

Université de Montréal

**La prise en compte du genre dans les initiatives des entreprises transnationales : le cas de l'industrie du cacao au Ghana et en Côte-d'Ivoire**

**par Cynthia Lake**

**Faculté de Droit**

Mémoire présenté à la faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en droit international (LL.M) avec mémoire

Décembre 2017

© Cynthia Lake, 2017

## Résumé

Cette étude cherche à mettre en lumière une nouvelle dimension de la discrimination à l'égard des femmes dans le milieu de l'emploi. Nos travaux portent plus particulièrement sur les effets du facteur genre et s'attardent à démontrer la relation entre la prise en compte du genre dans les plans d'actions des entreprises transnationales et les conditions de travail des femmes tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous nous sommes intéressés à l'industrie du cacao en raison de l'importance de l'économie cacaoyère dans plusieurs pays. C'est par l'analyse des données des deux plus grands producteurs de cacao, le Ghana et la Côte d'Ivoire que nous tâchons d'établir la différence de traitement entre les femmes et les hommes sur les exploitations cacaoyères en première partie. La seconde partie de l'analyse traite de la discrimination de la femme en droit régional africain et en droit international. Finalement, l'étude se conclue sur la démonstration de l'influence de l'entreprise transnationale dans les conditions de travail des cultivatrices du cacao par le biais de ses initiatives de responsabilité sociale.

**Mots-clés** : Droit international, droit du travail, droit régional africain, responsabilité sociale des entreprises, droit des femmes, Ghana, Côte d'Ivoire, cacao.

## **Abstract**

This study seeks to explore a new dimension of discrimination against women in employment. The research focuses on the effects of the gender factor, on the relationship between gender mainstreaming in transnational corporations' work plans and on women's working conditions throughout the supply chain. We studied the cocoa industry because of the importance of the cocoa economy in several countries. In the first chapter, we are establishing the difference between women and men treatments on cocoa farms by analyzing the data of the two largest cocoa producing countries, Ghana and Ivory Coast. The second part of the analysis discusses the basis of discrimination in African regional law and international law. The study concludes with the demonstration of the influence of the transnational corporations in the working conditions of cocoa farmers through its social responsibility initiatives.

**Keywords** : International law, labor law, regional African law, Corporate social responsibility, women's rights, Ghana, Ivory Coast, cocoa.

## Table des matières

<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>II</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>III</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>VII</b>
<b>REMERCIEMENTS .....</b>	<b>IX</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>AVANT PROPOS .....</b>	<b>4</b>
<b>PARTIE I : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES AU SEIN DES EXPLOITATIONS CACAOYÈRES; UN APPORT PEU RECONNU .....</b>	<b>9</b>
<b>1. L’INJUSTICE AU QUOTIDIEN : L’INFLUENCE SEXO-SPÉCIFIQUE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>9</b>
1.1. LA FEMME ET LA PAUVRETÉ .....	9
1.2. LE RÔLE « D’AGRICULTRICE-MÉNAGÈRE » .....	11
1.3. LES DIFFICULTÉS POSÉES PAR LE GENRE .....	13
1.3.1. Un régime foncier discriminatoire .....	14
1.3.2. L’accès limité aux intrants et au crédit .....	15
1.3.3. Rémunération inégale .....	16
1.3.4. Accès inégal aux nouvelles technologies .....	17
<b>2. L’IMPORTANCE DU RÔLE DE LA FEMME POUR LE FUTUR DE LA CACAOUCULTURE ET DE L’INDUSTRIE CHOCOLATIÈRE .....</b>	<b>18</b>
2.1. LE POIDS ÉCONOMIQUE DE LA FEMME .....	18
2.2. L’IMPACT POSITIF DE LA FEMME SUR LA PRODUCTION DU CACAO .....	20
<b>3. LE DROIT NATIONAL ET LA PROTECTION DES AGRICULTRICES .....</b>	<b>22</b>
3.1. LE STATUT DE FEMME ET LE CADRE DE LA FAMILLE EN CÔTE-D’IVOIRE .....	23
3.1.1. La Loi N° 2013-33 du 25 Janvier 2013 sur le mariage .....	24
3.1.2. Le Code du travail (Côte d’Ivoire) .....	26
3.2. UN RÉGIME FONCIER EN MOUVEMENT AU GHANA .....	27
3.2.1. L’empreinte invisible des règles coutumières .....	27
3.2.2. La consolidation du régime foncier par le droit statutaire .....	29
<b>PARTIE II : ANALYSE JURIDIQUE ET CULTURELLE DES MANQUEMENTS AUX DROITS DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU CACAO EN AFRIQUE DE L’OUEST .....</b>	<b>32</b>
<b>1. LES OBSTACLES À UN « DROIT INTERNATIONAL DES FEMMES » .....</b>	<b>32</b>
1.1. L’ABSENCE DE CONSÉCRATION DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION EN FONCTION DU SEXE	32
1.1.1. Le contenu d’une norme impérative .....	33
1.1.2. La discrimination en droit international .....	35
1.1.3. Analyse comparative de l’obligation de non-discrimination .....	36
1.2. LES PRATIQUES CULTURELLES .....	42
1.2.1. Les barrières culturelles dans la société subsaharienne .....	43
1.2.2. La jurisprudence de l’article 5 de la CEDEF .....	47
<b>2. LE DROIT RÉGIONAL AFRICAIN ET LA DÉVALORISATION DU RÔLE DE LA FEMME .....</b>	<b>52</b>

2.1. LA CHARTE AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES : UN DOCUMENT DE TRADITIONS ANTI-INDIVIDUALISTES .....	52
2.2. LE STÉRÉOTYPE DE « FEMME-INFÉRIEURE » .....	55
<b>3. LE RÔLE DES INSTANCES RÉGIONALES DANS LA PROTECTION DES DROITS .....</b>	<b>57</b>
3.1. LA COMMISSION AFRICAINE : UN ORGANE DE PROMOTION .....	58
3.2. La Cour africaine : un organe de sanctions .....	61
<b>4. LA RÉCEPTION DU DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL EN DROIT NATIONAL .....</b>	<b>64</b>
4.1. LE DROIT DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL .....	67
4.1.1. La Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale .....	67
4.1.2. La Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession .....	73
4.2. L'OIT, L'AFRIQUE ET LES FEMMES .....	77
4.2.1. Le travail décent en Afrique .....	78
4.2.2. Les défis à l'effectivité des normes du travail .....	81

**PARTIE III : L'INDUSTRIE DU CHOCOLAT; LE RÔLE DES ENTREPRISES TRANSNATIONALES DANS LA PROTECTION DES DROITS DU TRAVAIL DE LA FEMME DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT ..... 88**

<b>1. LE DOMAINE DE LA RSE ET LA PRISE EN COMPTE DU GENRE .....</b>	<b>88</b>
1.1. LES DOCUMENTS DE DROIT INTERNATIONAL SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	89
1.1.1. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	91
1.1.2. Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales .....	93
1.1.3. Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU .....	97
1.1.4. Le Pacte mondial des Nations-Unies .....	98
1.2. LES INITIATIVES INTERNATIONALES POUR LE SECTEUR CACAOYER .....	102
<b>2. L'ENTREPRISE TRANSNATIONALE, SES INITIATIVES ET SON IMAGE .....</b>	<b>104</b>
2.1. LE CONTRÔLE ÉTHIQUE PAR LE CODE DE CONDUITE, RÉALITÉ OU ILLUSION .....	105
2.1.1. Le code de conduite : un outil mal exploité .....	105
2.1.2. La régulation de la chaîne des valeurs .....	109
2.1.3. L'influence réduite sur le genre .....	111
2.2. LA RELATION ENTRE L'ETN, SES INITIATIVES ET LE MARCHÉ .....	113
2.2.1. Les bénéficiaires d'une prise en compte du genre .....	114
2.2.2. L'exemple de Nestlé .....	118
<b>3. L'ACTION MULTIPARTITE POUR LA VIABILITÉ DE L'INDUSTRIE CACAOYÈRE .....</b>	<b>123</b>
3.1. L'INCIDENCE DES ORGANISMES DE CERTIFICATION .....	123
3.1.1. Les composantes du mécanisme de certification .....	124
3.1.2. La certification « équitable » .....	127
3.1.3. L'imposition du prix juste .....	129
3.2. LES COOPÉRATIVES, UNE ACTION PRÈS DES TRAVAILLEURS .....	132
3.2.1. L'association des producteurs, un outil d'intégration .....	133
3.2.2. L'intégration du genre dans la structure de l'organisation .....	135
3.2.3. L'illustration d'une réussite : Kuapa Kokoo .....	137
3.3. L'ÉTAT ET SON RÔLE D'INFLUENCE .....	139
3.3.1. Le rôle de régulation des ETNs des États consommateurs .....	140
3.3.2. Une meilleure représentation des femmes pour les États producteurs .....	148

**CONCLUSION ..... 155**

**BIBLIOGRAPHIE.....158**

## Liste des abréviations

**ACI** : Accord International sur le Cacao

**BIT** : Bureau International du travail

**CADHP** : Cour Africaine des Droits de l'Homme et des peuples

**CCC** : Conseil du Café-Cacao (Côte d'Ivoire)

**CEACR** : Commission d'experts pour l'application des Convention et des Recommandations

**CEDEF** : Convention des Nations-Unies sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes

**CEDH** : Cour Européenne des Droits de l'Homme

**CERD** : Convention Internationale sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination Raciale

**CIJ** : Cour Internationale de Justice

**CIRAD** : Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement

**COCOBOD** : Cocoa Board (Ghana)

**ETN** : Entreprise transnationale

**FAO** : Organisation des Nations-Unies pour l'alimentation et l'agriculture

**FLA** : Fair Labor Association

**FLO**: Fairtrade International Labelling Organization

**FEM** : Forum Économique Mondial

**CIT** : Conférence internationale du Travail

**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économique

**OI** : Organisation internationale

**OIT** : Organisation Internationale du travail

**OMD** : Objectifs du millénaire pour le développement

**OUA** : Organisation de l'Unité Africaine

**WCF** : World Cocoa Foundation

*«There has never been a society, so far as we know from the historical record, in which women have been even approximately equal to men. This is a truly global revelation in every day of live, whose consequences are being felt around the world in spheres from work to politics»*

*A. Giddens, Runaway World, London, Profile Books, 1999*

## Remerciements

La réalisation de ce mémoire n'a pas été sans embûches, c'est grâce aux encouragements constants de mes proches, qu'entre travail, vie et études, je suis parvenue à finaliser mes écrits. Puisqu'il s'agit ici d'une histoire de *femme*, un merci tout spécial aux deux femmes les plus importantes de ma vie. Ma mère, Linda, qui m'offre un toit où m'épanouir et où réaliser mes projets, puis ma sœur jumelle, Jennifer, un modèle de persévérance et d'ambitions.

*Puis, merci à tous les ghanéens, ce peuple chaleureux et persévérant, rencontrés lors de mon séjour en leur pays, ils ont été la source de ma motivation à entreprendre des études supérieures qui ont un sens pour moi.*

# LA PRISE EN COMPTE DU GENRE DANS LES INITIATIVES DES ENTREPRISES TRANSNATIONALES : LE CAS DE L'INDUSTRIE DU CACAO AU GHANA ET EN CÔTE D'IVOIRE

## INTRODUCTION

À travers le monde, la condition féminine est associée à un état précaire et parfois au déni des droits fondamentaux. Le concept d'égalité des genres est complexe, puisque même lorsque la loi est égalitaire, elle peut avoir des effets discriminatoires. Le sujet de la discrimination à l'égard des femmes n'est pas d'intérêt nouveau, mais soulève plusieurs problématiques en droit. Les conditions de travail des femmes font parties de cet ensemble. C'est pourquoi notre étude s'attarde à la relation entre le facteur du genre et les conditions de travail.

Nous avons ainsi décidé d'étudier le sujet de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) en relation avec le facteur du genre. Le postulat sous-entendu par notre projet de recherche est la nécessité pour l'entreprise transnationale d'adapter son action en fonction du genre de la personne visée. C'est cette adaptation ciblée qui pourrait permettre de contrer la discrimination dont la femme est victime dans son milieu de travail. Afin d'étudier l'impact de la prise en compte du genre par les entreprises au sein de leur chaîne de production, nous nous sommes intéressés au cas de l'industrie du cacao. Le domaine est d'intérêt considérant qu'à travers le monde, on estime que 40 à 50 millions de personnes dépendent du cacao pour vivre<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>WCF, *Cocoa Market Update*, Published reports and resources, 2012, en ligne : <http://www.worldcocoafoundation.org/wp-content/uploads/Cocoa-Market-Update-as-of-3.20.2012.pdf>.

En raison du nombre restreint d'acteurs sur le marché mondial du cacao, les entreprises transnationales ont un rôle à jouer dans la promotion du respect des droits de l'homme et des droits du travail sur les exploitations cacaoyères. Mars, Mondelez et Nestlé contrôlent 40% du marché<sup>2</sup>. On évalue que ces trois organisations achètent à elles seules le tiers du cacao récolté chaque année. En 2015, les revenus engendrés par les ventes de leurs confiseries s'élevaient à 46 milliards de dollars<sup>3</sup>.

De nombreux pays de l'Amérique du sud, de l'Asie et de l'Afrique de l'Ouest ont une économie liée à la cacaoculture. Nous avons choisi de limiter nos travaux aux deux plus importants producteurs de cacao en matière de volume, soit la Côte-d'Ivoire et le Ghana.<sup>4</sup> Le choix de ces deux États est également lié à leur proximité géographique. Plusieurs études statistiques ont été réalisées au cours des dernières années au sein de leurs communautés cacaoyères. Il faut toutefois noter aux fins de notre analyse que les traditions légales de la Côte-d'Ivoire et du Ghana sont différentes. Le premier État est de tradition civiliste alors que le second possède un système juridique de *Common law*. Considérant que notre analyse s'intéresse essentiellement au droit international, cette distinction n'a pas de conséquences.

Nous avons décidé de nous attarder spécifiquement aux conditions de travail des femmes sur les cacaoyères et à l'action des entreprises transnationales. Notre analyse est divisée en trois

---

<sup>2</sup> Antonie FOUTAIN et Fredel HÜTZ-ADAMS, « Baromètre du cacao 2015 », *Créative. Commons Licenses. Attributions-ShareAlike 4.0 Int.*, 7, en ligne : <[www.cocoabarometer.org](http://www.cocoabarometer.org)>.

<sup>3</sup> INTERNATIONAL COCOA ORGANIZATION, « The Chocolate Industry », *ICCO*, en ligne : <<https://www.icco.org/about-cocoa/chocolate-industry.html>> (consulté le 22 mai 2017).

<sup>4</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, « Évaluer la situation actuelle des femmes et des jeunes agriculteurs et l'état nutritionnel de leurs familles dans deux communautés productrices de cacao en Côte-d'Ivoire », 2015, 4, en ligne : <[http://www.kakaoforum.de/fileadmin/user\\_uploads/Studien\\_und\\_Präsentationen/FLA\\_GISCO\\_REPORT\\_FRE\\_NCH\\_072215.pdf](http://www.kakaoforum.de/fileadmin/user_uploads/Studien_und_Präsentationen/FLA_GISCO_REPORT_FRE_NCH_072215.pdf)> (consulté le 27 avril 2017).

parties et cherche à démontrer la relation entre la prise en compte du genre dans les plans d'actions des entreprises du cacao et les conditions de travail des femmes dans la chaîne de production de ces entreprises. Notre postulat est que la femme est désavantagée en raison de son genre et que les entreprises ont le pouvoir de travailler à réduire ce désavantage. La première partie de notre mémoire a pour objet d'établir la différence de traitement des femmes sur les exploitations cacaoyères en étudiant le contexte du secteur du cacao. La seconde partie des travaux tend à illustrer la discrimination des femmes au sein du droit régional africain et du droit international. Finalement, la dernière partie de l'analyse a pour but de démontrer l'influence des multinationales de l'industrie du chocolat dans les conditions de travail des cultivatrices et cherche à illustrer le pouvoir de régulation non exploité de ces dernières.

## AVANT PROPOS

Avant de débiter notre étude, il est important de mentionner que certaines caractéristiques sont propres au milieu du cacao de l’Afrique occidentale et influent sur les conditions de travail des agriculteurs. Les dernières statistiques de la World Cocoa Foundation (WCF) rapportent que 68% de la production globale de cacao provient de l’Afrique<sup>5</sup>. Près de 90% de la production résulte de petites cultures familiales dont les dimensions varient généralement entre 1 et 3 hectares<sup>6</sup>. Selon les évaluations, les exploitations des cacaoculteurs sont rarement suffisantes pour permettre de subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille<sup>7</sup>.

En contrepartie, on prévoit un déficit de 0,8 million de tonnes de cacao d’ici 2020<sup>8</sup>. Le marché est donc en crise. La culture du cacao à la particularité d’être intégrée à la structure de la communauté. Sa composante sociale est non négligeable et a une incidence sur le traitement des femmes du milieu. Les exploitations sont souvent établies dans des régions rurales éloignées où les infrastructures sont déficientes<sup>9</sup>. Les routes y sont difficilement praticables et l’accès aux services de santé est minimal. À ce sujet, le groupe de travail sur la RSCE2<sup>10</sup> annonçait en 2009

---

<sup>5</sup>WORLD COCOA FOUNDATION, « Cocoa Market Updates » (1 avril 2014), en ligne : <<http://www.worldcocoafoundation.org/wp-content/uploads/Cocoa-Market-Update-as-of-4-1-2014.pdf>>.

<sup>6</sup> Sumit LALWANI, Breno NUNES et Daniel CHICKSAND, « Social sustainability initiatives in cocoa supply chain in Africa: an analysis of sustainability reporting of world’s major chocolatiers », (2016) *International Association for Management Technology*.

<sup>7</sup> WORLD COCOA FOUNDATION, *préc.*, note 5.

<sup>8</sup> Stephanie BARRIENTOS, « Gendered Global Production Networks: Analysis of Cocoa–Chocolate Sourcing », (2014) 48-5 *Regional. Studies* 791, 796, DOI : 10.1080/00343404.2013.879799.

<sup>9</sup> BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, « Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains », éd. African development bank (2015) à la page 22.

<sup>10</sup> Une initiative parrainée par l’Organisation Internationale du Cacao (ICCO) visant une économie cacaoyère durable. Des documents ont résulté de deux tables rondes, la dernière ayant eu lieu en 2009, pour l’instant le groupe de travail n’est plus actif puisque l’ICCO a décidé de conduire une évaluation des premières recommandations à sa 79<sup>e</sup> session.

que 72% des communautés cacaoyères n'ont pas accès à un centre de santé comme une clinique ou un hôpital et que 60% d'entre elles n'ont pas accès à l'eau potable<sup>11</sup>.

On remarque présentement un vieillissement marqué de la population agricole en Afrique de l'Ouest et ce dernier est concomitant à une baisse de la productivité des exploitations de types locales et familiales de cacao<sup>12</sup>. En 2012, dans son document faisant état de la cacaoculture, le consortium du Baromètre du cacao soulignait que la présente génération de cultivateurs est âgée et n'est pas éternelle, puis que leurs enfants aspirent à une vie professionnelle dans le monde urbain plutôt qu'à une existence rurale difficile<sup>13</sup>. Par exemple, au Ghana, l'âge moyen du travailleur sur les exploitations cacaoyères est de 52 ans pour l'homme et de 56 ans pour la femme<sup>14</sup>.

Les terres desservant les exploitations de cacao ont été surexploitées. Les cultivateurs ont recours à de mauvaises pratiques qui entraînent la perte de potentiel de la terre et la perte de la biodiversité<sup>15</sup>. Le grand nombre de maladies qui s'attaquent aux cultures ajoute à cette difficulté. Selon une publication de *l'Agroforestry Systems*, une revue scientifique consacrée aux questions de l'agroforesterie, un tiers de la récolte de cacao d'un cultivateur est détruite chaque année en

---

<sup>11</sup> *Economie cacaoyère durable: une approche globale et participative*, Commission consultative sur l'économie cacaoyère mondiale, CB/14/2. 14e réunion, Londres, ICCO, 2007, en ligne : <<https://www.icco.org/sites/www.roundtablecocoa.org/documents/CB-14-2%20Sust%20Cocoa%20Econ%20-%20A%20Comprehensive%20and%20Participatory%20Approach%20-%20Fr.pdf>>.

<sup>12</sup> *Id.*

<sup>13</sup> *Id.*

<sup>14</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 8, 796.

<sup>15</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *préc.*, note 4.

raison des maladies<sup>16</sup>. De telles pertes ont des répercussions économiques majeures sur les revenus des petits producteurs.

Le cacao produit dans la région africaine a toujours été reconnu pour sa bonne qualité. Toutefois, au cours des dernières années, le rendement de l'Afrique a diminué en raison du vieillissement des terres. Les régions de l'Afrique produisent entre 300 et 400 kilogrammes par hectare alors qu'en Amérique latine et en Asie, elles en produisent de 500 à 600<sup>17</sup>. Le Cocoa Board<sup>18</sup> (Cocobod) estime à 2,7 millions le nombre d'hectares de cacaoyers au Ghana dont seulement 1,9 millions seraient productifs<sup>19</sup>.

La culture du cacao est également marquée par la difficulté d'accéder aux terres. Le régime foncier en Afrique occidentale est surtout informel et d'origine coutumière, nous verrons qu'il s'agit d'une difficulté pour les travailleuses du secteur. La complexité d'un tel régime limite la possibilité de prendre de l'expansion pour les exploitants. À titre d'exemple, en Côte d'Ivoire, il faut généralement plus de 20 hectares pour posséder un titre de propriété alors que

---

<sup>16</sup> Howard-Yana SHAPIRO et Eric ROSENQUIST, « Public/private partnerships in agroforestry: the example of working together to improve cocoa sustainability », (2004) 61 *Agroforestry Systems* 453, 453, DOI: 10.1023/B:AGFO.0000029025.08901.9c.

<sup>17</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *préc.*, note 4, 4.

<sup>18</sup> La production de cacao est généralement régulée par des conseils régionaux de commercialisation, au Ghana, il s'agit du Cocobod.

<sup>19</sup> Friedel HÜTZ-ADAMS, Claudia HUBER, Irene KNOKE, Pedro MORAZÀN et Mara MÜRLEBACH, *Renforcer la compétitivité de la production de cacao et augmenter le revenu des producteurs de cacao en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale*, Bonn, Allemagne, Süwind Institut, 2016, p. 31, en ligne : <[https://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2017/2017-07\\_Renforcer\\_la\\_compétitivité\\_de\\_la\\_production\\_de\\_cacao\\_et\\_augmenter\\_le\\_revenu\\_des\\_producteurs\\_de\\_cacao\\_en\\_Afrique\\_de\\_l'Ouest\\_et\\_en\\_Afrique\\_centrale\\_.pdf](https://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2017/2017-07_Renforcer_la_compétitivité_de_la_production_de_cacao_et_augmenter_le_revenu_des_producteurs_de_cacao_en_Afrique_de_l'Ouest_et_en_Afrique_centrale_.pdf)>, p.18.

la taille moyenne d'une exploitation de cacao au pays varie entre 1,5 et 5 hectares<sup>20</sup>. On évalue que seulement 1% de la terre agricole du pays fait l'objet d'un titre officiel<sup>21</sup>.

Le revenu du cacaoculteur dépend de plusieurs facteurs dont les conditions climatiques, le coût du transport, les maladies ravageuses et le prix de vente. Considérant la difficulté de prévoir les premiers facteurs, le prix de vente occupe le centre des préoccupations. Par contre, la détermination du prix du cacao est essentiellement imposée par l'acheteur<sup>22</sup>. La formule la plus commune sur le marché est le paiement d'un prix moyen pour une qualité variable de fèves par le transformateur<sup>23</sup>. Dans cette situation, il n'y a pas d'avantages pour l'exploitant d'augmenter le temps de fermentation de sa fève ou son temps de séchage afin d'obtenir un cacao de qualité, puisque le prix ne varie pas. Il y a donc une diminution sur le marché mondial de la qualité du cacao produit considérant la préoccupation de rentabilité du cultivateur. À l'heure actuelle, le cultivateur reçoit un certain pourcentage du prix FOB, le prix FOB étant le prix d'une tonne de cacao chargée sur un bateau dans le port du pays producteur. Ce prix est plus bas durant les périodes de récoltes bien que le Ghana et la Côte d'Ivoire aient aujourd'hui établi un prix minimum par le biais de leurs conseils régionaux.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> *Id.*, p. 26.

<sup>21</sup> ROUND TABLE FOR SUSTAINABLE COCOA ECONOMY, *Aspects sociaux*, ICCO, RSCE2/6, 2007, p. 5-6, en ligne : <[https://www.icco.org/sites/www.roundtablecocoa.org/documents/RSCE2-6\\_FR%20Aspects%20sociaux.pdf](https://www.icco.org/sites/www.roundtablecocoa.org/documents/RSCE2-6_FR%20Aspects%20sociaux.pdf)> (consulté le 4 octobre 2017).

<sup>22</sup> *Id.*, p. 18.

<sup>23</sup> Une fève avec un taux d'humidité de 8% est considérée de bonne qualité alors que celle ayant un taux de 14% aura tendance à moisir plus rapidement.

<sup>24</sup> A. FOUTAIN et F. HÜTZ-ADAMS, *préc.*, note 2, 6-7.

Finalement, le contrôle du poids et de la qualité du cacao ne fait pas l'objet d'un suivi précis. Ce contrôle est souvent faussé et cause des pertes aux producteurs en raison de l'usage de balances trafiquées par les négociants lors de la pesée du cacao. Les conseils régionaux ne sont pas encore parvenus à contrer ce type de pratiques<sup>25</sup>. Un autre enjeu préoccupant est le monopole du marché par un petit nombre d'acteurs. Cette situation affaiblit la position des cultivateurs. Deux transformateurs assurent entre 70 et 80% de la production mondiale et huit négociants et transformateurs contrôlent les trois quarts du commerce du cacao dans le monde<sup>26</sup>. On note une asymétrie dans la répartition des bénéfices du cacao; des chercheurs ont démontré que malgré la hausse du prix d'une tablette de chocolat sur le marché, la part qui revient aux producteurs n'a pas augmenté<sup>27</sup>. C'est plutôt la marge de profits des entreprises qui aurait augmenté. Il n'existe pas de preuves comme quoi la concentration du marché dans les mains de quelques acteurs ait une influence directe sur l'évolution des prix du cacao. Toutefois, il semble que les rapports de forces soient inégaux et que le pouvoir de négociation des producteurs soit négligeable quant à la valeur ajoutée générale du chocolat sur le marché<sup>28</sup>.

Maintenant que nous mis en contexte les difficultés du secteur du cacao, nous allons nous attarder plus spécifiquement à notre sujet d'étude.

---

<sup>25</sup> F. HÜTZ-ADAMS, C. HUBER, I. KNOKE, P. MORAZÀN et M. MÜRLEBACH, *préc.*, note 19, p. 18-19.

<sup>26</sup> A. FOUTAIN et F. HÜTZ-ADAMS, *préc.*, note 2, 6-7.

<sup>27</sup> Michele NARDELLA, *Market concentration and vertical integration*, London, Presentation at the ICCO meeting, 22 septembre 2015.

<sup>28</sup> F. HÜTZ-ADAMS, C. HUBER, I. KNOKE, P. MORAZÀN et M. MÜRLEBACH, *préc.*, note 19, p. 21.

## PARTIE I : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES AU SEIN DES EXPLOITATIONS CACAOYÈRES; UN APPORT PEU RECONNU

Le travail des femmes dans le milieu de l'agriculture est peu considéré malgré le rôle d'importance qu'elles occupent. Leurs conditions de travail sont difficiles et souvent associées à des milieux de travail informels. Cette partie vise à explorer l'état des conditions des travailleuses du secteur du cacao et cherche à illustrer leur apport. Nous verrons ainsi les conditions particulières réservées aux femmes, leur importance pour le futur du secteur du cacao et nous analyserons l'influence du droit national sur les agricultrices du cacao.

### **1. L'injustice au quotidien : l'influence sexo-spécifique sur les conditions de travail**

Cette première section de notre mémoire traite de l'impact du genre sur les conditions de travail. Afin de bien cerner la problématique, nous allons étudier la question de la pauvreté chez la femme africaine, évaluer les multiples rôles occupés par les cultivatrices et analyser les difficultés spécifiques auxquelles elles sont confrontées.

#### 1.1. La femme et la pauvreté

Les femmes sont surreprésentées dans les ménages pauvres en Afrique subsaharienne, elles ont souvent moins d'opportunités que les hommes d'obtenir des emplois rémunérés, ce qui cause une inégalité de la distribution des revenus dans les ménages<sup>29</sup>. L'Afrique de l'Ouest est

---

<sup>29</sup>NATIONS-UNIES, « Égalité des sexes : Tableau des progrès 2012 », *OMD* 2012, p. 12, en ligne : <<http://www.unwomen.org/fr/news/in->

la région avec le taux le plus élevé de jeunes filles non scolarisées à l'école primaire (26%), la pauvreté a tendance à être accrue en zone rurale notamment en raison du manque de ressources<sup>30</sup>.

La *Revue Africaine de Santé de la reproduction* publiait en 2014 une étude analysant les résultats des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)<sup>31</sup> et constatait ainsi une inégalité dans la distribution des ressources. Les auteures Rosemary Ogu et Friday Okonofua soulignent la nécessité de mettre les femmes et les filles au centre des questions du développement :

« Une grande partie des gains de la croissance économique est encore concentrées dans quelques centres urbains, avec des avantages revenant seulement à quelques individus de haut niveau. [...] Partout en Afrique, les preuves abondent aujourd'hui indiquant que les femmes et les filles ont connu des formes les plus graves de refus d'opportunités liées à la mise en œuvre des OMD. [...] les femmes et les jeunes filles continuent à subir diverses formes d'inégalités dont le niveau inférieur de l'alphabétisation et de l'éducation, des taux plus élevés de violence physique et psychologique, le faible taux de représentation sociale et politique et les plus hauts niveaux de la pauvreté par rapport aux hommes. »<sup>32</sup>

La femme africaine est ainsi désavantagée dans différentes sphères de sa vie, notamment dans le secteur du travail. Cette situation réduit sa capacité économique. Finalement, les femmes ont davantage tendance à travailler dans des milieux informels, pour des raisons culturelles ou bien familiales, ce qui les place en position d'infériorité en matière de revenus.

---

focus/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/12/MDG-Gender-Chart-FRENCH-for-Web%20pdf.pdf> (consulté le 5 février 2017).

<sup>30</sup> Oludele Akinloye AKINBOADE, « Les femmes, la pauvreté et le commerce informel en Afrique orientale et australe », (2007) 184 *Revue Internationale des sciences sociales* 277, par. 2-4.

<sup>31</sup> Les Objectifs du Millénaire pour le Développement sont au nombre de huit. Ils ont été adoptés par 193 États et 23 organisations internationales dans la *Déclaration du millénaire de l'Organisation des Nations unies*. Ces objectifs concernaient l'atteinte de la réduction de l'extrême pauvreté et de la mortalité infantile, la lutte contre plusieurs épidémies, l'accès à l'éducation, l'égalité des sexes, et l'application du développement durable. L'échéance pour l'atteinte des objectifs avaient été fixée à 2015.

<sup>32</sup> Rosemary OGU et Friday OKONOFUA, « Mettre les femmes et les jeunes filles au centre du développement de l'Afrique », (2017) 18-4 *African Journal of Reproductive Health*, abstract, en ligne : <<https://www.ajrh.info/index.php/ajrh/article/view/231>> (consulté le 30 mai 2017).

## 1.2. Le rôle « d'agricultrice-ménagère »

L'homme et la femme exécutent essentiellement les mêmes tâches sur les exploitations cacaoyères. Toutefois, le travail de la femme est considéré comme celui de l'épouse ou celui d'aide-familiale et non comme celui de travailleuse. On associe certaines activités à la femme et ces activités sont considérées moins importantes que celles habituellement effectuées par les travailleurs masculins. Les hommes se voient attribués les activités physiques comme la jachère et le travail direct de la terre. Les travailleuses vont plutôt diriger les activités post-récoltes et prendre en charge le soin des jeunes plants. Par exemple, au Ghana la femme joue un rôle clé dans la préparation de la terre et le désherbage. Elle prend soin de la récolte et de la fève de cacao, elle est en charge du temps de séchage de la fève et de son temps de fermentation.<sup>33</sup>

En Côte-d'Ivoire, des recherches ont relevé que l'épouse du cacaoculteur est généralement impliquée dans 12 des 19 étapes de la production du cacao<sup>34</sup>. Une étude menée auprès de cinq villages de la Côte-d'Ivoire a démontré que le genre a un impact sur la prise en compte de l'individu au sein de la communauté. Ainsi, au sein de ces cinq communautés cacaoyères, les femmes n'étaient pas consultées sur les questions d'intérêt publique ou sur les sujets politiques malgré leur rôle de subsistance et de sécurité au sein du village. Puis, dans l'ensemble des villages, les femmes ne participent pas à la commercialisation du cacao peu importe leur rôle sur l'exploitation.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 8, 797.

<sup>34</sup> Man-Kwun CHAN, « Improving Opportunities for Women in Smallholder-based Supply Chains Business case and practical guidance for international food companies », *Bill Melinda Gates Found.* 2010, p.19, en ligne : <<https://docs.gatesfoundation.org/documents/gender-value-chain-guide.pdf>> (consulté le 2 mai 2017).

<sup>35</sup> *Id.*, p.13-14.

En plus des tâches agricoles, les femmes doivent également accomplir leur rôle de ménagère. La vie domestique de la femme a un impact sur sa productivité d'agricultrice. La femme est parfois contrainte de renoncer à son droit de devenir propriétaire de terres pour plutôt remplir ses obligations maritales<sup>36</sup>. Ce sont en effet les femmes qui allouent du temps à la préparation de la nourriture et aux soins des enfants, cette charge s'ajoute à leur travail de la terre<sup>37</sup>. Dans le cadre du suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement, les Nations-Unies ont conduit des recherches au sein de 25 pays entre 2006 et 2009. Ces recherches se sont notamment attardées aux ménages n'ayant pas l'eau courante. Parmi 62% de ces ménages, ce sont aux femmes à qui incombent la tâche de récolter l'eau et dans 9% des cas, le rôle revient aux jeunes filles<sup>38</sup>. D'ailleurs, selon la FAO, au Ghana, les femmes et les filles sont responsables d'environ 65% des corvées de transport liées au ménage comme la collecte de bois de chauffage et le transport des grains<sup>39</sup>.

Les cultivatrices doivent gérer le ménage familial, elles doivent faire leur part sur l'exploitation, puis elles doivent s'impliquer dans les activités communautaires. C'est les femmes qui prennent en main la sécurité alimentaire de la famille en produisant des aliments voués à la subsistance du ménage dans le vivrier de la plantation et dans d'autres cultures destinées à la commercialisation par le biais de leur jardin personnel<sup>40</sup>. Au final, les femmes

---

<sup>36</sup> Beatrice AKUA DUNCAN, « Women in Agriculture in Ghana ix-xxv », dans *Women and Law in Sub-Saharan Africa*, Sedco Pub, Accra, Ghana, 2003 à la page 517.

<sup>37</sup> THE STATE OF FOOD AND AGRICULTURE, « Women in agriculture; closing the gender gap for development », *FAO* (2011) à la page 13.

<sup>38</sup> *Id.* à la page 7.

<sup>39</sup> *Id.* à la page 14.

<sup>40</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *préc.*, note 4, p.7.

contribuent aux activités agricoles en constituant une partie importante de la main d'œuvre, au bien-être de leur ménage et au bien-être de la communauté.

### 1.3. Les difficultés posées par le genre

Au Ghana tout comme en Côte-d'Ivoire, la culture du cacao est perçue comme un travail masculin, une agriculture typiquement réservée aux hommes bien qu'il en soit autrement dans les faits. Stephanie Barrientos<sup>41</sup> explique dans une analyse de l'approvisionnement du cacao sous une perspective féministe que la raison d'une telle perception est liée aux normes sociales voulant que l'homme soit propriétaire de la terre. L'auteure met aussi en cause le fait que les terres en matière d'héritage sont transmises d'homme en homme.<sup>42</sup>

Ce sont également les hommes qui ont les pouvoirs décisionnels quant aux actifs du ménage. Par exemple, les formes les plus courantes de régime d'exploitation agricole pour la femme au Ghana sont le droit d'usage de la terre appartenant au mari et le métayage<sup>43</sup>. La cultivatrice, qu'elle soit propriétaire de la terre ou simplement travailleuse agricole, se retrouve dans une position d'insécurité. Nous avons relevé quatre difficultés fondamentales agissant sur les capacités des cultivatrices du secteur du cacao. Ces difficultés sont les suivantes : la présence

---

<sup>41</sup> Professeur à l'Université de Manchester, S. Barrientos est affiliée à la Global Development Institute et on lui doit de nombreuses publications et travaux sur les questions de la production mondiale, de la responsabilité sociale des entreprises, du genre et du travail décent. Le travail décent étant un concept dont nous traiterons plus spécifiquement dans la seconde partie de nos travaux. Il concerne l'égalité des chances et l'obtention d'un travail décent, productif, sécuritaire au regard de la dignité humaine.

<sup>42</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 8, 797.

<sup>43</sup> B. AKUA DUNCAN, *préc.*, note 36 à la page 515.

d'un régime foncier discriminatoire, l'inaccessibilité au crédit, une rémunération inégale, puis l'accès limité aux nouvelles technologies et à l'éducation.

### *1.3.1. Un régime foncier discriminatoire*

La propriété des terres par les femmes est limitée par des barrières culturelles. En effet, les femmes n'héritent pas automatiquement des terres possédées par leur mari au décès de ce dernier. Par exemple, au Ghana, le régime est fortement dominé par le droit coutumier. Au cours des dernières années, des modifications législatives ont été apportées afin que les lois se prononcent davantage en faveur des femmes. Malgré tout, on remarque une application soutenue des règles coutumières, probablement en raison d'une méconnaissance de la loi par les parties intéressées. Les pratiques coutumières varient d'un groupe ethnique à un autre. Ce sont souvent les chefs des villages qui ont le dernier mot lors des décisions prises sur les questions d'héritage et de passation de la terre de façon à ce que les pratiques soient irrégulières et varient d'une région à une autre.<sup>44</sup>

En Côte-d'Ivoire, les femmes et les épouses sont également mises à l'écart lors du partage des terres des défunts. Cette discrimination crée une difficulté supplémentaire d'accès à la terre pour la femme qui, contrairement à l'homme, n'a généralement pas la possibilité de devenir propriétaire par le biais de l'héritage<sup>45</sup>. C'est notamment en raison de lacunes au niveau du régime foncier que la production des cultivatrices est liée à des terres marginales. L'entrave à l'accès au titre de propriété handicape les cultivatrices puisque ce titre est généralement

---

<sup>44</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 8, 797.

<sup>45</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *préc.*, note 4, 32.

nécessaire pour pouvoir adhérer aux coopératives ou bien pour avoir accès au crédit et au financement tel que nous le verrons à la dernière partie de notre analyse.

### 1.3.2. *L'accès limité aux intrants et au crédit*

Pour le cultivateur de cacao, l'emploi d'engrais, l'accès aux nouvelles méthodes de cultures et la disponibilité de plans de types hybrides endurcis contre les maladies sont des facteurs qui jouent sur la productivité, la rentabilité et la durabilité des terres. Lorsqu'une femme est à la tête d'une exploitation, elle n'a pas le même accès à ce type de ressources en raison d'obstacles supplémentaires à l'obtention de financement. Il est difficile d'accéder au crédit considérant l'absence du titre de propriété sur la terre et l'inexistence d'un historique de crédit. En effet, les actifs d'un ménage sont plus souvent au nom du mari, les femmes possèdent rarement des biens qui pourraient être mis en garantie et dans certaines régions, elles ne peuvent contracter de prêt sans l'autorisation de leur mari.<sup>46</sup>

Des recherches menées par l'Université de Harvard ont démontré un écart marqué entre les hommes et les femmes quant à l'accessibilités aux services financiers au Ghana. Les travaux se sont basés sur des données de 2009 issues d'une enquête sur la production des ménages du cacao de certaines communautés ciblées par le programme *Cocoa Life*. Sur l'année écoulée, les agricultrices du secteur cacaoyer avaient 20 % moins de chances que les hommes d'avoir obtenu un crédit et 50 % moins de chances de détenir un compte bancaire. Quant aux intrants, les femmes étaient 25% moins nombreuses que les hommes à faire l'usage d'engrais, 20% moins

---

<sup>46</sup> BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, *préc.*, note 9 à la page 23.

nombreuses à utiliser des insecticides et 66% moins nombreuses à utiliser des herbicides. En ce qui concerne la technologie, elles étaient 20% moins nombreuses que les hommes à se servir de pulvérisateur à moteur.<sup>47</sup>

Ces failles du système amènent les cultivatrices à avoir recours à des sources de financement informelles. Par exemple, au Ghana, elles obtiennent des prêts par le biais d'un régime nommé le « Susu ». Cet usage est une forme d'épargne réunissant un groupe d'individus qui décident de contribuer ensemble à un fond commun. Chaque semaine ou mois, selon la période établie, toutes les personnes du groupe doivent contribuer par le biais d'un certain montant. À la fin de la période, l'une des personnes du groupe bénéficie du montant complet et peut l'utiliser selon ses besoins. Le cycle se poursuit jusqu'à ce que chaque membre ait bénéficié de la cueillette, puis recommence ensuite.<sup>48</sup> Plutôt que d'avoir recours aux institutions financières, les femmes doivent s'organiser au sein de la communauté, et les possibilités sont plus limitées.

### 1.3.3. Rémunération inégale

Les statistiques de la Banque africaine du développement nous informent qu'en Côte-d'Ivoire, les femmes possèdent 25% des cultures de cacao et représentent 68% de la main-d'œuvre des exploitations cacaoyères, mais qu'elles ne gagnent que 21% des revenus générés<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Toutes ces données statistiques sont issues de : Michael J. HISCOX et Rebecca GOLDSTEIN, « Gender inequality in the Ghanaian cocoa sector », *Université de Harvard* 2014, 4, en ligne : <<http://www.cocoalife.org/progress/gender-inequality-in-the-ghanaian-cocoa-sector>> (consulté le 17 mai 2017).

<sup>48</sup> B. AKUA DUNCAN, *préc.*, note 36 à la page 515.

