

A woman in a red headscarf is the central focus, looking directly at the camera with a serious expression. She is surrounded by a crowd of people, many of whom are holding up green flags with a red triangle at the top. The background is slightly blurred, emphasizing the woman in the foreground.

VERS

UNE TRANSPOSITION

FÉMINISTE

DE LA DIRECTIVE

SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

DES ENTREPRISES

act!onaid



Couverture

Dhaka, Bangladesh. 27 décembre 2013

Une ouvrière du textile assiste à une manifestation suite à l'arrestation de treize personnes inculpées pour l'incendie de l'usine Tazreen par la Haute cour, où 112 ouvriers sont morts.

Credit: zakir hossain chowdhury zakir/Alamy Live News

CONTENU

1. Résumé 4

2. Introduction 7

Contexte de la directive sur le devoir de vigilance des entreprises

Comment ces incidences négatives touchent-elles spécifiquement les femmes ?

3. Le champ d'application 11

Champ d'application individuel :
quelles entreprises sont concernées ?

Champ d'application de la chaîne de valeur :
quelles activités sont concernées ?

Chaîne d'activités

Exclusion du secteur financier

Champ d'application matériel : quelles incidences négatives
et violations des droits humains sont concernées ?

Recommandations

4. La dimension de genre du devoir de vigilance 17

Obligations découlant du devoir de vigilance

Identifier et évaluer les risques

S'appuyer sur des audits et des initiatives
multipartites

Mettre en place des mécanismes de plainte

Engagement concret des parties prenantes

Recommandations

5. L'accès à la justice 23

Dispositions concernant l'accès à la justice

Recommandations

Conclusion 26

Bibliographie

RÉSUMÉ

En mai 2024, l'Union européenne (UE) a adopté la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité. Cette étape importante impose désormais aux entreprises européennes d'appliquer un DDV en matière de droits humains et d'environnement. Cela marque un tournant majeur dans la protection des employé·e·s et des populations locales face aux préjudices et aux violations des droits commis par les entreprises. Néanmoins, cette directive présente également d'importantes lacunes. Le présent rapport analyse la prise en compte des **10 recommandations d'ActionAid pour un règlementation féministe, intersectionnelle et efficace** dans la directive qui a été adoptée.

Pour avoir des répercussions concrètes, cette directive doit lutter contre les incidences négatives des activités des entreprises, spécifiquement sur les droits des femmes et l'égalité de genre. Les répercussions de l'exploitation des employé·e·s, de la pollution, de l'accapement de terres, du harcèlement et de la discrimination touchent particulièrement les femmes. Pour lutter contre ces répercussions spécifiques au genre, ActionAid recommande les actions suivantes : élargir le champ d'application de la directive pour couvrir l'entièreté de la chaîne de valeur (qu'elle s'applique aux entreprises de toutes tailles et à tous les droits humains reconnus à l'échelle internationale) ;

reconnaître explicitement la nécessité d'appliquer le DDV en tenant compte du genre à chaque étape du processus de vigilance (notamment par des engagements et des recours concrets des parties prenantes qui tiennent compte du genre) ; veiller à la mise en place de garanties en matière d'accès à la justice pour les personnes confrontées à des difficultés supplémentaires, ainsi qu'à la protection des défenseur·e·s des droits des femmes.

L'aperçu ci-dessous présente l'évaluation du contenu de la directive sur le DDV des entreprises par ActionAid, conformément à nos recommandations et dans le champ d'application de la directive. Il indique les éléments positifs (+), identifie les domaines à améliorer (⚠) et signale les lacunes et points faibles de la directive (!). **Bien que la perspective de genre de la directive sur le DDV des entreprises soit limitée, elle fournit une base en matière de reddition de comptes et de renforcement d'une approche tenant compte du genre à l'échelle nationale. Le présent rapport vise à informer la société civile et les responsables politiques au sujet des possibilités d'amélioration de la prise en compte du genre dans la procédure de transposition de la réglementation dans le droit interne des États membres de l'UE.**

CHAMP D'APPLICATION

Individuel:

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Indépendamment de la taille d'une entreprise, des incidences négatives spécifiques au genre peuvent se produire dans sa chaîne de valeur internationale à cause de ses activités. Les femmes sont surreprésentées dans des secteurs tels que l'industrie du textile, qui se compose principalement de petites et de moyennes entreprises, et où les violences liées au genre sont largement documentées.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

- ! Moins de 1% des entreprises de l'UE sont concernées : il s'agit de celles qui emploient en moyenne 1 000 personnes et qui réalisent un chiffre d'affaires annuel de 450 millions d'euros, ainsi que des entreprises non européennes qui réalisent un chiffre d'affaires annuel net de 450 millions d'euros dans l'UE.

POINTS D'AMÉLIORATION

Étendre le champ d'application individuel à toutes les entreprises ayant des activités internationales, des partenaires commerciaux ou des chaînes de valeur, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur forme, de leur propriétaire ou de leur structure (de groupe).

Matériel:

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les incidences négatives des activités des entreprises peuvent prendre de nombreuses formes et varier considérablement d'un contexte ou d'un secteur à l'autre. Les textes sur le DDV devraient couvrir l'ensemble des droits humains et des répercussions environnementales, et notamment les droits des femmes.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

- ⚠ Les entreprises sont tenues d'appliquer leur DDV vis-à-vis d'un certain nombre de conventions et d'interdictions relatives aux droits humains. Si elles n'appliquent pas ce devoir, leur responsabilité juridique peut être engagée. Les droits, interdictions et conventions internationales concernés sont cités dans l'annexe (partie I, sections I et II).

POINTS D'AMÉLIORATION

Adopter une approche non restrictive du champ d'application matériel afin de couvrir l'ensemble des répercussions sur les droits humains reconnus à l'échelle mondiale.
Alternative : Préciser que la liste n'est pas exhaustive et qu'elle doit être régulièrement mise à jour.

La chaîne de valeur:

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés pour des fournisseurs de rang 2 ou de rang 3 ainsi que dans le travail informel, en amont de la chaîne de valeur, où il est plus probable de retrouver des incidences négatives des activités des entreprises.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

Les entreprises sont supposées suivre leur DDV dans l'ensemble de leurs chaînes d'activités, et s'attaquer aux incidences négatives de leurs propres activités, de celles de leurs filiales et de celles de leurs partenaires commerciaux.

- + Pour la chaîne de valeur en amont, l'ensemble des relations avec les partenaires commerciaux (directs et indirects) sont couvertes en ce qui concerne la production de biens et la fourniture de services.
- ! Pour la chaîne de valeur en aval, où les risques sont liés à l'utilisation des produits et des services, une approche limitée est adoptée. Ainsi, le secteur financier et ses investissements ont été exclu du DDV en aval.

POINTS D'AMÉLIORATION

Que le champ d'application couvre l'ensemble de la chaîne de valeur en aval pour toutes les entreprises, en particulier le secteur financier et les répercussions des services financiers de ce secteur, y compris en ce qui concerne les activités des clients.

SUR LA TRANSPOSITION FÉMINISTE DU DEVOIR DE VIGILANCE

Adaptation aux problématiques de genre:

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les répercussions négatives et spécifiques des activités des entreprises sur les femmes restent souvent invisibles et inaperçues. La législation sur le DDV doit indiquer explicitement que différents groupes et différentes personnes sont touchés différemment par les incidences négatives, réels ou potentiels, des activités des entreprises, notamment en fonction de leur genre.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

- ⚠ Dans ses considérants, la directive reconnaît que, dans le cadre d'une approche du DDV adaptée au genre et à la culture, les entreprises doivent accorder une attention particulière à la prise en compte de toute incidence négative particulier sur les personnes susceptibles d'être confrontées à un risque accru en raison de leur marginalisation ou d'autres facteurs.

