



Berne, le 29 octobre 2018

**Questionnaire du Groupe de travail sur la question des droits de l'homme et des entreprises transnationales et autres entreprises – Perspective de genre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**

**Réponse de la Suisse**

---

**2. Veuillez partager les bonnes pratiques sur la manière de faire face à une plus grande marginalisation ou vulnérabilité que les femmes rencontrent à cause de l'intersectionnalité, la féminisation du travail, l'économie informelle et les conflits.**

La discrimination à laquelle les femmes – **en particulier les femmes en milieu rural** – font face en matière de droits fonciers les expose à une plus grande vulnérabilité face aux abus de droits de l'homme liés aux entreprises. En **l'absence de droits fonciers reconnus et de documents officiels d'enregistrement des terres**, elles sont en effet touchées de manière disproportionnée par les acquisitions de terre à grande échelle ou les projets de développement, sans être nécessairement consultées ou indemnisées.

Dans ses projets de coopération et développement, la Suisse s'engage pour l'adaptation des législations nationales et la mise en place de réformes foncières sensibles au genre. Les mesures visent notamment à harmoniser le droit et les pratiques coutumières avec les dispositions légales et réglementaires. Pour combler l'écart entre les dispositions juridiques et coutumières, il importe aussi de renforcer les capacités des partenaires impliqués dans la politique foncière. En plus de collaborer avec les gouvernements concernés, la Suisse travaille donc également avec des organisations de la société civile, des exploitants, et des autorités traditionnelles et religieuses.

La Suisse travaille également avec des organismes de réglementation au niveau local, par exemple avec des commissions foncières communales. Celles-ci certifient les revendications coutumières et les contrats de vente et d'emprunt. L'expérience a montré qu'en sensibilisant les membres de ces commissions, en encourageant les femmes à en faire partie et en développant leurs capacités, de meilleurs résultats sont atteints.

**3. Comment répondre au harcèlement sexuel et à la violence sexuelle ou physique dont souffrent les femmes dans le contexte des affaires, y compris le lieu de travail, la chaîne d'approvisionnement et les communautés voisines. Veuillez partager les bonnes pratiques qui se sont révélées efficaces dans la manière dont sont abordées le harcèlement sexuel et la violence contre les femmes.**

La Suisse peut compter sur une interdiction légale explicite du harcèlement sexuel au travail, avec la loi fédérale sur l'égalité dont l'article 4 définit le harcèlement sexuel. Cette loi expose les employeurs qui n'auraient pas pris de mesures préventives, ou n'auraient pas réagi face à des soupçons, au paiement

d'indemnités pouvant correspondre à 6 mois de salaire. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) est responsable de **sensibiliser** les employeurs à cette thématique. Il soutient aussi des projets qui s'adressent aux potentielles victimes ou témoins de harcèlement sexuel au travail, en accordant des aides financières à des projets comme les campagnes des sites internet [www.belastigt.ch](http://www.belastigt.ch) (en allemand) et [www.non-c-non.ch](http://www.non-c-non.ch) (en français).

De manière générale, le Secrétariat d'Etat à l'Economie de la Suisse (SECO) est chargé de l'**inspection fédérale du travail** ainsi que de la coordination et la formation des inspections cantonales du travail. A ce titre, il aborde la thématique des risques psychosociaux au travail, dont fait partie le harcèlement sexuel. Les conclusions d'une [récente étude sur ces risques](#) encouragent à poursuivre 4 pistes :

- 1) le renforcement d'une approche organisationnelle des risques psychosociaux (c'est-à-dire la prévention, plutôt que la réaction aux problèmes, visant le bien-être général des employé-e-s) ;
- 2) un encouragement à l'implication active du personnel dans les activités de prévention ;
- 3) le développement continu des compétences des inspecteurs grâce aux échanges de pratiques ;
- 4) la poursuite de l'adaptation des stratégies d'inspection aux évolutions du monde du travail.