<sup>49</sup> BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, *préc.*, note 9 à la page 18 et 23.

Les travaux des chercheurs de Harvard susmentionnés relèvent des écarts marqués entre les revenus des femmes et ceux de leur homologue masculin. Les cultivatrices ont en effet un niveau de revenus de 25 à 30% plus bas<sup>50</sup>. La cultivatrice non propriétaire occupe un travail considéré tel un ensemble de tâches familiales non rémunérées. Par exemple, au Ghana, moins de 5% des femmes des milieux ruraux occupent un emploi à revenus<sup>51</sup>. Selon des données de 2011, au Ghana, les hommes en milieu rural ont des salaires à 58% plus élevés que les femmes<sup>52</sup>.

#### 1.3.4. Accès inégal aux nouvelles technologies

Dans le monde, les femmes ne bénéficient que de 5% des services de vulgarisation agricole<sup>53</sup>. Par exemple, on juge qu'au Ghana les femmes ont 25% moins de probabilités que les hommes de se voir offrir une formation technique<sup>54</sup>. Les femmes du milieu cacaoyer manquent souvent de connaissances ce qui réduit leurs capacités agricoles. Le taux d'éducation des jeunes filles est plus bas que celui des garçons, le fait de ne pas avoir d'éducation de base a des effets sur les capacités de gestion face à l'exploitation. On évalue qu'une année scolaire de plus pour la fille augmente son revenu éventuel de 10 à 20%<sup>55</sup>. Les femmes propriétaires de plantation ont moins tendance à utiliser des nouvelles technologies car elles ne sont pas informées et ces technologies ne sont pas nécessairement adaptées à leurs besoins. Par exemple, en Côte d'Ivoire,

---

<sup>50</sup> M. J. HISCOX et R. GOLDSTEIN, *préc.*, note 47, 1.

<sup>51</sup> THE STATE OF FOOD AND AGRICULTURE, *préc.*, note 37 à la page 18.

<sup>52</sup> *Id.* à la page 20.

<sup>53</sup> *Id.* à la page 32.

<sup>54</sup> M. J. HISCOX et R. GOLDSTEIN, *préc.*, note 47, 1.

<sup>55</sup> Catherine BERTINI, *Girls grow: a vital force in rural economy*, A girls count report on adolescent girls, The Chicago Council on global affairs, p. xiv, en ligne : <http://www.ungei.org/resources/files/GirlsGrowReportFinal.pdf>.

seulement 11% des femmes propriétaires ou ouvrières de la production de cacao participent à des programmes de formation agricole<sup>56</sup>.

## **2. L'importance du rôle de la femme pour le futur de la cacaoculture et de l'industrie chocolatière**

La Fair Labor Association (FLA) présente la femme comme l'épine dorsale de l'économie rurale africaine<sup>57</sup>. Cette expression n'est pas sans fondement considérant que les Africaines jouent un rôle central tout au long de la chaîne de production de la nourriture<sup>58</sup>. Afin de démontrer le rôle essentiel de la femme pour le futur du cacao ghanéen et ivoirien, nous allons analyser son apport économique, puis son impact sur la production.

### 2.1. Le poids économique de la femme

Dans un premier temps, les femmes dans le milieu cacaoyer ont davantage tendance à posséder des économies que les hommes malgré leurs revenus plus bas. En Côte d'Ivoire, ces économies proviennent des cultures vivrières que les femmes cultivent à des fins de commercialisation en plus de celles vouées à la consommation du ménage<sup>59</sup>. Par ailleurs, on remarque que plus la femme est émancipée financièrement, plus elle a de poids dans les décisions de la famille et plus elle obtiendra le respect de sa communauté. Dans un rapport, la FLA souligne le rôle essentiel de la femme pour la sécurité alimentaire du ménage. Selon l'organisation, il est possible d'établir un lien entre le facteur « genre » et la malnutrition chez

---

<sup>56</sup> BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, *préc.*, note 9 à la page 46.

<sup>57</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *préc.*, note 4, 5.

<sup>58</sup> B. AKUA DUNCAN, *préc.*, note 36 aux pages 517-519.

<sup>59</sup> THE STATE OF FOOD AND AGRICULTURE, *préc.*, note 37 à la page 14.

les enfants. Une augmentation de salaire de 10\$ du revenu de la femme demande une augmentation de 110\$ chez l'homme pour apporter les mêmes améliorations au sein du ménage<sup>60</sup>. Les femmes ont ainsi davantage tendance à réinvestir leurs revenus dans leur famille.

La Banque Mondiale et l'ONG « ONE » ont étudié cette question de l'écart entre les agriculteurs et les agricultrices (tous domaines confondus) en Afrique subsaharienne. Leurs travaux montrent que dans les cas où la femme a une incidence sur les décisions d'ordre économique, le ménage accorde plus de moyens à l'éducation, à la santé et à la nutrition des enfants<sup>61</sup>. En effet, « improving gender equality through agriculture could therefore translate into a generation of Africans who are better fed, better educated and better equipped to make productive contributions to their economies, within agriculture and beyond »<sup>62</sup>. Le rapport conjoint des deux organisations conclut à la nécessité d'investir dans le financement des agricultrices. Les données permettent de conclure que la diminution de l'écart culturel a des bénéfices importants pour les femmes et leur famille. En effet, éliminer un tel écart pourrait augmenter la sécurité alimentaire et contribuer au bien-être des populations en voie de développement de la région africaine, population qui selon les estimations devrait quadrupler d'ici les 90 prochaines années<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> *Id.* à la page 8.

<sup>61</sup> Margaux VINEZ, Raka BANERJEE, Michael O'SULLIVAN, Arathi RAO et Kajal GULATI, *Levelling the field : improving opportunities for women farmers in Africa*, 86039, The World Bank, 2014, p. 6, en ligne : <<http://documents.worldbank.org/curated/en/579161468007198488/Levelling-the-field-improving-opportunities-for-women-farmers-in-Africa>> (consulté le 17 mai 2017).

<sup>62</sup> *Id.*

<sup>63</sup> *Id.* et *World Population Prospects, the 2012 Revision*, Report, 2013, en ligne : <[world-population-prospects-the-2012-revision.html](http://www.worldpopulationprospects.org/2012-revision.html)> (consulté le 17 mai 2017).

## 2.2. L'impact positif de la femme sur la production du cacao

La perception est à l'effet que la présence des femmes en tant que travailleuse dans la production du cacao n'est pas fréquente. Pourtant, 2,1 millions de femmes travaillent dans le secteur en Côte-d'Ivoire et 18% des exploitations cacaoyères du Ghana sont possédées par des femmes bien qu'elles soient généralement de plus petites tailles que celles des hommes<sup>64</sup>. Ce qu'on note toutefois, c'est qu'en Côte-d'Ivoire, les exploitations dont les femmes sont propriétaires ont une productivité inférieure de 40% à celle des hommes. On estime que la productivité pourrait augmenter de 20 à 30% si ces agricultrices avaient accès aux mêmes ressources que leurs homologues masculins<sup>65</sup>. Le Directeur général de la FAO, Jacques Diouf, en 2011, soulignait dans un rapport s'attardant à la question de l'élimination de l'écart entre les genres dans le secteur de l'agriculture que ce dernier était sous-performant dans de nombreux pays en développement. L'une des principales raisons à cette situation est que les femmes n'ont pas un accès égal aux ressources et aux opportunités dont elles ont besoin pour être plus productives.<sup>66</sup>

D'autres études suggèrent plutôt qu'il n'y a pas de différence significative quant à la productivité des cultures de cacao, malgré le plus grand nombre de contraintes imposées à la femme. On évalue même que les cultivatrices utilisent la main d'œuvre de façon plus efficiente

---

<sup>64</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, « Assessing women's roles in nestlé's Ivory cast cocoa supply chain », 2014, en ligne : [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/nestle\\_gender\\_report\\_7-9-14\\_0.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/nestle_gender_report_7-9-14_0.pdf) (consulté le 17 mai 2017).

<sup>65</sup> BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, *préc.*, note 9 à la page 26.

<sup>66</sup> THE STATE OF FOOD AND AGRICULTURE, *préc.*, note 37 à la page IV.

que les hommes.<sup>67</sup> Une étude de Cadbury menée au Ghana a démontré que la femme est portée à faire sécher la fève de cacao plus longtemps. Ce constat est intéressant considérant que le temps recommandé est de 12 jours pour une meilleure qualité, mais que la majorité des agriculteurs ont un temps de séchage variant entre 4 et 6 jours. Les résultats de l'étude sont à l'effet que 38% des femmes contre 21% pour les hommes sont portés à faire sécher la fève sur une plus longue période.<sup>68</sup>

C'est le soin donné aux jeunes plants, à la fermentation et au séchage qui augmente la valeur finale du chocolat et la productivité des exploitations. Ces activités sont généralement réservées aux femmes. Certains acheteurs de différentes denrées agricoles ont d'ailleurs remarqué que les femmes produisent de meilleures récoltes lorsqu'elles obtiennent un soutien adéquat<sup>69</sup>. L'inclusion des femmes dans les récoltes peut permettre d'améliorer la qualité du cacao produit. Les représentants de certaines compagnies de l'agroalimentaire croient que la raison de cette meilleure qualité de la fève chez la femme est la diligence et l'attention particulière donnée au contrôle de la fève. Elles sont davantage portées à investir dans une perspective d'avenir et de long terme dans l'intérêt de leur famille et de leur communauté que leur homologue masculin.<sup>70</sup> En connaissance de cause, l'intégration de mesures spécifiques aux genres dans la chaîne de production pourrait être une réponse efficace à la diminution de la production du cacao et à la pénurie envisagée.

---

<sup>67</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 8, 797.

<sup>68</sup> *Id.*, 798.

<sup>69</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, résumé.

<sup>70</sup> *Id.*, 18.

### 3. Le droit national et la protection des agricultrices

La majorité des politiques gouvernementales visant le développement d'un secteur spécifique comme celui de la cacao-culture ont tendance à être neutres quant au traitement selon le genre. Cette négation de la spécificité du genre n'offre pas un cadre suffisant aux femmes pour surmonter activement leurs difficultés. Le Ghana et la Côte-d'Ivoire possèdent tout de même certaines législations qui ont pour but premier ou secondaire d'améliorer la condition des agricultrices. Par contre, certaines lacunes persistent, puisqu'au Ghana, la législation du travail<sup>71</sup> ne prévoit pas de protection pour les travailleurs autonomes et il exclut de sa compétence le travail occasionnel. Les femmes sont atteintes de façon distincte par de telles exceptions considérant qu'elles travaillent plus régulièrement à temps partiel que les hommes. Nous allons voir comment le statut de la femme au sein du cadre de la famille influence la condition des agricultrices en Côte-d'Ivoire pour ensuite analyser comment la réforme du régime foncier au Ghana peut parvenir à améliorer la condition des cacao-cultrices.

---

<sup>71</sup> *The Labour Act, N° 651*, 10 octobre 2003, Base de données NATLEX: <<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/66955/63431/F1429852156/GHA66955.pdf>> et son règlement ; *Labour Regulations*, 2007, L.I. 1833, Base de données NATLEX: <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=77273&p\\_country=GHA&p\\_classification=01.02](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77273&p_country=GHA&p_classification=01.02)>.

### 3.1. Le statut de femme et le cadre de la famille en Côte-d'Ivoire

La *loi sur le domaine foncier*<sup>72</sup> ivoirienne ne prévoit pas de distinction entre les droits des hommes et des femmes. En théorie cette absence de distinction ne pose pas de problème, puisqu'elle est égalitaire. Toutefois, en pratique, tel que nous l'avons démontré, la situation des femmes sur les cacaoyères est différente de celle des hommes et mérite une attention particulière. Pourtant, les statistiques de l'« *Enquête démographique et de santé* » de 2011-2012 rapportent que 37% des hommes sont propriétaires comparativement à 25% des femmes et que seulement 3% des femmes propriétaires possèdent leurs terres en tant que propriétaire unique<sup>73</sup>. En zone rurale, ce sont 58% des hommes qui possèdent des terres, mais la proportion n'augmente pas pour ce qui est des femmes<sup>74</sup>. Pour expliquer la distance entre les faits et le domaine légal, il est pertinent d'étudier la législation traitant du cadre familial et du statut de la femme pour comprendre la position de la femme dans la société ivoirienne. Plusieurs dispositions législatives expliquent la discrimination dont la femme est victime.

---

<sup>72</sup> La loi n° 98-750 du 23 décembre 1998 relative au domaine foncier rural telle que modifiée par la loi n° 2004-412 du 14 août 2004, en ligne : <<http://www.droit-afrique.com/upload/doc/cote-divoire/RCI-Loi-1998-750-domaine-foncier-rural-MAJ-2004.pdf>>.

<sup>73</sup> INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE (INS) et ICF INTERNATIONAL, *Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples 2011-2012*, Calverton, Maryland, USA: USA : INS et ICF International, 2012, p. 365.

<sup>74</sup> *Id.*

### 3.1.1. La Loi N° 2013-33 du 25 Janvier 2013 sur le mariage<sup>75</sup>

D'abord, la discrimination envers la femme quant à son statut était jusqu'à tout récemment prévue à même la loi ivoirienne. En effet, avant que le Code civil ne soit modifié par la *loi N° 2013-33 du 25 Janvier 2013 sur le mariage*, le statut de chef de la famille était détenu par l'homme (art. 58) et le choix de la résidence familiale revenait uniquement à ce dernier (art. 60). L'article 81 du Code civil ivoirien énonçait que le droit d'administrer et de disposer des biens communs d'un mariage appartenait au mari seul. Aussi, l'épouse ne pouvait occuper une profession séparée de son mari (art. 67). La loi de 2013 a amené plusieurs changements d'importance pour les Ivoiriennes. Nous allons énumérer ces changements avant d'identifier leurs effets sur les droits des agricultrices au sein du pays.

La loi N° 2013-33 a abrogé nombreuses dispositions discriminatoires au sujet du statut de la femme mariée au sein du Code civil. Le chapitre 6 sur les effets du mariage dispose maintenant que « la famille est gérée conjointement par les époux dans l'intérêt du ménage et des enfants »<sup>76</sup> et qu'« ils assurent ensemble la direction morale et matérielle de la famille, pourvoient à l'éducation des enfants et préparent leur avenir »<sup>77</sup>. L'article 60 est aujourd'hui à l'effet que le domicile de la famille est choisi d'un commun accord par les deux époux, puis l'article 61 annonce que la femme mariée possède la pleine capacité de droit. Le régime du mariage et du divorce est à présent plus équitable puisque la loi a créé un régime de communauté

---

<sup>75</sup> *Loi n° 2013-33 du 25 janvier 2013 portant abrogation de l'article 53 et modifiant les articles 58,59,60 et 67 de la loi n° 64-375 du 7 octobre 1964 relative au mariage, telle que modifiée par la loi n° 83-800 du 2 août 1983*, Journal officiel de la république de Côte-d'Ivoire 126 (2013).

<sup>76</sup> *Id.*, art. 58.

<sup>77</sup> *Id.*

des biens (art. 46) et instaure une présomption que le bien est commun à moins qu'il ne soit prouvé être propre.

Ces améliorations sont majeures et le statut de la femme mariée a évolué législativement depuis 2013. Par contre, certaines codifications sont très récentes comme le droit pour la femme d'occuper l'emploi de son choix ou celui d'ouvrir un compte en son nom personnel sans l'accord de son époux<sup>78</sup>. Les effets d'une loi ne sont pas nécessairement concomitants à son entrée en vigueur. Cette réalité est encore plus d'actualité en région rurale où l'éducation et la transmission de l'information sont limitées. Nonobstant ces améliorations significatives, on peut toujours lire dans le *Livre premier des personnes* du Code civil que « la femme mariée n'a point d'autre domicile que celui de son mari »<sup>79</sup>. La section sur le mariage édicte également que la femme doit attendre 300 jours à compter du prononcé du divorce pour se remarier alors qu'on ne retrouve pas une pareille obligation pour l'homme<sup>80</sup>. La loi est muette quant au statut de la femme célibataire bien que théoriquement tous les citoyens possèdent les mêmes droits civils<sup>81</sup>.

Au final, les nouveautés du Code civil permettent à la femme mariée de travailler en toute légalité sur une terre agricole et d'être rémunérée pour son travail. Il offre aussi aux femmes une certaine sécurité en cas de divorce. En théorie, l'avènement du régime de communauté des biens signifie qu'en cas de divorce une partie de l'exploitation cacaoyère doit être accordée à la femme si elle y a participé activement tout au long du mariage de manière à en assurer la productivité

---

<sup>78</sup> *Id.*, art. 66-67.

<sup>79</sup> *Code Civil I* (Côte d'Ivoire), 1964, section sur le domicile, art. 108, base de données NATLEX: <[http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=74756&p\\_classification=01.03](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=74756&p_classification=01.03)>

<sup>80</sup> *Id.*, Section sur le mariage, art. 9

<sup>81</sup> *Id.*, Titre préliminaire, art 8.

et la survie. Les seules entraves à une application effective de la loi sont sa connaissance de la part des parties intéressées et l'accessibilité aux tribunaux. En milieu rural et en région éloignée d'un centre urbain, les accès à la justice ne sont pas nécessairement évidents et il y a fort à parier que les régimes coutumiers aient tendance à s'appliquer de manière à désavantager les femmes. Nous verrons dans la deuxième partie de ce travail, la question culturelle a une influence importante sur l'inégalité des genres et permet d'expliquer l'écart entre la réalité et la législation.

### *3.1.2. Le Code du travail (Côte d'Ivoire)*

En matière de droit du travail, l'égalité n'est pas totale. La loi ivoirienne est à l'effet que certaines professions ou travaux peuvent être interdits aux femmes en raison de leur nature, ces interdictions sont fixées par décrets<sup>82</sup>. Toutefois, les articles 31.2 et 31.3 du Code du travail prévoient un salaire égal pour un travail égal peu importe le sexe et ils indiquent que toutes les composantes d'une rémunération doivent être identiques pour les hommes et les femmes. Légalement, les travailleuses agricoles devraient recevoir une rémunération égale à celle des hommes. Pourtant, tel que démontré, les études menées sur le terrain indiquent que les agricultrices sont rémunérées à un niveau inférieur que les hommes pour un travail similaire.

Il est possible d'expliquer partiellement cet écart entre la loi et les faits par la récente crise politique connue en Côte-d'Ivoire. Cette crise a pris fin en 2012 et a laissé le pays avec des dettes importantes et une pauvreté accrue. Le renforcement de la justice est l'un des objectifs de

---

<sup>82</sup> *Loi n° 2015-532 portant Code du travail du 20 juillet 2015*, Journal officiel de la république de Côte-d'Ivoire 1197 (2015), art. 23.1., Base de données NATLEX : [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=101399&p\\_count=12&p\\_classification=01](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=101399&p_count=12&p_classification=01).

l'appareil étatique dans le but d'atteindre une meilleure gouvernance. À ce sujet, « [l']Agenda 2063 insiste sur la nécessité de promouvoir, en Afrique, l'État de droit, la Justice et l'égalité des justiciables devant la loi »<sup>83</sup>. La Côte-d'Ivoire a démontré son intention de répondre aux critères de l'Agenda et y travaille selon les limites de ses capacités<sup>84</sup>. La femme est souvent l'une des premières victimes à subir les conséquences d'une crise économique. Le but de l'actuel gouvernement est « d'assurer la sécurité des biens et des personnes par l'avènement d'une justice équitable, transparente et indépendante »<sup>85</sup>. Cette politique combinée aux nouveaux objectifs du Conseil Café-Cacao de verser un prix garanti et d'améliorer la condition des cacaoculteurs offre un cadre d'action fort intéressant pour les initiatives des entreprises du secteur du chocolat en Côte-d'Ivoire pour la condition des cacaocultrices.

### 3.2. Un régime foncier en mouvement au Ghana

#### 3.2.1. *L'empreinte invisible des règles coutumières*

Historiquement, selon les lois coutumières<sup>86</sup>, il est de la responsabilité des enfants et de l'épouse d'assister le mari et le père dans ses fonctions. Ce devoir s'impose en matière de commerce ou en matière d'agriculture familiale. Le résultat des efforts conjoints de la famille est considéré exclusivement comme la propriété de l'homme. Toujours selon les lois coutumières, l'épouse et les enfants ont droit à l'« entretien et le support » de la part du père ou

---

<sup>83</sup> Emmanuel Niamien N'GORAN, « L'Agenda 2063 et l'application des principes de bonne gouvernance : le cas de la Côte d'Ivoire », (2015) 76 *Géoéconomie* 155, par. 18.

<sup>84</sup> *Id.*, par 18-19.

<sup>85</sup> *Id.*

<sup>86</sup> Par « lois coutumières », on entend le régime coutumier qui réfère aux pratiques culturelles et à cette idée de coutumes. Le terme anglais étant *Customary laws*.

de l'époux, mais n'ont pas droit aux bénéfices issus de la pratique familiale<sup>87</sup>. La jurisprudence est d'ailleurs à cet effet. En 1983, la Cour d'appel dans *Achiampong c. Achiampong* le déclarait dans ces termes: « Broadly speaking, a wife by going to live in a matrimonial home, the sole property of the husband, does not acquire any interest therein. The law does not recognize any such interest ». <sup>88</sup> La Cour poursuit en soulignant que l'épouse a le droit de vivre dans la demeure familiale aussi longtemps que le mariage subsiste et que ce droit lui est garanti en fonction de son statut d'épouse et non en fonction d'une permission donnée par le mari. Le droit prend ainsi fin dès que le mariage cesse. Il s'agit là du principe général et la Cour le souligne bien.

Par contre, dans *Achiampong*, il a été démontré que les conjoints avaient une entente tacite et considérant que la femme avait abandonné tous ses propres projets afin d'investir dans la demeure familiale, elle a eu droit à la moitié de la valeur de la maison. À ce sujet, Cynthia Grant Bowman et Akua Kuyenyehia nous expliquent dans leur ouvrage sur les droits des femmes en Afrique de l'Ouest que le principe coutumier veut que la femme n'ait pas de droit dans les biens suite au divorce, mais que la théorie de l'équité peu à peu intégrée par les tribunaux ghanéens a engendré des décisions faisant exception à cette règle<sup>89</sup>.

Sur la question plus spécifique de l'accès aux terres en matière d'agriculture, la problématique s'explique par la dualité d'un système né de la cohabitation des règles coutumières culturelles et d'interventions statutaires européennes suite à la colonisation. Le

---

<sup>87</sup> *Quartey v. Martey*, [1959] Ghana Law Reports 377 (High Court, Accra, Nov. 17 1959) et Akua KUENYEHIA et Cynthia Grant BOWMAN, *Women and Law in Sub-Saharan Africa*, Accra, Ghana, Sedco Pub, 2003, p. 69.

<sup>88</sup> *Achiampong v. Achiampong*, [1982-83] Ghana Law Reports 1017, 1023-33 (Court of Appeal, Accra, 1983).

<sup>89</sup> A. KUENYEHIA et C. G. BOWMAN, *préc.*, note 87, p. 81.

résultat de cette mitoyenneté est la fragmentation du système actuel. On retrouve d'un côté les règles coutumières d'origine culturelles et de l'autre les lois statutaires résultant d'un réel processus législatif et jurisprudentiel. Ce qu'on remarque, c'est que les règles coutumières vont surtout continuer de trouver application en zone rurale. Ce sont, entre autres, ces pratiques coutumières qui servent de justification à l'exclusion des femmes quant à l'accès au titre de propriété sur la terre. À ce sujet, Celestine Nyamy nous explique que les programmes nationaux d'enregistrement des terres ont répliqué les conventions socio-culturelles<sup>90</sup>. C'est d'ailleurs l'utilisation du concept « chef de famille » en tant que premier critère pour un titre d'enregistrement qui a conduit au portrait actuel où la grande majorité des titres sur les terres sont enregistrés individuellement au nom d'hommes, il est rare de voir des titres possédés conjointement par l'épouse et l'époux<sup>91</sup>. Finalement, la femme possède rarement un titre sur la terre, son droit est généralement lié à son statut d'épouse et se termine avec le divorce ou bien le décès de son mari<sup>92</sup>.

### 3.2.2. *La consolidation du régime foncier par le droit statutaire*

Depuis quelques décennies, le Ghana tente de remédier à la discrimination issue du droit coutumier et culturel sur son territoire. L'*Intestate succession law*<sup>93</sup> adoptée en 1985 est une illustration de cette stratégie. Ce document législatif a radicalement modifié le régime de

---

<sup>90</sup> Celestine I. NYAMU, « How Should Human Rights and Development Respond to Cultural Legitimization of Gender Hierarchy in Developing Countries Symposium: International Law and the Developing World: A Millennial Analysis », (2000) 41 *Harvard International Law Journal* 381.

<sup>91</sup> *Id.*, 147.

<sup>92</sup> Florence BUTEGWA, « Using the African Charter on Human and Peoples's Rights to Secure Women's Access to Land in Africa », dans *Women and Law in sub-saharan Africa*, Accra, Ghana, Sedco Pub, 2003 à la page 128.

<sup>93</sup> *Intestate Succession Law*, 1985, (PNDCL 111), base de données FAOLEX: <<http://www.fao.org/faolex/results/details/en/?details=LEX-FAOC140393>>.

l'héritage au Ghana. Il s'agit de l'une des plus grandes réformes vues dans le droit privé au pays et elle est considérée comme un succès pour la lutte des droits des femmes. Il s'agit d'une tentative du Ghana de se conformer aux standards internationaux en amoindrissant les effets des règles coutumières sur la condition féminine. Par exemple, la section 4 de la loi prévoit que les enfants et l'épouse survivante ont droit à la succession de la maison familiale de façon commune alors que les règles coutumières sont plutôt à l'effet que le droit au logement cesse avec la fin du mariage. Puis, la section 16 de la loi renforce ce droit en interdisant l'éviction forcée de l'épouse survivante de la demeure familiale.

Ensuite, le gouvernement ghanéen s'est attaqué à l'épineuse question de l'accessibilité à la terre avec sa politique foncière de 1999<sup>94</sup>. La problématique est d'intérêt considérant qu'en 2015 l'agriculture contribuait à 21% du PIB du pays<sup>95</sup>. La politique a pour objet premier la protection de l'environnement. Elle cherche aussi dans un but secondaire à assurer l'équité dans l'allocation et la tenue des terres<sup>96</sup>. En effet, l'un des principes de la politique est d'assurer un accès juste aux terres dans le milieu agricole et la sécurité du régime foncier<sup>97</sup>. Dès le préambule du document, on note les préoccupations environnementales, culturelles, sociales et économiques de la nécessité de préserver l'accès aux terres. L'importance du document législatif relève du fait qu'on considère toutes les sources traditionnelles de possessions de terres. La politique inclus ainsi la terre libre (allodial), la détention selon les règles coutumières,

---

<sup>94</sup> MINISTRY OF LANDS AND FORESTRY, National Land policy, juin 1999, Base de données FAOLEX: <<http://www.fao.org/faolex/results/details/fr/c/LEX-FAOC163491/>>.

<sup>95</sup> Données de la Banque Mondiale, on peut les trouver en ligne à cette adresse: <<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NV.AGR.TOTL.ZS>>.

<sup>96</sup> *National Land policy, préc.*, note 94, art. 3.0.

<sup>97</sup> *Id.*, art. 3.

le bail, le droit contractuel à la terre, le métayage, ou tout autre type d'arrangement en vertu d'un régime coutumier étant reconnu comme un titre foncier légitime<sup>98</sup>. La politique oblige la prise en compte de la protection des droits des générations présentes et futures ce qui implique la considération des femmes héritières ou des agricultrices.

Malgré les améliorations législatives amenées par la loi et par la politique gouvernementale, certaines incertitudes persistent quant au partage des biens du mari et de l'intérêt de l'épouse dans les régions rurales où l'éducation est limitée. Le plus souvent, les familles des défunts n'acceptent pas cette idée de renonciation à la propriété et elles ont tendance à se retourner vers les pratiques coutumières<sup>99</sup>.

Nous venons de conclure à l'existence d'un cadre national voué à protéger les agricultrices dans certaines sphères de leurs vies. La discrimination basée sur le genre est par contre toujours présente sur les exploitations agricoles en raison de l'emprise de la coutume. Considérant le potentiel que représente la femme pour le milieu du cacao, on peut se questionner sur cette situation. Nous allons voir que le cadre juridique international et régional n'est pas non plus propice à la protection des droits des travailleurs du secteur du cacao.

---

<sup>98</sup> *Id.*, art. 4.3(a).

<sup>99</sup> Gina GOPAL et Maryam SALIM, « Gender and Law », dans *Women and Law in sub-saharan Africa*, Accra, Ghana, Sedco Pub, 2003 à la page 218.

## PARTIE II : ANALYSE JURIDIQUE ET CULTURELLE DES MANQUEMENTS AUX DROITS DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU CACAO EN AFRIQUE DE L'OUEST

La seconde partie de nos travaux s'attarde au non-respect des droits des femmes en droit international et régional, puis à l'effet sur les conditions de travail de ces dernières. Nous verrons d'abord certains obstacles à un droit international dont l'objectif serait la protection spécifique de la femme. Nous traiterons aussi de la façon dont le droit régional africain dévalorise la femme, puis nous concluons ce deuxième chapitre en étudiant l'intégration des normes internationales du travail par le Ghana et la Côte d'Ivoire.

### 1. Les obstacles à un « droit international des femmes »

#### 1.1. L'absence de consécration du principe de non-discrimination en fonction du sexe

Nous avons démontré la différence de traitement des femmes et des hommes sur les exploitations de cacao malgré un cadre légal national voué à l'égalité des genres. Une analyse du droit international nous permet de constater que l'interdiction de discrimination à l'égard des femmes n'est pas un principe de *jus cogens*<sup>100</sup>. Une brève comparaison avec le principe de non-discrimination sur la base de la race permet d'illustrer cet obstacle à la pleine reconnaissance des droits des femmes sur le plan international. Avant tout, il est nécessaire de rappeler les

---

<sup>100</sup> Anne-Marie LÉVESQUE, « Jus cogens et non-discrimination : pourquoi la discrimination à l'égard des femmes n'est-elle pas interdite par une norme impérative du droit international ? », (2014) 48 *RJTUM* 453 ; plusieurs auteurs ont affirmé que la non-discrimination à l'égard des femmes n'est pas un principe de *jus cogens*, nous nous sommes principalement intéressés aux travaux d'Anne-Marie Lévesque en raison de sa démonstration très efficace de la situation. Notre comparaison est issue de son raisonnement, mais bonifiée par nos recherches supplémentaires.

caractéristiques d'une norme impérative et de déterminer la signification de la notion de discrimination en droit international.

### 1.1.1. *Le contenu d'une norme impérative*

Les concepts de *jus cogens* et de « norme impérative » ont fait couler beaucoup d'encre dans la doctrine. Par exemple, Stéphane Beaulac définit la norme impérative telle une norme au caractère exceptionnel à l'égard de laquelle il y a consensus<sup>101</sup>. La norme impérative est prévue à l'article 53 de la *Convention de Vienne sur le droit des traités* :

**Art 53.** Est nul tout traité qui, au moment de sa conclusion, est en conflit avec une norme impérative du droit international général. Aux fins de la présente Convention, une norme impérative du droit international général est une norme acceptée et reconnue par la communauté internationale des États dans son ensemble en tant que norme à laquelle aucune dérogation n'est permise et qui ne peut être modifiée que par une nouvelle norme du droit international général ayant le même caractère.<sup>102</sup>

On peut donc résumer les critères d'une norme impérative de droit international ainsi : elle possède une portée quasi-universelle, elle est acceptée et reconnue par la communauté dans son ensemble, aucun État ne peut y déroger. Dans le cas de son non-respect, la sanction est la nullité. La *Convention de Vienne* prévoit également certains effets rétroactifs à la norme de nature impérative à son article 64 :

**Art. 64.** Si une nouvelle norme impérative du droit international général survient, tout traité existant qui est en conflit avec cette norme devient nul et prend fin.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Stéphane BEAULAC, *Précis de droit international public: théorie, sources, interlégalité, sujets*, Deuxième édition., Montréal, LexisNexis Canada, 2015, p. 204.

<sup>102</sup> *Convention de Vienne sur le droit des traités*, 23 mai 1969, 1155 R.T.N.U. 331, art. 53. (ci-après, *Convention de Vienne*).

<sup>103</sup> *Id.*, art. 64.

En d'autres mots, lorsqu'un traité est en contradiction avec une norme impérative, il est automatiquement invalide. Le *jus cogens* sert ainsi de justificatif à l'invalidation de certains traités ou actes illicites en droit international<sup>104</sup>. L'identification par les cours de normes de *jus cogens* n'est toutefois pas abondante en raison d'une certaine controverse sur la portée de ce dernier. On peut toutefois identifier certaines règles et principes dont le caractère impératif a été déterminé sans ambiguïté par la CIJ notamment dans la décision *Barcelona Traction*. La Cour s'est prononcée en soulignant l'obligation de respecter un certain noyau des droits de l'homme<sup>105</sup>. On peut ainsi identifier comme ayant un caractère impératif les règles de droit humanitaire<sup>106</sup>, le principe de non-intervention, la souveraineté des États et l'interdiction de génocide, de l'esclavage et de la piraterie<sup>107</sup>.

Les normes impératives font références à des valeurs fondamentales de la société et c'est pourquoi une certaine hiérarchie est établie de manière à protéger des questions primordiales pour le bien être humain. C'est dans cet ordre de pensées que nous allons analyser la portée du principe de non-discrimination à l'égard des femmes de manière à démontrer qu'il ne répond pas à ces critères contrairement à la prohibition de la discrimination raciale. Avant d'approfondir cet obstacle, nous allons identifier ce qu'il faut entendre par l'expression discrimination.

---

<sup>104</sup> DELPHINE OLIVIA. HAYIM, *Le concept d'indérogeabilité en droit international : une analyse fonctionnelle des normes indérogeables*, Tome I, Saarbrücken, Presses Académiques Francophones, 2014, p. 89-97.

<sup>105</sup> La cour distingue les obligations d'un État envers la communauté internationale (normes impératives) et les obligations envers un État en vertu de la protection diplomatique : *Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited, arrêt*, C.I.J. Recueil 1970, p. 3, para 33.

<sup>106</sup> Le caractère impératif des règles humanitaires a été consacré plus précisément dans l'affaire sur la *Licéité de la menace ou de l'emploi d'armes nucléaires, avis consultatif*, C.I.J. Recueil 1996, p. 226 : au paragraphe 79, la Cour déclare que les principes de droits humanitaires sont des règles fondamentales et qu'elles constituent des principes intransgressibles du droit international coutumier.

<sup>107</sup> *Affaire du Déroit de Corfou*, Arrêt du 9 avril 1949, C.I.J. recueil 1949, p.4 ; *Affaire relatives aux activités armées sur le territoire du Congo (nouvelle requête : 2002) (République démocratiques du Congo c. Rwanda), compétence et recevabilité*, arrêt, C.I.J. Recueil 2006, p. 6 ; *Barcelona Traction, Light and Power Company*,, *préc.*, note 105.

### 1.1.2. *La discrimination en droit international*

En droit, le concept de discrimination est avant tout lié au principe d'égalité, on considère comme une discrimination tout traitement différentiel ou distinction illégitime. Ce ne sont pas toutes les différences de traitements qui sont illégales, une différence de traitement est illégale au sens du droit lorsqu'elle est arbitraire ou non justifiée. Par exemple, pour la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), ce sont les différences de traitement sans justification objective qui sont discriminatoires<sup>108</sup>. Selon la CEDH, « [l]'existence d'une pareille justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure considérée, eu égard aux principes qui prévalent généralement dans les sociétés démocratiques »<sup>109</sup>. La distinction doit ainsi poursuivre un but légitime et il doit y avoir un rapport de proportionnalité entre le but recherché et les effets engendrés par la mesure<sup>110</sup>. Un État peut justifier une discrimination lorsque le but est bien fondé.

Par exemple, en droit québécois, pour démontrer l'existence d'une discrimination visée à l'art. 10 de la *Charte des droits et libertés des personnes*<sup>111</sup>, on doit prouver une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'un des motifs énumérés dans la loi, et que cette distinction a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne<sup>112</sup>. En droit canadien, la Cour Suprême a déclaré que la discrimination doit porter atteinte à la dignité humaine pour contrevenir au droit

---

<sup>108</sup> *Affaire relative à certains aspects du régime linguistique de l'enseignement en Belgique c. Belgique* (au Principal), Arrêt, 23 juillet 1968, para 10, Série A, n°6, CEDH.

<sup>109</sup> *Id.*

<sup>110</sup> *Id.*

<sup>111</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. 1977, c. P-40, art.10.

<sup>112</sup> Voir notamment : *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, [2015] 2 R.C.S. 789 ; *Forget c. Québec (P.G.)*, [1988] 2 R.C.S. 90 ; *Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, 538.

à l'égalité garanti à l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>113</sup>. On remarque ainsi que toute discrimination n'est pas illégale. Pour les fins de cette deuxième partie de notre mémoire, c'est à la discrimination illicite en droit à l'égard des femmes que nous nous intéresserons.

### 1.1.3. Analyse comparative de l'obligation de non-discrimination

La prohibition générale de la discrimination est prévue dans plusieurs documents conventionnels tels que *La Charte des Nations-Unies*, la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*<sup>114</sup>, la *Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales*<sup>115</sup>, la *Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples*<sup>116</sup> ou la *Convention américaine relative aux droits de l'homme*<sup>117</sup>. Cette énumération n'est pas exhaustive. En ce qui concerne l'interdiction plus spécifique de non-discrimination sur la base du sexe, on la retrouve elle aussi dans plusieurs documents internationaux comme la *Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* (CEDEF)<sup>118</sup>, le *Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des*

<sup>113</sup> *Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982*, [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 11 (R.-U.)], art. 15 ; *Law c. Canada* (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

<sup>114</sup> *Déclaration universelle des droits de l'Homme*, A.G. Rés. 217A, Doc. N.U. A/810 (1948).

<sup>115</sup> *Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales*, 4 novembre 1950, S.T.E. n° 5, art. 8. (ci-après, *Convention européenne*).

<sup>116</sup> *Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples*, juin 1981, en ligne :

<<http://www.achpr.org/fr/instruments/achpr/>> (ci-après, *Charte africaine* ou *CADHP*).

<sup>117</sup> *Convention américaine relative aux droits de l'homme*, 22 novembre 1969, S.T. OEA. N° 36.

<sup>118</sup> *Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 R.T.N.U. 1 (ci-après, *CEDEF*).

*femmes en Afrique* (Protocole de Maputo)<sup>119</sup> ou la *Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre les femmes*<sup>120</sup>. Cet important corpus nous permet de conclure que le principe de non-discrimination à l'égard des femmes est fermement établi en droit international conventionnel. En effet, il est à la fois garanti par le régime général des droits de l'homme et par des instruments spécifiques<sup>121</sup>. Par contre, à elles seules, ces règles ne sont pas suffisamment coercitives pour élever l'interdiction de discrimination au statut de *jus cogens*.

Rappelons que le consentement de l'État est l'un des éléments essentiels à l'applicabilité du droit international. Bien que 189 États soient aujourd'hui parties à la CEDEF, la Convention ne rencontre pas la quasi-universalité que doit posséder une norme de *jus cogens* en raison, notamment, du nombre significatif de réserves exprimées à la Convention. Ces limitations importantes au contenu de la CEDEF portent atteinte à l'acceptation du principe de non-discrimination en fonction du sexe par la communauté internationale. Au total, 72 États ont exprimé des déclarations interprétatives ou des réserves à la CEDEF<sup>122</sup>. De telles limitations vident l'instrument de sa substance.

---

<sup>119</sup> *Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique*, 11 juillet 2004, en ligne : <<http://www.achpr.org/fr/instruments/court-establishment/>> (ci-après, Protocole de Maputo).

<sup>120</sup> *Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme*, 9 juin 1994, AGIRES 1257 (XXIV-O/94).

<sup>121</sup> A.-M. LÉVESQUE, *préc.*, note 100, par. 23.

<sup>122</sup> On peut trouver le contenu de toutes les réserves que nous mentionnons, en ligne, sur la page informative de la CEDEF, sur le site des Nations-Unies : <[https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr)>.

De nombreux États ont, par exemple, déclaré ne pas être liés par un article aussi important que l'article 2 qui prévoit la condamnation de la discrimination à l'égard de toutes les femmes et la poursuite par tous moyens appropriés d'une politique d'élimination de la discrimination à l'égard des femmes<sup>123</sup>. Plusieurs déclarations indiquent également que l'État ne se considère pas lié par le deuxième alinéa de l'article 9 prévoyant l'obligation d'accorder à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants<sup>124</sup>. Certains États ont également tenu à limiter l'application de l'article 11 qui tend à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi<sup>125</sup>.

À ce sujet, Singapour a déclaré qu'une telle législation était inutile pour une minorité de femmes non protégées par sa législation déjà en vigueur. Les États Fédérés de Micronésie ont exprimé ne pas être en mesure de respecter l'ensemble des obligations prévues à l'article 11. Également, l'Australie s'est dite incapable de respecter l'alinéa 2(b) prévoyant le droit aux mêmes possibilités d'emploi et l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi<sup>126</sup>. L'Australie a aussi refusé de revoir sa législation sur la défense de manière à éliminer les restrictions excluant les femmes de certaines tâches dans l'armée.

On note aussi plusieurs réserves quant à l'article 29 qui met en place un mécanisme d'arbitrage. Bien qu'une telle réserve ne retire pas à la CEDEF son caractère obligatoire, des auteurs ont déjà noté la problématique encourue par l'usage de ce type de réserves, puisqu'elles

---

<sup>123</sup> CEDEF, art. 2.

<sup>124</sup> CEDEF, art. 9.

<sup>125</sup> CEDEF, art. 11.

<sup>126</sup> CEDEF, art. 2(b).

portent atteinte à l'intégrité des instruments internationaux et au caractère supposément indivisible des droits de l'homme<sup>127</sup>. Une réserve à une disposition fondamentale est d'ailleurs contraire à la disposition 19(c) de la *Convention de Vienne* qui dispose qu'une réserve ne peut être incompatible avec l'objet et le but du traité<sup>128</sup>.

