

**JUSTICE ET DISCRIMINATION POSITIVE :
LA QUESTION D'ÉGALITÉ DES GENRES EN MILIEU
PROFESSIONNEL**

Dela SORSY

Université de Lomé (Togo)

masiyamobikisi@gmail.com

Résumé : Malgré les progrès sensibles au cours des vingt dernières années, les chiffres actualisés de l'OIT montrent la persistance des inégalités entre hommes et femmes en matière d'accès au marché du travail, de chômage et de conditions de travail. Que retenir de l'histoire du travail des femmes ? À quelles conditions la discrimination positive en faveur de celles-ci peut-elle pallier efficacement les inégalités dont elles sont victimes en milieu professionnel ? Comment garantir un recrutement juste des femmes au sein d'un groupe féminin ? Ces questions sont traitées de façon chronologique et discursive dans cet article. L'objectif qui lui est assigné est de proposer une analyse susceptible d'apporter des solutions idoines à la lutte contre les injustices et les inégalités entre les genres au détriment de la femme et de mettre en exergue les valeurs éthiques et déontologiques qui doivent régir l'embauche des femmes en cas de recrutement dans un groupe exclusivement féminin.

Mots-clés : Justice, équité, égalité, genres, discrimination positive.

Abstract : Despite significant progress over the past 20 years, updated ILO figures show the persistence of gender inequalities in access to the labor market, unemployment and working conditions. What can we learn from the history of women's work? Under what conditions can positive discrimination in favor of them effectively compensate for the inequalities they suffer from in the workplace? How to guarantee a fair recruitment of women within a female group? These questions are dealt with chronologically and discursively in this article. The objective assigned to it is to propose an analysis capable of providing suitable solutions to the fight against injustices and gender inequalities to the detriment of women and to highlight the ethical and deontological values which must govern the hiring women when recruited from an exclusively female group.

Keywords : Justice, equity, equality, gender, positive discrimination

Introduction

Les femmes ont toujours travaillé. Mais le monde du travail est souvent dominé par les hommes à leur détriment. Certains métiers ou professions comptaient rarement des femmes, victimes la plupart du temps de discrimination et de sexisme. Ces pratiques discriminatoires et sexistes envers le genre féminin et au profit de l'homme persiste en dépit des dispositions de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) qui garantissent en ses articles 1^{er} et 23, l'égalité entre tous et le droit au travail sans discrimination aucune, et malgré les recommandations des Objectifs de Développement Durable (ODD) relatives à l'égalité entre les sexes. Pourtant, la place de la femme dans la société n'est pas à négliger ; l'écartier du monde professionnel ne peut pas favoriser la croissance des entreprises et par ricochet accélérer le développement des États. C'est fort de ce constat et dans le souci de corriger cette injustice à l'égard des femmes et de régler un certain nombre de faits inégaux dans le secteur du travail que nous avons choisi de réfléchir sur le thème : « Justice et discrimination positive : la question d'égalité des genres en milieu professionnel ». Comment parvenir à un accès égal et équitable des genres au travail ? Telle est la question essentielle à laquelle répond cet article. L'objectif qui y est visé est de garantir l'égalité entre tous en milieu professionnel en promouvant la discrimination positive juste. En effet, la discrimination positive en faveur de la femme que nous avançons comme solution au problème d'inégalité entre les genres en milieu professionnel doit être réglementée de sorte à ne pas créer en aval un renversement de situation dans lequel l'homme deviendrait victime d'injustice, à éviter la féminisation démesurée des entreprises, la promotion de l'incompétence, du démerite par le népotisme et la promotion canapé. Pour y parvenir, nous articulons notre raisonnement autour de trois axes. Le premier consiste à présenter la situation professionnelle de la femme en mettant en évidence le déséquilibre historique en termes d'effectif entre les hommes et les femmes due à l'injustice entre les genres. Le second se rapporte à la discrimination positive, solution idoine pour éradiquer les injustices ou les inégalités flagrantes entre les hommes et les femmes dans le secteur professionnel. Le troisième met en exergue trois mises en garde contre toute discrimination positive démesurée portant atteinte, dans un groupe féminin donné, à l'égalité des genres, à l'égalité des chances et aux valeurs inhérentes à la gestion du capital humain.

