne respectent pas les recommandations des Principes directeurs. Les plaintes peuvent spécifiquement souligner les impacts sur les femmes et les personnes LGBTQ+ et demander réparation.

## À propos d'OECD Watch

OECD Watch est un réseau mondial de la société civile qui sert de représentant officiel de la société civile dans le cadre des lignes directrices de l'OCDE. Les 130+ membres de son réseau viennent de plus de 50 pays et sont liés par leur engagement à garantir que l'activité commerciale contribue au développement durable et à l'éradication de la pauvreté, et que les entreprises soient tenues responsables de leurs impacts négatifs dans le monde entier. OECD Watch aide les groupes de la société civile et les communautés à utiliser les Principes directeurs de l'OCDE et les directives de diligence raisonnable

pour lutter contre les effets néfastes des entreprises et améliorer les politiques de conduite responsable des entreprises. Veuillez visiter [www.oecdwatch.org](http://www.oecdwatch.org) pour consulter les outils et les orientations d'OECD Watch pour la société civile et l'évaluation des Points de contact nationaux. Veuillez consulter la base de données de plaintes d'OECD Watch pour en savoir plus sur les plaintes relatives aux Principes directeurs de l'OCDE déposées par des ONG et des communautés.

• **OECD Watch**

Mars 2021

1 Conseil des droits de l'homme des Nations unies, 10 janvier 2019, A/HRC/40/60

2 OCDE, Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

3 OCDE, Lignes directrices de l'OCDE en matière de diligence raisonnable pour une conduite responsable des entreprises, p. 41, <http://mneguidelines.oecd.org/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>