Les réserves exprimées à la CEDEF témoignent qu'en règle générale il n'y a pas d'entente universelle quant au principe de non-discrimination basé sur le sexe. Ce n'est pas considéré telle une norme à laquelle il est impossible de déroger sauf peut-être sous ses pires formes<sup>129</sup>. Les « pires formes » incluent les violations des droits de l'homme découlant d'une politique de génocide ou de crimes contre l'humanité. Elles n'incluent toutefois pas des violations découlant du domaine du travail<sup>130</sup>. Afin de mieux illustrer notre raisonnement, nous nous sommes appuyés sur la démonstration d'Anne-Marie Lévesque qui dans ses travaux s'est interrogée sur les raisons pour lesquelles la non-discrimination à l'égard des femmes n'est pas une norme impérative. Nous allons ainsi voir que l'interdiction de discrimination raciale, prévue notamment à la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* (CERD)<sup>131</sup> elle, est une norme de *jus cogens*.

La discrimination raciale est unanimement condamnée, l'exemple souvent mentionné dans la doctrine afin d'illustrer l'universalité du principe est celui de l'apartheid ayant eu lieu

---

<sup>127</sup> DELPHINE OLIVIA. HAYIM, *préc.*, note 104, p. 334.

<sup>128</sup> Hilary CHARLESWORTH et Christine CHINKIN, *The boundaries of international law: A feminist analysis*, Manchester University Press, 2000, p. 120 et 121, en ligne : <http://www.manchesteruniversitypress.co.uk/9780719037399> (consulté le 6 juin 2017).

<sup>129</sup> A.-M. LÉVESQUE, *préc.*, note 100, par. 28.

<sup>130</sup> *Id.*, par. 28.

<sup>131</sup> *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, 7 mars 1966, 660 R.T.N.U. 1 (ci-après, CERD).

en Afrique du Sud. La politique de ségrégation raciale maintenue dans plusieurs régions du pays a mené à de nombreuses interventions du Conseil de sécurité des Nations-Unies. Le Conseil a réprouvé de façon non-équivoque la politique de discrimination raciale du pays dans plusieurs de ses résolutions et a également utilisé les pouvoirs de sanctions économiques prévus au Chapitre VII de la *Charte des Nations-Unies*.

En 1963, après avoir constaté la menace contre la paix internationale, le Conseil a demandé aux membres des Nations-Unies d'interrompre la vente et l'expédition d'armes de tous types et de véhicules militaires à l'Afrique du sud par sa résolution 181 du 7 août 1963<sup>132</sup>. La résolution 182 du 4 décembre 1963 a renforcé les mesures en demandant aux membres de cesser la vente et l'expédition de matériels destinés à la fabrication ou l'entretien d'armes et de munitions<sup>133</sup>. Le recours au Chapitre VII est probablement la plus grande sanction existante en droit international considérant qu'il peut également engendrer le recours à la force armée. Il s'agit donc d'un indice probant du caractère impératif de la prohibition de la discrimination raciale. L'Afrique du Sud avait alors été expulsée de la FAO et plusieurs États ont démontré leur condamnation de la politique de discrimination raciale du pays en rappelant leurs ambassadeurs. L'Afrique du Sud s'était retirée de l'OIT et avait par la suite été expulsée de l'OMS à la suite d'une demande des pays africains<sup>134</sup>. On remarque ainsi que la force probante

---

<sup>132</sup> *Résolution 181*, Doc. N.U. S/RES/5386 (7 août 1963) en ligne :

<[http://www.un.org/fr/documents/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/181\(1963\)&Lang=E&style=B](http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=S/RES/181(1963)&Lang=E&style=B)>

<sup>133</sup> *Résolution 182*, Doc. N.U. S/RES/5471 (4 décembre 1963) en ligne:

<[http://www.un.org/fr/documents/view\\_doc.asp?symbol=S/RES/182\(1963\)&Lang=E&style=B](http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=S/RES/182(1963)&Lang=E&style=B)>

<sup>134</sup> FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES, « Les relations extérieures de l'Afrique du Sud : dossier de presse », 1948-2005, tome 1, en ligne : <<http://catalogue.sciencespo.fr/ark:/46513/sc0000371123>> (consulté le 14 juin 2017).

de l'obligation de non-discrimination selon la race est acceptée par l'ensemble de la communauté internationale.

D'ailleurs, sur le plan conventionnel, la *Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid*<sup>135</sup> proclame que l'apartheid ou tout autre politique de ségrégation raciale constitue un crime contre l'humanité<sup>136</sup> et la discrimination selon la race est également condamnée par la *Convention pour la prévention et la suppression du crime de génocide*<sup>137</sup>. La prohibition du génocide a d'ailleurs été expressément déclarée telle une norme de *jus cogens* par la CIJ<sup>138</sup>. Bien qu'il n'existe pas en soi de hiérarchie des droits, on remarque que le crime contre l'humanité a un statut très fort en droit international puisque la communauté internationale s'est positionnée contre l'impunité des crimes de guerre ou des crimes génocidaires<sup>139</sup>. On le constate avec la mise en place de mécanismes judiciaires internationaux comme celui de la CPI et les poursuites engagées pour des crimes graves commis par exemple en RDC, au Soudan ou en Ouganda<sup>140</sup>.

La CIJ s'est également prononcée à de nombreuses reprises sur le fait que la discrimination raciale viole les standards de droit coutumier en droit international<sup>141</sup>. Puis, contrairement à la CEDEF, la CERD possède un caractère plus coercitif considérant le peu de

---

<sup>135</sup> *Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid*, 30 novembre 1973, 1015 R.T.N.U. 243.

<sup>136</sup> *Id.*, art. 1; A.-M. LÉVESQUE, *préc.*, note 100, par. 34.

<sup>137</sup> *Convention pour la prévention et la suppression du crime de génocide*, 9 décembre 1948, 78 R.T.N.U. 78.

<sup>138</sup> *Affaire relatives aux activités armées sur le territoire du Congo*, *préc.*, note 107.

<sup>139</sup> Pacifique MANIRAKIZA, « L'Afrique et le système de justice pénale internationale », (2009) *African Journal of Legal Studies* 21, résumé.

<sup>140</sup> *Id.*, par. 3.

<sup>141</sup> *Barcelona Traction, Light and Power Company*, *préc.*, note 105.

réerves exprimées à ses dispositions. Certains États ont même déclaré formellement reconnaître la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Il est possible de conclure que « [l]e droit à ne pas être systématiquement discriminé, en raison de sa race ou de son ethnie, possède une valeur normative particulière en droit international. Cependant, l'interdiction de la discrimination pour des motifs liés au sexe [...] possède une place plus contestée en droit international général ».<sup>142</sup>

Il semble que la discrimination à l'égard des femmes ne soit pas considérée comme une menace contre la paix et la sécurité internationale. À travers le monde, plusieurs États violent allègrement les droits des femmes sans pour autant être expulsés d'organisations internationales ou sans provoquer l'application des pouvoirs du Chapitre VII de la *Charte des Nations-Unies*. Nous avons vu que le droit international n'accorde pas un caractère impératif à la prohibition de la discrimination selon le sexe. Il s'agit d'un des obstacles à l'égalité des conditions des femmes sur les exploitations cacaoyères sans en être toutefois le seul facteur. Les pratiques culturelles jouent elles aussi un rôle dominant quant à la situation de la femme dans les régions du cacao.

## 1.2. Les pratiques culturelles

La culture occupe un rôle significatif dans l'atteinte d'une égalité effective entre les hommes et les femmes, cette affirmation étant non négligeable dans les régions de l'Afrique de l'Ouest. L'égalité sur le plan légal est réalisée de façon assez complète dans la majorité des pays,

---

<sup>142</sup> DELPHINE OLIVIA. HAYIM, *préc.*, note 104, p. 316-317.

ce qui persiste, ce sont des barrières culturelles, il s'agit du premier aspect dont nous allons traiter<sup>143</sup>. Ensuite, les rédacteurs de la CEDEF ont intégré une disposition visant spécifiquement la modification des schémas socioculturels nuisant à l'égalité de la femme, la récente jurisprudence à ce sujet offre une solution à cet obstacle, c'est le second aspect que nous allons aborder.

### *1.2.1. Les barrières culturelles dans la société subsaharienne*

Ce ne sont pas nécessairement les législations du Ghana ou de la Côte d'Ivoire qui ont des effets discriminatoires sur les cultivatrices du cacao, mais plutôt les règles d'origine coutumière tel que nous avons pu le démontrer en première partie. C'est pourquoi la culture est un obstacle à la pleine reconnaissance des droits des femmes. Il faut toutefois faire preuve de précaution en pointant du doigt les pratiques culturelles. En effet, on ne peut nier l'importance du domaine législatif considérant que c'est la combinaison du droit et de la culture qui reflète le portrait actuel des régions du Ghana ou de la Côte-d'Ivoire :

« Formal Law may operate to give a natural and immutable appearance to dominant articulations of custom, and custom may be invoked to legitimize formal law [...] Attributing gender hierarchy to a vague notion of culture masks the role played by formal legal institutions in creating those conditions »<sup>144</sup>.

Ainsi, l'inégalité des conditions de travail sur les exploitations cacaoyères s'explique en partie par la hiérarchie des genres au sein de la culture africaine. Ce phénomène hiérarchique induit la

---

<sup>143</sup> Elizabeth SEPPER, « confronting the “sacred and unchangeable” : the obligation to modify cultural patterns under the women’s discrimination treaty », (2014) 30 *Journal of International Law*. 585, 587.

<sup>144</sup> A. KUENYEHIA et C. G. BOWMAN, *préc.*, note 87, p. 150.

discrimination selon le sexe. Dans le secteur de l'agriculture, cette échelle de considération se voit, entre autres, par la négation de l'accès au droit de propriété. Ce phénomène nuit ainsi à la participation utilitaire de la femme à la vie économique<sup>145</sup>.

En Afrique, sur le plan législatif, le maintien de ce concept d'échelle des genres est en partie causé par les lois constitutionnelles. Les Constitutions de certains États contiennent des exemptions à l'obligation de non-discrimination selon le sexe. Ces exemptions prennent la forme d'immunités spéciales accordés aux lois d'origine coutumière et aux lois religieuses<sup>146</sup>. La reconnaissance des pratiques culturelles ou du droit coutumier a surtout des répercussions négatives dans les domaines comme le mariage, le divorce ou les successions : des secteurs clés dans l'atteinte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Bien que l'objectif initial d'une telle disposition soit d'empêcher de porter atteinte aux mœurs de certains groupes, de telles dispenses nuisent à la progression des usages en reconnaissant la légitimité de certaines pratiques culturelles discriminatoires à l'égard des femmes.

Les pratiques culturelles peuvent ainsi servir de justifications aux gouvernements puisqu'elles sont reconnues à même le document législatif le plus important au pays. Lorsque l'État refuse d'agir dans l'objectif de ne pas altérer les structures sociales ou le domaine culturel, il nuit en fait à l'obtention d'une véritable égalité des genres. À ce sujet, des juristes africains cherchent à repenser le modèle par une approche dite pragmatique face à la pluralité

---

<sup>145</sup> *Id.*, p. 149.

<sup>146</sup> Par exemple, la Constitution de la République de Namibie et le droit constitutionnel de l'Afrique du Sud reconnaissent la force de loi du droit coutumier.

normative<sup>147</sup>. L'idée est de remettre en question le cadre constitutionnel afin d'y intégrer spécifiquement des notions à l'encontre de la discrimination tout en conservant certaines exemptions. Le Ghana est l'un des États ayant suivi cet ordre de pensées. On note à l'article 26 de sa Constitution le désir de conserver le domaine coutumier de sa nation intact, mais pas au détriment du bien-être humain :

**26.** (1) Every person is entitled to enjoy, practice, profess, maintain and promote any culture, language, tradition or religion subject to the provisions of this Constitution.

(2) All customary practices which dehumanize or are injurious to the physical and mental well-being of a person are prohibited.<sup>148</sup>

La loi constitutionnelle proclame la liberté de culture, de religion et de tradition. Toutefois, une pratique coutumière qui attaquerait le bien-être d'une femme ne saurait être admissible. On peut en conclure que la Constitution du pays consacre une complémentarité entre les pratiques culturelles et les institutions formelles légales.

Malgré cette approche, on note la préoccupation de créer une confiance envers le système légal moderne pour amener un changement effectif pour les droits des femmes et les conditions de travail des agricultrices du cacao. Les tribunaux sont les véritables gardiens de la Constitution, mais il reste difficile de modifier les schémas culturels, car le climat social est encore très conservateur<sup>149</sup>. Les femmes des régions rurales font preuve d'une grande réticence

---

<sup>147</sup> A. KUENYEHIA et C. G. BOWMAN, *préc.*, note 87, p. 156-158.

<sup>148</sup> *Constitution of the Republic of Ghana*, 1992, art. 26, en ligne : <https://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/republic/constitution.php>

<sup>149</sup> COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L'AFRIQUE, *Projet de rapport au Comité femmes et développement sur l'évolution des mécanismes nationaux chargés de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique*, Doc. N.U. E/ECA/CWD/7/2 (3 mai 2011), p.6.

à se tourner vers les tribunaux, elles préfèrent résoudre leurs problèmes de façon privée avec l'intervention de leurs aînés ou des chefs de village<sup>150</sup>. Ce sont donc aussi les femmes elles-mêmes qui font preuve de conservatisme.

Par exemple, au Mali, un nouveau *Code des Personnes et de la Famille* a été adopté en 2009 cherchant à créer une situation égalitaire entre les membres d'un couple marié. Toutefois, 50 000 femmes maliennes ont défilé afin de dénoncer le contenu du code en raison de leurs convictions religieuses<sup>151</sup>. Le Haut Conseil pour la Religion Musulmane militait également en ce sens. Pourtant, le code introduisait des modifications égalitaires à la législation sur le mariage en fixant à 18 ans l'âge légal minimum pour le mariage<sup>152</sup>. Il abolissait également la reconnaissance du mariage religieux pour ne reconnaître que le mariage civil<sup>153</sup>. Il permettait la copropriété et renforçait les droits des parents tout en élargissant le droit d'héritage aux filles<sup>154</sup>. Les manifestations ont été suffisamment puissantes pour empêcher l'État de promulguer le code. Le projet a été annulé et envoyé en deuxième lecture de manière à en modifier fondamentalement les avancées lors de sa parution finale en 2011. Le code prévoit à présent que la femme doit obéissance à son époux<sup>155</sup> et que le mari est le chef de la famille<sup>156</sup>. La loi indique que l'âge légal de mariage est de 16 ans pour la femme alors qu'elle est de 18 ans pour l'homme<sup>157</sup>. Cet exemple illustre les effets que peut avoir la culture sur le droit et sur les

<sup>150</sup> B. AKUA DUNCAN, *préc.*, note 36 à la page 521.

<sup>151</sup> *Commission Économique pour l'Afrique, préc.*, note 149, p. 6-9.

<sup>152</sup> *Loi N°09-39 portant Code des personnes et de la famille (non adoptée)*, République du Mali, art. 282.

<sup>153</sup> L'article 311 du projet de loi substituait l'obéissance de l'épouse à son mari par le respect mutuel et les articles 556 à 573 remplaçaient le concept d'autorité paternelle par celui de l'autorité parentale.

<sup>154</sup> *Commission Économique pour l'Afrique, préc.*, note 149, p. 6.

<sup>155</sup> *Loi n° 2011-087 portant code des personnes et de la famille*, République du Mali, art. 316, Base de données NATLEX: <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/96981/114895/F1492765993/MLI-96981.pdf>>.

<sup>156</sup> *Id.*, art. 319.

<sup>157</sup> *Id.*, art. 281.

décisions prises. Si la base culturelle n'est pas consolidée, le droit bien qu'égalitaire n'aura pas une grande emprise.

### 1.2.2. La jurisprudence de l'article 5 de la CEDEF

Les pratiques culturelles ont aussi des effets sur le changement des mœurs. Cet aspect a été pris en compte par les rédacteurs de la CEDEF. La CEDEF a été ratifiée par le Ghana le 2 janvier 1986 et par la Côte-d'Ivoire le 18 décembre 1995<sup>158</sup>. L'objet de la Convention est l'atteinte de l'égalité de l'homme et de la femme dans la loi et dans les faits<sup>159</sup>. Aux fins de nos travaux, nous nous sommes intéressés à la portée de l'article 5 qui est rédigé ainsi:

Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;
- b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.<sup>160</sup>

(nos soulignements)

<sup>158</sup> NATIONS-UNIES, *État des traités*, Chapitre IV Droits de l'Homme : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en ligne:

<[https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&clang=\\_fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&clang=_fr)> (consulté le 4 mai 2018)

<sup>159</sup> CEDEF, art. 4.

<sup>160</sup> *Id.*, art. 5.

Dans le cadre de notre mémoire, c'est l'alinéa (a) qui est pertinent puisqu'il impose l'obligation spécifique de modifier les comportements socioculturels de l'homme et de la femme. La CEDEF prévoit un processus de rapports d'évaluation que les États membres doivent remettre tous les quatre ans pour des fins d'évaluation par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)<sup>161</sup>. À l'occasion de ces rapports, l'alinéa (a) de l'article 5 s'est souvent avéré interprétatif. Malgré tout, il crée certaines obligations quant à la prévention de la discrimination et de l'inégalité des femmes qui ne sont pas explicitement couvertes par d'autres dispositions. L'article 5 offre donc une opportunité pour le Comité d'identifier les pratiques culturelles néfastes de même que des stéréotypes qui ont des effets sur la condition des femmes. À ce sujet, dans ses recommandations générales, le Comité invite les États parties à la Convention à prendre des mesures pour vérifier la nature et l'ampleur des attitudes, coutumes et pratiques qui ont un effet sur la condition de la femme. Il recommande également de prendre des mesures efficaces pour mettre fin à des pratiques négatives et de mettre en place des programmes d'éducation et d'informations visant l'élimination des préjugés entravant l'égalité de la femme.<sup>162</sup>

Bien qu'on confère souvent un caractère interprétatif à l'alinéa (a), le comité CEDEF a déclaré qu'il s'agissait également d'une disposition substantive. L'un des indices de ce caractère est le fait que l'article 5 a donné lieu à de la jurisprudence. Cette jurisprudence est somme toute récente et concerne surtout la violence faite aux femmes, mais son contenu offre une ouverture intéressante à une application future en matière de droit du travail. C'est l'article 2 du *Protocole*

---

<sup>161</sup> *Id.*, art. 18.

<sup>162</sup> CEDEF, *Recommandation générale N° 19*, 11<sup>e</sup> session, 1992, para. 24 (e)(f), en ligne : <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-fr.htm#recom19>>

*facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*<sup>163</sup> qui permet de présenter des communications devant le Comité CEDEF. La compétence du comité étant reconnu par les États Parties au Protocole.

Par exemple dans *A.T. v. Hungary* le Comité a déclaré que la Hongrie avait violé l'article 5(a) par son échec à protéger adéquatement son citoyen contre la violence domestique, et il a indiqué à l'État de remédier à la situation prouvant ainsi que l'article 5 n'est pas qu'interprétatif<sup>164</sup>.

Dans une décision de 2008 concernant des accusations de viol prises à la légère par les tribunaux des Philippines, le CEDEF s'est exprimé ainsi:

« Le Comité réaffirme en outre que la Convention impose des obligations à tous les organes nationaux et que les États parties peuvent être tenus responsables des décisions judiciaires qui vont à l'encontre des dispositions de la Convention. Il fait observer que le paragraphe f) de l'article 2 et le paragraphe a) de l'article 5 font obligation à l'État partie de prendre toutes les mesures appropriées pour modifier ou abroger toute loi ou disposition réglementaire mais également toute coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes. À cet égard, le Comité souligne que les stéréotypes portent atteinte au droit des femmes à un procès équitable et impartial et que l'appareil judiciaire doit se garder d'instaurer, sur la base uniquement d'idées préconçues concernant la victime de viol ou la victime de violences sexistes en général, des normes rigides quant à ce que les femmes et les filles sont censées être ou sont censées faire dans une situation de viol. »<sup>165</sup>

<sup>163</sup> *Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 6 octobre 1999, 2131 R.T.N.U. 83.

<sup>164</sup> *A.T. v. Hungary*, CEDAW Communication CEDEF, Comm. N°. 2/2003, para. 9.6, U.N. Doc. A/60/38 (January 26 2005), en ligne :

<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/decisionsviews/CEDAW%20Decision%20on%20AT%20vs%20Hungary%20English.pdf>>.

<sup>165</sup> *Vertido c. Philippines*, Communication CEDEF, comm. N°. 18/2008, para. 8.4, U.N. Doc. C/46/18, (22 septembre 2010), en ligne : <<http://juris.ohchr.org/Search/Details/1700>>.

Ce qui signifie que les États sont tenus d'adapter leur appareil judiciaire de manière à ce que les femmes ne soient pas victimes de préjugés ou de misogynie. Cette obligation couvre un large spectre dépassant celui de la simple violence. Ensuite, dans une décision de 2012 mettant en cause la Turquie, le Comité a indiqué que les obligations des États au regard de l'article 5(a) allaient plus loin que l'élimination de la discrimination :

« Le Comité souligne que la pleine application de la Convention impose aux États parties non seulement de prendre des mesures pour éliminer toute discrimination directe et indirecte et améliorer la condition féminine de fait, mais aussi de modifier et transformer les stéréotypes liés au genre et éliminer les stéréotypes sexuels erronés, cause profonde et conséquence de la discrimination à l'égard des femmes. Le Comité estime que les stéréotypes sexuels sont entretenus par divers moyens et diverses institutions, y compris les lois et les systèmes juridiques, et qu'ils peuvent être perpétués par les acteurs étatiques, dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'administration, et par les acteurs privés.»<sup>166</sup> (nos soulignements)

Le Comité a rappelé que les stéréotypes sexuels ont lieu dans toutes les strates de la société, d'où la nécessité d'établir des plans d'action de la part de l'appareil étatique. Dans cette affaire, il a conclu que la Turquie avait violé ses obligations en vertu du traité, notamment celles prévues à l'article 5. Ensuite, dans une décision plus récente, en 2014, *M.S. c. Philippines*, la requête de la plaignante a été jugée irrecevable au regard des faits en cause, mais le Comité a pris le temps de souligner encore une fois le rôle des États dans la modification des stéréotypes :

« Le Comité estime qu'il appartient généralement aux juridictions des États parties à la Convention d'évaluer les faits et les éléments de preuve ou l'application de la législation interne dans un cas particulier, sauf s'il peut être établi que l'évaluation est partielle ou fondée sur des stéréotypes sexistes préjudiciables qui constituent une discrimination à l'égard des femmes, est manifestement arbitraire ou représente un déni de justice. Il note que rien de ce qui a été porté à sa connaissance ne laisse penser

<sup>166</sup> *R.K.B c. Turquie*, communication CEDEF, comm. N°. 28/2010, para. 8.8, U.N. Doc. C/51/28 (13 avril 2012), en ligne :

<<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsujVF1NesLff7bP5A183yaxLpZ0VQQFxxCTUHIE9b4xQLffVC5vdwoyIpxCaS64pItlu%2fGUO9edT3eGCxZAqHx3CpbeaL97xgLicb%2bRty3lzqwYRyP6oaaisWz%2fee0Huoq4dG5N0F1INgmjfSHkp6oA%3d>>.

que l'examen de l'affaire auquel ont procédé les tribunaux, tant en ce qui concerne les griefs de harcèlement sexuel et d'attentat à la pudeur que la procédure engagée au titre du droit du travail, ait été entaché de telles irrégularités. »<sup>167</sup> (nos soulignements)

L'article 5 de la Convention est important puisqu'il incite les États à mettre en place des politiques visant à conceptualiser autrement le rôle des genres dans la société. C'est la culture qui renforce la tendance à octroyer des qualités comme la ténacité, la curiosité, l'ambition, la responsabilité et le sens de la compétition à l'homme. Alors que pour la femme, une attitude normale irait dans le sens du passif, de l'affection, de l'émotionnel et de l'obéissance.<sup>168</sup> Ce phénomène entrave l'égalité entre les hommes et les femmes. L'association de caractéristiques masculines à certains emplois limite les opportunités pour les femmes<sup>169</sup>. Les effets de la culture ne se bornent pas à des situations excessives comme le mariage forcé, les violences sexuelles ou bien le lévirat. À ce sujet, le Comité croit qu'on doit s'attaquer à tous les stéréotypes négatifs au sujet des rôles de genre qui persistent dans les pays occidentaux ou les pays en voie de développement<sup>170</sup>. La disposition 5(a) de la CEDEF peut servir de cadre quant à cet apprentissage.

Les divisions traditionnelles des tâches dans le secteur du cacao ont des effets sur la rémunération des femmes et le temps qu'elles peuvent allouer à la culture de manière à diminuer

---

<sup>167</sup> *M.S. c. Philippines*, communication CEDEF, comm. N°. 30/2011, Non publié sous forme de document, (16 juillet 2014), en ligne :

<<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsujVF1NesLff7bP5A183yaxWyvvg4zWjFRgS2SSPHB33j6vKeeU7LKkzC9FXRyVj9L9WKzUj3kIojzS%2bkqv4UJ2QCe051CzFB%2b1jGwCzk3pIgtUAMwPFmYuQS2xtjf9NPjpM7u1rV%2bniXX5pqlCtDux0%3d>>.

<sup>168</sup> E. SEPPER, *préc.*, note 143, 605.

<sup>169</sup> *Id.*, 605-607.

<sup>170</sup> *Id.*, 608.

leurs conditions de travail. Nous allons maintenant nous attarder au fondement du droit régional africain afin d'analyser le manque de protection des femmes dans leur milieu de travail.

## **2. Le droit régional africain et la dévalorisation du rôle de la femme**

Sur le plan régional, le Protocole de Maputo<sup>171</sup> prévoit une obligation similaire à ce qui est prévu à l'article 5(a) de la CEDEF. Le protocole condamne les pratiques fondées sur l'idée d'infériorité ou de supériorité de l'un ou l'autre des sexes ou sur les stéréotypes<sup>172</sup>. En cas de violation, l'article 25 du protocole prévoit réparation, c'est la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) qui est compétente pour connaître de tout litige relatif au protocole. Il s'agit d'un document qui peut être pertinent dans la modification des mœurs au sein des exploitations cacaoyères. Cet article est pertinent puisque le droit régional de l'Afrique reflète une partie importante de référents culturels, ces référents nuisent à l'égalité des chances. Nous allons illustrer ce phénomène en étudiant le caractère communautaire de la Charte africaine, puis en démontrant que la femme a un statut inférieur à l'homme dans le droit régional.

### 2.1. La Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples : un document de traditions anti-individualistes

La *Charte africaine des droits de l'homme et des peuples* est le fruit de la volonté des États africains de se démarquer de l'approche occidentale des droits de l'homme. À leurs yeux, l'approche occidentale est centrée sur l'individu et a été imposée à l'ensemble des États sous le

---

<sup>171</sup> Ce protocole a été ratifié en 2007 par le Ghana et est entré en vigueur la même année, puis il a été ratifié en 2011 par la Côte d'Ivoire et est rentré en vigueur en 2012.

<sup>172</sup> Protocole de Maputo, art. 2.

prétexte de l'universalisme<sup>173</sup>. La structure africaine est caractérisée par le consensualisme. Bien que la notion d'individualité soit reconnue en Afrique, le droit rejette le concept d'individualisme<sup>174</sup>. L'individu est subordonné à la collectivité, ce qui ne signifie pas la négation de l'individualité, mais bien que ce qui importe, c'est la personne située au sein du groupe<sup>175</sup>. Pour la majorité des nations africaines, les droits sont inséparables des obligations familiales et communautaires<sup>176</sup>.

Cette vision a d'ailleurs des effets sur les droits des femmes en tant qu'individu puisqu'une place importante est laissée aux valeurs traditionnelles et communautaires au sein de la Charte africaine. On le remarque d'abord dans l'expression « droits de l'homme et des *peuples* » à même le titre du document qui implique que cette charte dépasse le simple cadre des droits fondamentaux accordés à l'homme en tant qu'individu. La préoccupation pour l'aspect communautaire est également prévue au préambule où on peut lire que les États parties « [tiennent] compte des vertus de leurs traditions historiques et des valeurs de civilisation africaine qui doivent inspirer et caractériser leurs réflexions sur la conception des droits de l'homme et des peuples »<sup>177</sup>. Les droits de l'homme, pour les États africains, doivent donc être interprétés au regard du consensualisme c'est-à-dire en vertu de l'existence d'un consentement communautaire et de l'importance de l'accord communautaire.

---

<sup>173</sup> Élisabeth LAMBERT-ABDELGAWAD et FRANÇOIS FLAUS, *L'application nationale de la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples*, Éditions Nemesis, coll. Droit et justice 54, Collection dirigée par Pierre Lambert, Bruylant, Bruxelles, 2004, p. 11.

<sup>174</sup> Kerline JOSEPH, *La quête d'une égalité effective pour les femmes africaines aux niveaux national et régional : le cas de la Sierra Leone*, Thèse, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2006, p. 125.

<sup>175</sup> Henri PALLARD et Stamatios TZITZIS, *Droits fondamentaux et spécificités culturelles*, L'Harmattan, coll. Logiques juridiques, Paris, p. 100.

<sup>176</sup> K. JOSEPH, *préc.*, note 174, p. 125.

<sup>177</sup> CADHP, préambule.

Le corps du traité est également façonné par les notions de peuple, de communauté et de vie sociale. Par exemple, l'article 17 à son deuxième paragraphe, énonce que « toute personne peut prendre part librement à la vie culturelle de la *communauté* »<sup>178</sup>. Ensuite, l'article 29 énonce que l'individu a le devoir de servir sa communauté nationale en mettant ses capacités physiques et intellectuelles à son service<sup>179</sup>. L'individu doit préserver et renforcer l'indépendance nationale et l'intégrité territoriale de la patrie<sup>180</sup> et doit travailler afin de s'acquitter de ses contributions au regard des intérêts fondamentaux de la société<sup>181</sup>. La Charte africaine impose de veiller aux valeurs culturelles africaines positives<sup>182</sup>, puis énonce que tout individu doit contribuer à tout moment et à tous les niveaux à la promotion de l'unité africaine<sup>183</sup>. On note donc une grande préoccupation pour les droits de la communauté.

L'effet de cet africanisme est que les droits des femmes sont prévus de façon générale et sont parfois limités par les intérêts communautaires. Par exemple, l'article 14 de la CADHP se lit ainsi;

**14.** Le droit de propriété est garanti. Il ne peut y être porté atteinte que par nécessité publique ou dans l'intérêt général de la collectivité, ce, conformément aux dispositions des lois appropriées.<sup>184</sup>

Ahmed Salem Ould Bouboutt, professeur de droit public à la Faculté de droit de Nouakchott en Mauritanie, explique que la rédaction de cet article est très souple. En effet, le droit de propriété

---

<sup>178</sup> *Id.*, art. 17(2).

<sup>179</sup> *Id.*, art. 29(2).

<sup>180</sup> *Id.*, art. 29(5).

<sup>181</sup> *Id.*, art. 29(6).

<sup>182</sup> *Id.*, art. 29(7).

<sup>183</sup> *Id.*, art. 29(8).

<sup>184</sup> *Id.*, art. 14.

n'y est pas clairement défini. On peut notamment se questionner sur le caractère privé ou public du droit ou bien sur son origine mobilière ou immobilière<sup>185</sup>. Ce qui nous intéresse toutefois, est le fait que les limites pouvant être imposées au droit de propriété ne sont pas claires, on peut se questionner sur l'étendu de l'intérêt général de la communauté. Le terme collectivité s'enchevêtre dans la lignée de la Charte et nous mène à nous demander si le droit de la communauté est plus grand que le droit de la femme en tant qu'individu<sup>186</sup>. Il est possible de se demander si le genre est une limite acceptable pour l'intérêt général de la collectivité.

Enfin, ce qu'on remarque à la lecture de la Charte africaine, c'est que les droits des femmes sont consacrés en termes généraux. La femme n'a pas un statut fort, puis le droit africain a davantage tendance à lui accorder un statut inférieur. C'est cet aspect que nous allons aborder en traitant de la Charte africaine et du Protocole de Maputo à la section suivante.

## 2.2. Le stéréotype de « femme-inférieure »

Dans la Charte africaine, la protection spécifique de la femme est visible à un seul article. L'article 2 traite de l'obligation de non-discrimination générale, c'est-à-dire de l'interdiction de distinction basée sur la race, l'ethnie, la couleur, le *sexe*, la langue, l'opinion politique, etc<sup>187</sup>. Autrement, la Charte mentionne que toutes les personnes bénéficient d'une totale égalité devant la loi et que toutes les personnes ont droit à une égale protection de la loi<sup>188</sup>. Toute personne

---

<sup>185</sup> Ahmed SALEM OULD BOUBOUTT, « article 14 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011 à la page 331.

<sup>186</sup> *Id.* à la page 332 et 333.

<sup>187</sup> CADHP, art. 2.

<sup>188</sup> *Id.*, art. 3.

inclut ainsi la notion de femme. Malgré tout, les documents régionaux dévalorisent implicitement le rôle féminin. Dans le cas de la Charte africaine, on peut s'attarder à l'article 18 :

1. La famille est l'élément naturel et la base de la société. Elle doit être protégée par l'État qui doit veiller à sa santé physique et morale.
2. L'État a l'obligation d'assister la famille dans sa mission de gardienne de la morale et des valeurs traditionnelles reconnues par la Communauté.
3. L'État a le devoir de veiller à l'élimination de toute discrimination contre la femme et d'assurer la protection des droits de la femme et de l'enfant tels que stipulés dans les déclarations et conventions internationales.
4. Les personnes âgées ou handicapées ont également droit à des mesures spécifiques de protection en rapport avec leurs besoins physiques ou moraux.<sup>189</sup>

La lecture de cette disposition nous apprend un certain souci pour les droits des femmes, toutefois on doit interpréter la disposition en analysant où elle est située dans le traité. Les rédacteurs de la Charte associent la femme à l'enfant, à la personne handicapée et à la personne âgée. Ces catégories d'individus sont visées à l'article 18 comme nécessitant une aide supplémentaire de l'État en raison de leur vulnérabilité. En associant la femme à ces deux groupes, on lui attribue un rôle d'être inférieur. Il est également préoccupant de constater que le paragraphe 4 prévoit que l'État doit prendre des mesures spécifiques afin de protéger les personnes âgées ou handicapées, mais que de telles mesures ne sont pas prévues au paragraphe 3 où on prévoit le devoir de veiller à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Ensuite, le Protocole de Maputo adopté en vertu de l'article 66 de la Charte africaine a pour objet spécifique le droit des femmes. Ce traité présente aussi cette idée de femme-

---

<sup>189</sup> *Id.*, art. 18.

inférieure. Le protocole reconnaît le rôle crucial de la femme et a pour but d'amener les États à créer l'égalité au sein de toutes les sphères. Le document est louable et essentiel, il s'agit d'une avancée pour le droit des femmes en Afrique puisqu'il prévoit des dispositions contre la discrimination<sup>190</sup>, pour l'égalité en matière de mariage<sup>191</sup>, en matière de sécurité de la femme<sup>192</sup>, pour le droit à l'éducation<sup>193</sup>, et plusieurs autres. Par contre, on y présente la femme comme devant être prise en charge par l'État comme s'il s'agissait d'un fardeau. On remarque cette idéologie par le biais de dispositions traitant de la protection spéciale de la femme veuve, de la femme handicapée ou de la femme en situation de détresse<sup>194</sup>.

Finalement, on peut noter une tendance à marginaliser les droits de la femme en associant son statut à celui d'êtres humains désavantagés de par leurs conditions physiologiques. Un peu comme si le fait d'être femme était une condition physiologique inférieure. Nous allons maintenant nous attarder sur le rôle des instances régionales dans la protection des droits.

### **3. Le rôle des instances régionales dans la protection des droits**

Le droit régional de l'Afrique est en constante évolution, la création de la Cour africaine des droits de l'Homme et des peuples en 2004 a entraîné une importante ouverture au sujet des droits de l'homme. Initialement, lors de l'adoption de la Charte africaine en 1984, la création d'une telle cour était déjà prévue, mais le projet avait été repoussé considérant que les Chefs

---

<sup>190</sup> Protocole de Maputo, art. 2.

<sup>191</sup> *Id.*, art. 6.

<sup>192</sup> *Id.*, art. 4.

<sup>193</sup> *Id.*, art. 12.

<sup>194</sup> *Id.*, art. 20, 22 et 23.

d'État et de gouvernement ne pouvaient accepter la création d'une cour par crainte d'une atteinte à leur souveraineté<sup>195</sup>. Toutefois, ce dernier enjeu n'a pas empêché la création de la Commission Africaine des droits des hommes et des peuples en vertu de l'article 30 de la Charte<sup>196</sup>.

### 3.1. La Commission africaine : un organe de promotion

La Commission a pour objet la promotion et la protection des droits de l'homme et des peuples en Afrique<sup>197</sup>. Sans avoir les mêmes pouvoirs qu'une cour, la Commission a la compétence d'interpréter toute disposition de la Charte à la demande d'un État partie, d'une institution de l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) ou d'une organisation africaine reconnue par l'OUA. Elle a également le pouvoir d'exécuter toutes autres tâches éventuellement confiées par la Conférence des Chefs d'États et de Gouvernements<sup>198</sup>.

Les pouvoirs d'action de la Commission ont d'abord été le terrain de critiques de la part des acteurs désireux de protéger les droits des femmes. Sa mission est en partie axée sur la promotion des droits de l'homme par le biais de ses fonctions d'étude et d'information, de quasi-

---

<sup>195</sup> Marcelin NGUELE ABADA, « Article 30 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la Cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011 à la page 754.

<sup>196</sup> Il faut toutefois savoir que le 1<sup>er</sup> juillet 2008 le *Protocole portant statut de la Cour africaine de justice et des droits de l'homme a été adopté*. Ce protocole fusionne la Cour de justice de l'Union africaine et la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples. La vocation de ce protocole est de remplacer le *Protocole relatif à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples portant création d'une Cour africaine des droits de l'homme et des peuples* et le *Protocole de la Cour de justice de l'Union africaine*. Considérant que le protocole n'est toujours pas entré en vigueur à la date de rédaction de nos travaux, nous avons décidé de traiter des instances actuelles. Il faut par contre savoir que la création de la nouvelle Cour aura des significations différentes pour l'Afrique dans l'avenir.

<sup>197</sup> CADHP, art. 45.

<sup>198</sup> *Id.*, art. 45(3)(4).

législation et de coopération<sup>199</sup>. Par contre, sa fonction de protection est surtout résiduelle<sup>200</sup>. L'action de la Commission en la matière se limite à l'examen des rapports étatiques, aux requêtes et aux communications, puis finalement à la nomination de rapporteurs spéciaux dont le rôle est d'examiner certains sujets de droits de l'homme de façon plus spécifique lorsqu'on juge qu'ils méritent une attention particulière<sup>201</sup>. Considérant que 17 ans se sont écoulés avant que la Cour africaine des droits de l'homme et des peuples soit constituée, la nature juridique des recommandations et des décisions prises par la Commission est reconnue par la majorité du courant doctrinal<sup>202</sup>. La Commission est un organe quasi-juridictionnel, et ses décisions ont la force juridique d'un arrêt.<sup>203</sup>

Bien que les pouvoirs donnés à la Commission soient assez larges, le statut de la femme n'est pas déterminé clairement dans la Charte de manière à ce qu'il soit plutôt difficile pour la Commission de la protéger spécifiquement. Les critiques prennent essentiellement leur source dans l'article 58 de la Charte. Cette disposition prévoit que la Commission peut agir dans le cadre de situations particulières qui semblent révéler l'existence d'un ensemble de violations *graves* ou *massives* des droits de l'homme et des peuples. Les critères d'une pareille violation semblent difficilement s'appliquer aux droits résultants du domaine privé. Les termes « graves » et « massives » posent un questionnement sur les occasions où une personne dans sa

---

<sup>199</sup> M. NGUELE ABADA, *préc.*, note 195 à la page 757.

<sup>200</sup> Maurice K. KAMGA, « Article 2: relations entre la Cour et la Commission », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la Cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011 à la page 1244.

<sup>201</sup> *Id.*

<sup>202</sup> Rachidatou ILLA MAIKASSOUA, *La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples: Un organe de contrôle au service de la Charte africaine*, Karthala, Paris, 2013, p. 60-63.

<sup>203</sup> *Id.*, p. 62.

qualité de femme pourrait bénéficier d'un pareil recours. L'article prévoit une exigence de preuve irréfutable d'atteintes aux droits de l'homme et des peuples dépassant le seuil acceptable pour un État<sup>204</sup>.

Des violations impliquant le mariage, le divorce, les successions ou les droits de la veuve ne rencontreraient certainement pas le critère de violations massives qui réfère à un nombre important de violations ou de gens touchés par la même violation. On peut à l'inverse penser que la protection des femmes lors de conflits armés ou le droit à un environnement sain et viable pourraient éventuellement donner application à l'action de la Commission puisqu'un nombre important de femmes seraient touchées. Même dans les cas où de tels critères sont remplis, l'histoire démontre un manque important du suivi des décisions. Les victimes des violations sont rarement dédommagées, en raison de mesures inadéquates et du désintérêt de l'Union africaine<sup>205</sup>.

Il est pertinent de noter que la doctrine est à l'effet que la Commission devrait s'inspirer de la pratique actuelle des droits de l'homme sur le plan universel et ne pas hiérarchiser les droits. En effet, de tels qualificatifs permettent de rejeter certains recours sous le prétexte que l'un des critères n'est pas rencontré (la gravité, la quantité ou l'étendue) et ainsi qu'il n'y a pas matière à une violation des droits de l'homme et des peuples au sens de la Charte<sup>206</sup>. Une partie

---

<sup>204</sup> Pierre SOB, « Article 58 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011 à la page 1073.

<sup>205</sup> R. ILLA MAIKASSOUA, *préc.*, note 202, p. 458-462.

<sup>206</sup> P. SOB, *préc.*, note 204 à la page 1073.

de la littérature soutient que le caractère grave et massif de la violation doit être relativisé au regard de la situation<sup>207</sup>.