POINTS D'AMÉLIORATION

Reconnaître explicitement que la transposition de la directive dans les droits nationaux doit inclure la prise en compte de la dimension de genre.

ACCÈS À LA JUSTICE

POURQUOI C'EST IMPORTANT

L'accès à la justice est difficile pour toutes les personnes qui ont vu leurs droits bafoués à cause des activités des entreprises, notamment pour les femmes et les personnes marginalisées. Des obstacles supplémentaires existent en raison des contraintes financières, culturelles et linguistiques, du manque d'accès à l'information et de la complexité des structures d'entreprise.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

- + Un régime de responsabilité civile garantit que les entreprises relevant du champ d'application de la directive peuvent voir leur responsabilité engagée en cas de non-respect des obligations liées au DDV.
- ⚠ Les États membres sont tenus de veiller à ce que les victimes de dommages découlant du manquement d'une entreprise à ses obligations liées au DDV puissent, en pratique, engager la responsabilité civile de l'entreprise.
 - Le délai de prescription doit être d'au moins cinq ans.
 - Le coût des procédures ne doit pas être prohibitif.
 - Les plaignant-e-s devraient pouvoir demander des mesures d'injonction (définitives et provisoires) pour faire cesser le non-respect de la directive et exiger des entreprises qu'elles accomplissent une action ou cessent un comportement.
 - Les plaignant-e-s devraient pouvoir demander à un tribunal d'ordonner à l'entreprise de transmettre des preuves.

POINTS D'AMÉLIORATION

Renforcer et élargir le champ d'application de toutes les mesures visant à améliorer l'accès à la justice (liées aux délais, aux coûts, à la langue, à la transparence, etc.), en accordant une attention particulière aux obstacles rencontrés par les femmes et les groupes victimes d'inégalités systémiques. Renverser la charge de la preuve afin de garantir efficacement l'accès à la justice des personnes touchées par les incidences négatives des activités des entreprises.

Engagement concret des parties prenantes:

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Les femmes, ainsi que les personnes et les groupes marginalisés, sont trop souvent exclus des processus de consultation et de prise de décision et se heurtent à des obstacles supplémentaires à la participation. Pourtant, les employées, les spécialistes des questions de genre, les ONG et les organisations féministes peuvent fournir une aide précieuse pour identifier les risques et incidences négatives liées au genre.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

- + Les entreprises sont tenues de faire participer concrètement les parties prenantes à leur processus lié au DDV. Néanmoins, cette exigence n'est pas incluse dans toutes les étapes du processus lié au DDV (par exemple, l'étape 1).

POINTS D'AMÉLIORATION

Exiger des entreprises qu'elles accordent une attention particulière aux besoins des parties prenantes marginalisées, ainsi qu'aux vulnérabilités qui se recoupent et aux facteurs intersectionnels lorsqu'elles font participer les parties prenantes de manière concrète à leurs décisions. Rendre obligatoire la participation concrète des parties prenantes à chaque étape du processus lié au DDV.

Obligations découlant du devoir de vigilance:

POURQUOI C'EST IMPORTANT

Si les procédures liées au DDV ne tiennent pas compte du genre, des incidences négatives spécifiques au genre peuvent perdurer, voire être exacerbées. Chacune des étapes des procédures liées au DDV nécessite une approche tenant compte du genre afin de prendre en considération les expériences et les droits des femmes.

CONTENU DE LA DIRECTIVE SUR LE DDV*

- + Les entreprises sont tenues de mettre en œuvre des procédures en matière de DDV alignées sur les étapes définies par les Principes directeurs de l'OCDE. Il s'agit notamment des procédures suivantes :
- + •Les entreprises devraient appuyer leur identification et leur évaluation des risques sur des informations quantitatives et qualitatives, y compris les données désagrégées pertinentes.
- ! •Les entreprises sont encouragées à recourir à des audits (c'est-à-dire à des vérifications par une tierce partie) ainsi qu'à des initiatives multipartites pour les aider à accomplir leurs obligations liées au DDV.
- + •Les entreprises sont tenues de mettre en place des mécanismes de plainte équitables, publics, accessibles, prévisibles et transparents. Elles doivent prendre des mesures raisonnablement accessibles pour empêcher toute forme de représailles.

POINTS D'AMÉLIORATION

Imposer à toutes les entreprises d'intégrer une dimension de genre à chaque étape du processus lié au DDV.

Reconnaître que les risques encourus par les défenseuses des droits humains devraient être intégrés et garantir leur protection.

Veiller à ce que les audits et les initiatives multipartites ne soient pas considérés comme des vecteurs d'évaluation de la conformité, ni utilisés en lieu et place d'un engagement concret et direct avec les parties prenantes.



Introduction

Contexte de la directive sur le devoir de vigilance des entreprises

En mai 2024, au terme d'un long processus, l'Union européenne (UE) a enfin adopté la directive sur le DDV des entreprises en matière de durabilité. Cette étape historique marque un tournant majeur dans la protection des employé·e·s et des populations locales face aux préjudices et aux violations des droits commis par les entreprises.

D'ici 2026, les États membres de l'UE devront avoir mis en place des lois de transposition de cette directive dans leur droit interne afin de répondre à ses exigences. À partir de 2027, le premier groupe d'entreprises de l'UE devra se conformer à la directive, puis une phase d'application progressive sera lancée jusqu'en 2029⁽¹⁾. La directive renforcera l'accès à la justice pour les victimes dont les droits ont été bafoués par des entreprises, notamment en ce qui concerne l'accès aux preuves et la possibilité pour les ONG et les syndicats de représenter les victimes. Elle comprend également des dispositions visant à mettre en œuvre un engagement concret des parties prenantes dans le processus lié au DDV. Ces deux

aspects sont cruciaux pour renforcer la protection des groupes marginalisés, en particulier des femmes.

Bien qu'elle soit bienvenue, cette directive sur le DDV présente des lacunes majeures. Les exigences liées au DDV ne s'appliqueront qu'à un nombre très limité de grandes entreprises, estimé à 0,05 % de l'ensemble des entreprises du territoire de l'UE. De plus, l'exclusion décevante du secteur financier de respecter un DDV sur leurs investissements donne un chèque en blanc aux banques européennes pour continuer à financer les énergies fossiles nocives et les violations des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Pour avoir un impact, cette directive doit en fin de compte s'attaquer aux incidences négatives des activités des entreprises sur les droits des femmes et sur l'égalité de genre⁽²⁾. L'exploitation des employé·e·s, la pollution, l'accaparement des terres, le harcèlement, la discrimination et les violences à l'encontre des défenseur·e·s des droits humains ont des répercussions

(1) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité, article 37 dédié à la transposition. Deux ans après son entrée en vigueur, les États membres doivent adopter des dispositions internes afin de se conformer à la directive ; trois ans après son entrée en vigueur, ces lois devront s'appliquer aux entreprises de plus de 5 000 salarié·e·s ; quatre ans après son entrée en vigueur, elles devront s'appliquer aux entreprises de plus de 3 000 salarié·e·s, et cinq ans après son entrée en vigueur, aux entreprises de plus de 1 000 salarié·e·s)

(2) Bien que le terme « femmes » soit employé tout au long de ce rapport, ActionAid souligne que les femmes cisgenres ne sont pas les seules à subir les répercussions disproportionnées des activités des entreprises ; de nombreux groupes en situation de vulnérabilité sont la cible de formes de discriminations intersectionnelles.

différentes et disproportionnées sur les femmes. Selon les estimations, plus de 190 millions de femmes travaillent dans des chaînes de valeur mondialisées³. Les femmes représentent la majorité de la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs tels que le textile et l'agriculture ; pourtant, leurs droits sont souvent bafoués ou non reconnus. Ces dernières années, les femmes ont été touchées de manière disproportionnée par des pertes d'emploi dues à la crise économique provoquée par la pandémie de COVID-19⁴.