1. L'histoire du travail des femmes : entre inégalités et discrimination

Les femmes ont toujours eu un rôle dans le monde du travail mais bien souvent dans l'ombre. Dans le temps et dans l'espace, elles ont toujours été aux côtés de leurs pères, frères et époux dans les activités ménagères, les travaux champêtres, la boulangerie, la poterie, l'épicerie, etc. F. Battagliola (2000) a fait découvrir que de tout temps, les femmes ont pris part active à l'activité laborieuse. Quelle que soit la période de l'histoire, elles ont toujours exercé un travail, que ce soit au foyer ou hors du cadre familial. D'ailleurs, le dynamisme et l'organisation des femmes a marqué surtout le XIX^{ème} siècle où il existait une multiplicité des formes d'activités laborieuses pour les femmes. Selon F. Battagliola (2000), celles-ci exerçaient des métiers de façon indépendante et l'activité de la femme était loin de se réduire au foyer. Les femmes, à cette époque, pouvaient envisager plusieurs types d'activités : des activités indépendantes au sein de corporations, des activités au sein de la famille ou un travail dans une fabrique. C'est avec la révolution industrielle du XIX^{ème} siècle que la division du travail spécialise les tâches et les répartit entre les sexes. Les hommes au boulot et les femmes aux fourneaux. C'est donc aux épouses de se consacrer au foyer, à l'éducation des enfants et aux bons soins du chef de famille. Quelques précisions historiques extraites de « Des fourneaux au boulot », un reportage du magazine *L'angle éco'*, permettent de mieux comprendre l'évolution du travail des femmes. En 1907, une loi autorise les femmes à toucher un salaire. Mais seulement avec l'autorisation de leur mari. En 1909, le congé de maternité voit le jour : s'il n'est pas rémunéré, au moins les jeunes femmes ne perdaient plus leur travail quand elles deviennent mère. Avec la première guerre mondiale, les femmes entrent massivement sur le marché du travail. Pendant quatre ans, elles remplacent les hommes à l'usine et sont désormais capables de faire tourner l'économie. En 1945, après la Libération, les femmes qui ont été très actives dans la Résistance obtiennent le droit de vote. Il faut reconnaître que les guerres que le monde a connues ont encouragé la présence des femmes sur le marché du travail. À en croire F. Battagliola (2000), le premier conflit mondial est souvent conçu comme un véritable bouleversement de la place des femmes dans le monde du travail. On peut voir leur nombre augmenter dans les travaux agricoles, l'enseignement. En guerre, elles assurent à l'arrière le rôle d'infirmières et leur place se renforce dans les usines d'armement. Dans les années cinquante, avec l'exode rural et la montée du

¹ Reportage diffusé jeudi 1^{er} mars 2018 sur France 2.

salariat, elles sont de plus en plus nombreuses dans la population active. En 1965, la loi les autorise à ouvrir un compte en banque et elles peuvent travailler sans avoir besoin de l'accord de leur époux. En 1968, les femmes représentent déjà 50% de la main d'œuvre alors qu'un vent de révolte souffle sur les pays. En 1972, la loi établit le principe suivant : à travail égal, salaire égal. On comprend à travers ce panorama historique le cheminement non des moindres des femmes dans le monde du travail. On y voit périodiquement le fruit de leur lutte dans le souci d'obtenir une place réelle et reconnue.

Cependant, malgré ces avancées indéniables qui permettent aux femmes de briser « le plafond de verre »² et d'obtenir des postes de responsabilité, l'égalité hommes/femmes dans le monde du travail n'est pas encore totalement respectée. Les efforts de ces femmes vers la quête effrénée de l'égalité des genres rencontrent encore des difficultés puisqu'en dépit de tout, les inégalités entre femmes et hommes en milieu professionnel persistent toujours. Ces difficultés sont liées, selon F. Battagliola (2000), aux rapports de domination entre hommes et femmes. Rapportant par exemple les réalités des femmes en France, elle a pu distinguer trois moments fondamentaux dans leur histoire, chacun marquant un problème relatif au secteur du travail : le premier est le manque, voire l'absence de reconnaissance du travail féminin par la société à certaines périodes de l'histoire ; le second est relatif à la volonté politique d'encourager les femmes à rester au foyer, notamment après la deuxième guerre mondiale. Le troisième se rapporte à une compartimentation des métiers selon le sexe implantée dans les mentalités où on assiste à un clivage homme/ femme résultant des rapports dominant/dominé. Selon le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde : Aperçu global des tendances pour les femmes 2018*, le taux d'activité mondial des femmes (48,5 pour cent en 2018) est toujours inférieur de 26,5 points de pourcentage à celui de leurs homologues masculins. En outre, le taux de chômage mondial des femmes pour 2018 (6 pour cent) est approximativement de 0,8 point de pourcentage plus élevé que celui des hommes. Au total, cela veut dire que pour dix hommes ayant un emploi, seules 6 femmes en ont un. « En dépit des progrès enregistrés et des engagements pris pour continuer de progresser, les perspectives des femmes au travail sont encore loin d'être équivalentes à celles des hommes », explique Deborah Greenfield, Directrice générale adjointe de l'OIT pour les politiques. « Qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, d'inégalités salariales ou d'autres formes de discrimination nous devons faire davantage pour inverser