### 3.2. *La Cour africaine : un organe de sanctions*

Les critiques ont perdu de leur ardeur avec la création de la Cour africaine des Droits de l'Homme et des peuples par le biais du *Protocole relatif à la Charte Africaine portant Création d'une Cour Africaine des Droits de l'Homme et des peuples*<sup>208</sup>. À ce jour, nous avons 24 États ayant ratifié le protocole, dont le Ghana et la Côte d'Ivoire<sup>209</sup>. L'article 2 du Protocole souligne que la Cour complète les fonctions de protection de la Commission, il s'agit ainsi d'un partage de compétences entre la Commission et la Cour. Ce partage n'est pas défini clairement, mais le fait que la Cour soit un organe judiciaire lui donne une plus grande légitimité. De plus, l'article 3 prévoit que la Cour est compétente pour connaître de toutes les affaires et de tous les différends dont elle est saisie concernant l'interprétation et l'application de la Charte, du présent protocole, et de tout autre instrument pertinent relatif aux droits de l'homme et ratifié par les États concernés. D'ailleurs, l'article 27 du Protocole de Maputo prévoit que c'est la Cour qui est compétente pour connaître des litiges relatifs à l'interprétation du protocole, découlant de sa mise en œuvre ou de son application. C'est donc la Cour qui semble avoir le plus grand rôle dans la protection des droits des femmes.

---

<sup>207</sup> *Id.*

<sup>208</sup> *Protocole relatif à la Charte Africaine portant Création d'une Cour Africaine des Droits de l'homme et des peuples*, adopté le 9 juin 1998 (entré en vigueur le 25 janvier 2004), en ligne : <http://www.achpr.org/fr/instruments/court-establishment/> (ci-après, Protocole CADHP).

<sup>209</sup> L'information sur les ratifications est disponible sur le site de la Commission africaine : <http://www.achpr.org/fr/instruments/court-establishment/ratification/>.

La Cour peut conclure à une violation des droits de l'homme et ordonner des mesures appropriées pour la réparation ou le paiement d'une juste compensation. Le paragraphe 27(1) du Protocole CADHP dispose que « [l]orsqu'elle estime qu'il y a eu violation d'un droit de l'homme ou des peuples, la Cour ordonne toutes les mesures appropriées afin de remédier à la situation, y compris le paiement d'une juste compensation ou l'octroi d'une réparation »<sup>210</sup>. On note donc un pouvoir important de sanction. La rédaction du protocole révèle le souci d'une justice efficace<sup>211</sup>. La Cour peut également ordonner des mesures provisoires lors de cas d'urgence, tel qu'énoncé au deuxième paragraphe de la disposition 27 :

Dans les cas d'extrême gravité ou d'urgence et lorsqu'il s'avère nécessaire d'éviter des dommages irréparables à des personnes, la Cour ordonne les mesures provisoires qu'elle juge pertinentes.<sup>212</sup>

La disposition laisse un pouvoir discrétionnaire au juge et vise à protéger les personnes contre des dommages irrévocables. Le seul bémol à la possibilité des mesures provisoires relève de la difficulté à contraindre les États à suivre de telles injonctions. Ensuite, la Cour peut être saisie par la Commission, par les États parties et par les organisations intergouvernementales africaines<sup>213</sup>. La Cour peut également permettre aux individus et aux ONG dotés du statut d'observateur d'introduire des requêtes directement devant elle si l'État concerné a fait une déclaration d'acceptation en vertu du paragraphe 34(6) du protocole.<sup>214</sup> Par contre, il s'agit d'une

---

<sup>210</sup> Protocole CADHP, art. 27(1).

<sup>211</sup> Robert NEMEDEU, « Article 27: Décisions de la Cour », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011 à la page 1466.

<sup>212</sup> Protocole CADHP, art. 27(2).

<sup>213</sup> *Id.*, art. 5 et 34(6).

<sup>214</sup> *Id.*, art. 5(3).

instance de dernier recours, l'individu doit démontrer l'épuisement des recours où l'impossibilité d'accéder aux tribunaux nationaux.

Malgré ce qui précède, il n'y a pas de jurisprudence traitant de la question des droits des femmes à la Cour africaine. Par contre, certaines décisions de la Commission relatives à la Charte pourraient servir de fondement à certaines requêtes en vertu du Protocole de Maputo<sup>215</sup>.

Également, l'article 32 du Protocole de Maputo prévoit que la Commission africaine est habilitée à instruire des affaires portant sur l'interprétation découlant de l'application et de la mise en œuvre du Protocole en attendant la création de la cour. Maintenant que la Cour africaine est en place, il est possible de se questionner sur le rôle de la Commission envers le Protocole de Maputo. Les décisions à caractère individuel de la Commission ont tendance à ne pas être respectées par les États<sup>216</sup>. Il n'est pas démontré que la Cour est parvenue à pallier à ce manque. L'absence de caractère contraignant des décisions des instances régionales, le contexte socio-politique de l'Afrique et le pluralisme juridique du continent sont quelques barrières à l'efficacité des décisions<sup>217</sup>. Le protocole de Maputo peut tout de même avoir une importance sur le plan national lorsqu'il est incorporé à même la législation nationale via une loi habilitante.

---

<sup>215</sup> *Amnesty International c. Zambie*, Communication 212/98, Commission Africaine des Droits de l'Homme et des peuples, para. 50 (5 mai 1999), en ligne : <<http://hrlibrary.umn.edu/africa/comcases/F212-98.html>> : la Commission y conclut, entre autres, que la Zambie avait échoué à protéger la cellule familiale en violation de l'article 5 de la Charte. Cette affaire pourrait être invoquée sur des questions touchant à l'article 3 du Protocole de Maputo au sujet du droit à la dignité et *Bah Ould Rabah c. La Mauritanie*, Communication 197/97, Commission Africaine des Droits de l'Homme et des peuples, para 30 et s. (juin 2004), en ligne : <[http://www.achpr.org/files/sessions/35th/comunications/197.97/achpr35\\_197\\_97\\_fra.pdf](http://www.achpr.org/files/sessions/35th/comunications/197.97/achpr35_197_97_fra.pdf)> : le requérant en l'espèce avait été dépossédé de son héritage en violation de l'article 14 garantissant le droit à la propriété, cette affaire pourrait servir de fondement dans des causes traitant de l'article 21 du Protocole et du droit à l'héritage.

<sup>216</sup> R. ILLA MAIKASSOUA, *préc.*, note 202, p. 442-446.

<sup>217</sup> *Id.*, p. 478-480.

Ce protocole prévoit des droits essentiels à la non-discrimination de la femme dont le droit à la dignité, le droit à la vie, le droit à la sécurité ou le droit de choisir librement dans des domaines comme le mariage. Les tribunaux devraient donc encourager son utilisation et ne pas hésiter à avoir recours à ses dispositions.

Finalement, on remarque à une stigmatisation de la femme par la législation régionale en Afrique. Bien que l'égalité des sexes soit reconnue aux articles 1 et 2 de la Charte africaine, dans les faits, une difficulté d'application. Nous allons maintenant nous attarder sur la réception des normes internationales du travail dans le droit national des régions africaines qui nous intéressent. C'est le dernier aspect qui nous permettra de situer contextuellement les entreprises transnationales du chocolat dans l'ordre juridique du Ghana et de la Côte-d'Ivoire afin d'éventuellement déterminer leur rôle et leur pouvoir dans l'évolution des conditions des femmes dans la chaîne de production du milieu du cacao.

#### **4. La réception du droit international du travail en droit national**

Les normes internationales en droit du travail (NIT) proviennent essentiellement de l'OIT. L'OIT a pour particularité d'être la seule agence tripartite de l'ONU. Elle réunit en effet les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs de 187 États. La mission de l'organisation est de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail<sup>218</sup>. À l'heure actuelle, la majorité des États traitent de l'égalité des chances dans le

---

<sup>218</sup> Il est possible de se renseigner sur la mission complète de l'organisation à l'adresse suivante : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm>.

secteur de l'emploi dans leur législation nationale ou même au sein de leur constitution. Le principe d'égalité est d'ailleurs énoncé dans la *Déclaration de Philadelphie* annexée à la *Constitution de l'OIT*<sup>219</sup>. La déclaration énonce les buts et les objectifs de l'Organisation Internationale du Travail en plus d'être intégrée à la Constitution de l'organisation.

Ensuite, la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* du 18 juin 1998<sup>220</sup> énonce que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est une obligation pour tous les États Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes. C'est d'ailleurs là l'une des particularités du droit de l'OIT : les États membres sont tenus de respecter les principes issus des huit conventions fondamentales de l'OIT. Les conventions ont pour sujet les quatre principes fondamentaux suivant : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. La déclaration le prévoit dans ces termes :

La conférence internationale du travail

1. Rappelle :

(a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité ;

(b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de

---

<sup>219</sup> *Constitution de l'OIT*, 1919, Annexe, Base de données NORMLEX : <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>>, (ci-après, Constitution de l'OIT).

<sup>220</sup> *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 1998, para 2(d), Base de données NORMLEX : <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>>.

droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir :

(a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;

(b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;

(c) l'abolition effective du travail des enfants ;

(d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

(nos soulignements)

Ce qui signifie que le Ghana et la Côte d'Ivoire étant membres de l'OIT se doivent de facto de respecter les principes de non-discrimination dans l'emploi. Considérant que les deux pays ont ratifié la grande majorité des instruments pertinents de l'OIT, c'est plutôt la question de l'effectivité du droit qui nous intéresse. Afin d'expliquer le manquement au niveau des droits des femmes dans le milieu du travail dans la sphère africaine, nous allons d'abord survoler le droit de l'OIT en matière d'égalité dans l'emploi. Nous traiterons de la réception de ce droit au Ghana et en Côte d'Ivoire et nous étudierons l'impact de l'OIT en matière de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en Afrique.

#### 4.1. Le droit de l'Organisation internationale du travail

Nous allons nous limiter à l'étude de deux conventions. Ce sont celles qui, au regard de nos travaux, ont le plus de pertinence<sup>221</sup>. Il s'agit des conventions suivantes : la *Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*<sup>222</sup> et la *Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*<sup>223</sup>. Nous verrons l'apport de ces conventions de même que leur portée en Côte d'Ivoire et au Ghana.

##### 4.1.1. *La Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*

La Convention n° 100 a été ratifiée par le Ghana et par la Côte-d'Ivoire et est en vigueur au sein des deux pays. L'objet de la Convention est d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération pour un travail de valeur égale<sup>224</sup>. Par des moyens adaptés à leurs méthodes en vigueur pour la fixation de la rémunération, les États ayant ratifié la Convention doivent encourager, ou si possible assurer, l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins.<sup>225</sup> En d'autres

<sup>221</sup> La *Convention n° 184 sur la santé et l'agriculture (2001)* aurait également pu être mentionnée. Considérant que la Côte d'Ivoire n'a pas ratifié le document, nous avons décidé de ne pas en traiter. Toutefois, les articles 17 et 18 prévoient certaines garanties pour les travailleurs temporaires et pour les travailleuses en relation avec leurs besoins particuliers comme la grossesse.

<sup>222</sup> *Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, 29 juin 1951, Base de données NORMLEX <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>>, (Entrée en vigueur le 23 mai 1953) (ci-après, Convention n° 100).

<sup>223</sup> *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, Genève, 25 juin 1958, Base de données NORMLEX <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>>, (Entrée en vigueur le 15 juin 1960) (ci-après, Convention n° 111).

<sup>224</sup> *Convention n° 100*, préambule, art. 1 et art. 2.

<sup>225</sup> *Id.*, art. 2.

mots, dans les domaines où l'État participe à la détermination du salaire, il est tenu d'assurer l'égalité de rémunération. Dans les domaines où il n'y participe pas directement, il doit au moins encourager le respect du principe.

Malgré l'intégration des normes internationales au niveau national, la discrimination salariale entre les emplois de même valeur persiste entre les hommes et les femmes. En 2016, dans un rapport sur les tendances pour les femmes au travail à travers le monde, l'OIT soulignait que la qualité des emplois occupés par les femmes pose toujours problème<sup>226</sup>. En 2016, les chances des femmes de participer au marché du travail étaient 27% plus faibles que celles des hommes<sup>227</sup>. L'équité salariale est loin d'être atteinte et les femmes sont victimes de stéréotypes et du manque d'adaptabilité du marché de l'emploi aux charges familiales. Toutefois, il faut garder à l'esprit que le marché de l'emploi fonctionne selon des règles élaborées progressivement, les nouveaux comportements n'étant pas toujours adaptés immédiatement dans l'univers du travail<sup>228</sup>. C'est pourquoi certaines structures de rémunération continuent de s'appliquer en fonction de la situation traditionnelle des femmes bien que ce rôle traditionnel soit déjà remis en question par la société<sup>229</sup>.

Le secteur de la culture du cacao correspond à une part de l'économie sur laquelle l'État et les institutions du marché de l'emploi n'ont pas une emprise certaine. Ce sont davantage les

---

<sup>226</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Les femmes au travail: tendances 2016*, Genève, OIT, p. 4, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_457537.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_457537.pdf)>.

<sup>227</sup> *Id.*, p. 3.

<sup>228</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport IB, Genève, BIT, 2003, par. 70, en ligne :

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_099152.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099152.pdf)>.

<sup>229</sup> *Id.*

mécanismes de régulation sociale qui expliquent les différences de traitement au niveau de la participation à la vie économique et au niveau de la rémunération. Le BIT explique que les valeurs et les normes sociales peuvent avoir pour effet d'entraîner un fort attachement au travail. Elles peuvent ainsi engendrer une culture du travail caractéristique. Mais elles peuvent également conduire à une division du travail qui cantonne les femmes dans des emplois inférieurs et mal rémunérés<sup>230</sup>. Le caractère social ou culturel expliquerait une réception mitigée des NITs sur le plan national.

Le BIT soutient que la Convention n°100, malgré son grand nombre de ratifications<sup>231</sup>, n'a pas encore atteint les objectifs escomptés. À cet effet, un document de travail du BIT sur le droit à l'égalité de rémunération met en lumière la faiblesse des lois. L'auteure du document, Marie-Thérèse Chicha<sup>232</sup>, énonce l'efficacité limitée des lois en matière d'égalité de rémunération et souligne leur manque de respect par les organisations<sup>233</sup>. L'hésitation à se conformer aux exigences légales en matière de rémunération découle de la crainte que les coûts salariaux augmentent et de l'appréhension d'effets négatifs sur la concurrence. Les entreprises et les organisations croient que la conformité aux normes entraînerait des transformations majeures dans leur milieu de travail. Selon eux, des modifications à leur structure de hiérarchie salariale

---

<sup>230</sup> *Id.*, p. 72.

<sup>231</sup> La Convention n°100 compte à ce jour 173 ratifications.

<sup>232</sup> Marie-Thérèse Chicha est économiste et également professeur à l'Université de Montréal, titulaire de la Chaire en relations Ethniques. Elle est affiliée à l'Université de McGill et à l'UQAM. Elle est connue pour les questions d'égalité de rémunération au Canada et au niveau international. Ses travaux portent essentiellement sur l'égalité de rémunération, l'égalité en matière d'emploi et la gestion de la diversité ethnique et culturelle.

<sup>233</sup> Marie-thérèse CHICHA, *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, document de travail, Genève, Bureau international du travail, 2006, p. 1, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_28\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_28_fr.pdf)>.

entraîneraient des conflits trop importants<sup>234</sup>. De plus, l'auteure du document de travail identifie quatre facteurs à la discrimination salariale : les préjugés et stéréotypes, les méthodes traditionnelles d'évaluation des emplois, les systèmes de rémunération et le pouvoir de négociation<sup>235</sup>. Finalement, l'auteure constate une ségrégation professionnelle entre les emplois masculins et les emplois féminins<sup>236</sup>. L'objet de la Convention n° 100 est pourtant d'une grande importance considérant que l'égalité en matière d'emploi et de profession est une condition importante de la liberté, de la dignité et du bien-être des individus<sup>237</sup>.

La Côte d'Ivoire a ratifié la Convention en 1961, mais a attendu jusqu'en 1995 pour adopter des dispositions qui garantissent l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale aux travailleurs des deux sexes. Nous avons déjà vu au premier chapitre que le Code du travail de la Côte d'Ivoire garantit l'égalité des chances et l'égalité de rémunération. Par la *Loi n° 2015-532, portant Code du travail du 20 juillet 2015*, la Côte d'Ivoire a ajouté un alinéa à son article 31.2 en spécifiant les caractéristiques requises pour un travail à valeur égale<sup>238</sup>. Le tout a d'ailleurs été salué par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR). La Commission déplore toutefois que le genre ne soit pas pris en compte dans la fixation du salaire minimum considérant que les femmes sont encore en nombre prédominant dans les emplois à salaire bas et qu'il existe une tendance à fixer des salaires

---

<sup>234</sup> *Id.*

<sup>235</sup> *Id.*, p. 5-6.

<sup>236</sup> *Id.*

<sup>237</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *préc.*, note 228, par. 78.

<sup>238</sup> *Loi n° 2015-532, préc.* note 82, art. 31.2.

moindres dans les emplois où les femmes sont majoritaires. Elle s'exprime en ces termes au sujet du salaire :

«[I]l faut alors s'attacher, lors de la fixation ou révision des salaires minima au niveau sectoriel, à éviter toute distorsion sexiste et veiller à ce que certaines compétences considérées comme « féminines » (dextérité manuelle) ne soient pas sous-évaluées par rapport au travail réalisé dans des secteurs à prédominance masculine (force physique). »<sup>239</sup>

Pour sa part, le Ghana a ratifié la Convention en 1968 et la plus récente loi sur le travail a été adoptée en 2003<sup>240</sup>. Depuis l'adoption du *Labor Act N° 651* en 2003, la CEACR s'est inquiétée de la rédaction de certains articles jugés trop restrictifs en contradiction avec les préceptes de la Convention n° 100. La Commission s'alarmait notamment des articles 10(b) et 68 qui emploient les termes « rémunération égale pour un travail égal sans distinction d'aucune sorte »<sup>241</sup>. Les parties des articles en question sont rédigés ainsi :

**10.** The rights of a worker include the right to;

[...]

(b) receive equal pay for equal work without distinction of any kind;

**68.** Every worker shall receive equal pay for equal work without distinction of any kind. (nos soulignements)

<sup>239</sup>CEACR, *Demande directe à la Côte d'Ivoire; Convention concernant l'égalité de rémunération*, 1951 (No. 100), Doc. Off. CIT, 106<sup>e</sup> sess. (2017), en ligne : <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3298458](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298458)>.

<sup>240</sup>*The Labour Act, N° 651, préc.*, note 71.

<sup>241</sup>CEACR, *Demande directe au Ghana; Convention concernant l'égalité de rémunération*, 1951 (No. 100), Doc. Off. CIT, 103<sup>e</sup> sess. (2014), en ligne : <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3127001,fr:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3127001,fr:NO)>.

L'expression sans distinction d'aucune sorte est trop restrictive au goût de la Commission. Malgré des demandes récurrentes, le gouvernement du Ghana n'a toujours pas procédé à la modification de ces articles. Le Ghana, croit que son interprétation de ces dispositions est large et inclusive et que dans les faits, elles ne nuisent pas à l'égalité salariale. Dans cet ordre de pensées, en 2015, le Ministère du genre, des enfants et de la protection sociale<sup>242</sup> a lancé une politique nationale au sujet de l'égalité des genres intitulée « Mainstreaming Gender Equality and Women's Empowerment into Ghana's Development Efforts ». La politique a été acceptée par le gouvernement et répond aux exigences posées par les dispositions 17(1) et (2) de la Constitution du pays :

**17.**

(1) All persons shall be equal before the law.

(2) A person shall not be discriminated against on grounds of gender, race, colour, ethnic origin, religion, creed or social or economic status<sup>243</sup>.

Le but du gouvernement est de respecter à la fois ses obligations constitutionnelles et ses engagements internationaux sur les questions d'intégration de l'égalité des genres et l'autonomisation de la femme. La politique est un engagement à travailler sans relâche pour le développement des hommes et des femmes. Le document du ministère rappelle les statistiques sur la condition de la femme au pays et les lois modifiées au cours des dernières années afin d'améliorer la situation de la femme. La politique vise plusieurs problématiques comme l'inégalité dans l'accès à la protection sociale, l'accès au pouvoir économique et à la justice, puis la perpétuation de la discrimination et des stéréotypes. Le gouvernement entend répondre

---

<sup>242</sup> Ministry of gender, children and social protection.

<sup>243</sup> *Constitution of the Republic of Ghana, préc.*, note 48, art. 17.

aux objectifs de la politique par plusieurs approches. Il s'engage notamment à accélérer l'application et la domestication des traités internationaux. Puis, il promet d'engendrer des politiques de l'emploi pour une meilleure inclusion, visibilité et voix égale de la femme et de l'homme dans le marché de l'emploi. Il promet aussi d'implanter des mesures pour éliminer les différences d'accès aux opportunités économiques et de productivité entre les hommes et les femmes. Le gouvernement s'engage aussi à renforcer le système légale et administratif dans le secteur du travail, puis de promouvoir la sécurité de l'emploi pour les femmes et les hommes.<sup>244</sup>

On remarque ainsi une certaine intégration de la Convention n° 100 au sein du système normatif du Ghana et de la Côte d'Ivoire bien qu'il reste toujours certaines lacunes à combler sur le plan de l'efficience. S'ajoute à la question d'égalité salariale, le sujet de la discrimination dans l'emploi.

#### *4.1.2. La Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*

La Convention n° 111 est également ratifiée et en vigueur au sein de nos deux pays étudiés. Il s'agit d'ailleurs de l'une des conventions ayant récolté le plus de ratifications<sup>245</sup>. On y définit la discrimination comme :

« [T]oute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale,

<sup>244</sup>MINISTRY OF GENDER, CHILDREN AND SOCIAL PROTECTION, *National gender policy: Mainstreaming Gender Equality and Women's Empowerment into Ghana's Development Efforts*, Ghana, 2015, en ligne : <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103987/126660/F-515436150/GHA103987.pdf>>.

<sup>245</sup> En 2017, on décompte 175 ratifications à la Convention.

qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession »<sup>246</sup>.

Le tout a été interprété comme ne se limitant pas aux actes intentionnels : on y inclut les conséquences objectives de certaines distinctions qui peuvent sembler neutres. On parle ainsi de discrimination directe et indirecte<sup>247</sup>. En effet, appliquer la loi de façon égale à tous les individus peut amener des différences de traitement pour certains groupes d'individus, et cette éventualité est prise en compte par la Convention. Les États doivent parfois prévoir des dispositions spéciales pour certains groupes afin d'éviter des effets discriminatoires<sup>248</sup>. Bien que la Convention n° 111 promeut l'emploi et la profession égalitaire, les rédacteurs ont pris le temps de préciser que les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur des qualifications exigées pour un emploi précis ne sont pas considérées comme discriminatoires<sup>249</sup>. Les domaines que les États parties s'engagent à protéger contre la discrimination sont nombreux. Par exemple, ils doivent permettre à tout individu d'avoir accès à la formation professionnelle et à l'emploi de son choix, à la sécurité de l'emploi et à des conditions de travail adéquates<sup>250</sup>.

Par leur ratification de la Convention, le Ghana et la Côte d'Ivoire s'engagent à mettre en place une politique efficace et authentique. Les États sont tenus de se justifier auprès d'instances internationales. Il y a donc une obligation de justification de sa politique pour l'État et il s'agit

<sup>246</sup> Convention n° 111, art. 1(1)(a).

<sup>247</sup> Jean-Michel SERVAIS, « Égalité dans l'emploi ou droit à la différence? Un point de vue international », (1992) 33-2 *Les cahiers de droit* 515, 526.

<sup>248</sup> Manuela TOMEL, « Sur les notions de discrimination et d'égalité au travail », (2003) 142-4 R.I.T. 435, 436, DOI : 10.1111/j.1564-913X.2003.tb00460.x.

<sup>249</sup> Convention n° 111, art. 1(2).

<sup>250</sup> *Recommandation concernant la discrimination en matière d'emploi et de professions*, 1958, art. 2, Base de données NORMLEX : <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>> ; Voir la section II de la convention pour une liste exhaustive des engagements des États.

d'une obligation contraignante. Par exemple, en 2016, dans ses observations, la CEACR a réitéré une demande déjà faite à plusieurs reprises à la Côte d'Ivoire de modifier certaines dispositions en vigueur au sujet de la fonction publique<sup>251</sup>. La critique prend sa source dans les articles 1 et 2 de la Convention n° 111 et cherche à faire respecter la protection contre la discrimination et la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

C'est l'article 14(2) de la *Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant Statut général de la fonction publique*<sup>252</sup> qui fait l'objet de l'intervention de la CEACR. L'article prévoit que des modalités spécifiques peuvent réserver l'accès à la fonction publique aux candidats de l'un ou de l'autre sexe en raison de conditions et d'aptitudes physiques propres à certaines fonctions. La Commission s'inquiète également du fait que l'article 14(1) de la même loi interdise uniquement d'effectuer une distinction entre les hommes et les femmes lors du recrutement, et non tout au long de l'emploi. La Commission s'est ainsi prononcée dans ses observations au sujet de la Côte d'Ivoire :

« La commission prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour abroger l'article 14(2) de la *loi no 92-570 du 11 septembre 1992 portant Statut général de la fonction publique* et veut croire qu'il saisira l'occasion offerte par la révision en cours de ce statut pour examiner la possibilité d'y inclure des dispositions définissant et interdisant toute discrimination directe et indirecte fondée au minimum sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, à tous les stades de l'emploi (accès à l'emploi et aux différentes professions mais aussi conditions de travail et d'emploi). La commission prie le gouvernement de veiller à ce que l'égalité de chances et de traitement, sans distinction fondée sur les motifs précités, soit un des objectifs explicites de la réforme de la fonction publique. Le gouvernement est prié de fournir des informations sur

<sup>251</sup> CEACR, *Observation – Côte d'Ivoire; Convention concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958 (No. 111), Doc. Off. CIT, 106<sup>e</sup> sess. (2017), en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3298468](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298468).

<sup>252</sup> *Loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique*, Journal officiel de la république de Côte-d'Ivoire 742, 17 septembre 1992.

l'état d'avancement des travaux de révision du Statut général de la fonction publique et de communiquer copie du nouveau statut dès qu'il aura été adopté »<sup>253</sup>.

À l'occasion de la même session, la Commission a félicité les améliorations du nouveau *Code du travail* en 2015 en Côte d'Ivoire. Elle souligne notamment l'avancée de la prohibition du harcèlement sexuel. Elle note toutefois que certaines professions sont toujours difficiles d'accès pour les femmes, notamment en raison de l'article 67 du Code Civil qui interdit à une femme d'exercer une profession différente de celle de son mari en certaines circonstances<sup>254</sup>.

Les Conventions n° 100 et n° 111 ont été ratifiées et intégrées dans les législations nationales des deux États. Par contre, certaines lois n'ont pas été modifiées en conséquence. Dans une série de recherches publiées par l'OIT, Chrysal Aguidioli Kenoukon de l'Institut International d'Études Sociales nous rappelle qu'il y existe une importante nuance entre l'existence d'une règle de droit et son application. La pertinence des NITs n'est pas contestée en Afrique. D'ailleurs, la majorité des États de l'Afrique ont rapidement ratifié les conventions de l'OIT «[m]ais paradoxalement, une observation du comportement de ces derniers montre que ces conventions ratifiées sont difficilement appliquées et qu'il n'est pas rare de voir les États eux-mêmes violer ces normes, soit de façon flagrante, soit de façon implicite»<sup>255</sup>. L'auteure

---

<sup>253</sup> CEACR, *Observation – Côte d'Ivoire; Convention concernant la discrimination (emploi et profession)*, préc., note 251.

<sup>254</sup> CEACR, *Demande directe à la Côte d'Ivoire; Convention concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958 (No. 111), Doc. Off. CIT, 106<sup>e</sup> sess. (2017), en ligne :

<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3298452](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3298452)>:  
Depuis la loi 2013-33, l'interdiction complète a laissé place à une interdiction partielle. Le Code civil ivoirien prévoit maintenant que *chacun des époux a le droit d'exercer la profession de son choix, à moins qu'il ne soit judiciairement établi que l'exercice de cette profession est contraire à l'intérêt de la famille*. La seconde portion de la disposition aurait davantage tendance à être utilisée afin de trancher en faveur de l'homme et non de la femme qui chercherait à avoir sa propre autonomie.

<sup>255</sup> Chrysal AGUIDIOLI KENOUKON, *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT: Cas du Bénin et du Togo*, Série de recherche 113, Genève, Institut international d'études sociales, OIT, 2007, p. 3.

explique la situation par une distance entre la réception juridique et la réception sociale. Les travaux de recherches se sont attardés sur la situation au Togo et au Bénin, mais les constats tirés peuvent s'appliquer par analogie au Ghana et à la Côte d'Ivoire. Il est possible de conclure que la discrimination n'est pas un effet direct de la violation des conventions, puisqu'elles sont généralement respectées par les États, on note d'ailleurs une bonne intégration des normes au plan national. C'est plutôt le cumul d'autres facteurs qui nuit à la réception comme l'éducation des filles, l'abandon scolaire féminin et plusieurs facteurs culturels<sup>256</sup>.

Le BIT nous apprenait en 2011 dans son rapport « L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre » que les discriminations au travail sont maintenant à motif multiples et que les plaintes ne cessent de croître<sup>257</sup>. Bien que des progrès aient été accomplis, on remarque des différences entre les sexes au niveau de la qualité des emplois, de la rémunération et du harcèlement.

#### 4.2. L'OIT, l'Afrique et les femmes

Nous terminons la deuxième partie de nos travaux en étudiant la portée de l'action de l'OIT en Afrique. Nous allons discuter de l'importance du travail décent et vérifier son application particulière dans les régions africaines. Nous tenterons de mettre en lumière l'apport du concept de travail décent dans les conditions de travail des femmes. Nous terminerons en

---

<sup>256</sup> *Id.*, p. 43.

<sup>257</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, Rapport du directeur général, Rapport I(B), Genève, 2011, p. ix.

recherchant les raisons derrière la difficulté d'intégration des normes du travail au sein des États en voie de développement.

#### 4.2.1. *Le travail décent en Afrique*

L'Agenda du travail décent est l'une des dimensions les plus importantes de l'OIT. Le concept du « travail décent » consiste à offrir des chances aux femmes et aux hommes d'obtenir un travail *décent et productif* dans des conditions de *liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine*<sup>258</sup>. En concentrant les efforts sur le travail décent pour les femmes, on peut accélérer l'atteinte de l'égalité entre l'homme et la femme. Le travail décent cherche ainsi à garantir un minimum indispensable en matière de sécurité d'emploi, sans toutefois que ses attributs ne contreviennent au développement du marché mondial<sup>259</sup>.

On ne peut traiter du concept de travail décent sans mentionner la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*<sup>260</sup> adoptée en 2008. La Déclaration sur la justice sociale est un instrument de promotion d'une mondialisation équitable fondé sur le travail décent. Il s'agit d'un instrument pratique visant à accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent au sein des États. Les quatre objectifs stratégiques de la Déclaration sont la promotion et la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail, puis le dialogue

---

<sup>258</sup> Cathy GAYNOR, *L'OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies: Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*, Document de travail, WP.1/2010, Genève, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT, 2010, p. 5.

<sup>259</sup> J.-M. SERVAIS, *préc.*, note 247, 398.

<sup>260</sup> *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, Annexe, Base de données NORMLEX : <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>>, (ci-après, Déclaration sur la justice sociale).

social<sup>261</sup>. Ces quatre objectifs sont interdépendants et nécessitent une application multilatérale afin d'avoir un plein effet.<sup>262</sup>

En 2015, une nouvelle dimension s'est ajoutée au concept de travail décent avec l'adoption par le Sommet des Nations Unie du document « Transformer notre Monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ». Ce programme succède aux OMD par le biais d'objectifs pour le développement durable (ODD). Le travail décent est intégré à plusieurs dimensions du programme. L'OIT a ainsi adopté son « Plan de l'OIT pour la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ». Il y a 17 ODD<sup>263</sup>, mais l'OIT se concentre sur l'objectif numéro 8 intitulé « travail décent et croissance économique ». Cet objectif met en lumière l'importance du travail décent pour le développement durable et fait la promotion de la croissance économique soutenue, durable et partagée, du plein emploi productif et du travail décent.

L'Agenda du travail décent est d'importance en Afrique et se présente différemment au regard du contexte de la région. En avril 2007, à l'occasion de la onzième réunion régionale africaine, le BIT a publié un rapport en vue de cerner la situation sous une perspective africaine. L'objectif du document était de pouvoir adapter les pratiques au contexte régional pour la

---

<sup>261</sup> *Id.*, para. I(A).

<sup>262</sup> *Id.*, para. I(B).

<sup>263</sup> Pas de pauvreté (1); faim Zéro (2); bonne santé et Bien-être (3); éducation de qualité (4); égalité des sexes (5); eau propre et assainissement (6); énergie propre et d'un coût abordable (7); travail décent et croissance économique (8); industrie, innovation et infrastructures (9); Inégalités réduites (10); Villes et communautés durables (11); consommation et production responsables (12); mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (13); vie aquatique (14); vie terrestre (15); paix, justices et institutions efficaces (16); partenariats pour la réalisation des objectifs (17).

période couverte, soit de 2007 à 2015. Le fondement initial du programme est le renforcement du tripartisme, et le plan d'action se concentre sur trois axes :

1. Relier l'Agenda du travail décent aux objectifs du Millénaire pour le développement et, plus généralement, à l'agenda mondial du développement.
2. Donner forme au soutien apporté par l'OIT au suivi du Sommet de Ouagadougou grâce à un porte-feuille de mesures en faveur du travail décent pour l'Afrique comportant des cibles assorties de délais précis.
3. Renforcer les mandats africains de l'OIT. Si le monde veut vraiment que les différents pays puissent prendre à leur compte les stratégies de réduction de la pauvreté, il nous faut mettre tout en œuvre pour renforcer le bras social et économique des gouvernements et pour aider les partenaires sociaux africains à s'organiser et à faire entendre leur voix en tant qu'acteurs réels de l'économie. C'est là une condition essentielle pour assurer une bonne gouvernance et faire du travail décent une réalité nationale.<sup>264</sup>

L'un des Objectifs du Millénaire était l'accroissement du pourcentage de femmes salariées dans le secteur agricole. En 2015, avec la *Déclaration d'Addis Ababa*, la réunion régionale africaine s'est engagée à transformer l'Afrique par l'entreprise du travail décent dans un objectif de développement durable pour les hommes et les femmes<sup>265</sup>. Les ODD reprennent ainsi les préoccupations soulevées par les OMD.

On note également un suivi du projet d'Agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest. Le plan d'action comprend notamment une stratégie dans le secteur de l'emploi centrée sur le soutien à la formation professionnelle, l'appui à la création d'emplois et sur le développement d'entreprises durables créatrices d'emplois. La stratégie a également un volet traitant de l'égalité

---

<sup>264</sup> BIT, *L'agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015*, rapport du directeur général, Onzième Réunion régionale africaine, Genève, Bureau international du travail, 2007, p. v.

<sup>265</sup> AFRICAN REGIONAL MEETING, *Addis Ababa Declaration : Transforming Africa through Decent Work for Sustainable Development*, Doc. Off. OIT, 2005, AFRM.13/D.8, en ligne:

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_432579.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_432579.pdf)>.

entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Ce volet se concentre sur l'aspect multilatéral du genre, du tripartisme, du dialogue social et de l'administration au travail. Le plan cherche à s'attaquer aux problématiques liées au genre, à l'économie informelle et à l'égalité entre les sexes lorsqu'il est question de gestion des ressources humaines, ainsi qu'au lien entre le genre et les politiques nationales de l'emploi. Le projet cherche aussi à promouvoir les droits des femmes en matière de maternité et l'égalité des genres au sein des organisations syndicales.<sup>266</sup>

L'objectif numéro 8 et la nouvelle portée du travail décent sont des défis pour l'Afrique, mais ils ne sont pas les seuls : il y a de nombreux facteurs à prendre en compte sur les questions de l'intégration du droit de l'OIT.

#### *4.2.2. Les défis à l'effectivité des normes du travail*

Cette partie de notre étude cherche à démontrer les difficultés de l'intégration du droit de l'OIT. En effet, il y existe plusieurs défis à relever pour une application effective des politiques de l'OIT. Afin d'illustrer la problématique d'intégration effective des NITs sur le plan national dans des régions comme celles du Ghana et de la Côte d'Ivoire, nous avons sélectionné trois des plus grands défis à surmonter bien que le contexte actuel ne s'y limite pas. Il s'agit de l'importante charge financière qu'implique l'application des conventions sur le territoire de l'État (a), de l'insuffisance des mécanismes de contrôle (b), puis finalement de la problématique de l'économie informelle (c).

---

<sup>266</sup> BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Mise en œuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique de l'Ouest: Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent*, 2, Dakar, OIT, 2014.

a) Importante charge financière pour les États

Les États en voie de développement, pour des raisons politiques ou culturelles, sont les États au sein desquels les droits du travail souffrent le plus. À ce sujet, la charge financière qu'implique la mise en œuvre des conventions de l'OIT n'est pas négligeable<sup>267</sup>. L'application des conventions dépend beaucoup de la volonté de l'État. La forte ratification des conventions nous démontre une volonté généralement admise, mais ça ne signifie pas que l'État puisse prendre complètement en charge le poids économique qu'implique la mise en œuvre des conventions. Cette dernière requière en effet la modification du droit, l'abrogation de certaines dispositions et l'adoption de nouvelles dispositions. Pour que les normes de l'OIT aient un véritable effet, il est nécessaire de sensibiliser les citoyens. À cet effet, les employeurs, les entreprises de même que les acteurs sociaux doivent participer à la mise en œuvre.

En ce qui concerne des entreprises, elles n'appliquent pas nécessairement toutes les normes en matière d'emploi comme que la durée du travail, les congés payés, le repos hebdomadaire, le salaire minimum et les cotisations de sécurité sociale puisqu'elles considèrent qu'il s'agit de dépenses supplémentaires qu'elles ne peuvent endosser. Pourtant, il a été démontré que les employeurs qui respectent un seuil minimum de droits voient leur productivité augmenter.<sup>268</sup>

---

<sup>267</sup> Jean-Michel SERVAIS, *Droit international du travail*, coll. Droit international, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 377.

<sup>268</sup> Carlos MALDONADO, Cheikh BADIANE et Anne-Lise MIÉLOT, *Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone*, document de travail n° 24, Genève, BIT, p. 25.

b) L'insuffisance des mécanismes de contrôle

La déclaration de 1998 prévoit un mécanisme de suivi du respect des conventions fondamentales et du droit de l'OIT. Il ne s'agit pas d'un mécanisme de contrôle, mais plutôt d'un examen annuel par lequel les États envoient un résumé des actions prises pour le respect des principes et des droits fondamentaux de l'OIT. Il faut rappeler que la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* est un instrument de *soft law*, ce choix a d'ailleurs souvent été critiqué en raison du manque de sanctions contraignables qu'il implique. Isabelle Duplessis nous rappelle toutefois que la souplesse des instruments de *soft law* ne signifie pas que les normes en découlant sont facultatives ou non obligatoires. Les obligations issues des instruments internationaux de *soft law* sont assortis d'effets juridique, et les États doivent les respecter<sup>269</sup>.

Par contre, la volonté des États est un facteur essentiel à une bonne mise en œuvre des normes. Malheureusement, sur le terrain, on remarque que les inspections dans les milieux de travail sont déficientes. Jean-Michel Servais<sup>270</sup> souligne dans son ouvrage traitant du droit international du travail que les mécanismes en place sont souvent faibles et que le manque de ressources entraîne éventuellement un manque d'effectifs. Il note également une carence en matière de formation et il ajoute que la précarité des moyens de transports empêche parfois

---

<sup>269</sup> Isabelle DUPLESSIS, « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? », (2004) 59-1 *Relations Industrielles* 52, 53-58.

<sup>270</sup> Jean-Michel Servais a été Fonctionnaire au Bureau international du travail, secrétaire Général de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale et professeur invité aux facultés de droit des Universités de Liège (Belgique) et de Gérone (Espagne), il a écrit plusieurs ouvrages en droit du travail. A mettre dans la première ref

l'accès au lieu de travail, et ainsi les inspections<sup>271</sup>. L'effectivité des normes du travail dépend d'un côté de leur supervision par des organes appropriés et d'un autre du partage d'informations avec la population.

Considérant la prolifération des instruments de *soft law*, la philosophie de sanctions est plutôt timide au sein de l'OIT. La rédaction des conventions est souvent faite en termes généraux de manière à pouvoir correspondre à un plus grand nombre d'États. Ce qui ressort des conventions de l'OIT, est que l'exécution effective des normes du travail dépend des capacités institutionnelles de chaque État<sup>272</sup>. Plusieurs éléments entrent en compte lorsqu'il est question de sanctions telle que l'importance du droit comme moyen de résoudre les conflits au sein de la région concernée ou encore l'attitude de la population au niveau du respect des autorités<sup>273</sup>.

### c) L'Économie informelle

Le secteur de l'économie informelle est sans doute la problématique à laquelle il est plus difficile de s'attaquer pour les États. La CEACR dans ses observations en 2009 a annoncé que l'économie informelle occupe la moitié, voire les trois quarts, du total de la main-d'œuvre dans de nombreux pays<sup>274</sup>. Le BIT s'exprimait ainsi au sujet de l'économie informelle dans son document réunissant les commentaires de différents organes sur la question :

---

<sup>271</sup> J.-M. SERVAIS, *préc.*, note 267, p. 389-390.

<sup>272</sup> *Id.*, p. 393.

<sup>273</sup> *Id.*, p. 396.

<sup>274</sup> CEACR, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III partie I(A), Doc. Off. CIT, 98<sup>e</sup> sess., (2009) p.56, en ligne : [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662\(2009-98-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(2009-98-1A).pdf).

« L'expression *économie informelle* a été proposée en lieu et place de *secteur informel* pour embrasser toutes les activités économiques qui – en vertu de la législation ou de la pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles. Cette expression, qui a un sens plus large, est bien adaptée pour tenir compte de la diversité considérable des travailleurs et des unités que l'on rencontre dans les différents secteurs de l'économie, en milieu rural comme en milieu urbain, qui sont particulièrement vulnérables, pour qui les déficits de travail décent sont particulièrement marqués et qui, le plus souvent, sont dans l'impossibilité de se libérer du piège de la pauvreté et d'une productivité faible. »<sup>275</sup>

La majorité des États de l'Afrique traitent des questions de la discrimination et de la rémunération dans leur législation générale du travail, sans pour autant avoir adopté une loi détaillée. Cette situation a pour effet d'exclure certaines catégories de travailleurs tels que les fonctionnaires, les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs des zones franches d'exportation, les travailleurs occasionnels, les travailleurs de l'économie informelle, les non-ressortissants ou les travailleurs migrants<sup>276</sup>. Dans un document de travail traitant de l'application de plusieurs conventions, le BIT explique au sujet de la Convention n° 100 que dans la majorité des catégories de travailleurs qui se voient exclus du champ d'application, la femme est davantage représentée<sup>277</sup>. Dans son rapport général de 2009, la CEACR mentionnait d'ailleurs sa préoccupation de la proportion particulièrement forte de femmes dans l'économie informelle dans un certain nombre de pays, puisqu'elles sont généralement exclues des protections et des prestations légales et sociales qui sont garanties aux travailleurs du secteur formel<sup>278</sup>.