Lorsque la Commission européenne a publié sa proposition de directive sur le DDV des entreprises, en 2022, ActionAid a rédigé **10 recommandations⁵ pour une réglementation féministe, intersectionnelle et efficace du DDV des entreprises en matière de**

durabilité.

Le présent rapport analyse l'application, dans la directive adoptée, des recommandations d'ActionAid visant à garantir une réglementation qui tienne compte de la dimension de genre. **La perspective de genre dans la directive est faible, mais elle constitue une base pour la reddition de comptes et le renforcement d'une approche qui tienne compte du genre à l'échelle nationale. Par conséquent, ce rapport vise à informer la société civile et les responsables politiques de la nécessité d'améliorer la prise en compte de la dimension de genre dans le droit national, et d'identifier les possibilités d'inclure cette dimension dans la procédure de transposition dans le droit interne des États membres de l'UE.**

De quelle manière ces incidences négatives touchent-elles spécifiquement les femmes ?

Le travail approfondi d'ActionAid avec des populations du monde entier démontre que l'implication des entreprises dans les violations des droits humains est souvent exacerbée par des normes de genres et des vulnérabilités intersectionnelles préexistantes. Les activités commerciales entraînent souvent des préjudices et des discriminations spécifiquement liées au genre, ce qui peut renforcer des inégalités de genre concernant les rôles et les structures au sein de la main-d'œuvre ou des populations locales. Parallèlement, les femmes sont souvent exclues ou sous-représentées dans les consultations et les processus décisionnels au sein des syndicats, des structures de direction des organismes locaux et des efforts déployés par les entreprises pour consulter les parties prenantes de leurs chaînes de valeur.

Préjudices causés par les entreprises concernant spécifiquement les femmes :

Dans de nombreux secteurs, les femmes sont confrontées à des violences sexuelles et liées au genre sur leur lieu de travail⁶.

Dans le monde entier, les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes pour le même travail⁷ ; les normes de genre conduisent à une dévaluation de leurs rôles, et elles sont sous-représentées à tous les niveaux des prises de décisions à l'échelle mondiale.

Les femmes sont également plus vulnérables à l'accaparement des terres, car moins de 15 % des propriétaires terriens officiellement reconnus dans le monde sont des femmes⁸.

La pollution peut entraîner la dégradation des terres, ce qui affecte les potagers des femmes et diminue la sécurité alimentaire.

La pollution de l'eau augmente le nombre de personnes malades, et pourtant, les femmes doivent aller chercher de l'eau plus loin, ce qui augmente leur travail de soin non rémunéré.

De nombreuses femmes à travers le monde qui combattent en première ligne pour défendre leurs droits fondamentaux et l'environnement sont confrontées à la violence, notamment liées au genre, et à la répression.

Lorsqu'elles cherchent à exercer un recours ou à obtenir réparation, les femmes sont confrontées à davantage de difficultés et de représailles que les hommes⁹.

(3) « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », BIT, Rapport IV, CIT, 105e session, 2016.

(4) « Bâtir un avenir plus équitable : les droits des femmes au travail et en milieu de travail au coeur de la reprise post-COVID », OIT, Note de synthèse, juillet 2021.

(5) ActionAid (2022), 10 recommandations pour un devoir de vigilance féministe, [https://admin.actionaid.fr/uploads/downloadFile/695/Plaidoyer Vigilance f%C3%A9ministe en fran%C3%A7ais WEB.pdf](https://admin.actionaid.fr/uploads/downloadFile/695/Plaidoyer_Vigilance_f%C3%A9ministe_en_fran%C3%A7ais_WEB.pdf)

(6) ActionAid (2019), Harcèlement sexuel et violences à l'encontre de travailleuses du textile au Bangladesh [en anglais], <https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20briefing%20paper%20on%20Bangladesh%20garment%20workers%20FINAL.pdf>

(7) OIT (2018), Rapport mondial sur les salaires 2018/19 : Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ? <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-mondial-sur-les-salaires-201819-queelles-sont-les-causes-des-ecarts>



Par exemple, un rapport de recherche d'ActionAid a montré que les activités des entreprises en Ouganda, au Guatemala et au Kenya avaient de multiples impacts négatifs qui touchaient spécifiquement les femmes¹⁰. En Ouganda, l'agriculture à grande échelle a donné lieu à des violences liées au genre. Au Guatemala, des femmes et les communautés autochtones qui défendaient leurs droits et l'environnement contre une entreprise d'extraction de nickel ont dû faire face à la violence et à la répression. Au Kenya, des femmes qui travaillaient dans la culture du sisal ont été confrontées à des conditions de travail dramatiques, car il n'y avait pas d'aménagements appropriés pour les besoins des femmes enceintes, allaitantes ou menstruées.

Ces incidences négatives des activités des entreprises sur les femmes se produisent indépendamment de la taille ou du secteur d'activité de l'entreprise. Tant qu'elles ne feront pas l'objet d'une enquête spécifique dans le cadre des procédures relatives au DDV, ces incidences ont peu de chances d'être repérées par les entreprises. **Une approche du DDV tenant compte de la dimension de genre implique de reconnaître la relation et l'impact d'une entreprise sur les normes**

sociales relatives aux genres, ainsi que les préjugés culturels complexes et les déséquilibres de pouvoir. Cela demande également d'analyser les manières dont les activités des entreprises peuvent avoir des répercussions disproportionnées sur les femmes, les hommes et les personnes ne se conformant pas aux normes de genre, en raison des inégalités économiques, sociales, politiques et culturelles prévalentes et liées au genre. À moins que des changements profonds et systémiques ne soient réalisés sur l'ensemble des chaînes de valeur mondialisées, les femmes et les groupes marginalisés continueront à rencontrer des obstacles majeurs pour participer aux prises de décisions, pour obliger les entreprises à rendre des comptes au sujet des violations de leurs droits et pour accéder à la justice. Les processus législatifs liés aux droits humains et environnementaux visant à réglementer les entreprises offrent donc une occasion importante de veiller à ce que les entreprises respectent les droits des femmes, et d'œuvrer à la concrétisation de l'égalité des genres.

