

Réponses écrites de la France dans le cadre de la 86^e session du CEDAW

Conventions de l'OIT

Convention n° 155

Le processus de ratification est actuellement en cours. En effet, **le ministre du Travail a donné son « plein accord » pour engager dès à présent la stratégie de ratification**. La procédure de ratification s'effectue sous l'égide du MEAE, comme c'est le cas pour toutes les conventions internationales.

Les analyses préliminaires démontrent une **conformité globale de la législation du travail** en matière de santé et sécurité du travail vis-à-vis des principes fixés par la convention n°155.

Les administrations sont mobilisées afin de conduire les travaux requis dans le cadre du projet de ratification de la convention.

Convention n°161

Le ministère du travail a identifié des points d'interprétation et d'articulation avec le dispositif national concernant les prérogatives et les missions des services de santé au travail. Il n'est pas prévu de ratifier la convention à ce stade.

Convention n°175

Les examens conduits précédemment par les services indiquaient des difficultés d'articulation entre la législation nationale en matière de sécurité sociale et certaines dispositions de la convention. Si la ratification de la convention devait être envisagée, un nouvel examen de faisabilité serait nécessaire.

Convention n°183

Les services ont identifié d'éventuelles difficultés d'interprétation de certaines dispositions et son articulation avec le cadre juridique en matière de sécurité sociale.

Une étude de conformité renouvelée est nécessaire avant d'envisager une ratification.

Convention n°191

Cette convention vient modifier différentes conventions suite à l'adoption de la santé et sécurité au travail comme principe fondamental de l'OIT.

Les services des ministères étudient actuellement l'éventuelle faisabilité de ratification et ses conséquences juridiques dans le cadre de processus de ratifications de conventions internationales.

Harcèlement sexuel au travail

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un des piliers de la lutte contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail. Ces deux dimensions ont été renforcées dans le cadre juridique national :

- L'obligation générale de sécurité oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (art. L4121-1 du code du travail).

- Le harcèlement sexuel au travail est réprimé par le code pénal (art. 222-33) mais également par le code du travail (art. L1153-1) qui prévoit notamment des obligations liées à la prévention. La

responsabilité de l'employeur peut être engagée devant les tribunaux s'il n'a pas agi en amont via une politique de prévention. La définition du harcèlement sexuel a été modifiée dans le code du travail par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 dans un objectif d'harmonisation avec celle du code pénal.

- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel impose ainsi la désignation de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et a renforcé le contenu de l'information que tout employeur doit adresser à ses salariés sur cette thématique.

- La loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a renforcé la protection dont peuvent bénéficier les victimes ou témoins de faits de harcèlement.

- Enfin, la Convention 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail a été ratifiée le 12 avril 2023.

- Dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018 imposent aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique (de l'Etat, hospitalière et territoriale) de se doter d'un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et des discriminations.

Contamination à la chlordécone

Plusieurs études sont engagées sur le lien entre santé et exposition à la chlordécone et concernent à la fois les femmes et les hommes.

Des études sont engagées pour étudier le lien entre l'exposition à la chlordécone et le myélome multiple et autres lymphomes non hodgkiniens dans les Antilles à partir des données des Registres Généraux des cancers de Guadeloupe et Martinique.

Le suivi d'une cohorte comprenant plus de 13 000 exploitants agricoles et salariés en activité dans une exploitation bananière entre 1973 et 1993 (période d'utilisation de la chlordécone) en Guadeloupe et Martinique. Elle concerne à la fois des hommes et des femmes. De nouveaux résultats sont attendus dans les mois qui viennent sur l'incidence de certains cancers.

Certains travaux concernent en particulier la santé des femmes et sont en cours d'amplification

Par ailleurs, des travaux de recherche sont poursuivies avec l'étude TIMOUN qui permet d'évaluer l'impact sanitaire des expositions à la chlordécone sur le déroulement de la grossesse et le développement pré et postnatal des enfants.

Le projet KARU-FERTIL est financé depuis 2023. Il se consacrera aux liens entre l'exposition à la chlordécone, perturbateur endocrinien avéré, et l'infertilité féminine.

Le gouvernement a annoncé fin juin 2023, le doublement de l'effort de recherche à horizon 2030 dans tous les domaines. Ainsi depuis début octobre 2023, un programme de recherche de grande ampleur est engagé sur la santé des femmes et des couples, avec un volet chlordécone qui permettra aux équipes de recherche de faire des propositions.

Une « task force » pilotée par la Direction générale de la santé est en place pour favoriser la coordination des différents acteurs et leviers. L'objectif est d'informer les femmes en âge de procréer ou enceintes de l'existence d'un suivi individuel suite à un dosage de chlordécone élevé et de s'assurer

que d'ici fin de l'année 2023, chaque femme enceinte reçoive une information sur le risque chlordécone au moment de la déclaration de grossesse et proposer une chlordéconémie systématique.

En ce qui concerne la réparation, un fonds d'indemnisation des victimes de pesticides est en place au niveau national depuis 2020. Il vise les travailleuses et travailleurs agricoles et exploitantes et exploitants agricoles en activité ou à la retraite, exposés à titre professionnel aux pesticides (dont la chlordécone).

Derniers chiffres pour les Antilles mi-septembre 2023 : environ 130 dossiers complets avaient été déposés pour les Antilles, dont 77 accords, 58 indemnisations engagées. Nous n'avons pas accès à ce jour aux données permettant de distinguer la part entre les femmes et les hommes. Cet indicateur pourrait être renseigné ultérieurement.

Devoir de vigilance des entreprises

La France est pionnière sur le devoir de vigilance des entreprises en ce qui concerne les droits de l'Homme et l'environnement, grâce à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Sur le plan sectoriel : la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, codifiée aux articles L. 225-102-4 et L. 225-102-5 du code de commerce, s'applique à tous les secteurs d'activités, y compris les industries extractives.

Sur le plan géographique : la loi française s'applique à toutes les entreprises dont le siège social se situe en métropole ou dans une collectivité ultramarine, sauf celles qui relèvent de l'article 73 de la constitution, dès lors que ces entreprises emploient plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 salariés dans le monde. En outre, les entreprises assujetties doivent appliquer le devoir de vigilance à l'égard de leurs filiales, fournisseurs et sous-traitants, indépendamment de la localisation géographique de ces derniers.

S'agissant des droits des femmes : la loi française couvre les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales. Ces droits et libertés pourraient être précisés à l'occasion de la transposition de la directive européenne sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité présentée en février 2022 par la Commission européenne qui est conforme au principe directeur n°12 des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et est soutenue par la France. Elle consacre l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe.

Mariage forcé et Polygamie

L'association Voix de femmes, dans le cadre de l'accompagnement des personnes confrontées au mariage forcé, assure l'accueil et l'écoute via une permanence téléphonique dédiée « SOS mariage forcé » (+ de 1000 appels par an), la tenue d'une permanence d'accueil pour les entretiens physiques, l'accompagnement dans les démarches sociales et/ou administratives et le soutien à la mise en œuvre d'une protection relevant du droit commun (protection de l'enfance, lutte contre les violences faites aux femmes).

En 2022, l'association Voix de femmes a accompagné 144 victimes (42 % ont moins de 21 ans et 10 % étaient mineures) avec soutien juridique et accompagnement social et sanitaire (éducation, logement, emploi, santé).

L'étude MSF-PREVAL (2022) conforte le fait que le risque d'excision est désormais quasi-nul en France pour les femmes nées après 1995. Ce recul est susceptible d'avoir un impact positif sur les mariages forcés, les pratiques néfastes relevant d'un continuum de violences.