---

<sup>275</sup> BIT, *Étendre le champ d'application des lois à l'économie informelle*, Genève, Recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatifs à l'économie informelle, 2010, p. 13.

<sup>276</sup> BIT, *Donner un visage humain à la mondialisation*, Rapport III 1(b), Genève, 2012, p. 287-288, en ligne : <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174829.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf)>.

<sup>277</sup> *Id.*, p. 288.

<sup>278</sup> CEACR, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, préc.*, note 274, p.115.

Pour le secteur de l'agriculture, le BIT nous apprend qu'on y relève les salaires les plus bas puisqu'il n'y existe pas de mécanisme de fixation de salaire minimum ou d'avantages sociaux, surtout dans des secteurs comme celui du cacao où l'agriculture est pratiquée comme une activité essentiellement familiale et de subsistance<sup>279</sup>. Techniquement les conventions doivent s'appliquer à tous secteurs confondus. La CEACR a déterminé que dans les secteurs où l'économie informelle est importante, les États doivent fournir davantage d'informations statistiques ventilées par le sexe et d'information sur la situation d'emploi des travailleurs de l'économie informelle, de même que sur les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir les emplois de l'économie formelle. La Commission insiste sur l'importance des mesures permettant aux femmes de passer de l'économie informelle à l'économie formelle tout en avouant que de telles actions nécessitent d'importantes ressources.<sup>280</sup>

La partie II de nos travaux nous a permis de démontrer que les divisions sociales fondées sur le genre restent une source de la faiblesse du développement des normes du travail dans plusieurs régions. Puisque la non-discrimination à l'égard des femmes n'est pas un principe fondamental, les avancées sont présentes, mais modestes. Les normes africaines cantonnent toujours la femme à certains stéréotypes. L'action des instances juridiques est encore timide, mais recèle un important potentiel.

Le respect des normes de l'OIT est primordial pour garantir un travail décent aux travailleurs et aux travailleuses. On remarque la nécessité d'un engagement de la part des

---

<sup>279</sup> BIT, *préc.*, note 276, p. 288.

<sup>280</sup> *Id.*, p. 325.

organisations, de la part des États, et de la part de nombreux acteurs sociaux. Le constat, à l'heure actuelle, est celui d'une défaillance dans l'égalité de traitement sur le marché de l'emploi. Les femmes sont encore victimes de discrimination dans des régions comme le Ghana et la Côte d'Ivoire au sein de plusieurs secteurs du marché dont celui plus informel de l'agriculture. Ce constat posé, il est utile de réfléchir à une solution pour l'amélioration des conditions des femmes dans la chaîne de production du cacao. Notre hypothèse se tourne vers les entreprises du chocolat. De par leur poids dans l'ordre économique, elles ont le pouvoir de modifier les rôles. Nous verrons ainsi comment les transnationales peuvent agir sur les conditions des femmes des régions de la cacaoculture par une prise en compte du genre dans leurs initiatives.

### PARTIE III : L'INDUSTRIE DU CHOCOLAT; LE RÔLE DES ENTREPRISES TRANSNATIONALES DANS LA PROTECTION DES DROITS DU TRAVAIL DE LA FEMME DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La dernière partie de notre analyse a pour objet la recherche d'une solution aux manquements démontrés précédemment. Il est légitime de se demander qui peut prendre en charge le fardeau des conditions de travail des femmes des exploitations cacaoyères. Cette réponse semble se trouver au sein de l'action des multinationales du chocolat. Nous croyons que la prise en compte du genre par l'industrie a le pouvoir de changer de façon importante le visage de la cacaoculture. Afin de préciser notre hypothèse, nous allons d'abord analyser le domaine de la responsabilité sociale des entreprises au regard du facteur genre. Nous traiterons ensuite de l'influence des actions des transnationales, puis nous concluons nos travaux en survolant cette idée d'action multilatérale pour travailler à la viabilité de la cacaoculture.

#### **1. Le domaine de la RSE et la prise en compte du genre**

Au regard des défis posés par la mondialisation, la communauté internationale a vu naître un certain souci d'encadrer l'action des entreprises transnationales. La particularité des entreprises transnationales est qu'elles transcendent le concept territorial. La complexité de la structure des entreprises transnationales limite la mainmise du droit national puisque ce dernier n'a pas vocation à s'appliquer à l'extérieur des frontières de l'État. Quant au droit international, son application est restreinte par le principe de la volonté des États<sup>281</sup>. Le seul possesseur de la

---

<sup>281</sup> Marie-Claude DESJARDINS, *La certification du commerce équitable depuis une perspective juridique : l'exemple du secteur viticole.*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2015, p. 6.

personnalité juridique en droit international est l'État, ce qui pose une limite aux droits et obligations des entreprises transnationales à l'international.

La réponse des organisations internationales aux préoccupations liées à la mondialisation en est essentiellement une de *soft Law*. Le concept de responsabilité sociale de l'entreprise s'inscrit dans ce mouvement. À prime abord, une première lecture des documents de RSE en droit international nous démontre que le facteur genre n'a pas été l'un des sujets d'intérêt (1.1.). Nous verrons ensuite que les initiatives spécifiques du milieu cacaoyer ne s'attardent pas spécifiquement à la condition féminine (1.2.). C'est pourquoi la seconde partie de cette partie III se concentre sur les initiatives des entreprises.

### 1.1. Les documents de droit international sur la responsabilité sociale des entreprises

En droit, c'est le concept de RSE qui réfère aux initiatives « sociales » des entreprises transnationales. La RSE renvoie aux initiatives volontaires à caractère social ou environnemental dépassant les simples obligations fixées par la loi<sup>282</sup>. À ce sujet, la Commission européenne nous souligne que « la plupart des définitions de la responsabilité sociale des entreprises décrivent ce concept comme l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes »<sup>283</sup>. En effet, l'ISO 26000 définit la responsabilité sociale des entreprises comme la :

---

<sup>282</sup>Corinne GENDRON, Alain LAPOINTE et Marie-France TURCOTTE, « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », (2004) 59-1 *Relations industrielles* 73, 77.

<sup>283</sup>COMMISSION EUROPÉENNE, « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », Livre vert, COM/2001/0366 final, para 20, en ligne : <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>>.

« responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales ; et est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations »<sup>284</sup>.

On emploie ainsi le terme RSE pour désigner les dimensions sociales, politiques, économiques et environnementales qu'ajoute l'entreprise à ses obligations légales et conventionnelles. Nos travaux n'ont pas la prétention d'être une étude exhaustive du domaine de la RSE. Nous cherchons plutôt à établir le lien entre une prise en compte du genre dans les initiatives et les conditions de travail dans le secteur de la cacao-culture.

Les initiatives des organisations internationales sur la question de la RSE visent l'engagement des entreprises transnationales à respecter un certain corpus de droits fondamentaux. La majorité des initiatives s'expriment sous la forme de régulations souples dont l'objet est la diffusion des droits dans une perspective d'amélioration continue<sup>285</sup>. Quatre documents retiennent davantage l'attention sur les questions de RSE bien qu'ils ne soient pas les seuls en la matière. Il s'agit d'initiatives issues de l'OIT, de l'OCDE et de l'ONU: *la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, *les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, *les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme* et *le Pacte mondial*. Cette section est réservée à une brève analyse de chacun de ces documents en relation avec le facteur du genre.

---

<sup>284</sup> ORGANISATION INTERNATIONALE DE NORMALISATION, *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*. Genève, ISO, p.3 (Norme internationale ISO 26000).

<sup>285</sup> Renée-Clause DROUIN, « Responsabiliser l'entreprise transnationale : portrait d'une normativité du travail en évolution », dans *Droit international du travail : perspectives canadiennes*, Yvons Blais, Cowansville, 2010, p. 285-340 à la page 338.

### 1.1.1. *La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*

La Déclaration de principe de l'OIT reprend essentiellement le corpus législatif de l'organisation. Elle a été adoptée en 1977, puis amendée en 2000, en 2006 et en mars 2017. L'instrument en est un volontaire, toutefois on remarque une invitation marquée aux pays de ratifier toutes les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT. D'ailleurs, aujourd'hui, la Déclaration tripartite tient compte des objectifs de la *Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail* et invite les parties intéressées à utiliser ces principes afin de concrétiser le travail décent pour tous, objectif du *Programme de développement durable à l'horizon 2030*<sup>286</sup>. Les principes énoncés dans la Déclaration tripartite ont une portée universelle et cherchent à guider les entreprises transnationales, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs dans les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie, puis de relations professionnelles<sup>287</sup>. Par son document, l'OIT rappelle l'importance des entreprises multinationales dans le processus de mondialisation économique et sociale, puisqu'elles ont le pouvoir d'apporter des bénéfices aux pays d'accueils par des moyens différents<sup>288</sup>.

La question du genre est abordée de façon précise sous le titre de *l'égalité des chances de traitement*. Sous l'édition 2017, ce sont les paragraphes 28 à 31 qui traitent du facteur genre. On y invite les gouvernements à assurer l'égalité des chances en lien avec le sexe et d'autres

---

<sup>286</sup> *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 1977, Introduction, Base de données NORMLEX : <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>> (amendée en novembre 2000, mars 2006 et mars 2017).

<sup>287</sup> *Id.*

<sup>288</sup> *Id.*, para. 1.

motifs dont la race et la religion. Le paragraphe numéro 28 s'attarde aux entreprises dans les termes suivants :

**28.** Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités du principe de la non-discrimination, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères du recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.<sup>289</sup>

Le paragraphe 18 auquel il est fait référence est le suivant :

**18.** Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations auxquelles ils appartiennent et avec les autorités gouvernementales.<sup>290</sup>

Ces principes édictent donc que les ETNs doivent modifier leurs critères internes de façon à offrir les mêmes chances aux hommes et aux femmes à tous les niveaux de leur production. Ensuite, le facteur du genre n'est autrement considéré qu'au paragraphe 43 qui est une nouveauté de 2017. Il invite les acteurs à prendre action afin de combattre la violence faite contre les hommes et contre les femmes sur le lieu de travail. Il est très intéressant de voir que l'édition de 2017 ajoute ce principe en précisant le sexe féminin, ce qui démontre une prise de conscience quant à l'importance de mesures en fonction du genre, sans toujours employer les termes *homme, personne* ou *individu*.

---

<sup>289</sup> *Id.*, para. 28.

<sup>290</sup> *Id.*, para 18.

On peut conclure que l'initiative de l'OIT invite les gouvernements tout comme les entreprises transnationales à respecter le principe de non-discrimination en fonction du sexe dans le secteur de l'emploi. Par contre, les effets de la Déclaration sont limités considérant qu'il s'agit d'un document volontaire et qu'il ne met en place qu'une procédure d'examen sur l'interprétation des dispositions et une obligation de rapports à tous les trois ans pour les gouvernements. La Déclaration offre un important résumé des politiques dont on attend le respect par les ETNs. L'idée des standards minimums au travail de la Déclaration amène leur inclusion dans les codes de conduites ou dans les conventions collectives<sup>291</sup>. Par exemple, Nestlé a adhéré aux principes de la Convention et s'est engagé à les respecter dans ses principes de conduite<sup>292</sup>.

### *1.1.2. Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*

Les principes directeurs de l'OCDE ont été adoptés en 1976 et des mises à jour ont été effectuées en 2000 et en 2011. À ce jour, 43 pays ont adhéré à l'instrument, et ces 43 pays représentent 85% de l'investissement direct étranger<sup>293</sup>. Ces pays se sont ainsi engagés à assurer un comportement responsable de la part des entreprises œuvrant sur leur territoire. L'objet des

---

<sup>291</sup> Andrew CLAPHAM, *Human rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, New York, 2006, p. 218.

<sup>292</sup> NESTLÉ, *Les principes de conduite des affaires du groupe Nestlé*, juin 2010, Vevey, Suisse, en ligne : <[https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate\\_social\\_responsibility/nestle\\_corporate\\_business\\_principles\\_french.pdf](https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle_corporate_business_principles_french.pdf)>

<sup>293</sup> Informations disponibles sur le site de l'OCDE : <<http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>>.

principes directeurs de l'OCDE est de promouvoir une contribution positive des entreprises au progrès économique, environnemental et social partout dans le monde<sup>294</sup>.

Sans être aussi contraignant qu'une convention, l'intérêt de l'instrument de l'OCDE consiste en son mécanisme de mise en œuvre. Ce mécanisme prend la forme de Points de Contact Nationaux (PCN). Il s'agit d'instances établies par les gouvernements qui ont pour but la promotion et la mise en œuvre des principes directeurs<sup>295</sup>. Les PCNs aident les entreprises à prendre les mesures adéquates pour renforcer l'application des principes et ont un rôle de médiation et de conciliation.

L'instrument de l'OCDE ne s'attarde pas spécifiquement au concept du genre. Il en est fait mention à la section V dont l'objet est l'emploi et la profession. La question d'égalité des chances est ainsi abordée au paragraphe 1(e) où on souligne que les entreprises doivent s'inspirer du principe de non-discrimination. Leurs pratiques envers les travailleurs doivent s'inscrire dans un mouvement sans discrimination pour des motifs tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Les commentaires du Comité de l'investissement sur ce principe précisent que les entreprises doivent donner les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes en insistant sur le critère d'égalité en matière d'avancement et de rémunération. Le Comité de l'investissement souligne également qu'il est

---

<sup>294</sup> OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, 2011, Éditions OCDE, préambule, en ligne : <<http://dx.doi.org/10.1787/978926411439.fr>>.

<sup>295</sup> *Id.*

du devoir de l'entreprise de s'assurer de ne pas discriminer en fonction de la grossesse ou de la maternité.<sup>296</sup>

La section V des principes est la seule à faire une mention directe au sexe de l'individu. Par contre, les commentaires du Comité de l'investissement en font état à quelques reprises. Par exemple, au sujet du principe IV traitant de la question des droits de l'homme, le Comité explique que les entreprises ont l'obligation de participer à la réalisation des droits de l'homme à tous les niveaux. Le Comité souligne que certains droits sont davantage vulnérables et qu'ils doivent faire l'objet d'une attention plus soutenue. Le Comité juge ainsi que les droits de la femme font partie de cette catégorie nécessitant une attention particulière.<sup>297</sup>

Le Ghana et la Côte d'Ivoire ne sont pas membres de l'OCDE, ils ne font pas non plus partie des États non-membres ayant accepté les principes comme étant les leurs. On ne retrouve par ailleurs aucun PCN en Afrique de l'Ouest. La portée des principes est donc variable bien que les États de l'OCDE et leurs entreprises devraient en respecter le contenu même au cours de leurs activités outre-mer. Par exemple, en 2014, le PCN des États-Unis a publié un communiqué traitant d'une plainte de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) à l'encontre de Mondelez<sup>298</sup>. La plainte portait sur les activités de la multinationale au sein d'une usine de Cadbury au Pakistan. L'impact des procédures introduites par l'OCDE dépend de

---

<sup>296</sup> *Id.*, commentaires, para 54.

<sup>297</sup> *Id.*, commentaires, para 40.

<sup>298</sup> OCDE, *Rapport annuel 2014 sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; la conduite responsable des entreprises par secteur*, 2015, Éditions OCDE, Paris, p.110.

l'usage qui en est fait par les entreprises, les organisations syndicales, les États et les ONG. L'une des critiques de l'instrument de l'OCDE et des PCN est que les entreprises impliquées dans les procédures ne sont pas toujours dévoilées et que les résultats ne sont pas nécessairement appliqués<sup>299</sup>. Notamment, dans le cas de Mondelez au Pakistan, le PCN a jugé que les preuves n'étaient pas suffisamment convaincantes pour indiquer que Mondelez était en violation du droit du Pakistan. Le PCN a mentionné qu'il aurait peut-être matière à vérifier certains aspects du mode de conduite des activités au niveau des travailleurs temporaire en relation avec le chapitre V des principes directeurs, puis a offert ses bons offices et suggérer la médiation<sup>300</sup>.

Toutefois, l'idée de responsabilité partagée entre les gouvernements et leurs entreprises de l'OCDE est intéressante. Il s'agit d'une approche qui reste pertinente lorsqu'on pense au rôle de l'État d'origine de la multinationale dont nous traiterons à la section 3.3.1. Le document a vocation à s'appliquer aux relations de l'ETN avec ses sous-traitants. Ce qui signifie que l'entreprise transnationale s'étant prononcée en faveur du respect des principes de l'OCDE est « [...] censée insister auprès de ses partenaires sur la bonne application des Principes directeurs en faisant valoir des moyens contractuels et son poids économique »<sup>301</sup>. Ainsi, la doctrine souligne que les principes de l'OCDE ont acquis une certaine universalité de manière à ce qu'il y ait certaines attentes quant à leur respect par les pays adhérents tout comme par les pays non adhérents<sup>302</sup>.

---

<sup>299</sup> A. CLAPHAM, *préc.*, note 291, p. 210.

<sup>300</sup> OCDE, *préc.*, note 298, p.110.

<sup>301</sup> Rainer GEIGER, « Chapitre XIX: Instruments internationaux de responsabilité de l'entreprise: le rôle de l'OCDE », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'Économie*, Bruylant, Bruxelles, 2010, p. 413-428 à la page 422.

<sup>302</sup> *Id.*

### 1.1.3. *Les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de l'ONU*

Les principes de l'ONU ont été adoptés en 2011 à l'unanimité par le Conseil des droits de l'Homme pour la mise en œuvre du cadre « protéger, respecter et réparer »<sup>303</sup> des Nations-Unies. L'instrument présente 31 principes qui se divisent en trois catégories: l'obligation de l'État de protéger les droits de l'homme, l'obligation des entreprises de respecter les droits de l'homme et l'accès à des voies de recours. L'instrument complète le Pacte mondial de 2000 dont nous traiterons au titre suivant et il affirme le concept de diligence raisonnable. L'objectif des principes est le respect des droits de l'homme tout au long de la chaîne des valeurs des entreprises. Les États ayant accepté les principes se doivent d'adopter un plan d'actions national afin de les mettre en œuvre sur leur territoire.

Le document mentionne les particularités relatives à la situation de la femme à plusieurs reprises. Dès les principes généraux, on retrouve la mention d'interdiction de non-discrimination à l'égard des groupes vulnérables<sup>304</sup>. L'essentiel des mentions quant aux spécificités du genre concerne l'égalité des chances.

Le document traite aussi des obligations en cas de conflit armé et de violences sexuelles<sup>305</sup>.

Le principe numéro 12 évoque la responsabilité des entreprises de respecter tous les droits de

---

<sup>303</sup> Ce cadre a été développé dans le but de servir de base commune sur la question des entreprises et des droits de l'homme. Cette initiative cherche à influencer sur la politique publique dans l'ordre national et international. Le contenu du cadre peut ainsi être inclus dans les lois, les traités et dans les initiatives de RSE.

<sup>304</sup> HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, A/HRC/17/31 (21 mars 2011), principes généraux, en ligne : < [https://www.humanrights.ch/upload/pdf/150518\\_ONU\\_A\\_HRC\\_17\\_31.pdf](https://www.humanrights.ch/upload/pdf/150518_ONU_A_HRC_17_31.pdf)>.

<sup>305</sup> *Id.*, principe 7.

l'homme internationalement reconnu dont ceux de l'OIT. Les commentaires explicatifs de ce principe énoncent que selon les circonstances, les entreprises doivent porter une attention particulière aux droits de l'homme réservés à certains individus lorsqu'il peut y avoir une incidence sur les femmes<sup>306</sup>. Le document indique que les entreprises doivent faire une évaluation des risques de violation des droits de l'homme, c'est-à-dire qu'elles doivent, lors de leurs actions, prendre en compte les risques différents qu'encourent les femmes et les hommes au sein de la société<sup>307</sup>. Les entreprises doivent contrôler les mesures prises et assurer un suivi continu pour remédier aux désavantages qu'encourent les groupes pouvant être davantage marginalisés comme les femmes<sup>308</sup>. Les commentaires face à ce principe sont à l'effet de la nécessité de récolter des données ventilées par le sexe. Issus des Nations-Unies, les principes ont vocation à s'appliquer à tous les États et toutes les entreprises sans distinction, mais l'instrument en est également un de *soft Law*, bien que sa portée soit large, sa négation n'entraîne pas de sanction juridique.

#### 1.1.4. *Le Pacte mondial des Nations-Unies*

Le Pacte mondial<sup>309</sup> ou contrat mondial a été adopté en 2000 à l'initiative de l'ancien secrétaire général de l'ONU Kofi Annan. Le Pacte cherche à mobiliser les entreprises dans un mouvement mondial pour le développement durable. L'initiative supporte ainsi les entreprises à faire des affaires de façon responsable en alignant leurs stratégies et leurs activités sur 10

---

<sup>306</sup> *Id.*, principe 12.

<sup>307</sup> *Id.*, principe 18.

<sup>308</sup> *Id.*, principe 20.

<sup>309</sup> Davantage connu sous la référence anglaise « Global Compact ».

principes universellement reconnus dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption<sup>310</sup>. Les principes du contrat s'inspirent de la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*, de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux*, de la *Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement*<sup>311</sup> et de la *Convention des Nations-Unies contre la corruption*<sup>312</sup>. L'idéologie du Pacte est celle de la transparence et de la responsabilisation<sup>313</sup>. Le principe numéro 6 affirme la nécessité d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession, les termes « femme » ou « sexe » ne sont toutefois pas mentionnés explicitement<sup>314</sup>.

Le Pacte regroupe présentement 9 670 entreprises, 163 États et a donné lieu à 49 014 rapports publics. Il ne s'agit pas d'un instrument de régulation de l'entreprise, mais d'une initiative facultative qui cherche à promouvoir le développement durable. Le Pacte ne met donc pas en place de système de vérification contraignant. Il encourage plutôt les entreprises participantes à appuyer les objectifs de l'ONU<sup>315</sup>. Le fait que les principes soient encadrés par les Nations-Unies rend le processus crédible et encourage son respect par les ETNs<sup>316</sup>. Chaque année, les entreprises ayant joint le pacte doivent remettre une communication faisant état de leur situation. Si une entreprise néglige de faire pareille communication, elle se retrouve sur une

---

<sup>310</sup> La mission du Pacte mondial est bien définie en ligne : <<https://www.unglobalcompact.org>>.

<sup>311</sup> *Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement*, 12 août 1992, A/CONF.151/26 (Vol. I).

<sup>312</sup> *Convention des Nations-Unies contre la corruption*, 31 octobre 2003, 2349 R.T.N.U. 41.

<sup>313</sup> Laurence BOISSON DE CHARZOURNES et Emmanuelle MAZUYER, « Introduction : le pacte mondial, dix ans après », dans *Le Pacte mondial des Nations Unies, 10 ans après*, Bruylant, coll. CERIC, Bruxelles, 2011, p. 1-6 à la page 3.

<sup>314</sup> Il est possible de prendre connaissance des 10 principes (le 10<sup>e</sup> principe a été ajouté en 2004) sur la page officielle du Pacte Mondial, en ligne : <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>>.

<sup>315</sup> R.-C. DROUIN, *préc.*, note 285 à la page 331.

<sup>316</sup> *Id.* à la page 333.

liste à la mention « non communicating », puis si elle persiste plus d'une année, elle se voit radiée du pacte<sup>317</sup>. Certaines entreprises liées au secteur du cacao ont déjà été expulsées du Pacte pour un tel manquement : Cacao Plus<sup>318</sup>, Cacao Sampaka<sup>319</sup> et Republica del cacao<sup>320</sup>. Il semble toutefois que les grandes multinationales comme Nestlé remplissent avec plus d'ardeurs leurs obligations<sup>321</sup>.

En collaboration avec UNIFEM<sup>322</sup>, le *Pacte mondial* a élaboré les *Principes d'autonomisation des femmes* adoptés en 2010. Ces principes fournissent aux entreprises et au secteur privé des instructions pratiques pour l'atteinte de l'autonomisation des femmes au travail, sur le marché et dans la communauté. Leur but principal est d'aider les entreprises à revoir leurs politiques et leurs pratiques existantes, ou à en établir de nouvelles dans une perspective d'autonomisation des femmes. Ces principes sont adaptés des *Principes de Calvert* lancés en 2004 en tant que premier code de conduite des entreprises visant l'autonomisation et la promotion des femmes<sup>323</sup>.

---

<sup>317</sup> Habib GHERARI, « Le profil juridique et politique du pacte mondial », dans *Le Pacte mondial des Nations Unies, 10 ans après*, Bruylants, coll. CERIC, Bruxelles, 2011, p. 7-32 aux pages 16-17.

<sup>318</sup> Il s'agit d'une entreprise ivoirienne ; GLOBAL COMPACT, *participants*, en ligne : <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/1595-Cacao-Plus.expelled>>.

<sup>319</sup> Il s'agit d'une entreprise espagnole ; GLOBAL COMPACT, *participants*, en ligne : <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/112451-Cacao-Sampaka-SL>>

<sup>320</sup> Il s'agit d'une entreprise de l'Équateur ; GLOBAL COMPACT, *participants*, en ligne : <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/108301-Republica-del-Cacao-Cacaorepublic-Cia-Ltda>>

<sup>321</sup> GLOBAL COMPACT, *Nestlé : communication on progress*, en ligne : <<https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/advanced/328981>>

<sup>322</sup> Le Fond Des Nations-Unies pour la femme est une agence spécialisée associées au Programme des Nations-Unies pour le développement dont la mission est de promouvoir la participation des femmes à la vie économique et politique.

<sup>323</sup> Informations tirées d'ONU FEMMES, en ligne : <<http://www.unwomen.org/fr/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>>. Les principes de Calvert constituent le premier code de conduite dont l'objectif est centré uniquement sur l'autonomisation des femmes. Les principes offrent un cadre aux entreprises afin d'évaluer leurs politiques et de les améliorer.

Malgré sa popularité, le Pacte reste une armature minimale au caractère volontaire caractérisé par l'absence d'un véritable contrôle<sup>324</sup>. La sanction qui est encourue suite au non-respect des principes du Pacte est uniquement politique, puisque les mécanismes de surveillance des activités des entreprises ayant rejoint le *Pacte Mondial* sont sous-développés<sup>325</sup>.

Tous ces documents de responsabilité sociale ont suscité des questionnements de la part des juristes. Ils se sont demandé si leur contenu avait pour objet de compléter les normes existantes, de les remplacer ou bien de permettre aux entreprises de se soustraire au droit déjà applicable<sup>326</sup>. La réponse est que ces documents cherchent à donner un exemple, à inviter les entreprises à suivre leurs principes sans avoir un réel pouvoir coercitif. En somme, Ils donnent une direction. Dans l'ouvrage adapté de sa thèse de doctorante, Marie-Claude Desjardins nous explique que la sanction économique a un important pouvoir sur l'entreprise<sup>327</sup>. De son côté, la professeur Renée-Claude Drouin souligne que la principale faiblesse de ces documents est leur reconnaissance de la primauté de la législation nationale alors qu'il est nécessaire d'encadrer les ETNs de façon internationale en raison, justement, des lacunes des États dans lesquels elles agissent<sup>328</sup>.

---

<sup>324</sup> H. GHERARI, *préc.*, note 317 aux pages 10-15.

<sup>325</sup> A. CLAPHAM, *préc.*, note 291, p. 225.

<sup>326</sup> M.-C. DESJARDINS, *préc.*, note 281, p. 10.

<sup>327</sup> *Id.*, p. 10-11.

<sup>328</sup> R.-C. DROUIN, *préc.*, note 285 à la page 295.

## 1.2. Les initiatives internationales pour le secteur cacaoyer

L'ONU a adopté l'*Accord International sur le Cacao*<sup>329</sup> (AIC) suite à la conférence des Nations-Unies sur le cacao en 2010. La conférence poursuit le travail des précédents accords internationaux sur le cacao de 1972, 1975, 1980, 1986, 1993 et 2001. De nombreux États producteurs étaient représentés à la conférence, dont le Ghana et la Côte d'Ivoire. On y retrouvait aussi certains pays de l'Amérique du sud et de l'Union européenne. Par contre, de grands pays de consommation comme les États-Unis ou le Canada n'y étaient pas<sup>330</sup>. Certaines organisations intergouvernementales ont participé aux délibérations, on peut mentionner l'*Union africaine* et l'*Alliance des pays producteurs de cacao*.

L'AIC se penche surtout sur l'aspect économique du milieu cacaoyer. On note dès le premier article le souci d'accroître les bénéfices pour l'ensemble des parties prenantes et un intérêt pour le développement durable<sup>331</sup>. L'instrument est voué à la qualité du cacao, et couvre ainsi les sujets de la transparence et de la consommation. L'objet de l'AIC est de promouvoir l'économie cacaoyère durable tel que définie au paragraphe 14 de l'article 2 :

**14.** Une économie cacaoyère durable implique une chaîne de valeur intégrée dans laquelle tous les acteurs élaborent et promeuvent des politiques appropriées pour atteindre des niveaux de production, de transformation et de consommation qui sont économiquement viables, écologiquement rationnels et socialement responsables, dans l'intérêt des générations présentes et futures, dans le but d'améliorer la productivité et la rentabilité dans la chaîne de valeur du cacao pour tous les acteurs concernés, en particulier les petits producteurs<sup>332</sup>.

<sup>329</sup> *Accord international sur le cacao 2010*, 25 juin 2010, 2871 R.T.N.U. (entré en vigueur provisoirement le 1<sup>er</sup> octobre 2012 (ci-après, AIC).

<sup>330</sup> CONFÉRENCE DES NATIONS-UNIES SUR LE COMMERCE ET LE DÉVELOPPEMENT, *Liste des États et des organisations représentées à la conférence*, Doc. N.U. TD/COCOA.10/INF.1. (2010).

<sup>331</sup> AIC, art. 1.

<sup>332</sup> *Id.*, art. 2(14).

C'est l'Organisation internationale du cacao (ICCO) fondée lors de l'accord de 1972 qui continue d'assurer la mise en œuvre des dispositions du nouvel accord<sup>333</sup>. Les membres se divisent en deux catégories : membres exportateurs et membres importateurs<sup>334</sup>. Les fonctions de l'ICCO sont essentiellement exercées par le Conseil international du cacao constitué de tous les membres de l'organisation<sup>335</sup>. En résumé, l'ICCO est chargée d'étudier l'économie du cacao, d'en assurer la transparence, de promouvoir la recherche et le développement du marché et de faire la promotion de la consommation du cacao.

L'ICCO est responsable d'initiatives de RSE dans le cadre de l'Agenda mondial du cacao. Elle est, entre autres, initiatrice des Conférences mondiales sur le cacao<sup>336</sup>. La quatrième conférence aura lieu en avril 2018. L'intérêt d'un tel événement est de réunir les acteurs principaux du milieu du cacao de l'ensemble des régions, il s'agit de la plateforme idéale pour discuter de la chaîne de valeurs. C'est d'ailleurs à l'occasion de la première conférence en 2012 que les États ont adopté la *Déclaration d'Abidjan sur le cacao*<sup>337</sup>. Il s'agit d'un document non contraignant exprimant le soutien des signataires de la Conférence mondiale sur le cacao<sup>338</sup>. La conférence regroupe producteurs, coopératives, négociants, exportateurs, transformateurs, fabricants de chocolat, grossistes, pays producteurs, pays consommateurs, organisations

---

<sup>333</sup> *Id.*, art. 3.

<sup>334</sup> *Id.*, art. 4(2)(a)(b).

<sup>335</sup> *Id.*, art. 3(4)(a).

<sup>336</sup> À ne pas confondre avec Conférence des Nations-Unies sur le cacao.

<sup>337</sup> ICCO, *Déclaration d'Abidjan sur le cacao*, 23 novembre 2012, en ligne : <[https://www.icco.org/about-us/international-cocoa-agreements/cat\\_view/57-world-cocoa-conference-2012-abidjan.html](https://www.icco.org/about-us/international-cocoa-agreements/cat_view/57-world-cocoa-conference-2012-abidjan.html)> (ci-après, *Déclaration d'Abidjan*).

<sup>338</sup> La déclaration a été signée symboliquement par plusieurs États dont le Ghana et la Côte d'Ivoire, plusieurs multinationales dont Mars et Mondelez, puis des organisations du milieu du cacao comme la WCF et l'ICI.

gouvernementales, ONG, donateurs, institutions financières et agences d'aide au développement. Ces acteurs s'engagent collectivement à jouer un rôle dans la réponse aux défis du milieu cacaoyer<sup>339</sup>. Les trois premières conférences ont d'ailleurs permis une réflexion marquée sur le développement durable. Il s'agit de l'objet de la Déclaration qui prévoit des engagements à quatre niveaux : gestion stratégique du secteur<sup>340</sup>, durabilité de la production<sup>341</sup>, durabilité de la filière industrielle<sup>342</sup> et durabilité de la consommation<sup>343</sup>.

L'AIC vient surtout encadrer les enjeux économiques liés au secteur du cacao, puis les initiatives de l'ICCO cherchent à construire un milieu durable par le biais d'un dialogue entre les acteurs concernés. À ce sujet, il est possible de s'attarder plus spécifiquement à la place qu'occupe l'ETN au sein de ce dialogue.

## **2. L'entreprise transnationale, ses initiatives et son image**

Outre le positionnement des ETNs dans la mondialisation, on leur attribue un rôle à l'importance croissante au niveau du domaine social et du développement durable. Les initiatives des ETNs cherchent à combler le vide juridique occasionné par les contrats de sous-traitance, contrats qui se substituent au contrat de travail avec le salarié<sup>344</sup>. Cette partie de nos travaux se concentre sur la pratique de l'ETN et sur sa légitimité. Nous allons étudier le pouvoir

---

<sup>339</sup>Déclaration d'Abidjan, art. A.

<sup>340</sup> *Id.*, art. B(a)(b)(c)(d)(e).

<sup>341</sup> *Id.*, art. B(f)(g).

<sup>342</sup> *Id.*, art. B(h).

<sup>343</sup> *Id.*, art. B(i).

<sup>344</sup> R.-C. DROUIN, *préc.*, note 285 à la page 288.

de contrôle des codes de conduite des entreprises pour ensuite nous attarder à la relation entre les initiatives de l'ETN et son positionnement sur le marché.

### 2.1. Le contrôle éthique par le code de conduite, réalité ou illusion

Les codes de conduite reçoivent également les appellations de *code éthique* ou de *charte d'éthique* par les entreprises. Issus du manque d'intervention étatique dans certaines régions du monde et de la pression de certains groupes civils, les codes de conduite sont des instruments adoptés individuellement par les entreprises ou un secteur afin de surveiller la responsabilité sociale tout au long de la chaîne de production. Nous allons d'abord nous attarder au concept même de code de conduite : ce qu'il implique, ses avantages et ses inconvénients. Nous traiterons ensuite des effets des codes au sein de la chaîne d'approvisionnement pour finalement étudier leur impact sur les questions liées au genre.

#### 2.1.1. *Le code de conduite : un outil mal exploité*

Un code de conduite est un instrument par lequel une entreprise exprime son intention de se comporter selon des principes éthiques établis, des standards des droits de la personne et d'autres critères à caractère social<sup>345</sup>. Au sujet de l'atteinte de la durabilité (Sustainability) pour l'ETN, la doctrine identifie trois objectifs opérationnels : augmentation de l'efficacité, la

---

<sup>345</sup> *Id.* à la page 299.

réduction du risque et l'innovation<sup>346</sup>. C'est à l'objet de réduction du risque que répond le code de conduite qui établit une certaine marge à suivre pour les sous-traitants.

L'OCDE souligne qu'un code de conduite doit définir clairement les attentes des multinationales quant au comportement responsable que leurs fournisseurs doivent adopter<sup>347</sup>. Le code doit permettre d'établir à l'intention de la sous-traitance des lignes directrices et des orientations indiquant la conception de l'ETN du comportement responsable. L'ETN est également tenue de suivre elles-mêmes les lignes directrices dont elle se dote. L'instrument permet ainsi d'indiquer les attentes de l'entreprise à l'égard des fournisseurs dans le cadre de la relation commerciale<sup>348</sup>.

L'OCDE, dans son rapport annuel concernant les Principes directeurs, mentionne toutefois que les conséquences du non-respect des codes de conduites peuvent varier de façon considérable. Un mécanisme de suivi ou d'audit peut être mis en place afin de déterminer si les fournisseurs répondent aux attentes de l'entreprises en matière de comportement responsable. L'entreprise peut aussi demander une simple autoévaluation de la part de ses sous-traitants. L'OCDE tire pour constat que les résultats sont variables et dépendent de la volonté de l'entreprise. Les mesures de réparations dans un cas de non-respect d'un code de conduite peuvent être de plusieurs ordres. L'entreprise peut, par exemple, choisir d'élaborer un nouveau

---

<sup>346</sup> Mark PAGELL et Zhaohui WU, « Chapter 15: Business Implications of Sustainability Practices in Supply Chains », dans *Improving Social and Environmental Performance in Global Supply Chains*, 4, coll. SSSCM, Suisse, Springer, 2017, p. 339-353 à la page 340, en ligne : <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-29791-0.pdf>.

<sup>347</sup> OCDE, *Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales : La responsabilité des entreprises : renforcer un instrument unique*, Éditions OCDE, 2011, p. 187.

<sup>348</sup> *Id.*

plan d'action progressif pour corriger la situation ou elle peut mettre un terme à ses relations avec ledit fournisseur contrevenant. La mesure choisie est relative à la situation et dépend uniquement de l'entreprise<sup>349</sup>. Par exemple, Nestlé possède un code de conduite s'adressant spécifiquement à ses fournisseurs, mais ce dernier ne crée qu'une obligation de signalement de violation par le fournisseur lui-même. Le fournisseur doit également remplir un formulaire qui confirme qu'il ait pris connaissance du contenu du code de conduite. Le code ne prévoit toutefois pas de sanctions dans le cas d'une violation<sup>350</sup>. L'entreprise Mondelez a également un code de conduite centré sur le contrôle éthique. Le principe numéro 3 du code est intitulé « treat people fairly ». Il s'agit du seul principe qui réfère directement aux droits humains. Mondelez affirme ainsi qu'elle conduit ses activités sans discrimination et selon l'égalité des chances. Pourtant, lorsqu'on se réfère au contenu du code, il n'est pas clair que des sanctions soient prévues<sup>351</sup>.

L'une des critiques les plus importantes au sujet du code de conduite comme instrument de RSE est qu'il s'agit d'un « self-service normatif »<sup>352</sup>. Le terme réfère au fait que l'entreprise crée elle-même les normes et leur mécanisme de contrôle. Non seulement les suivis peuvent s'avérer lacunaires, mais le mécanisme entier est fondé sur les règles du marché. Selon cette critique, le manque de transparence de l'ETN et l'absence d'obligation externe dans la structure

---

<sup>349</sup> *Id.*

<sup>350</sup> NESTLÉ, *Code de conduite pour les fournisseurs de Nestlé*, décembre 2013, Vevey, Suisse, p.5, en ligne : <<https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/suppliers/supplier-code-french.pdf>>.

<sup>351</sup> MONDELEZ INTERNATIONAL, *The Mondelez international Code of Conduct*, p.6, en ligne : <<https://www.mondelezinternational.com/~media/MondelezCorporate/uploads/downloads/EmployeeCodeOfConduct.pdf>>.

<sup>352</sup> R.-C. DROUIN, *préc.*, note 285 à la page 307.

des codes engendre une efficacité relative du code en tant qu'instrument de régulation. Également, les partenaires sociaux sont rarement invités dans le cadre de la rédaction<sup>353</sup>.

Malgré ce qui précède, l'adoption d'un code par l'entreprise a le pouvoir d'engendrer certains bénéfices. La publicité négative est une menace pour certaines entreprises et la crainte d'un mouvement de la société civile peut entraîner le respect des codes éthiques par les entreprises. Nous en traiterons davantage au titre 2.2. L'adoption d'un tel instrument d'autorégulation par la multinationale amène également une plus grande prévisibilité quant à son action et la gestion des risques<sup>354</sup>.

Certains auteurs, tel que Dr. Stephanie Barrientos soulignent la nécessité d'analyser la portée des codes de conduite au regard de la dynamique de production globale pour bien en saisir les nuances<sup>355</sup>. Les constats posés par l'auteure l'ont été dans le cadre d'une étude d'évaluation pour la UK Ethical Trading Initiative, mais peuvent s'appliquer dans un ordre plus général. L'étude montre que les codes peuvent avoir des effets positifs sur les conditions des travailleurs, mais qu'ils sont inadéquats dans le cas des travailleurs plus vulnérables comme les travailleurs occasionnels ou les travailleurs sous contrats<sup>356</sup>. Dans plusieurs pays et secteurs, la majorité des travailleurs de ces groupes sont des femmes<sup>357</sup>. L'étude démontre les faiblesses

---

<sup>353</sup> Emilie DEHERMANN-ROY et Jacques IGALENS, « Les codes de conduite : une existence légitime, une efficacité contestable », (2005) *Revue de gestion des ressources humaines* 54.

<sup>354</sup> R.-C. DROUIN, *préc.*, note 285 à la page 301.

<sup>355</sup> Stephanie BARRIENTOS, « Contract Labour: The "Achilles Heel" of Corporate Codes in Commercial Values Chains », (2008) 39-6 *Development and Change* 977, 978.

<sup>356</sup> *Id.*, 978-980.

<sup>357</sup> Rhys Owen JENKINS, Ruth PEARSON et Gill SEYFANG, *Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, London, Earthscan, 2002, p. 55, en ligne :

d'un système privé d'inspection au travail. L'auteure souligne par contre le changement des mentalités notamment dans le secteur de l'agroalimentaire en raison du consommateur à la fin de la chaîne. Malgré un important pouvoir économique, certaines ETNs sont vulnérables aux campagnes médiatiques et à l'image de la marque<sup>358</sup>. Le code peut à ce moment être un instrument de régulation important pour la gestion de l'image de l'ETN et par conséquent avoir des effets significatifs sur les droits des travailleurs.