(8) FAO (2018), L'inégalité de genre dans les droits terriens [en anglais], <http://www.fao.org/3/i8796en/i8796en.pdf>

(9) ActionAid (2020) Multinationales et droits des femmes : pour un devoir de vigilance intégrant la dimension de genre, <https://admin.actionaid.fr/uploads/downloadFile/388/MULTIN-1.PDF>

(10) ActionAid et. Al. (2022) Ouvrons la voie à un devoir de vigilance féministe : études de cas en Ouganda, au Zimbabwe, au Guatemala et au Kenya, <https://www.actionaid.fr/publications/responsabilite-sociale-des-entreprises/rapport-ouvrons-la-voie-a-un-devoir-de-vigilance-feministe>

Le champ d'application

Cette partie définit le champ d'application de la directive sur le devoir de vigilance et analyse ses conséquences par le biais d'une perspective de genre. Le champ d'application fait référence aux entreprises, activités et violations en matière de droits humains et d'environnement auxquelles la directive s'applique. Puisque les incidences liées au genre et les violations des droits des femmes se produisent sur l'ensemble de la chaîne de valeur, indépendamment de la taille de l'entreprise, il est essentiel de définir un large champ d'application. **La société civile s'accorde largement à dire que le champ d'application de la directive a été fortement dilué et que les États membres doivent aller plus loin pour protéger les droits humains.** Notre objectif est de souligner quelques dispositions spécifiques relevant du champ d'application de la directive qui pourraient être améliorées afin de renforcer la protection des droits des femmes.

Champ d'application individuel : quelles entreprises sont concernées par la directive ?

Directive sur le devoir de vigilance

Le champ d'application individuel de la directive, visé à l'article 2, définit les entités qui seront concernées par la directive⁽¹⁾. Cette dernière ne s'applique qu'aux très grandes entreprises de l'UE, qui comptent plus de 1 000 employés et réalisent un chiffre d'affaires de 450 millions d'euros, ainsi qu'aux entreprises situées en dehors de l'UE qui réalisent un chiffre d'affaires annuel de 450 millions d'euros sur le marché de l'UE. Tandis que des normes internationales, telles que les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, attribuent un DDV à toutes les entreprises ayant des activités, des partenaires commerciaux ou des chaînes de valeur à l'international, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur forme, de leur propriétaire ou de leur structure (de groupe)⁽²⁾, l'UE a choisi un champ d'application beaucoup plus restreint. Parallèlement, d'autres instruments européens connexes ont un champ d'application plus large, comme la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD), qui couvre les entreprises européennes employant plus de 250 personnes et réalisant un chiffre d'affaires de 40 millions d'euros.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Avec l'approche adoptée pour le champ d'application individuel, on estime que seulement 0,05 % des entreprises de l'UE sont concernées par la directive⁽³⁾. Quelle que soit la taille d'une entreprise, ses activités commerciales peuvent avoir des incidences négatives sur les chaînes de valeur mondiales, affectant ainsi des droits des employé-e-s et des populations locales tels que les droits économiques, l'accès à la terre, le travail décent, le travail domestique et le travail de soin non rémunéré. En ce qui concerne les droits des femmes en particulier, il est largement établi que la violence, la discrimination et le harcèlement liés au genre sont omniprésents sur le lieu de travail et touchent toutes les professions et tous les secteurs⁽⁴⁾. En outre, les femmes sont surreprésentées dans de nombreux secteurs qui se composent principalement de petites et de moyennes entreprises, comme l'industrie du textile et des chaussures, où elles représentent environ 80 % des emplois et 60 à 70 % du chiffre d'affaires du secteur en Europe⁽⁵⁾. Une grande partie de la main-d'œuvre et des détenteur-ice-s de droits potentiellement concernés, en particulier les femmes dans les pays producteurs, risquent de ne pas profiter des avantages de cette réglementation si le champ d'application individuel des lois nationales transposées reste limité.

Champ d'application de la chaîne de valeur : quelles activités sont concernées ?

Chaîne d'activités

Directive sur le devoir de vigilance

L'article 1 de la directive établit un cadre concernant « les obligations des entreprises quant aux incidences négatives sur les droits humains et aux incidences négatives sur l'environnement, qu'elles soient réelles ou potentielles, en ce qui concerne leurs propres activités, les activités de leurs filiales et les opérations réalisées par leurs partenaires commerciaux dans les chaînes d'activités de ces entreprises ». Ces partenaires commerciaux comprennent à la fois des relations directes et indirectes, ce qui signifie que les incidences négatives de tous les rangs de la chaîne d'activités en amont sont incluses dans les obligations

de DDV.

La directive introduit le concept de « chaîne d'activités » à l'article 3.1.g. pour définir les parties de la chaîne de valeur qui relèvent du champ d'application du devoir de diligence des entreprises. Ce concept crée des niveaux de responsabilité différenciés tout au long de la chaîne de valeur. Pour la chaîne de valeur en amont, toutes les relations avec les partenaires commerciaux sont concernées par la directive pour la production de biens et la fourniture de services. Pour la chaîne de valeur en aval, où les risques sont liés à l'utilisation des produits et des services, une approche limitée est adoptée en demandant aux entreprises de

(1) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, article 2 : entreprises européennes comptant plus de 1 000 salariés en moyenne et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel de 450 millions d'euros, et les entreprises non européennes ayant réalisé un chiffre d'affaires net de 450 millions d'euros sur le territoire de l'UE

(2) Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, chapitre I, paragraphes 4 et 6.

(3) European Coalition for Corporate Justice, (15 mars 2024) « RÉACTION : L'adoption de la directive sur le devoir de vigilance nous approche de 0,05 % de la justice en matière de responsabilité des entreprises » [en anglais], <https://corporatejustice.org/news/reaction-csddd-endorsement-brings-us-0-05-closer-to-corporate-justice/>

(4) Organisation internationale du travail (OIT), Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, art. 1 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

(5) OCDE, 2021, Guide OCDE sur le devoir de diligence applicable aux chaînes d'approvisionnement responsables dans le secteur de l'habillement et de la chaussure https://www.oecd-ilibrary.org/fr/guide-ocde-sur-le-devoir-de-diligence-applicable-aux-chaines-d-approvisionnement-responsables-dans-le-secteur-de-l-habillement-et-de-la-chaussure_5j8z4fxdkd5.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2F9789264290648-fr&mimeType=pdf

traiter les incidences uniquement liées à la distribution, au transport ou au stockage du produit pour l'entreprise ou au nom de l'entreprise. Bien que les normes internationales¹⁶ incluent tous les types de relations commerciales sur l'ensemble de la chaîne de valeur en amont comme en aval dans les processus liés au DDV des entreprises, l'approche de la directive est moins exhaustive.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs¹⁷ où la demande de main-d'œuvre peu qualifiée est élevée chez les fournisseurs de rangs 2 ou 3 au début de la chaîne de valeur en amont, comme dans les plantations de coton ou de thé¹⁸. C'est également le cas lorsque le travail informel est la norme, comme dans le secteur du textile : les couturières travaillent souvent à domicile, et risquent d'échapper aux procédures de DDV des entreprises¹⁹. En outre, les femmes et les populations locales sont souvent touchées par les activités des fournisseurs ; par exemple, les populations locales peuvent dépendre de l'eau ou de la terre polluées par les opérations agricoles à grande échelle. Ces incidences négatives ont tendance à être négligées au cours des processus de DDV, alors qu'elles peuvent être gigantesques en termes de probabilité, d'échelle et de gravité. En ce sens, l'inclusion de tous les partenaires commerciaux, directs et indirects, tout au long de la chaîne de valeur en amont, constitue une amélioration importante de la directive. Parallèlement, la limitation des activités de la chaîne de valeur en aval est très problématique en raison de la gravité de ses répercussions. Par exemple, la vente et l'utilisation ultérieure de pesticides sont exclues de la DDV en aval en raison de cette limitation, alors que l'utilisation de pesticides présente des risques pour les femmes travaillant dans l'agriculture ou vivant dans des zones rurales (notamment des problèmes de santé reproductive comme la stérilité ou le cancer du sein²⁰).