² « Le plafond de verre » ou « glass ceiling », expression née aux États-Unis dans les années 1970, désignant le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes.

cette tendance persistante et inacceptable en mettant en place des politiques adaptées aux femmes, qui prennent aussi en considération la dissymétrie des exigences auxquelles elles font face en termes de responsabilités familiales et domestiques », a-t-elle ajouté. Le rapport montre aussi que la qualité des emplois qu'occupent les femmes est très insuffisante. Par exemple, par rapport aux hommes, les femmes sont encore deux fois plus susceptibles d'être des travailleuses familiales non rémunérées. Ce qui signifie qu'elles participent à une entreprise familiale à vocation commerciale mais en subissant des conditions d'emploi vulnérables, sans contrat écrit, ni respect de la législation du travail et des conventions collectives. Si dans les pays émergents la proportion de femmes parmi les travailleurs familiaux non rémunérés a chuté au cours de la décennie écoulée, dans les pays en développement elle demeure élevée, atteignant 42 pour cent de l'emploi féminin en 2018, contre 20 pour cent de l'emploi masculin, sans aucun signe d'amélioration d'ici à 2021. De ce fait, les femmes sont toujours surreprésentées dans l'emploi informel des pays en développement. Ces situations décrites obligent à promouvoir les femmes à travers une discrimination positive en leur faveur.

2. Equité et discrimination positive en faveur de la femme

On entend par discrimination positive le fait de favoriser certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques de façon temporaire, en vue de rétablir l'égalité des chances. Même si certains y voient une connotation extrêmement négative, estimant qu'on devrait plutôt parler d'action positive à cause de la notion de discrimination, la discrimination positive doit être considérée comme une mesure correctrice d'inégalités consommées. Telle que décrite, elle apparaît selon G. Calvès (2005, p.1), non comme la promotion d'une égalité stricte entre les personnes ou les groupes mais comme « une forme équitable de l'égalité qui imposerait de rompre avec un principe d'universalité ou de gratuité des prestations sociales pour donner plus à ceux qui ont moins ». Les politiques de discrimination positive peuvent vouloir compenser une oppression passée ou présente. Elles entendent aussi contrebalancer une discrimination devenue illégale, mais qui continue à sévir dans divers domaines de la vie sociale. Elle est, à en croire G. Calvès (2005, p. 3), « ce qui reste quand on a tout essayé, ou quand on sait d'avance qu'une approche exclusivement répressive ne produira ses fruits qu'à long terme. Mais elle n'a pas vocation [...] à supprimer le symptôme de causes que l'on n'a pas le courage de traiter ». B. Villenave (2006, p. 39) la présente comme un « principe : il s'agit d'instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité, en

accordant à certains un traitement préférentiel ». On espère de la sorte rétablir une égalité des chances compromise par deux phénomènes : la généralisation ou la persistance de pratiques racistes ou sexistes d'une part, une accentuation des inégalités socio-économiques d'autre part. En clair, l'approche théorique de la notion de discrimination positive renvoie à la justice de J. Rawls (1997) comme équité mettant en évidence le principe d'égalité de liberté et le principe de différence duquel dérive le principe d'égalité des chances. Le premier dit que chaque personne a un droit égal aux libertés les plus étendues compatibles avec la liberté des autres. Le second recommande que les inégalités sociales et économiques soient agencées de sorte qu'elles soient à la fois au plus grand bénéfice des moins favorisés, et que les positions soient ouvertes à tous dans des conditions d'égalité des chances. Il avance que ces inégalités doivent à la fois satisfaire à l'égalité des chances et procurer le plus grand bénéfice aux membres les plus défavorisés de la société. En d'autres termes, le principe de différence admet le caractère juste de certaines différences socio-économiques, seulement si, par leur existence même, on s'assure d'une plus grande richesse produite et pouvant être distribuée. Ainsi, les différences de richesse ne sont pas autorisées au titre de la simple liberté (de posséder, de contracter), mais pour la seule raison qu'elles permettent d'augmenter les espérances des pauvres. Ce principe assume l'idée que la société ne peut être égalitariste (stricte égalité de fait, sur le plan matériel), mais qu'elle doit être ouverte, faire place à la mobilité sociale. Appliquer par exemple ces principes rawlsiens de la justice au secteur du travail reviendrait concrètement à octroyer plus d'emplois aux femmes. En effet, le travail étant un bien, les hommes l'ayant plus que les femmes, la justice comme équité telle que prônée par J. Rawls voudrait qu'on donne à qui en a le moins.