#### **4. Quelles lois, politiques ou normes sociales, culturelles ou religieuses continuent à nuire à l'intégration des femmes dans les activités économiques et la vie publique en général ?**

L'un des problèmes rencontrés en Suisse est la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment en raison du manque de places d'accueil pour les enfants. La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants est entrée en vigueur le 1er février 2003. Il s'agit d'un programme d'impulsion d'une durée limitée visant à encourager la **création de places d'accueil** pour les enfants et ainsi permettre aux parents de mieux concilier famille, travail ou formation.

Par ailleurs, avec le coût élevé de la garde extrafamiliale des enfants, l'**imposition** actuelle des couples mariés peut dissuader en particulier les mères et le conjoint qui gagne le revenu secondaire d'augmenter leur activité lucrative. C'est pourquoi une révision de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct est actuellement en cours.

L'**inégalité salariale** subsistante est également un frein à l'intégration des femmes dans le monde du travail. C'est pourquoi le Conseil fédéral a approuvé le 5 juillet 2017 le message sur la [modification de la loi sur l'égalité](#). La loi révisée prévoyait que les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs effectuent une analyse tous les quatre ans, fassent vérifier cette dernière par un organe indépendant et informent leur personnel du résultat. Le Parlement a toutefois décidé d'élever la limite à 100 employé-e-s en équivalent plein temps, et de lever l'obligation d'analyse pour une entreprise lorsque ses résultats ont été satisfaisants. Le projet est toujours en cours d'examen par le Parlement.

#### **5. Existe-t-il de bonnes pratiques concernant l'incorporation de la perspective genre dans la sphère économique des Etats (par exemple, les entreprises publiques, les agences publiques d'acquisition, les missions commerciales, les agences de crédits pour l'exportation, la privatisation des services publics, les associations publiques-privées et les accords commerciaux et d'investissement) ?**

L'administration suisse attribue des **marchés publics** en Suisse uniquement aux entreprises qui garantissent le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics. Ces dispositions portent sur les conditions de travail, la protection au travail (loi sur le travail ; loi sur l'assurance-accidents) ainsi

que l'égalité salariale entre femmes et hommes (loi sur l'égalité). Il s'agit d'éviter les distorsions de concurrence défavorables aux employeurs qui respectent l'**égalité salariale**.

Le Gouvernement vise une **représentation équitable des sexes** dans les organes de direction suprêmes des **entreprises proches de la Confédération**. Il a fixé un quota cible de 30 % en ce qui concerne la représentation des sexes, dans une approche de type « se conformer ou s'expliquer ».

### **7. Dans quelle mesure les entreprises appliquent-elles actuellement une perspective de genre lors de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, y compris les évaluations d'impacts environnementaux et sociaux ?**

Conformément à son Plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme (NAP), le gouvernement suisse attend des entreprises domiciliées et/ou actives en Suisse qu'elles respectent les droits de l'homme dans toutes leurs activités commerciales, indépendamment du lieu où elles opèrent. Ces entreprises doivent par conséquent **prévenir toute incidence négative sur les droits de l'homme**.

Selon les circonstances, les entreprises sont tenues de respecter des **normes supplémentaires relatives**, notamment, **aux groupes de population vulnérables**. Cela concerne, par exemple, les conventions relatives à la protection des peuples autochtones, des minorités, des enfants, des personnes handicapées ainsi que des travailleurs migrants et de leur famille. Cela peut aussi concerner les femmes en situations de vulnérabilité.

Le guide pour la mise en œuvre des UNGP par le secteur du **négoce des matières premières** – élaboré par l'Institute for Human Rights and Business en étroite collaboration avec les représentants des cantons, des entreprises et de la société civile, sur mandat du Département fédéral des affaires étrangères et du Secrétariat d'Etat à l'économie – tient compte de l'aspect genre, au niveau de l'identification des risques, des mesures de mitigation et des rapports.

L'Association du Code de conduite international des **entreprises de sécurité privées** (ICoCA), dont la Suisse est membre, prévoit que les entreprises privées de sécurité mettent en place des procédures de diligence responsable pour éviter la discrimination basée sur le genre et les violations des droits des femmes. L'ICoCA publiera prochainement un guide pour la prévention de l'exploitation sexuelle et la violence de genre.