Exclusion du secteur financier

Directive sur le devoir de vigilance

Les attentes en matière de DDV sont limitées pour certains secteurs²¹. L'approche limitée des obligations des entreprises concernant les activités de la chaîne de valeur en aval conduit, en pratique, à une exclusion du secteur financier du DDV en aval sur ses investissements. Ce point est précisé dans le considérant 26 de la directive, qui indique que pour les entreprises financières réglementées, la définition de l'expression « chaîne d'activités » ne doit pas inclure les partenaires commerciaux en aval qui reçoivent leurs services et leurs produits. Dans la révision de la directive, la Commission européenne est chargée de soumettre un rapport dans les deux années qui suivent l'entrée en vigueur de la directive ; ce rapport portera sur la nécessité d'établir des exigences supplémentaires en matière de DDV pour les entreprises financières, notamment en ce qui concerne leur DDV en aval sur les services financiers et les investissements.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

L'exclusion du secteur financier du DDV en aval

soulève des préoccupations majeures, car c'est par ses investissements que se concentrent la plupart des risques d'incidences négatives telles que l'exploitation, la discrimination et l'accapement des terres. Outre les violations des droits humains permises par le financement de projets néfastes tels que les énergies fossiles et l'agriculture industrielle, les investisseurs et les banques sont les principaux moteurs du changement climatique inquiétant et de ses répercussions sur les femmes et les populations locales dans les pays du Sud²². À cause des inégalités sociales entre les genres, les femmes et les filles continuent d'être les premières à subir les effets dévastateurs du financement de projets à grande échelle dans le domaine des énergies fossiles et de l'agriculture industrielle. Les femmes et les enfants ont 14 fois plus de risques de mourir des conséquences d'une catastrophe climatique que les hommes²³. Les femmes dépendent davantage des ressources naturelles menacées et sont donc plus vulnérables aux sécheresses, aux inondations et aux températures extrêmes.

(16) Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, chapitre II, commentaire 17

(17) Comme le textile, l'agriculture, la manufacture, l'électronique, le tourisme, la santé, les soins sociaux et le travail domestique.

(18) OIT et Fair Wear Foundation. Chaînes d'approvisionnement mondiales : Où travaillent les femmes et dans quelles conditions ? [en ligne] Disponible ici : https://gbv.itcilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/40.html

(19) Fair Wear Foundation. Comment le COVID-19 affecte-t-il les ouvrières du textile ? [en ligne] Disponible ici [en anglais] : <https://www.fairwear.org/covid-19-dossier/worker-engagement-and-monitoring/gender-analysis/>

(20) Rapporteur spécial sur les substances toxiques et les droits de l'homme (2024), Appel à contribution - Genre et substances toxiques, <https://www.ohchr.org/fr/calls-for-input/2024/call-inputs-gender-andtoxics#:~:text=Marcos%20A.,%2C%20and%20non%2Dgovernmental%20organisations>

(21) OECD Watch, 2024, L'alignement à notre portée : Possibilités restantes d'aligner la directive sur le devoir de vigilance de l'UE avec les Principes directeurs de l'OCDE [en anglais] <https://www.oecdwatch.org/alignment-within-reach/>

(22) ActionAid International, 2023, Où va l'argent ? Les banques qui alimentent la crise climatique [en anglais] <https://actionaid.org/publications/2023/how-finance-flows-banks-fuelling-climate-crisis#downloads>

(23) ONU Femmes (2018) Traduire les promesses en actions : l'égalité des sexes dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>



Champ d'application matériel : quelles incidences négatives et violations des droits humains sont concernées ?

Directive sur le devoir de vigilance

Une liste restrictive de conventions et d'interdictions relatives aux droits humains a été adoptée, pour laquelle les entreprises sont tenues d'exercer un DDV ; dans le cas contraire, leur responsabilité juridique peut être engagée. Les droits, les interdictions et les conventions internationales concernés sont mentionnés dans l'annexe de la directive :

La partie I, section 1 : comprend une liste de non exhaustive de droits humains et d'interdictions.

La partie I, section 2 : se réfère à d'autres droits humains, couverts par le champ d'application à condition que :

I. les droits humains concernés puissent être bafoués par une entreprise

II. a violation des droits humains porte directement atteinte à un intérêt juridique protégé par l'instrument relatif aux droits humains

III. l'entreprise ait pu raisonnablement prévoir le risque que ces droits humains puissent être affectés²⁴

(24) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, article 3.

Cela contrevient aux normes internationales sur la conduite responsable des entreprises, telles que les Principes directeurs de l'OCDE²⁵, qui s'appliquent à tous les droits humains internationalement reconnus et incluent une définition large de toutes les incidences négatives sur l'environnement. C'est également l'approche adoptée dans la loi française existante sur le devoir de diligence (dite Loi de Vigilance)²⁶. L'approche restrictive de la directive est source d'ambiguïté et laisse place à l'interprétation.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Les incidences négatives des activités des entreprises peuvent se manifester sous de nombreuses formes et varient considérablement d'un contexte ou d'un secteur à l'autre. Les droits des femmes et des jeunes filles dans le monde sont systématiquement mis à mal par des normes patriarcales, qui se mêlent à d'autres formes d'oppression fondées sur l'identité sexuelle, l'appartenance ethnique, le handicap, la classe sociale, etc. En réponse à cette situation, différentes conventions internationales ont été mises en place afin de prendre en compte les situations auxquelles sont confrontées les femmes et les filles et de renforcer leur protection. Plusieurs de ces conventions internationales ne figurent actuellement pas à l'annexe de la directive²⁷.

L'exclusion de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et de la Convention (n° 190) de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement est particulièrement pertinente pour les droits des femmes. Pour garantir un cadre juridique international cohérent, toute nouvelle législation sur la responsabilité des entreprises devrait s'appuyer sur les traités et conventions existants afin d'offrir la meilleure protection possible aux femmes, aux défenseur-e-s des droits humains et aux autres groupes marginalisés.

Recommandations

Dans le cadre de la transposition de la directive dans leur droit interne, les États membres devraient :

Élargir le champ d'application individuel afin de garantir que toutes les entreprises soient alignées sur les Principes directeurs de l'OCDE. L'alignement sur les seuils de la CSRD pourrait également être une option²⁸.

Veiller à ce que l'ensemble de la chaîne de valeur en aval soit pris en compte pour toutes les entreprises, en appliquant l'approche adoptée pour la chaîne de valeur en amont.

Exiger des entreprises financières qu'elles exercent un DDV en aval sur leurs services financiers et leurs investissements.

Éviter une approche restrictive du champ d'application matériel du DDV. Cela peut se faire en élargissant le champ d'application à toutes les incidences sur les droits humains internationalement reconnus et aux incidences négatives sur l'environnement, ou en rendant la liste des droits concernés non exhaustive.

La Commission européenne devrait :

Veiller à ce que la nécessité d'un devoir de diligence en aval pour les services financiers et les investissements des entreprises financières soit reflétée dans leur rapport d'examen et accompagnée d'une proposition législative efficace.

(25) Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises, chapitre II.