Dans le cadre de notre réflexion, la discrimination contre laquelle il s'agit de lutter est celle fondée sur le sexe, bafouant les droits inaliénables de la femme en milieu professionnel. Le principe que prône ici la discrimination positive est simple : créer de quotas à l'embauche destinés à améliorer la représentation des femmes et susceptible de permettre à celles-ci de se faire une place sur le marché du travail proportionnellement à ce qu'elles représentent en termes d'effectifs dans la société. Il paraît plus qu'évident que pour équilibrer un tant soit peu les choses et permettre aux femmes de jouir du droit au travail au même titre que les hommes, la promotion de ces premières au détriment de ces derniers soient la solution idoine : accepter plus les femmes en termes d'effectif que d'hommes en facilitant davantage leur insertion en milieu professionnel afin d'assurer un rééquilibrage des positions socio-économiques globales. Toutefois il faut se garder de procéder

à une discrimination positive injuste ou démesurée si l'on veut systématiquement réduire les inégalités entre les genres en milieu professionnel.

3. Mise en garde contre la discrimination positive injuste

Notre résolution contre la discrimination de la femme dans le secteur du travail est la discrimination positive, une discrimination juste obéissant comme nous l'avons montré à l'équité. C'est à ce titre que les inégalités liées aux genres en milieu professionnel peuvent être réduites ou éradiquées. *A contrario*, une discrimination positive démesurée ou injuste n'instaure pas l'égalité entre les sexes mais crée plutôt un certain nombre de problèmes dont la finalité ne fera qu'accroître les situations d'injustice plus préjudiciables et plus nuisibles que celle de départ. La première mise en garde contre la discrimination positive démesurée est relative à la féminisation disproportionnée des entreprises. En effet, une action positive mal contrôlée peut déboucher sur un sureffectif considérable des femmes en entreprise, caractérisé par une proportion de femmes qui augmente de façon excessive par rapport au nombre d'hommes. Le danger couru en procédant ainsi est que l'on risque inévitablement de créer un renversement de situation donnant lieu à nouveau à la situation initiale dont les femmes étaient victimes ; sauf que cette fois-ci ce seraient les hommes qui en pâtiraient. La deuxième mise en garde est que la féminisation des entreprises ne doit pas encourager l'instrumentalisation des femmes en milieu professionnel et ne doit pas non plus se confondre à elle. Promouvoir la femme ce n'est pas l'utiliser comme moyen ou instrument, la manipuler ou se servir d'elle dans le seul but de parvenir à ses fins. Instrumentaliser la femme, c'est violer l'humanité en elle. À travers son impératif pratique : « Agis de telle sorte que tu traites l'humanité aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre toujours en même temps comme une fin, et jamais simplement comme un moyen », E. Kant (1993, p. 105) proscrit l'instrumentalisation du genre humain.

La discrimination positive est certes une action en faveur du genre féminin mais elle ne garantit pas *ipso facto* à toutes les femmes une possibilité d'embauche ou de promotion ; encore devraient-elles remplir des conditions *sine qua non* mettant en évidence leur compétence et leur mérite. Si la discrimination positive juste est l'action de rééquilibrage des effectifs des genres en milieu professionnel, elle n'est cependant pas en mesure de statuer sur ces conditions que rempliront les femmes qui doivent en bénéficier. En effet, l'action positive ne compte que lorsqu'il faut permettre aux femmes