### 2.1.2. *La régulation de la chaîne des valeurs*

L'effet négatif de cette situation est le fait que ce sont les sous-traitants qui se retrouvent à répondre à la demande éthique. C'est pourquoi la main d'œuvre engagée est souvent occasionnelle ou contractuelle chez les producteurs. Il s'agit d'une alternative pour se défaire de cette charge puisque la mobilité de cette catégorie de travailleurs réduit la responsabilité du producteur à leur égard.<sup>359</sup> Malgré tout, combiné à une action plus soutenue de l'ETN tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, le code de conduite peut permettre d'encourager les sous-traitants et les producteurs à suivre une pratique durable et éthique.

Les ETNs ont la possibilité d'agir positivement sur leur chaîne d'approvisionnement en suivant trois objectifs. Le premier est celui de la traçabilité, qui signifie que l'entreprise doit être en mesure de tracer le point d'origine du produit utilisé. Le second est critère de la visibilité :

---

<<https://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=laiG6blnbNgC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Corporate+Responsibility+and+Labour+Rights:+Codes+of+Conduct+in+the+Global+Economy&ots=D-IXfErLn-&sig=RxZsta6kH-tmaXohtpRBokf2O78#v=onepage&q=female&f=false>>.S. BARRIENTOS, préc., note 380, 978.

<sup>358</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 355, 981.

<sup>359</sup> *Id.*, 982.

l'ETN doit être en mesure d'accéder à de l'information sur les performances sociales, environnementales et éthiques de ses sous-traitants ou de ses fournisseurs. Finalement, pour le troisième critère, l'ETN doit établir des mécanismes de surveillance. Elle est donc tenue d'examiner le respect des droits fondamentaux au travail par ses fournisseurs ou d'autres critères éthiques.<sup>360</sup>

Au surplus de ces critères pour une chaîne d'approvisionnement dite « sustainable », l'ETN doit être en mesure de répondre convenablement à toute violation des obligations qu'on retrouve dans ses codes de conduite ou dans la législation du pays d'implémentation. L'ETN n'a toutefois pas l'obligation de mettre un terme au contrat<sup>361</sup>. L'entreprise va généralement opter pour la solution qui lui cause moins d'inconvénients.

En ce qui concerne les petits producteurs locaux, les mesures à être prises doivent être souples et adaptées au contexte d'exploitation. Dans le cas contraire, c'est un lourd fardeau qui est déposé sur les épaules des producteurs. C'est pourquoi l'ETN doit travailler à construire la capacité de ses producteurs. D'où l'importance de la « Shared value chain strategies ». L'ETN qui augmente la valeur de création dans la communauté, qui travaille à son développement bénéficiera à moyen et à long terme de retombées financières positives<sup>362</sup>. Finalement, l'ETN

---

<sup>360</sup> Hau L. LEE et Sonali V. RAMMOHAN, « Chapter 20: Improving Social and Environmental Performance in Global Supply Chains », dans *Improving Social and Environmental Performance in Global Supply Chains*, 4, coll. SSSCM, Suisse, Springer, 2017, p. 339-464 à la page 442.

<sup>361</sup> *Id.* à la page 443.

<sup>362</sup> *Id.* à la page 243.

doit travailler à sensibiliser et à motiver son réseau de fournisseurs à d'adopter des pratiques responsables dans leur propre réseau par le biais d'un code de conduite réaliste et juste<sup>363</sup>.

### 2.1.3. *L'influence réduite sur le genre*

Les travailleuses demandent certaines adaptations qui devraient idéalement être incluses dans les codes de conduites des entreprises<sup>364</sup>. Les codes de conduites sont adoptés en s'inspirant de normes internationales comme la *Social Accountability 8000* (SA8000) ou la *Ethical Trading Initiative* (ETI). Nous avons vu que les codes ont pour objet initial d'influencer les intermédiaires de la chaîne de production. On remarque toutefois que l'effet des codes tend à s'amenuiser et à faire disparaître purement et simplement certaines étapes dans la chaîne de valeurs où sont localisés les travailleurs les plus pauvres jusqu'à conduire au licenciement de ces travailleurs<sup>365</sup>.

La problématique est que les codes de conduite ne prennent pas en compte les travailleurs de l'économie informelle. On note une opportunité pour les ETNs de modifier leur code de conduite dans la lignée des bonnes pratiques émergentes<sup>366</sup>. En d'autres mots, elles doivent

---

<sup>363</sup> *Id.*

<sup>364</sup> R. O. JENKINS, R. PEARSON et G. SEYFANG, *préc.*, note 357, p. 17.

<sup>365</sup> Naila KABEER, « Emploi informel, initiatives syndicales et genre », dans *Femmes, économie et développement. De la résistance à la justice sociale*, Toulouse, ERES, 2011, p. 255-287 à la page 255, en ligne : <<https://www.cairn.info/femmes-economie-et-developpement--9782749212982-page-255.html>> (consulté le 8 novembre 2017).

<sup>366</sup> Une bonne pratique émergente, sans être une pratique exemplaire réfère à une pratique nouvelle, mais surtout novatrice et prometteuse. Dans notre cas, on réfère à des pratiques qui prennent en compte le genre et qui ont déjà démontré un certain effet. Une pratique émergente n'est pas fermement établie, mais on devine déjà ses effets positifs.

prendre en compte des données ventilées par le sexe et les introduire dans leurs relations avec leurs partenaires d'affaires.

Le groupe Oxfam s'est intéressé à savoir si les codes de conduite parviennent à atteindre les travailleuses du domaine de l'horticulture<sup>367</sup> en Afrique. À ces fins, les chercheurs se sont attardés à la relation entre la chaîne d'approvisionnement dans le milieu de l'horticulture, les mécanismes d'emploi des producteurs africains, et le processus de mise en œuvre des codes de conduite dans une perspective du genre. Leur questionnement était de savoir si à lui seul le code de conduite avait le pouvoir d'améliorer les conditions de travail pour tous les travailleurs, en incluant les travailleurs marginalisés<sup>368</sup>. Les conclusions des études menées offrent une réponse négative à la question de départ. Malgré tout, les recherches permettent de conclure qu'une approche selon le genre au sein de la chaîne des valeurs (Gender value-chain approach) peut engendrer certains bénéfices.

Le principe derrière cette approche est que l'économie n'est pas neutre du point de vue du genre et qu'il est nécessaire de considérer à la fois les activités orientées vers le marché et les activités liées à l'économie reproductive<sup>369</sup>. Le constat est que très peu de codes de conduite mentionnent des questions d'importance spécifique pour la femme ou les questions de discrimination en fonction du genre<sup>370</sup>. Pourtant, les femmes dans le domaine de l'horticulture

---

<sup>367</sup> Branche de l'agriculture comprenant la culture des légumes, des fleurs, des arbres et des arbustes fruitiers et d'ornement.

<sup>368</sup> Anne TALLONTIRE, Catherine DOLAN, Sally SMITH et Stephanie BARRIENTOS, « Reaching the Marginalised? Gender Value Chains and Ethical Trade in African Horticulture », (2005) 15-3/4 *Taylor Francis Ltd En Faveur D'Oxfam GB* 559.

<sup>369</sup> *Id.*, 563.

<sup>370</sup> *Id.*, 564.

constituent la majeure partie des travailleurs non permanents. Malgré l'adoption de codes par les entreprises, on ne remarque pas d'amélioration des conditions de travail des travailleuses ou des travailleurs du secteur informel. Le groupe Oxfam souligne que, pour être efficace, la mise en œuvre des codes doit faire suite à la consultation de ce groupe de travailleurs. Plutôt que d'avoir une approche ponctuelle et instantanée, le code de conduite, pour avoir des effets, doit être à l'origine d'une initiative multipartite locale puisque les questions liées au genre sont souvent ancrées dans les pratiques locale et culturelles.<sup>371</sup>

Finalement, le code de conduite n'est pas un outil parfait qui a vocation à régler toutes les questions des droits de l'homme ou du travail au sein de la chaîne de production. Toutefois, il s'agit d'un instrument dont les effets sont plus près des travailleuses que les instruments de droit international qui s'adressent davantage aux États.

## 2.2.La relation entre l'ETN, ses initiatives et le marché

Au cours des dernières années, les multinationales de l'industrie du chocolat ont compris l'importance du développement durable et social, puis son impact économique. Les autres acteurs du secteur chocolatier croient qu'il est maintenant temps d'ouvrir les yeux sur la condition de la femme et de s'attarder sur les bénéfices que l'entreprise et les producteurs peuvent en tirer<sup>372</sup>. En 2015, on évaluait que les ETNs acheteuses de cacao avaient les capacités de former trois fois plus de travailleuses du cacao qu'elles ne le font présentement, et ce, sans

---

<sup>371</sup> *Id.*, 568.

<sup>372</sup> H.-Y. SHAPIRO et E. ROSENQUIST, *préc.*, note 16, 458.

porter atteinte à leurs bénéfiques<sup>373</sup>. Cette section de notre étude cherche à illustrer l'apport potentiel des ETNs dans l'amélioration des conditions de travail des femmes dans le secteur du cacao. Nous allons aborder la question des bénéfiques liés à la prise en compte du genre pour l'entreprise, puis nous allons illustrer nos propos par une étude de cas de l'entreprise Nestlé.

### 2.2.1. *Les bénéfiques d'une prise en compte du genre*

À l'heure actuelle, il est possible de constater une pression toujours plus accrue sur les épaules du secteur privé plutôt que sur les États<sup>374</sup>. Les entreprises transnationales doivent prendre en compte les préoccupations des consommateurs. On réfère au principe d'audit social pour expliquer cette formule qui met le pouvoir de régulation entre les mains du citoyen consommateur. Ce phénomène est expliqué ainsi par des auteurs français dont le champ d'expertise est celui de la RSE :

« Le risque de controverses, de campagnes médiatiques sur des thèmes sensibles comme ceux des Droits de l'homme ou des atteintes à l'environnement, est perçu par les dirigeants comme de vraies menaces pour la réputation et l'attractivité de leur entreprise. Une réputation endommagée nécessite de nombreuses années pour se reconstruire et coûte énormément d'argent.<sup>375</sup>»

Par exemple, Nike a perdu 35 % de son chiffre d'affaires l'année ayant suivi la révélation de l'emploi d'enfants dans la fabrication de chaussures en Asie. La réputation de Nike a également subi d'importantes pertes suite à une série de reportages sur la sous-traitance en Malaisie en

<sup>373</sup> A. FOUTAIN et F. HÜTZ-ADAMS, *préc.*, note 2, 27.

<sup>374</sup> S. BARRIENTOS, *préc.*, note 355, 379.

<sup>375</sup> Martine COMBEMALE et Jacques IGALENS, « L'audit social de la responsabilité sociale de l'entreprise », (2012) 2e éd. *Que Sais-Je* 75, 90.

2010<sup>376</sup>.

Ainsi, le premier avantage d'une action responsable dirigée vers les travailleuses du milieu de la cacaoculture est le renforcement positif de l'image de la marque des fabricants<sup>377</sup>. Le fait d'initier des projets en faveur des productrices marginales offre un angle très intéressant au niveau du *marketing*. Les références éthiques ont des effets de plus en plus marqués sur les consommateurs et leurs choix. Si les actions de responsabilité sociale peuvent avoir un effet positif sur la perception du consommateur, le contraire est aussi vrai. Des chercheurs ont démontré que le fait de décrire une entreprise comme enfreignant certains principes sociaux génère une attitude négative des consommateurs à leur égard, et ce, peu importe la qualité de leurs produits<sup>378</sup>. Les consommateurs voient leur confiance se dégrader face à une entreprise qui se fait accuser d'activités non-responsables<sup>379</sup>. Une bonne image de pratiques éthiques peut ainsi influencer les choix des consommateurs, mais surtout, une publicité négative a des effets marqués sur l'attitude du consommateur face à une marque ou une entreprise<sup>380</sup>. Le lien entre la réputation et la RSE n'est pas encore établi de façon claire par les chercheurs dans le domaine du marketing et de la gestion. Toutefois, certains auteurs affirment que la RSE est une dimension intrinsèque de la réputation<sup>381</sup>.

---

<sup>376</sup> *Id.*,

<sup>377</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, 22.

<sup>378</sup> Béatrice PARGUEL et Florence BENOÎT-MOREAU, *Communication sociétale et capital-marque*, Aix-les-Bains, France, Congrès International de l'AFM, 2007, p. 7, en ligne : <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00145919/document>> citant Valerie S. FOLKES et Michael A. KAMINS, « Effects of information about firms' ethical and unethical actions on consumers' attitudes », (1999) 8-3 *Journal of Consumer Psychology* 243.

<sup>379</sup> B. PARGUEL et F. BENOÎT-MOREAU, *préc.*, note 367, p. 7.

<sup>380</sup> *Id.*

<sup>381</sup> Karen E. SCHNIETZ et Marc J. EPSTEIN, « Exploring the financial value of a reputation for corporate social responsibility during a crisis », (2005) 7-4 *Corporate Reputation Review*, 327.

La prise en compte du genre dans les initiatives des entreprises peut ainsi devenir un enjeu stratégique. Les acteurs du milieu du cacao croient qu'une action en ce sens, axée plus spécialement sur la femme, permet d'améliorer et de maintenir la qualité de la production. Le soutien aux productrices permettrait également de solidifier et d'agrandir la base d'approvisionnement. Le fait d'investir dans une main d'œuvre déjà présente et en grand nombre peut renforcer l'accès à un cacao de qualité pour l'industrie<sup>382</sup>.

Les transnationales liées à la culture du cacao bénéficient ainsi d'avantages commerciaux lorsqu'ils adoptent une image verte, une image sociale ou bien une image dirigée vers la promotion de l'égalité des sexes. Certaines leçons peuvent être tirées du milieu du café. On peut notamment penser à l'entreprise *Starbucks* qui en 2008 a conduit des recherches qui ont révélé que ses clients étaient fortement intéressés par les conditions éthiques régissant les rapports de production des produits de l'entreprise. En réponse à ces résultats, l'année suivante, *Starbucks* a débuté un projet expérimental, une initiative visant à ce qu'une certaine gamme de ses produits soit issue de la production de groupements de femmes au Kenya et au Rwanda. Ces deux initiatives ont reçu une étonnante réponse positive dans les médias et au sein de la clientèle<sup>383</sup>.

Le cacao étant également utilisé pour certaines boissons de l'entreprise, Starbucks a lancé en 2007 un projet expérimental fondé sur des directives d'achats responsables portant le titre de

---

<sup>382</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, 26.

<sup>383</sup> *Id.*, 22.

« Pratiques d'achat du Cacao »<sup>384</sup>. Le projet s'est conclu en 2010 et les résultats se sont avérés prometteurs. Les pratiques initiées par le programme cherchent à vérifier la chaîne d'approvisionnement des fèves de cacao utilisées dans la composition des boissons par le biais d'un contrôle indépendant, celui de la *Scientific Certification System* (SCS).

Par ailleurs, il semble que le consommateur soit prêt à payer pour la prime équitable, contrairement à d'autres prime comme celle de type biologique. Nous étudierons plus précisément le mécanisme de certification équitable à la section 3, mais on peut déjà mentionner que la prime équitable peut être une stratégie de marketing très efficace<sup>385</sup>. Par exemple, dans le domaine du café, des chercheurs se sont attardés sur l'impact des labels dans les choix de consommation. Les résultats sont à l'effet que le label du commerce équitable est le second critère de consommation de café après la marque et le goût qui arrivent tous les deux à égalité<sup>386</sup>. Les recherches menées auprès d'un échantillon d'individus ont démontré que 65% des consommateurs sont prêts à payer un surplus de 10% pour faire l'achat d'un café équitable<sup>387</sup>. Une révision de 13 recherches sur la volonté du consommateur à payer un surplus arrive à la même conclusion. Le consommateur est enclin à investir 10% de plus pour un produit fabriqué ou produit dans des conditions durables alors qu'il s'attend à un rabais ou à un prix moindre pour un produit issu de conditions précaires<sup>388</sup>. La RSE peut être un facteur de progrès et de

---

<sup>384</sup> Des Informations plus précises sur le programme sont disponibles sur la page de l'entreprise, en ligne : <<https://fr.starbucks.ca/responsibility/sourcing/cocoa>>.

<sup>385</sup> Dora KALLELL, *Le comportement d'achat du consommateur quant aux produits équitables: cas du café équitable*, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2007, p. 20, en ligne : <<http://www.archipel.uqam.ca/7394/>> (consulté le 29 octobre 2017). Référant aux études menés par les chercheurs Maria L. Loureiro et Justus Lotade.

<sup>386</sup> *Id.*

<sup>387</sup> *Id.*, p. 21. Référant à DE PELSMACKER, Patrick ; Liesbeth DRIESEN et Glenn RAYP, «Are Fair Trade labels good business ? Ethics and coffee buying intentions». Working Paper, Ghent University, 2003.

<sup>388</sup> H. L. LEE et S. V. RAMMOHAN, *préc.*, note 360 à la page 241.

compétitivité pour la transnationale. À ce sujet, il est pertinent de s'attarder aux projets de coopération de l'entreprise Nestlé.

### 2.2.2. *L'exemple de Nestlé*

Nestlé est un bon exemple d'ETN qui profite des initiatives de RSE afin de contribuer à l'image de certaines de ses marques. L'implication de l'entreprise dans les communautés cacaoyères a mené à des résultats positifs pour nombreuses travailleuses du secteur.

La maxime de Nestlé est « Creating Shared Value » (CSV). L'entreprise conduit ses activités dans le but de créer de la valeur pour ses actionnaires et pour la communauté. Le concept CSV implique le respect des lois, des principes de Nestlé et des codes de conduite développés par Nestlé<sup>389</sup>. En février 2012, Nestlé a été la première entreprise du secteur de l'agroalimentaire à conclure un partenariat avec la FLA en vue d'améliorer les conditions de travail au sein de sa chaîne d'approvisionnement en Côte d'Ivoire. Des experts de la FLA se sont rendus en Côte d'Ivoire afin de dresser un portrait du *Cocoa Plan de Nestlé* (NCP). La FLA s'est ainsi rendue chez sept fournisseurs, 20 coopératives, deux unions de coopératives et 87 exploitations cacaoyères. Les experts de la FLA ont ainsi enquêté sur les chaînes d'approvisionnement traçables et non traçables du plan de Nestlé. Ils ont visité des coopératives et des cultivateurs de cacao certifiés et non certifiés. Au total, près de 500 entretiens ont été

---

<sup>389</sup> *Id.* à la page 459.

conduits auprès de cultivateurs et d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement. Les enquêtes menées ont permis des discussions avec les communautés locales<sup>390</sup>.

La FLA a conclu qu'en raison de l'influence de l'entreprise et du volume de fèves achetées, Nestlé est bien positionnée pour avoir des effets positifs sur les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement. Cette année-là, les recommandations ont surtout porté sur les domaines du travail des enfants, du travail forcé, de la santé et de la sécurité, de la discrimination et de la rémunération. Nestlé s'est alors engagée à respecter les normes associées à ces domaines et à éradiquer le travail des enfants de sa chaîne d'approvisionnement. À chaque année depuis 2013, la FLA conduit des audits au sein de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise par l'entremise du programme « The FLA Independent External Monitoring » (IEM) dans le but d'évaluer son partenariat.

Toujours en coopération avec la FLA, en 2014, l'entreprise a réussi à dresser un tableau complet du rôle des agricultrices dans sa chaîne des valeurs<sup>391</sup>. Le constat était que les agricultrices ont un rôle de premier ordre dans la culture du cacao, mais que leur travail est souvent non reconnu<sup>392</sup>. Au terme de l'évaluation menée par la FLA, l'organisation a recommandé certaines actions à petit et moyen termes à Nestlé afin de favoriser les conditions de travail des travailleuses de sa chaîne d'approvisionnement<sup>393</sup>. L'organisation conseille

---

<sup>390</sup> NESTLÉ, *Plan d'action de Nestlé sur l'approvisionnement responsable en cacao en Côte d'Ivoire*, Document d'informations, 2012, p. 1, en ligne : <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2742&context=globaldocs> (consulté le 20 octobre 2017).

<sup>391</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *préc.*, note 64.

<sup>392</sup> *Id.*, 3.

<sup>393</sup> *Id.*, 32.

notamment à l'ETN de prendre des mesures pour que les coopératives encouragent et assurent des qualités d'emplois égalitaires à leurs travailleurs et leurs travailleuses. Selon la FLA, Nestlé devrait également enregistrer les exploitations de cacao au nom du producteur et de son épouse. L'entreprise devrait aussi s'assurer que les travailleuses participent aux ateliers et programmes de formations qu'elle met en place.<sup>394</sup>

Suite à cette évaluation de la FLA, Nestlé a mis à jour son plan visant la responsabilisation des femmes dans sa chaîne d'approvisionnement. En 2015, le nombre de femmes supervisant les pépinières du *Cocoa Plan* est passé de 3 à 23%. Nestlé exploite 32 pépinières au pays<sup>395</sup>. Le plan d'actions de Nestlé qui en a résulté est fondé sur trois piliers : la promotion de l'offre de chances égales, l'écoute des femmes et l'augmentation de leurs revenus<sup>396</sup>. Pour Nestlé, la remise en question des perceptions concernant les emplois des femmes dans la chaîne d'approvisionnement du cacao est une dimension importante de son action responsable et de celle de ses partenaires. En janvier 2015, Nestlé avait d'ailleurs annoncé son désir d'appliquer son plan d'action relatif aux femmes cultivant le cacao au Ghana au milieu de l'année 2016. On ne retrouve pas encore de résultats à ce sujet.

En 2016, la FLA a conduit un nouvel audit indépendant (IEM). La portion de la chaîne d'approvisionnement qui est couverte par le mécanisme de vérification est toujours celle

---

<sup>394</sup> *Id.*, 32-34.

<sup>395</sup> Informations mises à jour sur le site de l'entreprise :

<<https://www.corporate.nestle.ca/fr/media/newsandfeatures/femmes-cacao-et-responsabilites>>.

<sup>396</sup> NESTLÉ, *Nestlé Action Plan on Women in the Cocoa Supply Chain (Update 2014)*, Nestlé, 9 juillet 2014, en ligne :

<[https://www.corporate.nestle.ca/asset-](https://www.corporate.nestle.ca/asset-library/documents/nestle%20action%20plan%20on%20women%20july%202014.pdf)

[library/documents/nestle%20action%20plan%20on%20women%20july%202014.pdf](https://www.corporate.nestle.ca/asset-library/documents/nestle%20action%20plan%20on%20women%20july%202014.pdf)> (consulté le 2 novembre 2017).

desservie par le NCP. De septembre 2016 à janvier 2017, les évaluateurs externes de la FLA ont procédé à des évaluations indépendantes de 280 exploitations dans 14 collectivités appartenant à cinq coopératives approvisionnant l'entreprise. L'une de ces coopératives a été évaluée en 2014 et les quatre autres ont été sélectionnées au moyen d'un échantillonnage aléatoire stratifié tenant compte de critères tels que l'emplacement, la participation au NCP et la présence d'un système de suivis et de contrôle du travail des enfants<sup>397</sup>. La FLA a notamment trouvé des améliorations en comparaison aux deux années précédentes quant à la mise en œuvre du « FLA Workplace Code of Conduct ». Les auditeurs ont annoncé un nombre inférieur d'enfants sur les exploitations et une plus grande sensibilisation face aux codes de bonnes pratiques au sein des agriculteurs<sup>398</sup>.

On peut conclure que le plan d'action de Nestlé démontre une préoccupation pour le travail des enfants et cherche à responsabiliser les femmes dans la chaînes d'approvisionnement de la Côte d'Ivoire. L'entreprise est initiatrice d'autres programmes au sein de pays impliqués dans sa chaîne d'approvisionnement. Le projet en Côte d'Ivoire est d'intérêt en raison du partenariat avec la FLA. Également, le projet agit directement sur les premiers maillons de la chaîne des valeurs. Le partenariat avec la FLA donne une meilleure crédibilité aux initiatives de l'entreprise. Aussi, la publicité des rapports de la FLA entraîne une pression pour Nestlé de prendre en compte les recommandations de l'organisme. Du côté de Nestlé, l'image responsable

---

<sup>397</sup> FAIR LABOR ASSOCIATION, *Independent external monitoring of Nestlé's cocoa supply chain in Côte d'Ivoire: 2016*, Executive summary, FLA, 2017, p. 2, en ligne : [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/october\\_2017\\_nestle\\_executive\\_summary.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/october_2017_nestle_executive_summary.pdf) (consulté le 21 octobre 2017).

<sup>398</sup> *Id.*, p. 1.

lui est bénéfique. Par exemple, sa marque de commerce Kit-kat est devenue la première marque mondiale de confiserie provenant à 100% de cacao certifié<sup>399</sup>.

En conclusion, le code de conduite est un instrument souple et son caractère non étatique offre certains avantages. Si les ETNs font preuve de bonne volonté, elles ont le pouvoir de modifier la couleur de la chaîne d'approvisionnement. Toutefois, tel que le souligne Patrick Itschert, le code de conduite est un mécanisme de contrôle qui prend une photo à un moment T, mais qui ne capte pas toujours la réalité, ni un portrait réel et complet de la situation<sup>400</sup>. Certains auteurs vont même jusqu'à affirmer que le code de conduite peut être une tentative d'esquiver les obligations découlant du droit étatique par les ETNs<sup>401</sup>. Nous croyons plutôt que le code peut être un instrument ayant des effets sur les conditions de travail dans le secteur du cacao s'il est construit de façon à s'adresser aux producteurs, mais qu'il ne s'agit pas d'un document aussi puissant qu'une législation efficace. Pour avoir des effets concrets sur les travailleuses du cacao, les entreprises doivent joindre leurs actions à celles d'autres acteurs.

---

<sup>399</sup> Informations disponibles sur la page de Nestlé réservée à son implication dans la communauté, en ligne : <<http://www.nestle.com/csv/communities/nestle-cocoa-plan>>.

<sup>400</sup> Patrick ITSCHERT, « Chapitre VIII: Multinationales et dialogue social; pour un renforcement mutuel », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 187-193 à la page 191.

<sup>401</sup> Marie-Claude DESJARDINS, « Les instruments de RSE en tant que passerelle entre les textes normatifs et la réalité: l'exemple de la certification équitable », dans *La Responsabilité sociale des entreprises: pratiques et impacts*, Éditions Publibook Université, Paris, France, 2014, p. 143-162 à la page 146, en ligne : <[https://books.google.ca/books?id=AhIcBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ca/books?id=AhIcBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)>.

### 3. L'action multipartite pour la viabilité de l'industrie cacaoyère

La multiplication des codes de conduites et des initiatives de RSE de la dernière décennie est parvenue à mettre en place certaines avancées surtout dans les domaines de santé et sécurité au travail, puis de lutte contre le travail des enfants. Toutefois, d'autres domaines comme les droits syndicaux, le travail décent ou l'égalité des sexes restent difficilement touchés par le progrès<sup>402</sup>. Les intérêts de nombreux acteurs sont pourtant concernés sur la question de la viabilité future du cacao. Il est pertinent de s'intéresser à l'interdépendance des acteurs du milieu du cacao pour une prise en compte effective du traitement selon le genre. Cette partie cherche à illustrer le rôle des différents intervenants dans la chaîne des valeurs du cacao. À cette fin, nous traiterons des rôles des organes de certification, des coopératives et du rôle régulateur des États d'origine des entreprises transnationales.

#### 3.1.L'incidence des organismes de certification

La certification trouve sa source dans les pressions des consommateurs et dans le besoin d'assurance et de garantie concernant la qualité sociale ou environnementale du produit consommé<sup>403</sup>. Depuis le début des années 2000, le processus a pris de l'ampleur et les groupes du secteur agroalimentaire de même que les négociants ont été forcés de mettre en place des stratégies commerciales d'approvisionnement certifié. Le milieu du cacao a pour objectif l'atteinte de la totalité des importations en cacao certifié d'ici 2020 ou 2025<sup>404</sup>. Ce projet est

---

<sup>402</sup> P. ITSCHERT, *préc.*, note 400 à la page 191.

<sup>403</sup> Michel CAPRON et Françoise QUAIREL-LANOIZELÉE, « L'instrumentation de la RSE », (2016) 3e éd. 91-112, par. 20.

<sup>404</sup> Seydou OUATTARA, « Enjeux de la certification du cacao produit en Côte d'Ivoire », (2015) 2-2 *RCGT* 43, 43.

louable, mais peut toutefois poser problème pour les cacaoculteurs qui ne seront pas en mesure de répondre aux critères imposés<sup>405</sup>.

En 2014, en Côte d'Ivoire, on évaluait que plus de 900 000 tonnes du cacao produit était certifié soit par Fairtrade, Organic, UTZ ou Rainforest Alliance<sup>406</sup>. Il est à noter que les producteurs ont souvent plus d'une certification, ce qui peut influencer sur les statistiques recueillies. Les données de l'année 2015 avancent que le taux de cacao certifié correspond à seulement 5% du volume total commercialisé dans le monde, soit, ce qui correspond à 21% de la production annuelle pour la Côte d'Ivoire<sup>407</sup>. Afin d'évaluer les effets des initiatives de certification dans la chaîne des valeurs du cacao, nous allons en définir le mécanisme, nous nous attarderons ensuite à la question « équitable » avant de conclure sur la notion de prix juste induite par le commerce équitable.

### *3.1.1. Les composantes du mécanisme de certification*

La certification se définit comme l'attestation de conformité d'une entité à des normes par un organisme tiers. L'objectif de la certification dans le milieu du cacao est l'atteinte d'une production dans le respect du développement durable et des droits humains. Le processus implique plusieurs niveaux.

---

<sup>405</sup> *Id.*, 44.

<sup>406</sup> F. HÜTZ-ADAMS, C. HUBER, I. KNOKE, P. MORAZÀN et M. MÜRLEBACH, *préc.*, note 19, p. 26.

<sup>407</sup> S. OUATTARA, *préc.*, note 404, 44.

Tout d'abord, un organisme de normalisation qui crée les normes de référence. La norme la plus connue en matière de responsabilité des entreprises est l'ISO 26000. Cette norme issue de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) présente des lignes directrices pour tous types d'organisations cherchant à formaliser une démarche de responsabilité sociétale ou sociale.

Ensuite, l'organisme de certification reconnu évalue si le demandeur (producteur ou entreprise) répond aux critères et octroie la certification. La majorité des organismes de certification développent des codes de conduite inspirés des conventions de l'OIT et mettent en place des systèmes de vérification de leur application<sup>408</sup>. Les trois principaux organismes de certification dans le milieu de la cacaoculture sont UTZ, RainForest Alliance et Fairtrade International (FLO).

Les normes créées par les organismes de normalisation ne sont pas juridiques, il s'agit de normes techniques. Le processus de normalisation technique fait référence à la « pratique de production ou d'homologation de normes auxquelles doivent ou sont censés répondre des produits, services, ou procédés et que complète une activité de certification, c'est-à-dire d'appréciation de la conformité de ces normes »<sup>409</sup>. Sur le plan international, la norme technique se définit comme :

---

<sup>408</sup> R.-C. DROUIN, *préc.*, note 285 à la page 310.

<sup>409</sup> Estelle BROSSET et Ève TRUILHÉ-MARENGO, *Les enjeux de la normalisation technique internationale : entre environnement, santé et commerce international*, coll. Monde européen et international, Paris, Documentation française, 2006, p. 23.

« un document établi par consensus et approuvé par un organisme reconnu, qui fournit, pour des usages communs et répétés, des règles des lignes directrices, ou des caractéristiques, pour des activités ou des résultats garantissant un niveau d'ordre optimal de la communauté dans son ensemble »<sup>410</sup>.

La norme technique possède ainsi quatre grandes caractéristiques : elle doit être élaborée par un organisme de normalisation reconnu par les pouvoirs publics (1), il s'agit du résultat d'un consensus et de l'approbation générale de toutes les parties intéressées (2), elle est fondée sur les résultats combinés de la science, de la technologie et de l'expérience (3) et elle doit profiter à la communauté dans son ensemble (4)<sup>411</sup>. Ce sont donc ces normes techniques qui prennent la forme d'indicateurs chez les organismes de certification. Ces indicateurs ont pour but principal d'inclure des enjeux environnementaux, économiques et sociaux tout le long de la chaîne de production. C'est le respect de ces indicateurs qui mène à la certification d'une entreprise ou d'un produit<sup>412</sup>. Le respect des principes est généralement contrôlé par un mécanisme d'audits de la part de l'organisation certificatrice.

La certification ne peut avoir d'effets que si elle est intégrée au sein d'une approche globale. Puisque les règles découlant des organisations sont des normes techniques, on se trouve hors du domaine purement juridique. La volonté caractérise le milieu de la certification. Le professeur de droit français Frank Violet<sup>413</sup> souligne que « [l]a norme technique est traditionnellement considérée par le droit comme une règle volontaire que chacun applique en

---

<sup>410</sup> *Id.*

<sup>411</sup> *Id.*, p. 24.

<sup>412</sup> S. OUATTARA, *préc.*, note 404, 46.

<sup>413</sup> Professeur à l'Université Catholique de Lyon, il enseigne le droit des affaires, le droit commercial, le droit de la propriété industriel et le droit de la normalisation technique. Il a participé à la réalisation de plusieurs ouvrages sur les questions de la norme technique et de brevets.

fonction de ses propres intérêts. Si elle peut se révéler obligatoire à certains égards, elle est avant tout d'application facultative »<sup>414</sup>. L'auteur nous fait par contre remarquer que de telles normes peuvent s'avérer obligatoires lorsqu'elles sont insérées à même un contrat<sup>415</sup>. Les entreprises agroalimentaires peuvent ainsi inclure l'obligation de respecter les indicateurs d'un organisme de certification dans leurs contrats avec les négociants ou les producteurs afin de leur conférer un caractère obligatoire. Ainsi, la certification peut être une obligation d'approvisionnement, mais il reste que l'initiative doit être celle de l'ETN. Le recours à la certification équitable peut toutefois être un avantage concurrentiel pour l'industrie en plus d'avoir des effets bénéfiques au sein de la chaîne d'approvisionnement.

### 3.1.2. La certification « équitable »

Le projet équitable peut se définir comme le meilleur positionnement des producteurs dans les circuits commerciaux internationaux grâce à la modernisation de leurs procédés et à l'investissement d'une prime sociale dans des projets de développements<sup>416</sup>. Selon le consensus « FINE »<sup>417</sup> :

« [l]e commerce équitable est un partenariat commercial, fondé sur le dialogue, la transparence et le respect, dont l'objectif est de parvenir à une plus grande équité dans le commerce mondial. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions commerciales et en garantissant les droits des

---

<sup>414</sup> Franck VIOLET, *Articulation entre la norme technique et la règle de droit*, coll. Institut de droit des affaires, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2003, p. 54.

<sup>415</sup> *Id.*, p. 57.

<sup>416</sup> Bernard GIRARD et Corinne GENDRON, « Commerce équitable : de quelle équité parle-t-on? », (2011) 8-2 *Éthique et économique* 49, 49.

<sup>417</sup> Quatre des grandes organisations de certification ont constitué un réseau informel afin d'assurer une meilleure coordination de leurs activités. L'acronyme FINE reprend la première lettre de chacune des organisations : Fairtrade Labelling Organizations, International Federation for Alternative Trade, Network of European Worldshops et European Fair Trade Association.

producteurs et des travailleurs marginalisés, tout particulièrement au Sud de la planète »<sup>418</sup>.

Le commerce pour être équitable doit rencontrer les caractéristiques suivantes : un commerce direct, un juste prix, un engagement à long terme, un accès au crédit, une organisation démocratique et transparente, la protection de l'environnement et le développement local communautaire<sup>419</sup>.

Le processus de la certification équitable cherche ainsi à répondre aux critères susmentionnés. Né du désir de rendre les relations entre le Nord et le Sud plus justes, la certification équitable est aujourd'hui aussi un outil de marketing. L'image équitable nécessite la rencontre de certains indicateurs. Par exemple, Ecocert du référentiel ESR offre aux entreprises l'attestation « d'Entreprise Responsable ». Cette attestation garantit aux consommateurs que de bonnes pratiques éthiques, sociales et environnementales sont adoptées par l'entreprise. Les principes suivent les lignes directrices de l'ISO 26000 et l'entreprise qui respecte ces principes peut apposer le label « Ecocert Équitable » sur ses produits, et ainsi bénéficier de la reconnaissance « d'Entreprise Responsable »<sup>420</sup>. Un non respect des indicateurs de l'organisme offrant la certification entraîne éventuellement le retrait de l'entreprise du conglomérat. Ce n'est pas une sanction juridique, par contre il s'agit d'une importante sanction sur le plan économique et sur le plan *politique*.

---

<sup>418</sup> La définition est issue du consensus de la FINE de 2001, reprise de nombreuses fois depuis par plusieurs organisations. La version de ce texte est une traduction de la définition de World Fair Trade Organization en ligne : <<https://wfto.com/fair-trade/definition-fair-trade>>.

<sup>419</sup> B. GIRARD et C. GENDRON, *préc.*, note 416, 57.

<sup>420</sup> Davantage d'informations est disponible sur la page de l'organisme, en ligne : <<http://www.ecocert.com/entreprise-responsable>>.

Le principal avantage de la certification équitable est qu'elle est non gouvernementale. Bien que les mécanismes d'audits se heurtent parfois à des difficultés, il reste possible de se rendre dans certains secteurs et de vérifier l'application des règles sous-entendues par les certifications. Marie-Claude Desjardins, professeure à la faculté de droit de l'Université de Sherbrooke et auteure de plusieurs textes doctrinaux au sujet de la certification équitable, mentionne que les instruments de certification peuvent faciliter l'entrée de normes de droit international dans des pays qui n'ont pas ratifié certaines conventions internationales<sup>421</sup>.

### 3.1.3. *L'imposition du prix juste*

Le cacao équitable implique le concept du prix juste, nous l'avons mentionné. Nous allons nous attarder spécifiquement à cette caractéristique de la certification équitable. Le prix juste est celui qui « assure au producteur des conditions de vie satisfaisantes et que le partage de la valeur produite entre les différentes parties à la transaction est corrélé à leur effort ou à leur participation »<sup>422</sup>. Le prix juste se subdivise en deux catégories, celle du prix minimum et celle de la prime sociale.

Le concept de prix minimum équitable fait référence au prix fixé par les organisations de certification<sup>423</sup> et correspond au montant minimum qui doit être payé par l'acheteur. Le fait de fixer un tel prix répond à deux objectifs. D'abord à celui de protéger les producteurs et de réduire

---

<sup>421</sup> CLUB DES DIRECTEURS DE SÉCURITÉ DES ENTREPRISES, « Mais que se passe-t-il en Côte d'Ivoire ? », (2017) 26-2 *Sécurité Stratégique*. 70, par. 147.

<sup>422</sup> B. GIRARD et C. GENDRON, *préc.*, note 416, 58.

<sup>423</sup> La plus connue est la Fairtrade Labelling Organization (FLO), elle met en réseau plus de 21 initiatives de certification équitable à travers le monde.

les risques dans l'éventualité d'une baisse du prix du marché. Ensuite, à couvrir les véritables coûts de production<sup>424</sup>. La fixation d'un tel prix empêche les négociants d'avoir recours à des prix dérisoires. L'objectif est de protéger les producteurs des fluctuations à la baisse du cours du cacao<sup>425</sup>. Le prix minimum équitable permet de stabiliser le prix et il offre plus de prévisibilité aux producteurs agricoles<sup>426</sup>. Le procédé cherche à offrir un seuil de vie durable et à améliorer les conditions matérielles des producteurs.

L'impact du prix minimum équitable exigé n'est toutefois dans les faits que très léger sur la vie des producteurs ou des travailleurs. Le Bureau d'analyse sociétale pour une information citoyenne, un organisme français, juge que le prix minimum permet d'augmenter les revenus des producteurs certifiés « équitable » de 6% sans réussir à leur permettre de dépasser le seuil de la pauvreté<sup>427</sup>. C'est plutôt la prime équitable qui a des effets directs sur les producteurs. Malgré tout, le prix minimum permet à certains producteurs de rentabiliser leur production. Le surplus d'argent occasionné par la fixation d'un prix minimum n'est pas distribué aux travailleurs, mais bien aux producteurs. L'un des aspects négatifs du prix minimum équitable est qu'il ne s'adapte pas rapidement aux marchés en raison du lourd processus d'adoption. Par exemple, le dernier prix minimum adopté par la FLO pour le cacao sous différentes formes a

---

<sup>424</sup> M.-C. DESJARDINS, *préc.*, note 281, p. 243; les objectifs sont précisés dans les Standards génériques commerciaux de la FLO, pour les besoins de nos travaux nous n'approfondirons pas la question.

<sup>425</sup> B. GIRARD et C. GENDRON, *préc.*, note 416, 60.

<sup>426</sup> M.-C. DESJARDINS, *préc.*, note 281, p. 244.

<sup>427</sup> BUREAU D'ANALYSE SOCIÉTALE POUR UNE INFORMATION CITOYENNE, *La face cachée du chocolat : Une comparaison des coûts sociaux et environnementaux des filières conventionnelles, durables et équitables du cacao.*, France, Plate-Forme pour le commerce équitable, 2016, p. 56, en ligne : <[http://lebasic.com/wp-content/uploads/2016/06/Etude-Cacao-PFCE\\_Version-finale-FR\\_Mai-2016.pdf](http://lebasic.com/wp-content/uploads/2016/06/Etude-Cacao-PFCE_Version-finale-FR_Mai-2016.pdf)>.

été mis à jour en 2012<sup>428</sup>. Le prix minimum reste somme toute une barrière de sécurité minimale qui est souhaitable d'offrir aux producteurs de cacao.

Ensuite, la prime équitable, qui reçoit également l'appellation de prime sociale, bénéficie aux producteurs qui respectent les conditions de la certification équitable sur leur exploitation. De façon générale, on ajoute au prix minimal équitable l'obligation pour l'acheteur de verser un certain montant selon la quantité de cacao équitable achetée à l'association de travailleurs ou à la coopérative<sup>429</sup>. La prime ne fait pas partie du prix initial du cacao. Il s'agit d'un montant additionnel qui est plutôt versé aux travailleurs dans le but d'augmenter leurs revenus. L'objet de cette prime sociale est la réalisation des droits économiques et sociaux des travailleurs du milieu<sup>430</sup>. La prime fixée selon *Fairtrade* pour le cacao des petits producteurs est par défaut à 15% du prix négocié<sup>431</sup>.