(26) Version officielle : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626>

(27) Comme la Convention des unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ou la Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme et la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

(28) Les entreprises avec plus de 250 employé-e-s, un chiffre d'affaires de plus de 40 millions d'euros et plus de 20 millions d'euros d'actifs

La dimension de genre du devoir de vigilance

Cette partie analyse le degré d'intégration de la perspective de genre dans la directive sur le devoir de vigilance. Les études ont montré que les entreprises ne sont pas susceptibles d'adopter une approche tenant compte du genre en matière de DDV si elles n'ont pas l'obligation de le faire²⁹. Alors que la proposition 2022 de la Commission européenne et l'approche générale du Conseil ne tenaient absolument pas compte de la dimension de genre, le Parlement européen a adopté plusieurs amendements visant à la promouvoir, ainsi qu'une approche intersectionnelle de la directive.

Malheureusement, la perspective de genre dans la version adoptée de la directive est assez limitée. Bien que le genre en tant que facteur à prendre en compte et l'approche du DDV fondée sur le genre soient clarifiés dans les considérants, ils ne sont pas inclus dans les articles de la directive. Toutefois, celle-ci fournit une base concernant la reddition de comptes en matière de genre, qui n'était pas incluse dans les premiers projets. Dans cette partie, nous souhaitons mettre en évidence plusieurs possibilités de renforcer la perspective de genre et l'intersectionnalité dans le DDV décrit dans la directive.

(29) ActionAid France (2021), *Vigilance 0 Les multinationales françaises et les violences sexistes et sexuelles* ; <https://soutenir.actionaid.fr/vigilance0/> ; Equileap (2021), *Égalité de genre aux Pays-Bas [en anglais]*, https://equileap.com/wpcontent/uploads/2021/10/Equileap_DutchReport_2021.pdf

Directive sur le devoir de vigilance

La directive reconnaît l'importance d'intégrer une approche tenant compte du genre dans le DDV en matière de droits humains et d'environnement. Les attentes des entreprises à cet égard sont abordées dans les considérants³⁰. Dans le cadre d'une approche du devoir de diligence tenant compte du genre et de la culture, les entreprises doivent accorder une attention particulière à toute incidence négative sur les personnes qui peuvent être exposées à un risque accru en raison de leur marginalisation, de leur vulnérabilité ou d'autres circonstances. Cette reconnaissance est positive, car elle permet une meilleure compréhension des exigences du DDV pour les entreprises, et elle fournit une base pour renforcer l'identification des risques en tenant compte du genre et de l'intersectionnalité. Elle favorise également l'engagement des parties prenantes et améliore le mécanisme de plainte. Toutefois, elle ne correspond pas aux normes internationales ni à la position du Parlement européen lors des négociations en trilogue, et elle n'impose pas l'application d'une perspective de genre à toutes les étapes du DDV.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Les femmes et les groupes marginalisés subissent des répercussions différentes et disproportionnées à cause des activités des entreprises : violations de leurs droits économiques, de leur droit à un travail décent, mais aussi répercussions sur leur travail de soin non rémunéré et persistance des violences sexuelles et liées au genre. Dans le même temps, ces personnes et ces groupes peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires dans la participation aux consultations et l'accès aux voies de recours, ou faire l'objet de menaces et de représailles plus graves et liées à leur genre lorsqu'ils et elles s'expriment. Puisque ces incidences ont tendance à passer inaperçus (à moins d'être spécifiquement pris en compte), il est crucial pour les entreprises d'intégrer les questions de genre et d'intersectionnalité dans leurs politiques liées au DDV³¹, ce qui peut nécessiter des mesures ou des approches particulières. Cette démarche est soutenue par une reconnaissance internationale croissante de la part des Nations unies et de l'OCDE³² sur l'importance d'intégrer la dimension de genre au DDV en matière de droits humains et d'environnement.

Obligations découlant du devoir de vigilance

Les articles 5 à 16 définissent le DDV des entreprises. D'une manière générale, il est positif qu'ils reflètent largement le processus défini par les Principes directeurs de l'OCDE. Dans cette partie, nous cherchons à mettre en lumière certaines dispositions du DDV qui représentent des problématiques spécifiques pour les droits des femmes, tout en reconnaissant qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des moyens de renforcer le DDV tel qu'il est exposé dans la directive.

Identifier et évaluer les risques

Directive sur le devoir de vigilance

La directive précise dans les considérants que les entreprises sont supposées fonder leur identification et leur évaluation des risques sur des informations quantitatives et qualitatives, notamment sur les données désagrégées pertinentes qu'une entreprise peut raisonnablement obtenir³³. La collecte et l'évaluation de données désagrégées signifient que les données collectées sont ventilées en fonction de caractéristiques telles que le sexe, le genre, l'âge, la race, l'origine ethnique, la classe sociale, le statut migratoire et le handicap.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Les incidences liées au genre sont uniquement

exposées si elles font l'objet d'une enquête spécifique. Des problèmes comme les violences sexuelles sont difficiles à identifier, car ils sont généralement considérés comme des sujets sensibles. Il est donc important que les entreprises s'appuient sur des expertises liées au genre et identifient des schémas et tendances spécifiques aux questions de genre parmi les incidences négatives, réelles ou potentielles. L'exploitation de données désagrégées est primordiale pour garantir l'intersectionnalité de l'analyse des risques. Il est donc essentiel que les lois nationales transposées rendent cela obligatoire pour les entreprises. Des formations supplémentaires et des outils de sensibilisation sont essentiels pour garantir que tous les acteurs impliqués dans le DDV puissent réellement s'approprier la définition de « l'intégration de la dimension de genre ».

[30] Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, considérant 33.

[31] Une approche intersectionnelle montre les façons dont les facettes de l'identité sociale des personnes peuvent se superposer, créant ainsi des situations de discriminations combinées. On a tendance à parler des inégalités raciales comme un problème différent des inégalités liées au genre, à la classe sociale, à l'orientation sexuelle ou au statut migratoire, alors même qu'il s'agit de facteurs intersectionnels qui se recoupent.

[32] Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme (2019), Gender Dimensions of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights La dimension de genre des Principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme [en anglais] : <https://www.undp.org/publications/gender-dimensions-guiding-principles-business-and-human-rights> ; OCDE (2018), Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises : <https://mneguidelines.oecd.org/duediligence/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct-FR.pdf>

Directive sur le devoir de vigilance

La directive encourage vivement les audits (vérifications par une tierce partie) et les initiatives multipartites pour aider les entreprises à appliquer leur DDV. Ces initiatives comprennent notamment l'identification conjointe des risques, l'engagement concret des parties prenantes et la mise en place de mécanismes de plainte. Elle précise toutefois que le recours à des audits et à des initiatives multipartites n'exonère pas les entreprises de leur responsabilité.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Les études ont démontré de manière approfondie et répétée que les audits sociaux, les systèmes de certification et les initiatives multipartites ne parviennent souvent pas à identifier et à traiter les incidences négatives dans les chaînes de valeur, et en

particulier celles qui sont liées au genre³⁴. Par exemple, Human Rights Watch a conclu que les entreprises du secteur du textile s'appuient largement sur des audits sociaux pour contrôler les conditions de travail dans les usines, alors que ces audits ne sont pas conçus pour détecter ou traiter le harcèlement sexuel et les violences liées au genre³⁵. Au vu des conflits d'intérêts, des limites de la transparence et des normes insuffisantes de certaines initiatives de vérification par des tiers et par des initiatives multipartites qui ont été maintes fois mis en évidence, il existe un risque réel que l'utilisation de ces mécanismes ne contribue pas à renforcer le respect du DDV des entreprises. Au contraire, ils peuvent mal identifier et mal traiter des incidences négatives, en particulier en ce qui concerne les droits des femmes. Il est important de veiller à ce que l'utilisation de ces mécanismes ne constitue pas le seul mode d'évaluation du respect du DDV d'une entreprise.