d'accéder au marché du travail de sorte à réduire les injustices dont elles sont victimes mais elle ne régit pas les critères d'éligibilité de ces femmes qui doivent travailler. Pendant que la discrimination positive a recours à la justice comme équité, le recrutement des femmes dans un groupe exclusivement féminin doit plutôt respecter les principes de justice selon lesquels « chacun reçoit en fonction de ses efforts [...]. Chacun reçoit en fonction de son mérite » (T. L. Beauchamp et J. Childress, 2008, p. 326). Il s'agit d'une « stricte égalité » qui « n'est ni sensée ni juste », comme le montre S. Rameix (2002, p. 20), ou d'une justice conçue en termes d'impartialité comme on l'entend chez B. Barry (1995), ou encore d'une justice en termes de mérite comme nous l'enseigne A. MacIntyre (1988). L'observation de ces principes de justice confèrent à coup sûr aux femmes d'un même groupe féminin les mêmes chances d'être recrutées et n'occasionne pas des recrutements sur la base du népotisme, du favoritisme et de la promotion canapé. La troisième mise en garde est que le souci d'obtenir impérativement un effectif important de femmes sur le marché du travail ne doit en aucun cas donner libre cours à ces pratiques qui violent l'éthique et la déontologie professionnelle. Le risque du népotisme, du favoritisme et de la promotion canapé est que plutôt que d'avoir des personnels féminins compétents capables de relever les défis des entreprises, on a des femmes qui peinent à répondre aux attentes de ces entreprises et éprouvent des difficultés à contribuer efficacement à la croissance économique des États, créant dettes et faillites. En guise de précision, le népotisme est un abus qu'une personne en place fait de son influence en faveur de sa famille, de ses amis. On peut le comprendre en d'autres termes comme un système politique dans lequel le dirigeant favorise les membres de sa famille en leur octroyant des pouvoirs et des postes alors qu'ils n'ont pas la compétence pour les remplir. La promotion canapé est un avantage (avancement, promotion, embauche) qu'une personne a obtenu en consentant à avoir des relations sexuelles avec une personne ayant le pouvoir de lui attribuer cet avantage. Cet état de choses n'est pas sans impact néfaste sur la bonne marche des entreprises. On assiste régulièrement dans ces entreprises organisées sur la base du népotisme, du favoritisme et de la promotion canapé, au deux poids, deux mesures, à la tolérance des retards répétés, à la confusion faite entre le compte personnel et celui de l'entreprise, aux écarts de comportements et de langage de l'agent chouchouté vis-à-vis des autres, à l'incompétence. Il est évident que dans ces circonstances, l'on ait comme conséquences pour les entreprises la naissance d'un climat de travail malsain, la réduction continue de la productivité, la démotivation du personnel, la décrédibilisation des patrons et la perte de notoriété.

Conclusion

En définitive, il importe de retenir que malgré le rôle remarquable que les femmes n'ont jamais cessé de jouer dans l'histoire du travail, celles-ci sont loin de jouir du droit à l'égalité entre les sexes en milieu professionnel. L'accès effectif des femmes au même titre que les hommes au travail grâce à la discrimination positive juste serait au grand avantage de celles-ci. Mais beaucoup restent à faire dans le monde du travail caractérisé par un déséquilibre flagrant entre les genres au détriment de la femme. Pour renverser un tant soit peu cette situation, l'homme doit traiter la femme de sorte à respecter l'humanité qui est en elle. C'est à juste titre qu'il rendra possible l'égalité entre tous en milieu professionnel et mettra à contribution le genre féminin sans lequel aucun développement socio-économique ne peut être amorcé. La discrimination positive en faveur de la femme doit avoir une double portée : elle ne doit pas donner lieu à une féminisation démesurée des entreprises ou ne doit pas être source de discrimination des hommes au point de recréer la situation de départ dans laquelle la femme était victime ; elle doit viser à promouvoir les femmes sur la base du mérite et de la compétence et non du népotisme et de la promotion canapé. Par ailleurs, il est important de signaler que la discrimination positive permet à la femme de se tailler une place sur le marché du travail mais ne la protège pas du harcèlement, un autre fléau qu'il urge de dénoncer, de combattre et de sanctionner.

Références bibliographiques

- BARRY Brian, 1995, *Justice as impartiality*, Oxford, Clarendon Press.
- BATTAGLIOLA Françoise, 2010, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte.
- BEAUCHAMP Tom L., et CHILDRESS James F., 2008, *Les principes de l'éthique biomédicale*, Paris, Les Belles Lettres.
- CALVÈS Gwénaële, 2005, « Qu'est-ce que la discrimination positive ? », *Alternatives Économiques*, https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-que-la-discrimination-positive?id_theme=22.
- GHORBAL Karim, « Essence coloniale d'une politique contemporaine : pour une approche fanonienne de la discrimination positive en France », *Culture and History Digital Journal*, vol. 4, n°2, 2015.
- KANT Emmanuel, 1993, *Fondements de la métaphysique des mœurs*, Paris, Librairie Générale Française.

- KESLASSY Eric, *De la discrimination positive*, Bréal, 2004.
- MACINTYRE Alasdair, 1988, *Whose justice, which rationality ?*, Notre Dame, IN, University of Notre Dame Press.
- RAMEIX Suzanne, 2002, « Soins de santé et justice un point de vue philosophique », in *Gérontologie et société*, 2 Vol. 25/n° 101, p. 19-35.
- RAWLS John, 1997, *Théorie de la justice*, Paris, Seuil.
- VILLENAVE Baptiste, 2006, « La discrimination positive : une présentation », *Vie sociale*, n°3, p. 39-48.