### **8. Existe-t-il des bonnes pratiques économiques qui intègrent une perspective de genre dans la prise d'engagement en matière de politiques de droits de l'homme, face à l'écart salarial homme-femme et la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration et les postes à responsabilités, ou qui intègrent les femmes concernées dans des processus consultatifs significatifs et processus de réparation ?**

Afin de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, le gouvernement suisse entend introduire, dans le cadre de la [révision du droit de la société anonyme](#), des seuils de **représentation des sexes** parmi les cadres des échelons supérieurs des **grandes sociétés cotées en bourse** : les entreprises cotées de plus de 250 collaborateurs devront compter au minimum 30 % de femmes dans leur conseil d'administration et au minimum 20 % de femmes dans leur direction. En cas de non-respect de ces proportions, les sociétés devront s'en expliquer. Aucune sanction n'est toutefois prévue. Le Conseil national (chambre basse) s'est prononcé en faveur de l'instauration de valeurs seuils le 14 juin 2018. Le projet passe au Conseil des États (chambre haute).

## **10. Comment est-ce que les médias et les industries publicitaires devraient lutter contre les stéréotypes de genre et la désautonomisation des femmes ?**

Quelques cantons et communes ont décidé de légiférer pour interdire les **publicités à caractère sexiste** dans l'espace public. Au niveau national, il existe un organe d'autorégulation de la branche publicitaire : la Commission Suisse pour la Loyauté, qui peut décider de l'arrêt forcé d'une campagne publicitaire.

Concernant le **contenu des nouvelles** médiatiques, il est important d'avoir des **chiffres** sur la présence des femmes et le traitement qui leur est réservé. C'est pourquoi la Suisse participe, sous l'égide de la Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes (CSDE), au Projet mondial de monitoring des médias (GMMP), qui a lieu tous les cinq ans depuis 1995. Les [résultats de 2015](#) conduisent à recommander notamment au monde médiatique :

- la publication plus fréquente d'articles sur l'égalité et remettant en question la répartition des rôles entre femmes et hommes ;
- une réflexion permanente sur les stéréotypes et la juste présence des femmes, dans la formation des professionnels des médias ainsi que dans les activités éditoriales quotidiennes ;
- l'utilisation des grilles d'analyse du GMMP.

## **11. Contre quelles barrières additionnelles ou spécifiques se confrontent les femmes (défenseuses des droits de l'homme) afin d'accéder à la réparation efficace des abus de droits de l'homme liés aux entreprises ?**

Les femmes peuvent être confrontées à des barrières additionnelles et spécifiques pour obtenir réparation en cas d'abus de droits de l'homme liés aux entreprises. Les inégalités auxquelles elles font face dans différents domaines peuvent se répercuter sur leur accès à la justice, qu'il s'agisse de stéréotypes de genre négatifs au sein des instances judiciaires, d'une participation plus faible aux instances de décision, d'un accès moindre à l'éducation et ainsi à la connaissance de leurs droits et des façons de les faire valoir, du manque de ressources financières pour couvrir les coûts des procédures judiciaires ou encore des menaces de violence basées sur le genre.

Ces difficultés peuvent être accrues pour les femmes défenseuses des droits de l'homme. Tout en s'exposant aux mêmes risques que les défenseurs des droits de l'homme en général – incluant menaces de mort, assassinats, arrestations, détentions, harcèlements judiciaires – les femmes défenseuses des droits de l'homme font également face à des menaces spécifiques à leur genre, telles que les attaques sexistes (verbales ou physiques), le viol ou d'autres formes de violence sexuelle ou d'abus sexuel. En outre, en s'opposant aux normes socio-culturelles dominantes et en remettant en question les traditions, les structures familiales et le rôle de la femme, les femmes défenseuses des droits de l'homme s'exposent à la stigmatisation et à l'ostracisme au sein même de leur communauté. Elles sont plus touchées par des tentatives de décrédibilisation, d'exclusion et de répudiation publique, qui augmentent encore la difficulté d'accès aux mécanismes de réparation. Lors de dialogues ou de négociations avec des acteurs étatiques ou avec des entreprises, les femmes défenseuses des droits de l'homme sont régulièrement écartées ou tenues éloignées de la table des discussions.