Mettre en place des mécanismes de plainte

Directive sur le devoir de vigilance

L'article 14 impose aux entreprises de mettre en place une procédure qui soit « équitable, mise à la disposition du public, accessible, prévisible et transparente ». Elles doivent également prendre « les mesures raisonnablement disponibles pour empêcher toute forme de représailles » à l'encontre de la personne déposant la plainte.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Souvent, la défense des droits humains a un prix. Les préoccupations relatives à la confidentialité

et à la protection des mécanismes de plainte et de dénonciation constituent un obstacle de taille, outre d'autres barrières sociales ou culturelles, pour les personnes touchées par les activités des entreprises qui souhaitent défendre leurs droits. En particulier, les défenseures des droits humains sont souvent confrontées à des menaces sexistes et à des violences liées au genre, qui sont utilisées pour les contrôler. Afin que les entreprises s'attaquent efficacement aux risques, les plaignant·e-s, les dénonciateur·trices et les défenseures des droits humains doivent pouvoir exprimer leurs griefs en toute sécurité, sans crainte de représailles, par le biais d'un système d'alerte confidentiel et anonyme.



Credit : Fabeha Monir/ActionAid

(33) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, considérant 41.

(34) SOMO (2022), Une fraction, pas une solution [en anglais] : <https://www.somo.nl/a-piece-not-a-proxy/> ; KIT Institute (2020), Évaluation des accords RBC néerlandais 2014-2020 [en anglais] : <https://www.kit.nl/institute/publication/evaluation-of-the-dutchrbc-agreements-2014-2020/> ; Human Rights Watch (2019), Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie textile [en anglais] : <https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry>.

(35) Human Rights Watch (2019), Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie textile [en anglais] : <https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry>.



Engagement concret des parties prenantes

Directive sur le devoir de vigilance

La directive exige des entreprises qu'elles fassent participer les parties prenantes à leur processus de DDV³⁶, et elle consacre un article aux attentes relatives à cet engagement³⁷. Dans cet article, il est également demandé aux entreprises d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'engagement et de veiller à ce que les participant-e-s ne fassent pas l'objet de représailles ou de rétribution. Bien qu'ils ne soient pas inclus dans

les articles de la directive, les considérants précisent que les entreprises doivent « accorder une attention particulière aux besoins des parties prenantes vulnérables, ainsi qu'aux vulnérabilités et facteurs intersectionnels »³⁸. Toutefois, l'exigence d'une consultation concrète n'est pas prévue de manière exhaustive pour chaque étape du processus de DDV.

(36) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, article 5.

(37) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, article 13.

(38) Directive de l'UE sur le devoir de vigilance en matière de durabilité, considérant 65.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

Il est important de s'engager avec les parties prenantes et les détenteur-ice-s de droits concerné-es ou susceptibles de l'être à chaque étape du processus ; c'est un élément central du DDV en matière de droits humains et d'environnement. Les femmes et les personnes ou groupes marginalisés sont souvent exclues des processus de consultation et de prise de décision, et sont intentionnellement mises à l'écart ou invisibilisées en dépit de leur organisation collective,

de leurs luttes et de leurs réussites. Les entreprises doivent prendre des mesures spécifiques pour veiller à ce que ces groupes puissent réellement participer aux consultations. Les employées, les spécialistes des questions de genre, les ONG et les organisations féministes peuvent fournir une aide précieuse pour identifier les risques et les répercussions liés au genre, ainsi que pour élaborer des politiques et des recours efficaces liés au DDV, qui tiennent compte de la dimension de genre.

Recommandations

Dans le cadre de la transposition de la directive dans leur droit interne, les États membres devraient :

Exiger des entreprises qu'elles appliquent une approche du DDV intersectionnelle et qui tienne compte du genre dans le domaine des droits humains et de l'environnement.

Attendre des entreprises qu'elles fondent leur identification et leur évaluation des risques sur des données ventilées (entre autres sources d'informations quantitatives et qualitatives)

Veiller à ce que les audits et les initiatives multipartites ne soient pas considérés comme un vecteur d'évaluation de la conformité, ni utilisés pour remplacer un engagement concret et direct avec les parties prenantes. Surveiller la capacité de ces initiatives à traiter efficacement les incidences négatives liées au genre dans les chaînes de valeur.

Exiger des entreprises qu'elles s'engagent concrètement auprès des parties prenantes à chaque étape du processus de DDV (articles 7 à 16), en accordant une attention particulière aux femmes et aux groupes marginalisés qui sont les plus touchés par les incidences négatives.

Inclure dans la législation transposée l'obligation pour les entreprises d'accorder une attention particulière aux besoins des parties prenantes vulnérables, ainsi qu'aux vulnérabilités qui se recoupent et aux facteurs intersectoriels.

Inclure des mesures visant à protéger les plaignant-e-s et les défenseur-e-s des droits humains, et veiller à ce que les obstacles à l'accès aux mécanismes de plainte soient identifiés et levés.

La Commission européenne devrait :

Publier des orientations spécifiques à l'intention des entreprises sur la mise en œuvre d'un devoir de diligence en matière de droits humains et d'environnement qui tienne compte de la dimension de genre et de l'intersectionnalité (article 19).

5 L'accès à la justice

Cette partie analyse dans quelle mesure la directive améliore l'accès à la justice pour les personnes touchées par les préjudices causés par les entreprises, en particulier les femmes et les groupes victimes d'inégalités systémiques. L'accès à la justice est défini comme la capacité des individus et des groupes à demander et à obtenir justice par le biais du système juridique, ce qui représente l'un des plus grands défis pour les personnes touchées par les préjudices causés par les entreprises. Par conséquent, l'accès à la justice est l'un des principaux thèmes de plaidoyer de la société civile. L'imposition de la responsabilité civile ainsi que les mesures d'accompagnement visant à améliorer l'accès à la justice dans le cadre de la directive peuvent être considérées comme une étape importante. Cette partie souligne rapidement les principaux points forts de la directive en termes d'amélioration de l'accès à la justice, ainsi que les possibilités de combler les lacunes qui subsistent dans ce domaine.



Directive sur le devoir de vigilance

La directive crée un régime de responsabilité civile qui garantit que les entreprises peuvent voir leur responsabilité juridique engagée en cas de non-respect du DDV. Il est important de noter que la directive garantit également que la responsabilité des entreprises peut être engagée à la fois conjointement et solidairement pour des dommages causés dans le cadre d'autres relations commerciales. En outre, la directive prévoit plusieurs mesures destinées à améliorer l'accès à la justice pour les victimes. Elle exige des États membres qu'ils garantissent un délai de prescription minimal pour l'ouverture d'une action en justice, que les coûts des procédures judiciaires ne soient pas prohibitifs, qu'ils autorisent les mesures d'injonction, qu'ils prévoient des conditions pour améliorer l'accès à l'information et qu'ils autorisent la représentation des victimes par les ONG et les syndicats.

Qu'est-ce que cela signifie du point de vue de l'égalité entre les genres ?