Finalement, sans avoir de conséquences purement juridiques, la certification équitable permet une traduction des normes juridiques dans un langage plus clair et davantage lié au contexte du milieu cacaoyer<sup>432</sup>. Le mécanisme de vérification offert par les certifications offre davantage de crédibilité à l'œil du public qu'une autoévaluation conduite par une entreprise au regard de son code de conduite. La qualité du mécanisme de contrôle dépend toutefois de la

---

<sup>428</sup> Informations disponibles sur le site de l'organisation, en ligne : <<https://www.fairtrade.net>>.

<sup>429</sup> M.-C. DESJARDINS, *préc.*, note 281, p. 240.

<sup>430</sup> *Id.*, p. 252.

<sup>431</sup> FAIRTRADE LABELLING ORGANIZATIONS INTERNATIONAL, *Standards du commerce équitable Fairtrade pour le cacao*, 2017, p. 3, en ligne :

<[https://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/standards/documents/Cocoa\\_SPO\\_FR.pdf](https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/Cocoa_SPO_FR.pdf)>.

<sup>432</sup> M.-C. DESJARDINS, *préc.*, note 401 à la page 160.

compétence de l'organisme, de l'indépendance avec lequel il est conduit, des conditions d'exercice du travail des auditeurs et de la transparence du dispositif<sup>433</sup>.

À l'heure actuelle, il semble que les femmes ne soient pas les premières à bénéficier des avantages liés à la certification, car les obligations en découlant sont trop onéreuses pour les petites productions<sup>434</sup>. La certification équitable peut être un moyen d'atteindre une réelle équité lorsque combinée aux initiatives des autres intervenants de la chaîne d'approvisionnement. On peut conclure que la certification est un mécanisme de contrôle supplémentaire qui s'additionne à la législation étatique.

### 3.2. Les coopératives, une action près des travailleurs

Le baromètre 2015, dans son étude, remarque que l'absence d'organisation auprès des producteurs et productrices de cacao a tendance à affaiblir le poids des cacaoculteurs dans la chaîne de production<sup>435</sup>. Les statistiques sont à l'effet que les producteurs reçoivent tout juste la moitié du prix du marché pour leur récolte<sup>436</sup>. L'un des rôles des coopératives est de donner davantage de force de négociation aux producteurs en les regroupant de manière à ce qu'ils soient moins vulnérables. La coopérative peut être un outil d'intégration de premier ordre pour les productrices de cacao si elle reflète une prise en compte éveillée du genre. Nous verrons d'ailleurs comment la Coopérative *Kuapa Kokoo* est parvenue à renforcer le modèle féminin au sein de son institution par le biais d'une réglementation rigide.

---

<sup>433</sup> M. CAPRON et F. QUAIREL-LANOIZELÉE, *préc.*, note 403, par. 21.

<sup>434</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, 45.

<sup>435</sup> A. FOUTAIN et F. HÜTZ-ADAMS, *préc.*, note 2, 7.

<sup>436</sup> H.-Y. SHAPIRO et E. ROSENQUIST, *préc.*, note 16, p.46.

### 3.2.1. *L'association des producteurs, un outil d'intégration*

L'une des qualités du modèle coopératif est qu'il permet de partager les compétences humaines, techniques de même que les investissements. La coopérative a le pouvoir de renforcer le poids du producteur de cacao au sein de la chaîne de production et facilite l'accès aux marchés.<sup>437</sup> Le droit d'association et de coalition pour les travailleurs de l'agriculture a été reconnu dès 1921 par l'OIT :

« Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail ratifiant la présente convention s'engage à assurer à toutes les personnes occupées dans l'agriculture les mêmes droits d'association et de coalition qu'aux travailleurs de l'industrie, et à abroger toute disposition législative ou autre ayant pour effet de restreindre ces droits à l'égard des travailleurs agricoles. »<sup>438</sup>

Les producteurs agricoles ont donc cette opportunité de se regrouper entre eux afin de veiller à l'amélioration de leurs conditions de travail moyennant une cotisation. Le droit de s'associer est également prévu à l'article 10 de la Charte africaine :

1. Toute personne a le droit de constituer librement des associations avec d'autres, sous réserve de se conformer aux règles édictées par la loi.
2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association sous réserve de l'obligation de solidarité prévue à l'article 29.<sup>439</sup>

Le Ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) a mandaté une étude en coopération avec les plus grands producteurs de cacao de l'Afrique de l'Ouest afin de recueillir des données statistiques sur le rôle des coopératives dans

<sup>437</sup> B. GIRARD et C. GENDRON, *préc.*, note 416, 62.

<sup>438</sup> *Convention n° 11 sur le droit d'association (agriculture)*, 25 octobre 1921, art. 1, Base de données NORMLEX : <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>>, (Entrée en vigueur le 11 mai 1923) (ci-après, Convention n° 011).

<sup>439</sup> CADHP, art. 10.

le secteur. L'information recueillie permet d'estimer qu'entre 20 et 30% des exploitants de cacao de la Côte d'Ivoire sont organisés en coopératives. Les recherches ont dénombré près de 3000 coopératives sur le territoire ivoirien, tout en constatant que la majorité d'entre elles n'offrent aucun ou très peu de services à leurs membres<sup>440</sup>. L'étude parrainée par le gouvernement allemand a révélé que les marges définies par les coopératives sont souvent trop basses et ne parviennent pas à couvrir leurs coûts d'activités<sup>441</sup>. La marge définie dans leurs structures de prix ne permet pas d'offrir des services de qualité à leurs membres<sup>442</sup>.

Malgré un portrait mitigé des coopératives sur le territoire de la Côte d'Ivoire, une organisation qui fonctionne de façon efficiente a le pouvoir d'améliorer le sort des producteurs. Le modèle associatif donne davantage de force à ce premier maillon de la chaîne d'approvisionnement. Ainsi, la question de la gestion de la coopérative reste au cœur des préoccupations du secteur du cacao. Nous verrons que certaines coopératives parviennent réellement à offrir des bénéfices à leurs membres au point 3.2.3. Avant tout, voyons comment une association de cultivateurs peut utiliser certains outils pour intégrer les questions de l'égalité des chances sur les exploitations de cacao.

---

<sup>440</sup> F. HÜTZ-ADAMS, C. HUBER, I. KNOKE, P. MORAZÀN et M. MÜRLEBACH, *préc.*, note 19, p. 21.

<sup>441</sup> *Id.*, p. 28.

<sup>442</sup> *Id.*, p. 64.

### 3.2.2. *L'intégration du genre dans la structure de l'organisation*

Dans un rapport de 2015, la Banque africaine de développement précise que lorsque les productrices sont membres d'une coopérative, elles n'en retirent pas les pleins bénéfices contrairement à leurs homologues masculins. Le rapport souligne qu'en Côte d'Ivoire, seulement 40% des femmes dans les zones des coopératives sont engagées dans les activités quotidiennes des coopératives comme l'approvisionnement en intrants ou l'agrégation de production. En ce qui concerne les activités occasionnelles tel que le triage des fèves ou bien le nettoyage des sacs de transport, la proportion de femmes impliquées est réduite à 17%<sup>443</sup>. Les exploitantes sont également exclues des postes de gestion puisque ces opportunités ne sont pas annoncées ou sont obtenues suite à une recommandation d'un membre dirigeant masculin. Par exemple, au Ghana, les études sont à l'effet que 38% des femmes engagées dans la culture du cacao sont membres d'associations de l'agriculture et que seulement 16% des agricultrices possèdent une position liée à la direction ou à la gestion<sup>444</sup>.

Ce constat s'explique par le fait que les organisations de producteurs prévoient dans leurs chartes des critères d'adhésion qui ont tendance à désavantager la femme. Les critères n'ont pas pour but de négliger la position de la femme, mais leurs effets sont discriminatoires. L'un des critères les plus commun nuisant à l'intégration des agricultrices est l'exigence d'un titre de propriété ou de possession de la terre selon le droit coutumier ou traditionnel. Une coopérative peut également fixer un certain volume de production pour permettre l'adhésion, mais les exploitantes ont souvent des terres de plus petite dimension que les hommes. Quelques

---

<sup>443</sup> BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, *préc.*, note 9 à la page 49.

<sup>444</sup> *Id.* aux pages 48-49.

organisations n'autorisent encore que le chef de famille ou bien la tête du ménage à poser sa candidature pour être membre, ce qui signifie qu'une femme, bien que possédant une terre, ne peut bénéficier directement des avantages de la coopérative. Cet ensemble d'exigences porte atteinte au droit des femmes à se joindre aux coopératives et incidemment à leurs conditions de travail<sup>445</sup>.

Dans une perspective d'inclusion des productrices, les coopératives devraient s'engager à modifier leurs critères d'adhésion en fonction de la situation particulière des productrices. Certains auteurs proposent que le critère de la terre soit celui de la terre assignée et non de la terre possédée. Ce serait donc la question du contrôle de la terre qui importerait plutôt que celle du titre de propriété. Les coopératives doivent également encourager les femmes à s'enregistrer sous leur propre nom afin d'éliminer le critère archaïque du chef du ménage<sup>446</sup>. Les coopératives ont le pouvoir de modifier leur réglementation sans porter atteinte aux droits de leurs membres existants, de manière à favoriser la participation des femmes à leurs activités. Nous verrons au point suivant que les coopératives peuvent établir des quotas pour la participation des femmes dans les cadres organisationnels de leurs rangs<sup>447</sup>.

---

<sup>445</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, 27.

<sup>446</sup> *Id.*, 26-27.

<sup>447</sup> Ama MARSTON, *Les droits des femmes dans le secteur du cacao: exemples de bonnes pratiques émergentes*, document de discussion, OXFAM, 2016, p. 16, en ligne : <<https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-fr.pdf>>.

### 3.2.3. L'illustration d'une réussite : Kuapa Kokoo

La coopérative Kuapa Kokoo est l'une des grandes coopératives ghanéennes, elle compte près de 90 000 membres. Son action se démarque au niveau de la prise en compte du genre au sein de l'ensemble de sa structure. Certifiée *Fairtrade* depuis 1995, Kuapa est encore à ce jour la seule coopérative certifiée *Fairtrade* au Ghana<sup>448</sup>. Les projets initiés par la coopérative ont pour objet d'améliorer les conditions des producteurs de cacao, tout particulièrement celles des femmes.

La particularité de la coopérative est qu'elle a élaboré un programme pour l'égalité des sexes dès 1996. Le programme cherche à promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction et à assurer leur représentativité<sup>449</sup>. Le facteur « genre » est au centre des valeurs et des initiatives de l'organisation. Kuapa Kokoo croit que la formation est un élément clé dans l'accès à l'égalité. Les programmes de formation suivent un procédé « cascade ». En effet, le point de départ est la formation de certaines femmes au sein même de la coopérative. Ensuite, ces femmes nouvellement formées éduquent des femmes qui deviendront des animatrices locales. Finalement, les animatrices offrent aux femmes de leur communauté cacaoyère des activités de formation sous forme d'ateliers adaptés à leur niveau et traduits dans leur dialecte<sup>450</sup>. Les

---

<sup>448</sup> Man-Kwun CHAN et Stephanie BARRIENTOS, « Appendix: Case Studies. Improving Opportunities for Women in Smallholder-based Supply Chains: Business case and practical guidance for international food companies », *Bill Melinda Gates Found.* 2010, 70, en ligne :

<[https://agriprofocus.com/upload/Bill\\_and\\_Melinda\\_Gates\\_GenderValueChain\\_Part3\\_Appendix-CaseStudies\\_HR.compressed1428580016.pdf](https://agriprofocus.com/upload/Bill_and_Melinda_Gates_GenderValueChain_Part3_Appendix-CaseStudies_HR.compressed1428580016.pdf)> (consulté le 23 octobre 2017).

<sup>449</sup> A. MARSTON, *préc.*, note 447, p. 18.

<sup>450</sup> *Id.*

formations ont surtout pour sujet les droits des femmes et le domaine de gestion. L'idée est de leur permettre d'acquérir des aptitudes de leadership.

En 2013, *Fairtrade* évaluait que 37% des membres de la coopérative étaient des femmes<sup>451</sup>. En 2016, le taux était porté à 46% et la présidence de la coopérative était occupée par une femme<sup>452</sup>. Dès sa création en 1993, la coopérative a inclu des quotas pour la représentation féminine au sein de ses comités et de son conseil d'administration. Aujourd'hui, sur les sept membres d'un comité, trois doivent être des femmes. À l'occasion des assemblées générales annuelles, pour que le quorum soit rencontré, un des deux représentants de chaque société doit être une femme<sup>453</sup>.

La coopérative a également initié un programme de crédit, le « Kuapa Kokoo Credit Union ». En 2016, l'union comptait 8300 membres<sup>454</sup>. L'organisation offre des prêts aux femmes des communautés du cacao. Elle cherche à rendre l'accès au crédit plus inclusif et à faciliter la satisfaction des besoins des femmes. Il faut aussi faire mention du « Kuapa Kokoo Farmers Trust » enregistré en tant que société indépendante à but non lucratif. Le fond reçoit les primes de Fairtrade et les autres dons de projets privés au nom du groupe Kuapa Lokoo. Le conseil d'administration du fond est composé d'agriculteurs élus, de professionnels et des représentants de partenaires internationaux. Le CA supervise l'utilisation du capital de la fiducie selon le

---

<sup>451</sup> Statistiques tirées du site de Fairtrade (UK) en ligne : <<http://www.fairtrade.org.uk/Farmers-and-Workers/Cocoa/Kuapa-Kokoo>>.

<sup>452</sup> A. MARSTON, *préc.*, note 447, p. 18-19.

<sup>453</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, 31.

<sup>454</sup> A. MARSTON, *préc.*, note 447, p. 18.

mandat qui est convenu lors de l'assemblée générale annuelle<sup>455</sup>. Kuapa Kokoo est également associée à une marque de chocolat. Il s'agit de Divine chocolat. Cette marque de fabrique concentre son image sur la promotion de l'égalité entre les sexes.<sup>456</sup> Kuapa possède 45% des parts de Divine Chocolat au Royaume Uni et 33% de la division américaine<sup>457</sup>.

La coopérative procède ainsi à la vente de cacao certifié et son action est notoire quant à l'accès des femmes à des position de leadership. Ses politiques internes sont un exemple pour le milieu cacaoyer en Afrique de l'Ouest. Elle n'exige pas la propriété de la terre afin de devenir membre, le simple contrôle de cette dernière suffit. Par ailleurs, les frais d'adhésion à la coopérative sont de 0,20 cedis par année ce qui équivaut à 0,14 \$ ÉU. Un tel coût est abordable même pour les producteurs les plus pauvres<sup>458</sup>. Les projets initiés par la coopérative bénéficient à l'ensemble des communautés cacaoyères et les programmes renforcent la position des femmes sur le marché.

### 3.3.L'État et son rôle d'influence

Nous avons vu que l'État producteur a une responsabilité auprès des femmes et qu'il doit renforcer l'application de ses lois existantes. Les pays consommateurs ont eux aussi un rôle à jouer dans le mouvement vers la prise en compte du genre dans la chaîne des valeurs. Les plateformes nationales sont des outils clés dans le dialogue entre les acteurs pour une production de cacao responsable, équitable et « genrée ». Nous allons analyser le rôle régulateur des États

---

<sup>455</sup> M.-K. CHAN et S. BARRIENTOS, *préc.*, note 448, 79.

<sup>456</sup> M.-K. CHAN, *préc.*, note 34, 53.

<sup>457</sup> M.-K. CHAN et S. BARRIENTOS, *préc.*, note 448, 79.

<sup>458</sup> *Id.*, 80.

où sont implantées les ETNs, puis nous allons conclure nos travaux sur la question de la représentation des femmes comme moyen subsidiaire chez les pays producteurs.

### 3.3.1. *Le rôle de régulation des ETNs des États consommateurs*

Malgré tout ce qui est précédemment mentionné, en plus de l'évidence du rôle de la transnationale dans un changement des conditions des femmes sur les exploitations de cacao, les initiatives de RSE ne sont pas à elles seules suffisantes pour empêcher la violation des droits des cacaocultrices. Afin d'obtenir une prise en compte du genre efficace, l'État importateur doit mettre en œuvre une législation qui oblige les entreprises ayant leur siège en leur pays de respecter les droits humains partout où elles ont leurs activités et de veiller à leur application tout au long de la chaîne de production.

L'État a la responsabilité première de protéger les droits de l'homme sous sa juridiction, cette responsabilité inclut les activités des entreprises transnationales<sup>459</sup>. Toutefois, il est difficile de contrer les violations des droits de l'homme, soit en raison d'une préhension nuancée du droit national ou bien pour des raisons de concurrence ou d'investissements étrangers. C'est pourquoi il est intéressant de se questionner sur la responsabilité en droit international de l'État d'origine de la transnationale.

---

<sup>459</sup> Olivier DE SCHUTTER, « Chapitre XXX: La responsabilité des États dans le contrôle des sociétés transnationales: vers une convention internationale sur la lutte contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les sociétés transnationales. », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 707-777 à la page 708.

Le sujet de la compétence extraterritoriale de l'État a fait couler beaucoup d'encre en droit international. La raison des difficultés liées au concept de compétence extraterritoriale est l'importance de la souveraineté de l'État en droit international. La question de la souveraineté de l'État hôte combiné au principe de non-intervention reste très épineuse. Ces principes sont prévus au paragraphe 2(4) et 2(7) de la *Charte des Nations-Unies* :

4. Les Membres de l'Organisation s'abstiennent, dans leurs relations internationales, de recourir à la menace ou à l'emploi de la force, soit contre l'intégrité territoriale ou l'indépendance politique de tout État, soit de toute autre manière incompatible avec les buts des Nations Unies.

[...]

7. Aucune disposition de la présente Charte n'autorise les Nations Unies à intervenir dans des affaires qui relèvent essentiellement de la compétence nationale d'un État ni n'oblige les Membres à soumettre des affaires de ce genre à une procédure de règlement aux termes de la présente Charte ; toutefois, ce principe ne porte en rien atteinte à l'application des mesures de coercition prévues au Chapitre VII. »

Le paragraphe 4 fait référence à l'interdiction d'emploi de la force contre l'intégrité territoriale, l'indépendance ou la souveraineté d'un État alors que le paragraphe 7 prévoit la non-intervention des Nations-Unies dans les affaires intérieures des États. Le caractère inviolable de la souveraineté étatique a d'ailleurs bien été déclaré en 1957 dans l'*Affaire du Lac Lanoux*: « La souveraineté territoriale joue à la manière d'une présomption [...] Elle doit fléchir devant toutes les obligations internationales, quelle qu'en soit la source, mais elle ne fléchit que devant elles »<sup>460</sup>. Ce constat nous amène à nous demander *quand est-ce que l'État peut outrepasser cette souveraineté ?*

<sup>460</sup> *Espagne c. France* (affaire du lac Lanoux), S.A., 16 novembre 1957, Recueil des sentences arbitrales, VOLUME XII, p. 300, en ligne : < [http://legal.un.org/riaa/cases/vol\\_XII/281-317\\_Lanoux.pdf](http://legal.un.org/riaa/cases/vol_XII/281-317_Lanoux.pdf)>.

Pour les fins de nos travaux, ce qui nous intéresse est le concept de la compétence universelle de l'État qui a été affirmée dans l'*Affaire du Lotus*. La CPIJ a reconnu qu'un État n'a pas besoin d'être autorisé ou habilité par l'ordre juridique international pour un exercice légitime de la compétence pénale sur son territoire<sup>461</sup>. On inclut ici les effets sur son territoire ou le rattachement à son territoire. Cette compétence universelle a pour fondement le droit coutumier et le *jus cogens* sur des questions aussi importantes que la répression du terrorisme ou les crimes contre l'humanité. Cette compétence universelle est également reconnue dans certaines conventions internationales, comme les *Conventions de Genève* ou la *Convention des Nations-Unies sur le droit de la mer*<sup>462</sup>.

Malgré la déclaration de l'existence de cette compétence universelle dans certains domaines, la CIJ nous a bien rappelé dans l'*Affaire sur les Activités militaires et paramilitaires au Nicaragua*<sup>463</sup> que le principe de souveraineté et l'interdiction de violer le territoire d'un autre État restent bien ancrés en droit international. Bien que le principe de non-intervention soit l'un des premiers éléments à prendre en compte, l'État est autorisé par le droit international à exercer une certaine compétence normative extraterritoriale. La compétence se limiterait à imposer à l'ETN ayant ses activités, sa maison mère ou son siège sur son territoire le respect de certaines normes de comportement dont l'obligation de contrôler la compatibilité avec les droits de l'homme des activités de ses filiales et celles des acteurs de sa chaîne d'approvisionnement<sup>464</sup>. Voyons la démonstration de cette compétence normative extraterritoriale.

<sup>461</sup> *Affaire du Lotus (France c. Turquie)*, arrêt, C.P.J.I. Recueil (série A), n° 10, p.4 (7 septembre 1927).

<sup>462</sup> *Convention des Nations Unies sur le droit de la mer*, 10 décembre 1982, 1834 R.T.N.U. 3.

<sup>463</sup> *Affaire des activités militaires et paramilitaires au Nicaragua et contre celui-ci (Nicaragua c. États-Unis d'Amérique)*, arrêt, C.I.J. Recueil 1986, p.14, para 239-253 (27 juin 1986).

<sup>464</sup> O. DE SCHUTTER, *préc.*, note 459 à la page 775.

La responsabilité de l'État ne peut être engagée que s'il viole une obligation attribuée par le droit international. L'action à l'étranger d'une transnationale semble à première vue difficilement attribuable à l'État d'origine. Dans le cas particulier de l'industrie chocolatière, imposer à un État où se situe le siège d'une multinationale la responsabilité de l'action de l'entreprise paraît peu viable. En effet, les ETNs de l'agroalimentaire ne sont pas des puissances publiques et n'agissent pas pour le compte de l'État. Les entreprises comme Mars, Nestlé ou Mondelez n'assument aucune fonction étatique. La poursuite d'ETNs pour des actions commises à l'étranger s'avère également fastidieuse.

La CIJ a déjà affirmé que l'État a une responsabilité face à la collectivité. Dans *Barcelona Traction*, la Cour distingue les obligations des États envers la communauté internationale dans son ensemble et celles qui naissent vis-à-vis d'un autre État dans le cadre de la protection diplomatique. La cour souligne que c'est par leur nature même que les premières concernent tous les États<sup>465</sup>. C'est en raison de l'importance des droits en cause que tous les États peuvent être considérés comme ayant un intérêt juridique à leur respect. Ces obligations peuvent être engendrées dans le cas d'actes d'agression et de génocide. Ils peuvent aussi découler des principes et des règles concernant les droits fondamentaux de la personne humaine, y compris la protection contre la pratique de l'esclavage et la discrimination raciale. On peut se demander si cette responsabilité de l'État face à la communauté internationale inclut l'obligation de l'État d'agir contre les violations des droits de l'homme commises par l'ETN.

---

<sup>465</sup> *Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited, préc.*, note 105.

Olivier de Shutter, professeur à l'Université Catholique de Louvain et professeur invité à la Columbia University souligne dans un ouvrage sur la responsabilité sociale de l'entreprise transnationale que le droit international prévoit que cette obligation de protection de la part de l'État puisse dépasser le simple cadre national<sup>466</sup>. En guise d'explication, il réfère au *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*<sup>467</sup> dont sont membres nombreux pays d'Europe et d'autres régions du monde. Par exemple le Ghana a ratifié le Pacte le 7 septembre 2000 et la Côte d'Ivoire y a adhéré le 26 mars 1992. Le premier alinéa de l'article 2 de cet instrument crée une obligation de coopération internationale dans le but d'assurer le respect des droits prévus dans le document :

#### Article 2

1. Chacun des Etats parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.<sup>468</sup> (nos soulignements)

L'article 11 du même instrument renforce cette obligation pour les États membres de coopérer :

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Les États parties prendront des mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit et ils reconnaissent à cet effet l'importance essentielle d'une coopération internationale librement consentie.

2. Les États parties au présent Pacte, reconnaissant le droit fondamental qu'à toute personne d'être à l'abri de la faim, adopteront, individuellement et au moyen de la coopération internationale, les mesures nécessaires, y compris des programmes concrets :

<sup>466</sup> O. DE SCHUTTER, *préc.*, note 459 à la page 731 et s.

<sup>467</sup> *Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U. 3, (ci-après, PIDESC).

<sup>468</sup> PIDESC, art. 2.

- a) Pour améliorer les méthodes de production, de conservation et de distribution des denrées alimentaires par la pleine utilisation des connaissances techniques et scientifiques, par la diffusion de principes d'éducation nutritionnelle et par le développement ou la réforme des régimes agraires, de manière à assurer au mieux la mise en valeur et l'utilisation des ressources naturelles ;
- b) Pour assurer une répartition équitable des ressources alimentaires mondiales par rapport aux besoins, compte tenu des problèmes qui se posent tant aux pays importateurs qu'aux pays exportateurs de denrées alimentaires.<sup>469</sup> (nos soulignements)

Ensuite, l'article 23 du Pacte établit un fondement pour une certaine compétence extraterritoriale de l'État.

### **Article 23**

Les États parties au présent Pacte conviennent que les mesures d'ordre international destinées à assurer la réalisation des droits reconnus dans ledit Pacte comprennent notamment la conclusion de conventions, l'adoption de recommandations, la fourniture d'une assistance technique et l'organisation, en liaison avec les gouvernements intéressés, de réunions régionales et de réunions techniques aux fins de consultations et d'études.<sup>470</sup>

L'État a le devoir de veiller à la réalisation des droits prévus au Pacte. Ça ne signifie pas ici la violation du territoire de l'État où l'entreprise a ses activités afin de réaliser les objectifs du Pacte. Toutefois, on peut affirmer que l'État a le pouvoir d'adopter des mesures ayant des effets sur l'ETN dont la maison mère est établie sur son territoire de manière à avoir des effets sur le territoire où ont lieu les activités.

---

<sup>469</sup> *Id.*, art. 11.

<sup>470</sup> *Id.*, art. 23.

La lecture de ces dispositions nous apprend que tous les États ayant ratifié le PIDESC s'engagent au respect des droits prévus sur son propre territoire et sur le territoire des autres États. Le droit international reconnaît ainsi cette nécessité pour les États de coopérer lorsque d'autres États ne parviennent pas ou parviennent avec difficultés à faire respecter les droits fondamentaux. Cette obligation apparaît au sein d'autres instruments de droit international, dont la *Charte des Nations-Unies* :

#### **Article 55**

En vue de créer les conditions de stabilité et de bien-être nécessaires pour assurer entre les nations des relations pacifiques et amicales fondées sur le respect du principe de l'égalité des droits des peuples et de leur droit à disposer d'eux-mêmes, les Nations Unies favoriseront :

- a. le relèvement des niveaux de vie, le plein emploi et des conditions de progrès et de développement dans l'ordre économique et social;
- b. la solution des problèmes internationaux dans les domaines économique, social, de la santé publique et autres problèmes connexes, et la coopération internationale dans les domaines de la culture intellectuelle et de l'éducation;
- c. le respect universel et effectif des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, sans distinction de race, de sexe, de langue ou de religion.<sup>471</sup>

#### **Article 56**

Les Membres s'engagent, en vue d'atteindre les buts énoncés à l'Article 55, à agir, tant conjointement que séparément, en coopération avec l'Organisation.<sup>472</sup>

Tous les États membres des Nations-Unies ont donc pour obligation de faire évoluer les droits liés aux conditions de vie et de travail à l'étranger. Le droit international reconnaît cette idée nécessaire de coopération entre les États dans l'atteinte de certains objectifs. Il serait

---

<sup>471</sup> *Charte des Nations-Unies*, art. 55.

<sup>472</sup> *Id.*, art. 56.

contradictoire d'annoncer que l'État d'origine d'une ETN ne puisse avoir une main mise sur les activités nuisibles de cette dernière en terre étrangère. À ce sujet, le Comité des droits économiques sociaux et culturels a déclaré que les États membres du Pacte sont tenus d'empêcher tout État tiers de violer des droits dans d'autres pays s'ils ont la possibilité d'influer sur le tiers en usant de moyens juridiques ou politiques compatibles avec la *Charte des Nations-Unies*<sup>473</sup>. Ainsi, tel que le démontre Olivier de Shutter dans son étude, en vertu du PIDESC, l'État membre a l'obligation de protéger les droits de personnes sur un autre territoire si ces droits sont menacés par des acteurs privés sur lesquels il peut exercer une influence<sup>474</sup>.

Toutefois, l'action ne peut attenter à la souveraineté de l'État hôte tel que nous l'avons précisé aux premiers paragraphes de cette section. Il semble que cette obligation prenne plutôt la forme d'un contrôle des activités de l'ETN sur les droits de l'homme à partir de l'État d'origine, une obligation de réglementations par exemple, ou une obligation de sanctionner l'entreprise qui se trouverait à nuire à certains individus à l'étranger. Le droit international ne permet pas une action de l'État d'origine dans son intérêt inclusif. Le droit international prévoit plutôt un fondement à une obligation d'adopter des législations qui vont obliger les transnationales constituées sur son territoire, mais agissant de façon extraterritoriale, à conduire toutes ses activités de façon responsable.

---

<sup>473</sup> CESCR, *Observation générale n°14 – Le droit au meilleur état de santé susceptible d'être atteint* (art. 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), Doc. N.U. E/C.12/2000/4 (11 août 2000), para 39, en ligne :

<[http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/Comite\\_DESC\\_Observation\\_Generale\\_14\\_2000\\_FR.pdf](http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/Comite_DESC_Observation_Generale_14_2000_FR.pdf)>.

<sup>474</sup> O. DE SCHUTTER, *préc.*, note 459 à la page 738.

À cette démonstration, on peut ajouter une référence aux principes directeurs de l'OCDE mentionnés plus tôt, rappelons que la majorité des pays dans lesquels sont établies les maisons-mères des ETNs sont membres de l'OCDE. Au troisième point des *principes et concepts* on retrouve ces lignes :

« Dans la mesure où les entreprises multinationales exercent leurs activités dans le monde entier, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les pays. Les gouvernements souscrivant aux Principes directeurs encouragent les entreprises opérant sur leur territoire à respecter les Principes directeurs partout où elles exercent leurs activités, en tenant compte de la situation particulière de chaque pays d'accueil »<sup>475</sup>. (nos soulignements)

Finalement, on remarque une généralisation de cette obligation de coopération afin d'éviter une mauvaise conduite de la part des ETNs. Il resterait à déterminer la possibilité de condamner un État qui ne respecterait pas cette obligation de protection extraterritoriale. Ce qui nous intéresse davantage aux fins de nos travaux c'est la détermination de cette obligation qui donne une influence importante aux pays consommateurs. L'idée de coopération pourrait mener à la conclusion d'accord multilatéraux entre les pays producteurs et les pays consommateurs afin de réguler l'action des ETNs.

### 3.3.2. *Une meilleure représentation des femmes pour les États producteurs*

Les États consommateurs ont le pouvoir de réguler l'action des ETNs. Toutefois, le manque de prise en compte du genre dans le milieu de la cacao-culture n'est pas étranger à un important facteur culturel, nous avons pu le démontrer à l'occasion de la deuxième partie de nos travaux. Nous croyons que les États producteurs de cacao comme le Ghana et la Côte d'Ivoire

---

<sup>475</sup> OCDE, *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, préc, note 294.

ont une importante mission hors du domaine purement législatif, celle de renforcer la représentation des femmes au sein de leurs institutions politiques. Il est inévitable qu'un cadre politique et législatif stable et juste est une dimension pertinente à la réalisation de conditions de travail adéquates pour les femmes. L'une des théories du domaine politique sur la parité est qu'il est difficile de faire valoir les droits des femmes si personne ne les représente concrètement. Nous allons d'abord dresser un bref portrait de la parité homme-femme au sein des gouvernements du Ghana et de la Côte d'Ivoire pour ensuite aborder la question nuancée de la représentativité.

Au Ghana, la structure parlementaire est celle de chambre unique. En date du 7 décembre 2016, 35 sièges étaient occupés par des femmes sur un total de 275. Ce qui équivaut à une représentation féminine de 12,7%. Ce taux était de 9% en 2002, la proportion de femmes siégeant a donc augmenté de 3,7% sur une période de 14 ans. Le parlement de la Côte d'Ivoire est également composé d'une chambre unique, puis en date du 18 décembre 2016, 29 sièges étaient occupés par des femmes sur un total de 253. Le taux de représentation féminine est ainsi de 11,5% alors qu'en 2002, il était de 8,5%<sup>476</sup>. L'idéal de parité n'est pas encore atteint. En fait, selon le *Rapport mondial de 2016 sur la parité entre les hommes et les femmes* du Forum économique mondial (FEM), la réelle parité (tous domaines confondus) entre les hommes et les femmes ne pourrait être atteinte que dans 170 ans si l'évolution conserve son rythme actuel. Les données du FEM font suite à l'évaluation de 142 pays et relatent encore de grands écarts dans

---

<sup>476</sup> Données rassemblées par l'IPU (International Organization of Parliaments) disponibles en ligne : <<http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010117.htm>> (consulté le 20 septembre 2017).

de nombreux domaines. Par contre, le rapport souligne que le domaine de l'éducation pourrait atteindre la parité d'ici les 10 prochaines années.<sup>477</sup>

Il faut noter que la parité politique n'est pas une idée abstraite en Afrique. À titre d'exemple, en 2016, 64% des élus parlementaires du Rwanda étaient des femmes. Ce taux en fait le pays avec le plus d'élues de sexe féminin au monde<sup>478</sup>. Il s'agit d'ailleurs de l'un des deux seuls États à travers le monde où il y a plus de femmes que d'hommes au Parlement<sup>479</sup>.

Bien qu'une ligne soit à tracer sur la question de la parité et de la défense des intérêts des femmes, il est évident que la présence de la femme au sein des institutions étatiques est un point de départ non négligeable. Le Conseil du statut de la femme du Québec s'est intéressé en 2015 à cette question de la présence des femmes parmi les gouvernements et a publié un avis sur la question. Les auteures de l'avis expliquent d'abord que deux théories existent sur la question de la représentation politique. D'abord, certains soutiennent que la composition d'une assemblée doit refléter la diversité de la population qu'elle représente, alors que d'autres avancent que l'assemblée doit plutôt défendre les idées portées par différents groupes de la société<sup>480</sup>. *Est-ce que la femme, uniquement en raison de son genre est en mesure de bien représenter les intérêts de toutes les femmes?* C'est la question que pose le Conseil du statut de la femme. En fait, les

---

<sup>477</sup> WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap report 2016*, Insight Report, Genève, World Economic Forum, p. 24, en ligne: <[http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf)> (consulté le 6 novembre 2017).

<sup>478</sup> *Id.*

<sup>479</sup> *Id.*, p. 22.

<sup>480</sup> Andrée-Anne LACASSE, Sarah JACOB-WAGNER et Félicité GODBOUT, *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Avis, Québec, Conseil du statut de la femme, 2015, p. 23, en ligne : <[https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)>.

intérêts des femmes ne sont pas définis d'avance, ils sont plutôt contextuels, sociaux et en mouvement constant<sup>481</sup>. En effet, l'étude souligne que les intérêts des groupes de femmes divergent, selon leur ethnie, leur orientation sexuelle, leur niveau social, et plusieurs autres facteurs, et ce même si elles partagent cette « identité femme »<sup>482</sup>.

Malgré le constat de la divergence d'intérêts, il est clair pour le Conseil du statut de la femme que l'identité-femme est suffisamment structurante dans notre société pour être une catégorie sociale nécessitant la représentation politique<sup>483</sup>. Les organisations internationales soutiennent généralement qu'il existe un lien entre le nombre de femmes élues et la capacité de mettre en œuvres les intérêts des femmes de façon favorable bien que les dossiers que reçoivent les femmes en tant que politiciennes peuvent varier et ne touchent pas nécessairement des domaines spécifiquement féminins<sup>484</sup>. Ce constat posé, le Conseil du statut de la femme du Québec suggère que certaines mesures soient prises afin d'améliorer la représentativité des femmes tel que l'adoption de quotas ou d'incitatifs financiers<sup>485</sup>.

À titre de d'exemple, en Afrique, au Soudan, le gouvernement avait tenu un discours sur l'utilisation des quotas pour mettre l'accent sur l'importance de réduire les inégalités liées au genre dans la représentation et la promotion d'un agenda féministe dans les législations et le développement. En 2008, le gouvernement a pu adopter un quota de 25% au sein de sa la loi

---

<sup>481</sup> *Id.*

<sup>482</sup> *Id.*, p. 24.

<sup>483</sup> *Id.*, p. 27.

<sup>484</sup> *Id.*, p. 28.

<sup>485</sup> *Id.*, p. 61.

électorale<sup>486</sup>. Des études de la Regional Institute of Gender, Diversity, Peace and Rights ont démontré que les quotas permettent la promotion de la diversité parmi les candidats élus, mais qu'ils peuvent aussi avoir pour effet d'élire uniquement des femmes ayant des liens forts avec certains groupes politique<sup>487</sup>. Le profil des femmes élues serait souvent similaire. Les études s'inscrivent dans un projet visant à évaluer l'impact de l'introduction des quotas au sein de la loi et ont été parrainé par le Centre canadien de recherches pour le développement international (CRDI). Les chercheurs ont trouvé que les femmes élues sont souvent dans le mi-âge, qu'elles sont très éduquées et issues de professions valorisées comme celles d'infirmière ou de professeur. Il semble, selon eux, que les quotas bénéficient à l'élite<sup>488</sup>. Le document de recherche conclut toutefois à l'importance d'augmenter le nombre de candidats de sexe féminin au sein des gouvernements. Il serait toutefois préférable de miser sur les compétences réelles et sur les qualifications de ces dernières plutôt que sur leur statut au sein de la société. Pour avoir de réels effets sur la condition féminine, il doit y avoir une diversité dans les professions et les relations sociales des élues<sup>489</sup>.

Au sujet de l'impact des femmes élues sur la condition de la femme sur le territoire, la revue *Feminist Studies* nous fait part d'une brève étude rédigée par Thenjiwe Mtintso, militante pour le African National Congress et le South African Communist Party en Afrique du Sud. L'auteure a été membre du Parlement pour une durée de deux ans pour le premier gouvernement

---

<sup>486</sup> Balghis BADRI et Samia EL NAGGAR, *The Introduction of the Quota System in Sudan and its Impact in Enhancing Women's Political Engagement: Impact of Quota on Candidates: Beyond Numbers*, Soudan, Ahfad University for Women, 2013, p. 6, en ligne : <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/52036/IDL-52036.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consulté le 7 novembre 2017).

<sup>487</sup> *Id.*, p. 6 et s.

<sup>488</sup> *Id.*, p. 12.

<sup>489</sup> *Id.*, p. 15.

élu démocratiquement en Afrique du Sud et s'est intéressée à savoir si les femmes au sein des partis politiques travaillaient réellement à représenter les intérêts des femmes.

Ses brefs travaux du milieu illustrent d'abord les limites de la représentation politique, mais souligne ensuite l'importance d'un élargissement des esprits pour l'inclusion des femmes en politique. L'auteure explique qu'il serait faux de prétendre qu'une femme au sein d'un gouvernement a le pouvoir de représenter tous les intérêts des femmes sous cette idéologie de « sisterhood ». Toutefois, dans le domaine politique, les femmes ont souvent des préoccupations différentes de leurs homologues masculins et ont une certaine prédisposition à s'attarder aux facteurs humains et aux droits socio-économiques<sup>490</sup>. Ce qui est clair, c'est que les femmes ne doivent pas être perçues en tant que catégorie universelle. La politicienne explique qu'il faut faire la nuance entre la présence des femmes au sein du Parlement et la représentation des intérêts féminins. Ce n'est pas parce que les femmes sont davantage nombreuses au sein des instances gouvernementales qu'il y aura un agenda politique axé sur la transformation en fonction du genre<sup>491</sup>. On ne peut nier l'interaction entre le genre et certaines inégalités, mais il est erroné d'agir comme si toutes les femmes ont les mêmes intérêts et besoins.

Malgré cette nuance sur le sujet de la représentativité de la femme, l'oppression du genre n'est pas un modèle académique abstrait, il s'agit d'une réalité qui demande une réponse immédiate<sup>492</sup>. C'est pourquoi l'entrée de femmes avec un bagage différent, de différentes

---

<sup>490</sup> Thenjiwe MTINTSO, « Representivity: False Sisterhood or Universal Women's Interests? The South African Experience », (2003) 29-3 *Feminist Studies* 569, 570.

<sup>491</sup> *Id.*, 571.

<sup>492</sup> *Id.*, 577.

ethnies, et de conditions sociales variées est nécessaire sur la scène politique, afin d'engendrer une mobilisation sur des questions spécifiques au genre.

Enfin, c'est l'interaction de plusieurs acteurs qui offre une ouverture à une chaîne des valeurs du cacao respectueuse des droits des femmes. Si chacun des acteurs maximise son implication sur les questions du genre, l'industrie cacaoyère aurait davantage de capacités. Le droit a le pouvoir d'être renforcé par l'action unilatérale des entreprises via des codes de conduite dont le suivi est vigoureux. Ensuite, la certification est un mécanisme qui permet de cibler un grand nombre de travailleurs. Si la certification est combinée à un cadre législatif du droit du travail fort de la part du pays producteur, elle peut toucher les travailleurs les plus pauvres. Le partenariat avec les coopératives de cacaoculteurs est un outil à envisager par les ETNs et par les instances étatiques, puisqu'il s'agit des organisations les plus près des travailleurs. L'action des États aura toujours une importance, le respect du droit international et l'inclusion de politiques inclusives sont des enjeux essentiels à un respect des conditions de travail des femmes dans plusieurs secteurs.

## CONCLUSION

Nos travaux ont démontré que les conditions d'exploitation de cacao sont difficiles pour les producteurs. Le milieu subit une baisse de productivité en raison d'usages agricoles désuets, mais les conditions sont encore plus laborieuses dans le cas des productrices puisqu'elles n'ont pas accès aux mêmes ressources que les hommes. Les États de l'économie cacaoyère ont tenté d'élaborer un cadre juridique voué à la protection des agricultrices, mais la discrimination basée sur le genre est toujours présente sur leurs exploitations agricoles. La position de la femme dans les sociétés ghanéenne et ivoirienne est conditionnée par le droit de nature coutumière et par un statut juridique qui tarde à être modifié. Les travailleuses du secteur du cacao ne bénéficient pas de conditions optimales, et en parallèle, le développement des normes du travail est confronté aux divisions sociales et culturelles fondées sur le genre.