L'accès à la justice est difficile pour toutes les personnes qui ont vu leurs droits bafoués par les activités des entreprises. Les procédures judiciaires sont coûteuses et l'accès à l'information afin de prouver ces allégations est souvent impossible

pour les personnes et les groupes en situation de vulnérabilité, en raison de la complexité des structures des entreprises et de leur présence dans différentes juridictions. En pratique, même avec les dispositions de la directive sur la responsabilité sociale et le développement, les victimes auront encore beaucoup de mal à obtenir les ressources nécessaires pour faire valoir leurs droits. Même dans les cas où elles auraient gain de cause, il restera difficile d'obtenir des réparations pour les préjudices subis, telles qu'une indemnisation adéquate et la cessation des activités préjudiciables. Par exemple, le délai de prescription de cinq ans est trop restrictif dans les cas où les effets sur la santé ne se manifestent qu'après une période plus longue.

Les inégalités de genres persistantes créent des obstacles supplémentaires à l'accès des femmes à la justice. Ces dernières sont plus susceptibles d'être financièrement dépendantes, exclues des consultations et des prises de décisions, mais aussi responsables des tâches domestiques et du travail de soin non rémunéré. Les institutions judiciaires sont des lieux où les schémas d'oppression et de domination peuvent être reproduits, ce qui peut augmenter les torts subis par la plaignante. Pour éviter cela, il est indispensable que les procédures tiennent compte de la dimension de genre.

Recommandations

Les États membres devraient renforcer leurs mesures visant à améliorer l'accès à la justice, en accordant une attention particulière aux obstacles rencontrés par les femmes et les groupes victimes d'inégalités systémiques, en :

Étendant le délai de prescription au-delà de cinq ans

Garantissant des fonds d'assistance aux victimes pour la représentation judiciaire et en renforçant l'accès à l'information et la transparence.

Proposant au personnel judiciaire des formations régulières sur l'égalité entre les genres.

Envisageant d'inverser la charge de la preuve pour garantir efficacement l'accès à la justice des personnes affectées par les incidences négatives des activités des entreprises.

Co



Credit: Engin Karaman / Alamy Stock Photo

Conclusion

L'adoption de la directive sur le devoir de vigilance est une étape importante sur la voie de la fin de l'impunité des entreprises, obtenue grâce à la pression constante de la société civile, des femmes et des personnes marginalisées, des employé·e·s, des populations affectées, des syndicats, des universitaires et de bien d'autres encore. Le vaste lobby des entreprises déployé contre la directive est la preuve de son importance vitale et de son potentiel. Si nous pouvons nous réjouir de son adoption, certaines demandes cruciales ont été perdues en cours de route ou n'ont tout simplement pas été prises en compte. C'est pourquoi il est essentiel de peser sur la transposition de la directive dans le droit interne et sur sa mise en œuvre ultérieure. Les législations internes transposées peuvent et doivent être renforcées, en s'appuyant sur les recommandations et les opportunités d'ActionAid pour renforcer la prise en compte de la dimension de genre, ainsi que sur le travail de nombreuses autres organisations de la société civile qui ont l'intention d'influencer la transposition.

Il est essentiel que les États membres s'efforcent d'obtenir le champ d'application le plus large possible dans le droit national au cours de la transposition. Cela implique d'élargir les catégories d'entreprises concernées, de veiller à l'inclusion de la chaîne de valeur en aval et d'éviter l'exclusion du secteur financier. Une approche non restrictive des incidences négatives sur les droits humains est nécessaire pour garantir l'application de tous les droits humains reconnus à l'échelle mondiale. Il en va de même pour l'exigence explicite de garantir une approche tenant compte du genre de l'engagement concret des parties prenantes et du devoir de vigilance. Enfin, il est indispensable d'adopter des mesures renforcées pour améliorer l'accès à la justice, en particulier pour les personnes qui rencontrent des obstacles supplémentaires, telles que les femmes et les groupes victimes d'inégalités systémiques.

Le travail se poursuivra même après le processus de transposition, pour s'assurer que le devoir de vigilance en matière de droits humains et d'environnement n'est pas réduit à un exercice de conformité se résumant à des cases à cocher. En particulier, la société civile et les syndicats joueront un rôle crucial en surveillant attentivement les autorités de contrôle, les gouvernements et les entreprises. La société civile devra impérativement surveiller et conseiller les autorités de contrôle pour s'assurer que les capacités et l'expertise nécessaires en matière de devoir de vigilance tenant compte du genre soient en place, et pour demander des comptes. Les orientations qui seront élaborées par la Commission européenne seront cruciales pour une mise en œuvre efficace, par exemple sur la définition d'un engagement concret des parties prenantes tenant compte du genre ou sur l'amélioration des pratiques d'achat afin de prendre en compte la dimension de genre.

Parallèlement, la lutte pour l'adoption de règles contraignantes garantissant la responsabilité des entreprises continue. Le système mondial actuel présente encore des lacunes importantes qui permettent aux entreprises de prospérer et qui empêchent les femmes et les populations affectées d'accéder à la justice. Les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme représentant une occasion importante de s'attaquer à ces problèmes. Négocié depuis 2014, cet instrument contraignant tente d'imposer aux entreprises des règles à l'échelle mondiale et va au-delà du devoir de vigilance en matière de droits humains. Il va plus loin que la directive pour protéger les victimes de préjudices commis par les entreprises et comprend des mesures visant à lever les obstacles à l'accès à la justice rencontrés par les femmes et les populations affectées. Il est donc essentiel que l'UE et ses États membres s'engagent de manière constructive et ambitieuse dans les négociations afin de garantir un traité contraignant féministe sur les entreprises et les droits humains, qui fasse de la responsabilité des entreprises la norme mondiale.

BIBLIOGRAPHIE

Concernant la directive sur le devoir de vigilance

ECCJ et. al. (2024, publication à venir) Guide de transposition de la directive sur le devoir de vigilance, voir : www.corporatejustice.org

OECD Watch (2024)
[Alignment within reach. Remaining opportunities to align the EU CSDDD with the OECD Guidelines](#)

Danish Institute for Human Rights (2024)
[The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive: Maximising impact through transposition and implementation](#)

Concernant la prise en compte du genre dans le devoir de vigilance

ActionAid (2022)
[10 recommandations pour un devoir de vigilance féministe](#)

ActionAid et. Al. (2022)
[Ouvrons la voie à un devoir de vigilance féministe : études de cas en Ouganda, au Zimbabwe, au Guatemala et au Kenya](#)

ActionAid (2020)
[Multinationales et droits des femmes : pour un devoir de vigilance intégrant la dimension de genre](#)

Global Policy Forum et al. (2020)
[Gender Justice in Global Supply Chains.](#)

UN HRC (2019)
[Prise en compte des questions de genre dans les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)



Ce rapport a été réalisé
par ActionAid France et
ActionAid Pays-Bas.

Il a été rédigé en anglais
puis traduit en français et en
espagnol en octobre 2024.

Autrices :

Anna Hengeveld

Maelys Orellana

Relecture et révision :

Mégane Ghorbani

Karol Balfe

Gráinne Kilcullen

Mathilde Panneau

Design :

Sandra Muller

Website :

www.actionaid.fr

www.actionaid.nl



**Co-funded by
the European Union**

Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité d'ActionAid France et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



La version française de ce rapport a bénéficié du soutien financier de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès Humain.



act!onaid

www.actionaid.fr

www.actionaid.nl