En droit international, la non-discrimination à l'égard des femmes n'est pas entendue tel un principe fondamental tandis que sur le plan régional, les normes africaines associent le rôle de la femme au sein de la communauté à certains stéréotypes. Également, l'action des cours de justice nationales et régionales est, à l'heure actuelle, très limitée quant aux questions concernant l'égalité des genres. Le potentiel d'action de la Cour africaine laisse toutefois percer une pointe d'espoir. Malgré tout, ce potentiel est corolaire à la confiance de la population envers ses cours.

Ensuite, notre brève analyse du droit de l'OIT a mis en lumière la nécessité du respect des NIT et l'exigence d'un engagement des États pour garantir le travail décent à tous les travailleurs et travailleuses. La majorité des États africains démontrent une volonté de veiller à l'application

des normes de l'OIT par leur ratification des conventions. À ce sujet, la CEACR rappelle aux États l'importance d'uniformiser l'ensemble de leur législation afin qu'elle soit conforme aux conventions auxquelles ils ont adhéré. Ensuite, nous avons observé que les instruments internationaux de RSE ne créent pas de contraintes juridiques, mais que leur rayonnement a le pouvoir d'entraîner certaines sanctions sur le plan *politique*. On remarque des inclusions récentes des questions liées au genre dans ces instruments et une interprétation inclusive par leurs organes. Le fardeau de la RSE a toutefois tendance à être supporté par les producteurs de cacao, que ce soit dans le cadre des codes de conduite ou à l'occasion du mécanisme de certification. Cette situation nous amène à penser que c'est l'action multilatérale de tous les acteurs qui permettra dans le futur d'atteindre une chaîne des valeurs du cacao durable.

En effet, les ETNs possèdent des ressources encore trop inexploitées. Elles peuvent agir sur leur chaîne d'approvisionnement de façon positive. D'ailleurs, une action en faveur des droits des travailleurs des premiers maillons de la chaîne bénéficie à l'ETN en retour. Pour le futur de leur propre industrie, les ETNs doivent investir au sein des communautés du cacao afin d'assurer l'autonomisation de la femme. Finalement, les États qui importent le cacao, peuvent avoir une préhension sur les conditions d'exploitation des ETNs qui sont établies sur leur territoire. Le droit international permet une certaine action sous le couvert des obligations de *protection* et de *coopération*. Les États consommateurs peuvent aussi agir strictement sur le plan national de manière à avoir des effets sur la chaîne de production. Par exemple, un État peut légiférer de façon à imposer des sanctions financières ou pénales aux entreprises établies sur son territoire et qui ne respectent pas ses lois. Il faudrait éventuellement s'attarder sur les

possibles sanctions d'un non-respect des droits fondamentaux dans les États où les ETNs ont leurs activités de production.

Ce que nos travaux ont démontré, c'est que le facteur du genre est un enjeu qu'on ne peut ignorer, le droit et les actions doivent s'accommoder des particularités liées au sexe. Nous avons étudié le domaine de la cacaoculture, mais une grande partie des constats posés peuvent s'appliquer à d'autres domaines. Le sujet des droits des femmes au travail est d'importance et nécessite une attention particulière de tous les États.

## BIBLIOGRAPHIE

### LÉGISLATION

#### Législation canadienne :

*Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c. 11 (R.-U.)].*

#### Législation québécoise :

*Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. 1977, c. P-40.*

#### Législation ghanéenne :

*Constitution of the Republic of Ghana, 1992.*

*Intestate Succession Law, 1985, (PNDCL 111).*

*Labour Regulations, 2007, L.I. 1833.*

MINISTRY OF GENDER, CHILDREN AND SOCIAL PROTECTION, *National gender policy: Mainstreaming Gender Equality and Women's Empowerment into Ghana's Development Efforts*, Ghana, 2015.

MINISTRY OF LANDS AND FORESTRY, *National Land policy*, juin 1999.

*The Labour Act, N° 651, 10 octobre 2003.*

#### Législation ivoirienne :

*Code Civil I (Côte d'Ivoire), 1964.*

*La loi n° 98-750 du 23 décembre 1998 relative au domaine foncier rural telle que modifiée par la loi n° 2004-412 du 14 août 2004.*

*Loi n° 2013-33 du 25 janvier 2013 portant abrogation de l'article 53 et modifiant les articles 58,59,60 et 67 de la loi n° 64-375 du 7 octobre 1964 relative au mariage, telle que modifiée par la loi n° 83-800 du 2 août 1983, Journal officiel de la république de Côte-d'Ivoire 126 (2013).*

*Loi n° 2015-532 portant Code du travail du 20 juillet 2015*, Journal officiel de la république de Côte-d'Ivoire 1197 (2015).

### **Législation malienne :**

*Loi N°09-39 portant Code des personnes et de la famille* (non adoptée), République du Mali.

*Loi n° 2011-087 portant code des personnes et de la famille*, République du Mali.

## INSTRUMENTS DE DROIT INTERNATIONAL

### **Documents des Nations-Unies :**

*Accord international sur le cacao 2010*, 25 juin 2010, 2871 R.T.N.U. (entré en vigueur provisoirement le 1<sup>er</sup> octobre 2012).

*Charte des Nations-Unies* (et *Statut de la Cour internationale de justice*), 26 juin 1945, C.N.U.O.I., vol.15, p.365 (texte original), [1945] R.T. Can n°7.

*Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 R.T.N.U. 1.

*Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 6 octobre 1999, R.T.N.U. 2131, 83.

*Convention des Nations-Unies contre la corruption*, 31 octobre 2003, R.T.N.U. 2349,41

*Convention de Vienne sur le droit des traités*, 23 mai 1969, 1155 R.T.N.Y. 331.

*Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, 7 mars 1966, 660 R.T.N.U. 1.

*Convention internationale sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid*, 30 novembre 1973, 1015 R.T.N.U. 243.

*Convention pour la prévention et la suppression du crime de génocide*, 9 décembre 1948, 78 R.T.N.U. 78.

*Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement*, 12 août 1992, A/CONF.151/26 (Vol. I).

*Déclaration universelle des droits de l'Homme*, 10 décembre 1948, RES/217/A(III).

HCDH, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, A/HRC/17/31 (21 mars 2011).

*Pacte international relatifs aux droits civils et politiques*, 16 décembre 1966, 999 R.T.N.U.

*Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 R.T.N.U.

*Résolution 181*, Doc. N.U. S/RES/5386 (7 août 1963).

*Résolution 182*, Doc. N.U. S/RES/5471 (4 décembre 1963).

### **Documents de L'OIT :**

*Constitution de l'OIT*, 1919.

*Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession*, Genève, 25 juin 1958, (Entrée en vigueur le 15 juin 1960).

*Recommandation concernant la discrimination en matière d'emploi et de professions*, 1958

*Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, 29 juin 1951, (Entrée en vigueur le 23 mai 1953).

*Convention concernant les droits d'association et de coalition des travailleurs agricoles*, 25 octobre 1921, (Entrée en vigueur le 11 mai 1923).

*Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 1998.

*Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008.

*Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, 1977.

### **Documents africains :**

*Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, juin 1981.

*Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique*, 11 juillet 2004.

*Protocole relatif à la Charte Africaine portant Création d'une Cour Africaine des Droits de l'homme et des peuples, adopté le 9 juin 1998 (entré en vigueur le 25 janvier 2004).*

**Autres instruments internationaux :**

*Convention américaine relative aux droits de l'homme, 22 novembre 1969, S.T. OEA. N° 36.*

*Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, 4 novembre 1950, S.T.E. n° 5.*

*Convention interaméricaine pour la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, 9 juin 1994, AGIRES 1257 (XXIV-O/94).*

*ICCO, Déclaration d'Abidjan sur le cacao, 23 novembre 2012.*

*OCDE, Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, 2011, Éditions OCDE.*

*OCDE, Rapport annuel 2014 sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; la conduite responsable des entreprises par secteur, 2015, Éditions OCDE, Paris*

*ORGANISATION INTERNATIONALE DE NORMALISATION, Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale. Genève, ISO.*

## JURISPRUDENCE

**Canada:**

*Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497.*

**CEDEF :**

*A.T. v. Hungary, CEDAW Communication, Comm. N° 2/2003, U.N. Doc. A/60/38 (January 26 2005).*

*M.S. c. Philippines, communication CEDEF, comm. N° 30/2011, Non publiée sous forme de document (16 juillet 2014)*

*R.K.B c. Turquie, communication CEDEF, comm. N° 28/2010, U.N. Doc. C/51/26 (13 avril 2012)*

*Vertido c. Philippines*, communication CEDEF, comm. N°. 18/2008, U.N. Doc. C/46/18, (22 septembre 2010).

### **Ghana :**

*Achiampong v. Achiampong*, [1982-83] Ghana Law Reports 1017, 1023-33 (Court of Appeal, Accra, 1983).

*Quartey v. Martey*, [1959] Ghana Law Reports 377 (High Court, Accra, Nov. 17 1959).

### **Commission Africaine des droits de l'Homme et des peuples:**

*Amnesty International c. Zambie*, Communication 212/98, Commission Africaine des Droits de l'Homme et des peuples (5 mai 1999).

*Bah Ould Rabah c. La Mauritanie*, Communication 197/97, Commission Africaine des Droits de l'Homme et des peuples (juin 2004).

### **Québec:**

*Commission scolaire régionale de Chambly c. Bergevin*, [1994] 2 R.C.S. 525, 538.

*Forget c. Québec (P.G.)*, [1988] 2 R.C.S. 90.

*Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Bombardier Inc. (Bombardier Aéronautique Centre de formation)*, [2015] 2 R.C.S. 789.

### **Cour européenne des droits de l'Homme :**

*Affaire relative à certains aspects du régime linguistique de l'enseignement en Belgique c. Belgique* (au Principal), Arrêt, 23 juillet 1968, Série A, n°6, CEDH.

*Niemietz c. Allemagne*, Affaire C- 72/1991/324/396, 16 décembre 1992.

### **Cour Internationale de Justice :**

*Affaire des activités militaires et paramilitaires au Nicaragua et contre celui-ci (Nicaragua c. États-Unis d'Amérique)*, arrêt, C.I.J. Recueil 1986, p.14, (27 juin 1986).

*Affaire du Déroit de Corfou*, Arrêt du 9 avril 1949, C.I.J. recueil 1949, p.4.

*Affaire du Lotus (France c. Turquie)*, arrêt, C.P.J.I. Recueil (série A), n° 10, p.4 (7 septembre 1927).

*Affaire relatives aux activités armées sur le territoire du Congo (nouvelle requête: 2002) (République démocratiques du Congo c. Rwanda)*, compétence et recevabilité, arrêt, C.I.J. Recueil 2006, p. 6.

*Barcelona Traction, Light and Power Company, Limited*, arrêt, C.I.J. Recueil 1970, p. 3.

*Licéité de la menace ou de l'emploi d'armes nucléaires, avis consultatif*, C.I.J. Recueil 1996, p. 226.

#### **Autres :**

*Espagne c. France (affaire du lac Lanoux)*, S.A., 16 novembre 1957, Recueil des sentences arbitrales, VOLUME XII, p. 300.

*Shirin Aumeeruddy-Cziffa et 19 autres Mauricienne*, Comité des droits de l'Homme, Communication 35/1978, 9 avril 1981.

## DOCTRINE

#### **Mémoires universitaires :**

JOSEPH, K., *La quête d'une égalité effective pour les femmes africaines aux niveaux national et régional : le cas de la Sierra Leone*, Thèse, Faculté des études supérieures, Université de Montréal, 2006.

KALLELL, D., *Le comportement d'achat du consommateur quant aux produits équitables: cas du café équitable*, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 2007, en ligne : <<http://www.archipel.uqam.ca/7394/>> (consulté le 29 octobre 2017).

#### **Monographies :**

AMREIN, T., T.-H. BALLMER-CAO et B. LUCAS, *Les nouvelles frontières du genre : la division public/privé en question*, Paris, L'Harmattan, 2010.

- ROUX, A., *La protection de la vie privée dans les rapports entre l'Etat et les particuliers*, coll. Collection Droit public positif, Paris, Economica, 1983.
- BEAULAC, S., *Précis de droit international public: théorie, sources, interlégalité, sujets*, Deuxième édition., Montréal, LexisNexis Canada, 2015.
- CLAPHAM, A., *Human rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press, New York, 2006.
- DELPHINE OLIVIA. HAYIM, *Le concept d'indérogeabilité en droit international: une analyse fonctionnelle des normes indérogeables*, Tome I, Saarbrücken, Presses Académiques Francophones, 2014.
- DESJARDINS, M.-C., *La certification du commerce équitable depuis une perspective juridique: l'exemple du secteur viticole.*, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2015.
- ILLA MAIKASSOUA, R., *La Commission africaine des droits de l'homme est des peuples: Un organe de contrôle au service de la Charte africaine*, Karthala, Paris, 2013.
- KUENYEHIA, A. et C. G. BOWMAN, *Women and law in Sub-Saharan Africa*, Accra, Ghana, Sedco Pub, 2003.
- NADEAU, A.-R., *Vie privée et droits fondamentaux*, Yvons Blais Inc, Carswell, 2000.
- SERVAIS, J.-M., *Droit international du travail*, coll. Droit international, Bruxelles, Larcier, 2015.
- VIOLET, F., *Articulation entre la norme technique et la règle de droit*, coll. Institut de droit des affaires, Aix-en-Provence, Presses universitaires d'Aix-Marseille, 2003.

#### **Articles ou chapitres d'ouvrages collectifs :**

- AKUA DUNCAN, B., « Women in Agriculture in Ghana ix-xxv », dans *Women and law in Sub-Saharan Africa*, Sedco Pub, Accra, Ghana, 2003.
- AOUTS, O.-J., « Droit des femmes et sphère privée en Afrique: le constat d'une défaillance des instruments régionaux africains », dans *Féminisme et droit international; étude du réseau Olympe*, 39, coll. Collection de l'Institut juridique et philosophique de la Sorbone, France, Paris, Société de législation comparée, 2016.
- BOISSON DE CHARZOURNES, L. et E. MAZUYER, « Introduction: le pacte mondial, dix ans après », dans *Le Pacte mondial des Nations Unies, 10 ans après*, Bruylant, coll. CERIC, Bruxelles, 2011, p.1-6.

- BROSSET, E. et È. TRUILHÉ-MARENGO, *Les enjeux de la normalisation technique internationale: entre environnement, santé et commerce international*, coll. Monde européen et international, Paris, Documentation française, 2006.
- BUTEGWA, F., « Using the African Charter on Human and Peoples's Rights to Secure Women's Access to Land in Africa », dans *Women and law in sub-saharan Africa*, Accra, Ghana, Sedco Pub, 2003.
- CHARLESWORTH, H. et C. CHINKIN, *The boundaries of international law: A feminist analysis*, Manchester University Press, 2000, en ligne : <http://www.manchesteruniversitypress.co.uk/9780719037399> (consulté le 6 juin 2017).
- DENIS, C. et O. CORTEN, « Article 13 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011.
- DE SCHUTTER, O., « Chapitre XXX: La responsabilité des États dans le contrôle des sociétés transnationales: vers une convention internationale sur la lutte contre les atteintes aux droits de l'homme commises par les sociétés transnationales. », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'Économie*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 707-777.
- DESJARDINS, M.-C., « Les instruments de RSE en tant que passerelle entre les textes normatifs et la réalité: l'exemple de la certification équitable », dans *La Responsabilité sociale des entreprises: pratiques et impacts*, Éditions Publibook Université, Paris, France, 2014, p. 143-162, en ligne : [https://books.google.ca/books?id=AhIcBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ca/books?id=AhIcBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=fr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- DROUIN, R.-C., « Responsabiliser l'entreprise transnationale: portrait d'une normativité du travail en évolution », dans *Droit international du travail: perspectives canadiennes*, Yvons Blais, Cowansville, 2010, p. 285-340.
- FEDTKE, J. et D. OLIVER, *Human rights and the private sphere: a comparative study*, coll. The University of Texas, New York, Routledge-Cavendish, 2007, en ligne : <http://www.myilibrary.com?id=91825>.
- GEIGER, R., « Chapitre XIX: Instruments internationaux de responsabilité de l'entreprise: le rôle de l'OCDE », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'Économie*, Bruylant, Bruxelles, 2010, p. 413-428.
- GHERARI, H., « Le profil juridique et politique du pacte mondial », dans *Le Pacte mondial des Nations Unies, 10 ans après*, Bruylants, coll. CERIC, Bruxelles, 2011, p. 7-32.

- GOPAL, G. et M. SALIM, « Gender and Law », dans *Women and law in sub-saharan Africa*, Accra, Ghana, Sedco Pub, 2003.
- ITSCHERT, P., « Chapitre VIII: Multinationales et dialogue social; pour un renforcement mutuel », dans *Responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'Économie*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 187-193.
- JENKINS, R. O., R. PEARSON et G. SEYFANG, *Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, London, Earthscan, 2002, en ligne : <https://books.google.ca/books?hl=fr&lr=&id=laiG6blnbNgC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Corporate+Responsibility+and+Labour+Rights:+Codes+of+Conduct+in+the+Global+Economy&ots=D-IXfErLn-&sig=RxZsta6kH-tmaXohtpRBokf2O78#v=onepage&q=female&f=false>.
- KAYSER, P., *La protection de la vie privée par le droit: protection du secret de la vie privée*, 3e éd., Aix-en-Provence : Paris, Presses universitaires d'Aix-Marseille ; Economica, 1995.
- K. KAMGA, M., « Article 2: relations entre la Cour et la Commission », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011.
- LAMBERT-ABDELGAWAD, É. et FRANÇOIS FLAUS, *L'application nationale de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples*, Éditions Nemesis, coll. Droit et justice 54, Collection dirigée par Pierre Lambert, Bruylant, Bruxelles, 2004.
- LEE, H. L. et S. V. RAMMOHAN, « Chapter 20: Improving Social and Environmental Performance in Global Supply Chains », dans *Improving Social and Environmental Performance in Global Supply Chains*, 4, coll. SSSCM, Suisse, Springer, 2017, p. 339-464.
- NEMEDEU, R., « Article 27: Décisions de la Cour », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011.
- NGUELE ABADA, M., « Article 30 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011.
- PAGELL, M. et Z. WU, « Chapter 15: Business Implications of Sustainability Practices in Supply Chains », dans *Improving Social and Environmental Performance in Global Supply Chains*, 4, coll. SSSCM, Suisse, Springer, 2017, p. 339-353, en ligne : <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-319-29791-0.pdf>.
- PALLARD, H. et S. TZITZIS, *Droits fondamentaux et spécificités culturelles*, L'Harmattan, coll. Logiques juridiques, Paris.

SALEM OULD BOUBOUTT, A., « article 14 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011.

SOB, P., « Article 58 », dans *La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole y relatif portant création de la cour africaine des droits de l'homme*, Bruylant, Bruxelles, 2011.

#### Articles de revues :

AKINBOADE, O. A., « Les femmes, la pauvreté et le commerce informel en Afrique orientale et australe », (2007) 184 *Revue Internatioanle des Sciences sociales* 277.

BARAT, C., B. MASSUYEAU et G. SPIELVOGEL, « La situation économique du Ghana et l'initiative PPTE : une convergence favorable, Abstract », (2005) 205 *Afrique Contemporaine* 17.

BARRIENTOS, S., « Contract Labour: The “Achilles Heel” of Corporate Codes in Commercial Values Chains », (2008) 39-6 *Development and Change* 977.

« Gendered Global Production Networks: Analysis of Cocoa–Chocolate Sourcing », (2014) 48-5 *Regional Studies* 79, DOI : 10.1080/00343404.2013.879799.

BERTINI, C., *Girls grow: a vital force in rural economie.*, A girls count report on adolescent girls, The Chicago Council on global affairs, en ligne : <<http://www.ungei.org/resources/files/GirlsGrowReportFinal.pdf>>.

CAPRON, M. et F. QUAIREL-LANOIZELÉE, « L'instrumentation de la RSE », (2016) 3e éd. 91-112.

CHARLESWORTH, H., C. CHINKIN et S. WRIGHT, « Feminist approaches to internationa law », (1991) 85-4 *American Journal of international law* 613.

CLUB DES DIRECTEURS DE SÉCURITÉ DES ENTREPRISES, « Mais que se passe-t-il en Côte d'Ivoire ? », (2017) 26-2 *Sécurité Stratégie*. 70.

COMBEMALE, M. et J. IGALENS, « L'audit social de la responsabilité sociale de l'entreprise », (2012) 2e éd. *Que Sais-Je* 75.

DEHERMANN-ROY, E. et J. IGALENS, « Les codes de conduite : une existence légitime, une efficacité contestable », (2005) *Revue de gestion des ressources humaines* 54.

- DUPLESSIS, I., « La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail: une nouvelle forme de régulation efficace ? », (2004) 59-1 *Relations Industrielles* 52.
- FOLKES, V. S. et M. A. KAMINS, « Effects of information about firms' ethical and unethical actions on consumers' attitudes », (1999) 8-3 *Journal of Consumer Psychology* 243.
- GENDRON, C., A. LAPOINTE et M.-F. TURCOTTE, « Responsabilité sociale et régulation de l'entreprise mondialisée », (2004) 59-1 *Relations industrielles* 73.
- GIRARD, B. et C. GENDRON, « Commerce équitable : de quelle équité parle-t-on? », (2011) 8-2 *Éthique et économique* 49.
- KABEER, N., « Emploi informel, initiatives syndicales et genre », dans *Femmes, économie et développement. De la résistance à la justice sociale*, Toulouse, ERES, 2011, p. 255, en ligne : <<https://www.cairn.info/femmes-economie-et-developpement--9782749212982-page-255.html>> (consulté le 8 novembre 2017).
- LALWANI, S., B. NUNES et D. CHICKSAND, « Social sustainability initiatives in cocoa supply chain in Africa: an analysis of sustainability reporting of world's major chocolatiers », (2016) *International Association for Management Technology*.
- LÉVESQUE, A.-M., « Jus cogens et non-discrimination : pourquoi la discrimination à l'égard des femmes n'est-elle pas interdite par une norme impérative du droit international ? », (2014) 48 *RJTUM* 453.
- MANIRAKIZA, P., « L'Afrique et le système de justice pénale internationale », (2009) *African Journal of Legal Studies* 21.
- MTINTSO, T., « Representivity: False Sisterhood or Universal Women's Interests? The South African Experience », (2003) 29-3 *Feminist Studies* 569.
- N'GORAN, E. N., « L'Agenda 2063 et l'application des principes de bonne gouvernance : le cas de la Côte d'Ivoire », (2015) 76 *Géoéconomie* 155.
- NYAMU, C. I., « How Should Human Rights and Development Respond to Cultural Legitimization of Gender Hierarchy in Developing Countries Symposium: International Law and the Developing World: A Millennial Analysis », (2000) 41 *Harvard Internatioanl Law Journal*.
- OGU, R. et F. OKONOFUA, « Mettre les femmes et les jeunes filles au centre du développement de l'Afrique », (2017) 18-4 *African Journal of Reproductive Health*, en ligne : <<https://www.ajrh.info/index.php/ajrh/article/view/231>> (consulté le 30 mai 2017).
- OUATTARA, S., « Enjeux de la certification du cacao produit en Côte d'Ivoire », (2015) 2-2 *RCGT* 43.

- RUF, F., « Le cacao au Ghana et le contrat « Abunu » : un échange terre-travail entre 2 générations et la relance de la production nationale », (2014) bulletin de veille-250 *Inter-Réseau Développement Rural*, en ligne : <[http://www.inter-reseaux.org/IMG/pdf/Le\\_cacao\\_au\\_Ghana\\_et\\_le\\_contrat\\_Abunu\\_.pdf](http://www.inter-reseaux.org/IMG/pdf/Le_cacao_au_Ghana_et_le_contrat_Abunu_.pdf)>.
- SCHNIETZ, K. E. et M. J. EPSTEIN, « Exploring the financial value of a reputation for corporate social responsibility during a crisis », (2005) 7-4 *Corporate Reputation Review*, 327.
- SEPPER, E., « confronting the “sacred and unchangeable” : the obligation to modify cultural patterns under the women’s discrimination treaty », (2014) 30 *Int’l L.* 585.
- SERVAIS, J.-M., « Égalité dans l’emploi ou droit à la différence? Un point de vue international », (1992) 33-2 *Les cahiers de droit* 515.
- SHAPIRO, H.-Y. et E. ROSENQUIST, « Public/private partnerships in agroforestry: the example of working together to improve cocoa sustainability », (2004) 61 *Agroforestry Systems* 453, DOI : 10.1023/B:AGFO.0000029025.08901.9c.
- TALLONTIRE, A., C. DOLAN, S. SMITH et S. BARRIENTOS, « Reaching the Marginalised? Gender Value Chains and Ethical Trade in African Horticulture », (2005) 15-3/4 *Taylor Francis Ltd En Faveur Oxfam GB* 559.
- TOMEL, M., « Sur les notions de discrimination et d’égalité au travail », (2003) 142-4 *R.I.T.* 435, DOI : 10.1111/j.1564-913X.2003.tb00460.x.

## DOCUMENTATION ISSUE D’ORGANISATIONS INTERNATIONALES

### Nations-Unies :

- CESCR, *Observation générale n° 14 - Le droit au meilleur état de santé susceptible d’être atteint (art. 12 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels)*, Doc. N.U. E/C.12/2000/4 (11 août 2000), en ligne : <[http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/Comite\\_DESC\\_Observation\\_Generale\\_14\\_2000\\_FR.pdf](http://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/Comite_DESC_Observation_Generale_14_2000_FR.pdf)>.
- CEDEF, *Recommandation générale N° 19*, 11<sup>e</sup> Session, 1992, en ligne : <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-fr.htm#recom19>>.
- COMMISSION ÉCONOMIQUE POUR L’AFRIQUE, *Projet de rapport au Comité femmes et développement sur l’évolution des mécanismes nationaux chargés de favoriser l’égalité entre les hommes et les femmes en Afrique*, Doc. N.U. E/ECA/CWD/7/2 (3 mai 2011).

CONFÉRENCE DES NATIONS-UNIES SUR LE COMMERCE ET LE DÉVELOPPEMENT, *Liste des États et des organisations représentées à la conférence*, Doc. N.U. TD/COCOA.10/INF.1. (2010).

NATIONS-UNIES, « Égalité des sexes : Tableau des progrès 2012 », *OMD 2012*, en ligne : <http://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2012/12/MDG-Gender-Chart-FRENCH-for-Web%20pdf.pdf> (consulté le 5 février 2017).

#### **OCDE :**

OCDE, *Rapport annuel 2010 sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales: La responsabilité des entreprises : renforcer un instrument unique*, Éditions OCDE, 2011.

#### **OIT :**

AFRICAN REGIONAL MEETING, *Addis Ababa Declaration : Transforming Africa through Decent Work for Sustainable Development*, Doc. Off. OIT, 2005, AFRM.13/D.8, en ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_432579.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_432579.pdf).

AGUIDIOLI KENOUKON, C., *Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT: Cas du Bénin et du Togo*, Série de recherche 113, Genève, Institut international d'études sociales, OIT, 2007.

BIT, *L'agenda du travail décent en Afrique: 2007-2015*, rapport du directeur général, Onzième Réunion régionale africaine, Genève, Bureau international du travail, 2007.

*Etendre le champ d'application des lois à l'économie informelle*, Genève, Recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatifs à l'économie informelle, 2010.

*Donner un visage humain à la mondialisation*, Rapport III 1(b), Genève, 2012, en ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174829.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf).

*L'heure de l'égalité au travail*, Rapport IB, Genève, BIT, 2003, en ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_099152.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_099152.pdf).

*L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, rapport du directeur général, Rapport I(B), Genève, 2011.

*Mise en oeuvre de l'Agenda du travail décent en Afrique de l'ouest: Résultats des activités de l'équipe d'appui technique au travail décent*, 2, dakar, OIT, 2014.

*Les femmes au travail: tendances 2016*, Genève, OIT, en ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_457537.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_457537.pdf).

CEACR, *Demande directe à la Côte d'Ivoire; Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (No. 111)*, Doc. Off. CIT, 106<sup>e</sup> sess. (2017), en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID:3298452](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3298452).

*Demande directe à la Côte-D'ivoire; Convention concernant l'égalité de rémunération, 1951 (No. 100)*, Doc. Off. CIT, 106<sup>e</sup> sess., (2017), en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3298458](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298458).

*Demande directe au Ghana; Convention concernant l'égalité de rémunération, 1951 (No. 100)*, Doc. Off. CIT, 103<sup>e</sup> sess., (2014), en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3127001,fr:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3127001,fr:NO).

*Observation – Côte d'Ivoire; Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (No. 111)*, Doc. Off., CIT, 106<sup>e</sup> sess. (2017), en ligne : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3298468](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298468).

*Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III partie I(A), Doc. Off. CIT, 98<sup>e</sup> sess., (2009) p.56, en ligne : [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662\(2009-98-1A\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(2009-98-1A).pdf).

CHICHA, M., *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération: modèles et impacts*, document de travail, Genève, Bureau international du travail, 2006, en ligne : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_28\\_fr.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_28_fr.pdf).

GAYNOR, C., *L'OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies: Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*, Document de travail, WP.1/2010, Genève, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT, 2010.

MALDONADO, C., C. BADIANE et A.-L. MIÉLOT, *Méthodes et Instruments d'Appui au Secteur Informel en Afrique Francophone*, document de travail n° 24, Genève, BIT.

ICCO :

*Economie cacaoyère durable: une approche globale et participative*, Commission consultative sur l'économie cacaoyère mondiale, CB/14/2, coll. 14e réunion, Londres, International Cocoa Organization, 2007, en ligne : <https://www.icco.org/sites/www.roundtablecocoa.org/documents/CB-14-2%20Sust%20Cocoa%20Econ%20-%20A%20Comprehensive%20and%20Participatory%20Approach%20-%20Fr.pdf>.  
INTERNATIONAL COCOA ORGANIZATION, « The Chocolate Industry », *ICCO*, en ligne : <https://www.icco.org/about-cocoa/chocolate-industry.html> (consulté le 22 mai 2017).

NARDELLA, M. *Market concentration and vertical integration*, London, Presentation at the ICCO meeting, 22 septembre 2015.

ROUND TABLE FOR SUSTAINABLE COCOA ECONOMY. *Aspects sociaux*, ICCO, RSCE2/6, 2007.

#### **Autres:**

BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT, « Economic Empowerment of African Women through Equitable Participation in Agricultural Value Chains », éd. African development bank (2015).

THE STATE OF FOOD AND AGRICULTURE, « Women in agriculture; closing the gender gap for development », *FAO* (2011).

VINEZ, M., R. BANERJEE, M. O'SULLIVAN, A. RAO et K. GULATI, *Levelling the field : improving opportunities for women farmers in Africa*, 86039, The World Bank, 2014, en ligne : <http://documents.worldbank.org/curated/en/579161468007198488/Levelling-the-field-improving-opportunities-for-women-farmers-in-Africa> (consulté le 17 mai 2017).

WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap report 2016*, Insight Report, Genève, World Economic Forum, en ligne : [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf) (consulté le 6 novembre 2017).

## DOCUMENTATION ISSUE D'ORGANISATIONS NON GOUVERNEMENTALES

#### **Bill & Melinda Gates Foundation :**

CHAN, M.-K., « Improving Opportunities for Women in Smallholder-based Supply Chains Business case and practical guidance for international food companies », *Bill Melinda Gates Found.* 2010, en ligne : <https://docs.gatesfoundation.org/documents/gender-value-chain-guide.pdf> (consulté le 2 mai 2017).

CHAN, M.-K. et S. BARRIENTOS, « Appendix: Case Studies. Improving Opportunities for Women in Smallholder-based Supply Chains: Business case and practical guidance for international food companies », *Bill Melinda Gates Found.* 2010, en ligne : <[https://agriprofocus.com/upload/Bill\\_and\\_Melinda\\_Gates\\_GenderValueChain\\_Part3\\_Appendix-CaseStudies\\_HR.compressed1428580016.pdf](https://agriprofocus.com/upload/Bill_and_Melinda_Gates_GenderValueChain_Part3_Appendix-CaseStudies_HR.compressed1428580016.pdf)> (consulté le 23 octobre 2017).

#### **FLA :**

FAIR LABOR ASSOCIATION, « Assessing women's roles in nestlé's Ivory cast cocoa supply chain », 2014, en ligne : <[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/nestle\\_gender\\_report\\_7-9-14\\_0.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/nestle_gender_report_7-9-14_0.pdf)> (consulté le 17 mai 2017).

« Évaluer la situation actuelle des femmes et des jeunes agriculteurs et l'état nutritionnel de leurs familles dans deux communautés productrices de cacao en Côte-d'Ivoire », 2015, en ligne : <[http://www.kakaoforum.de/fileadmin/user\\_uploads/Studien\\_und\\_Präsentationen/FLA\\_GISCO\\_REPORT\\_FRENCH\\_072215.pdf](http://www.kakaoforum.de/fileadmin/user_uploads/Studien_und_Präsentationen/FLA_GISCO_REPORT_FRENCH_072215.pdf)> (consulté le 27 avril 2017).

*Independent external monitoring of Nestlé's cocoa supply chain in Côte d'Ivoire: 2016*, Executive summary, FLA, 2017, en ligne : <[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/october\\_2017\\_nestle\\_executive\\_summary.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/october_2017_nestle_executive_summary.pdf)> (consulté le 21 octobre 2017).

#### **Autres organisations:**

AGRITRADE, *Les réformes du secteur du cacao de la Côte d'Ivoire 2011-2012*, rapport à la Une, 2012, en ligne : <<http://agritrade.cta.int/fr>> (consulté le 23 mai 2017).

BUREAU D'ANALYSE SOCIÉTALE POUR UNE INFORMATION CITOYENNE, *La face cachée du chocolat: Une comparaison des coûts sociaux et environnementaux des fières convnetionnelles, durables et équitables du cacao.*, France, Plate-Forme pour le commerce équitable, 2016, en ligne : <[http://lebasic.com/wp-content/uploads/2016/06/Etude-Cacao-PFCE\\_Version-finale-FR\\_Mai-2016.pdf](http://lebasic.com/wp-content/uploads/2016/06/Etude-Cacao-PFCE_Version-finale-FR_Mai-2016.pdf)>.

FAIRTRADE LABELLING ORGANIZATIONS INTERNATIONAL, *Standards du commerce équitable Fairtrade pour le cacao*, 2017, en ligne :

<[https://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/standards/documents/Cocoa\\_SPO\\_FR.pdf](https://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/Cocoa_SPO_FR.pdf)>.

FONDATION NATIONALE DES SCIENCES POLITIQUES, « Les relations extérieures de l’Afrique du Sud : dossier de presse », 1948, en ligne : <<http://catalogue.sciencespo.fr/ark:/46513/sc0000371123>> (consulté le 14 juin 2017).

FOUTAIN, A. et F. HÜTZ-ADAMS, « Baromètre du cacao 2015 », *Créat. Commons Licens. Attrib.-ShareAlike 40 Int.*, en ligne : <[www.cocoabarometer.org](http://www.cocoabarometer.org)>.

« Cocoa barometer 2012 », *Créat. Common Licens. Attrib.-ShareAlike 40 Int.*, en ligne : <[http://www.cocoabarometer.org/Download\\_files/Cocoa%20Barometer%20Full%202012.pdf](http://www.cocoabarometer.org/Download_files/Cocoa%20Barometer%20Full%202012.pdf)>.

MARSTON, A., *Les droits des femmes dans le secteur du cacao: exemples de bonnes pratiques émergentes*, document de discussion, OXFAM, 2016, en ligne : <<https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/dp-womens-rights-cocoa-sector-good-practice-100316-fr.pdf>>.

WCF, *Cocoa Market Update*, Published reports and resources, 2012, en ligne : <<http://www.worldcocoafoundation.org/wp-content/uploads/Cocoa-Market-Update-as-of-3.20.2012.pdf>>.

WCF, « Cocoa Market Updates » (1 avril 2014), en ligne : <<http://www.worldcocoafoundation.org/wp-content/uploads/Cocoa-Market-Update-as-of-4-1-2014.pdf>>.

## AUTRES SOURCES

### Travaux issus de centres de recherches ou d’universités :

BADRI, B. et S. EL NAGGAR, *The Introduction of the Quota System in Sudan and its Impact in Enhancing Women’s Political Engagement: Impact of Quota on Candidates: Beyond Numbers*, Soudan, Ahfad University for Women, 2013, en ligne : <<https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/52036/IDL-52036.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> (consulté le 7 novembre 2017).

HÜTZ-ADAMS, F., C. HUBER, I. KNOKE, P. MORAZÀN et M. MÜRLEBACH, *Renforcer la compétitivité de la production de cacao et augmenter le revenu des producteurs de cacao en Afrique de l’Ouest et en Afrique centrale*, Bonn, Allemagne, Süwind Institut, 2016, en ligne : <[https://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2017/2017-07\\_Renforcer\\_la\\_competitivite\\_de\\_la\\_production\\_de\\_cacao\\_et\\_augmenter\\_le\\_revenu\\_des\\_producteurs\\_de\\_cacao\\_en\\_Afrique\\_de\\_l’Ouest\\_et\\_en\\_Afrique\\_centrale\\_.pdf](https://www.suedwind-institut.de/fileadmin/fuerSuedwind/Publikationen/2017/2017-07_Renforcer_la_competitivite_de_la_production_de_cacao_et_augmenter_le_revenu_des_producteurs_de_cacao_en_Afrique_de_l’Ouest_et_en_Afrique_centrale_.pdf)>.

J. HISCOX, M. et R. GOLDSTEIN, « Gender inequality in the Ghanaian cocoa sector », *Université de Harvard* 2014, en ligne : <<http://www.cocoalife.org/progress/gender-inequality-in-the-ghanaian-cocoa-sector>> (consulté le 17 mai 2017).

DE PELSMACKER, P., L. DRIESEN et G. RAYP, « Are Fair Trade labels good business ? Ethics and coffee buying intentions ». Working Paper, Ghent University, 2003.

### **Autres documents :**

COMMISSION EUROPÉENNE, « Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises », Livre vert, COM/2001/0366 final, en ligne : <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52001DC0366>>

HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, « Quel partage du pouvoir entre les femmes et les hommes élu.e.s au niveau local ? État des lieux de la parité aux niveaux communal, intercommunal, départemental et régional », Rapport n°2017-01-27-PAR-026 publié le 2 février 2017, en ligne : < [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_parite\\_au\\_niveau\\_local\\_2017\\_02\\_02\\_comprese-2.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_parite_au_niveau_local_2017_02_02_comprese-2.pdf) >.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE (INS) et ICF INTERNATIONAL, *Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples 2011-2012*, Calverton, Maryland, USA: USA : INS et ICF International, 2012.

LACASSE, A.-A., S. JACOB-WAGNER et F. GODBOUT, *Les femmes en politique : en route vers la parité*, Avis, Québec, Conseil du statut de la femme, 2015, en ligne : <[https://www.csf.gouv.qc.ca/wpcontent/uploads/avis\\_femmes\\_et\\_politique\\_web2.pdf](https://www.csf.gouv.qc.ca/wpcontent/uploads/avis_femmes_et_politique_web2.pdf)>

NESTLÉ, *Code de conduite pour les fournisseurs de Nestlé*, décembre 2013, Vevey, Suisse, en ligne : <<https://www.nestle.com/assetlibrary/documents/library/documents/suppliers/supplier-code-french.pdf>>.

NESTLÉ, *Les principes de conduite des affaires du groupe Nestlé*, juin 2010, Vevey, Suisse, en ligne : <[https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate\\_social\\_responsibility/nestle\\_corporate\\_business\\_principles\\_\\_french.pdf](https://www.nestle.com/asset-library/documents/library/documents/corporate_social_responsibility/nestle_corporate_business_principles__french.pdf)>

NESTLÉ, *Plan d'action de Nestlé sur l'approvisionnement responsable en cacao en Côte d'Ivoire*, Document d'informations, 2012, en ligne :

<<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2742&context=globaldocs>> (consulté le 20 octobre 2017).

NESTLÉ. *Nestlé Action Plan on Women in the Cocoa Supply Chain (Update 2014)*, Nestlé, 9 juillet 2014.

MONDELEZ INTERNATIONAL, *The Mondelez international Code of Conduct*, en ligne : <<https://www.mondelezinternational.com/~media/MondelezCorporate/uploads/downloads/EmployeeCodeOfConduct.pdf>>.

ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES, « Ghana: le contexte économique », *Expert comptable international info* (avril 2017), en ligne : <<http://www.expert-comptable-international.info/fr/pays/ghana/economie-3>> (consulté le 22 mai 2017).

PARGUEL, B. et F. BENOÎT-MOREAU, *Communication sociétale et capital-marque*, , Aix-les-Bains, France, 2007, en ligne : <<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00145919/document>>.

WORLD POPULATION PROSPECTS, the 2012 Revision, Report, 2013, en ligne : <[world-population-prospects-the-2012-revision.html](http://www.world-population-prospects-the-2012-revision.html)> (consulté le 17 mai 2017).

### **Sites internet consultés :**

*Banque mondiale :*

<<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NV.AGR.TOTL.ZS>>

*Ecocert :*

<<http://www.ecocert.com/entreprise-responsable>>

*Fairtrade :*

<<https://www.fairtrade.net>>

<<https://wfto.com/fair-trade/definition-fair-trade>>

<<http://www.fairtrade.org.uk/Farmers-and-Workers/Cocoa/Kuapa-Kokoo>>

*Global Compact :*

<<https://www.unglobalcompact.org>>.

<<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>>.

*IPU :*

<<http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif010117.htm>>

*Nations-Unies :*

<[https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=fr](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=fr)>

<<http://www.unwomen.org/fr/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>>.

*Nestlé :*

<<http://www.nestle.com/csv/communities/nestle-cocoa-plan>>

<<https://www.corporate.nestle.ca/fr/media/newsandfeatures/femmes-cacao-et-responsabilites>>.

*OCDE :*

<<http://www.oecd.org/fr/investissement/mne/principesdirecteursdelocdealintentiondesentreprisesmultinationales.htm>>

*OIT :*

<<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--fr/index.htm>>

*Starbucks :*

<<https://fr.starbucks.ca/responsibility/sourcing/cocoa>>