

GUIDE DE FORMATION GÉNÉRALE :

**MODULE 1 :
CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET APPROCHE THÉORIQUE GENRE**

À L'INTENTION DES REPRÉSENTANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU MAROC

MISSION SE TENANT DU 4 AU 22 FÉVRIER 2008

**Danielle Pinsonneault, consultante adjointe &
Rosette Côté, consultante canadienne pour l'ÉNAP**

9 janvier 2008

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	3
Partie A : Contexte international et national en matière d'égalité entre les sexes	
Fiche 1 : Historique des droits humains	3
Fiche 2 : Le corpus des droits de l'homme	6
Fiche 3 : Les objectifs des instruments internationaux	9
Fiche 4 : L'Organisation des Nations Unies	11
Fiche 5 : L'Organisation internationale du Travail	17
Fiche 6 : La Banque mondiale	20
Fiche 7 : L'Union européenne	21
Fiche 8 : Agence canadienne de développement international	24
Fiche 9 : L'introduction du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques	26
Partie B : Approche théorique Genre	29
Fiche 11 : L'approche Genre, le développement et la contribution des hommes	29
Fiche 12 : Discrimination systémique et définition juridique	32
Fiche 13 : La discrimination : ses racines dans la place et le rôle des femmes	37
Bibliographie	40

Partie A

Contexte international et national en matière d'égalité entre les sexes

Avant-propos

« Chaque être humain, du simple fait de sa naissance, est titulaire d'un ensemble de droits fondamentaux que l'on couvre du vocable « droits de l'homme ». On veut ainsi reconnaître à chaque être humain une dignité inhérente due au simple fait d'exister. Un droit, c'est la faculté que l'on reconnaît à un individu de poser un acte, de jouir d'une chose, d'en disposer, d'exiger quelque chose d'une personne ou de l'État. Les droits des autres imposent à cet individu des obligations à leur égard. »

Pour comprendre le contexte international en matière d'égalité entre les sexes, il nous semble important de nous remémorer la longue marche historique des droits humains, à des époques où ceux des femmes étaient inexistantes. C'est seulement au 20^{ième} siècle que les droits des femmes sont nommés et considérés comme des droits humains. Se donner une perspective historique nous permet donc d'en apprécier l'évolution à sa juste mesure.

Fiche 1 – Historique des droits humains

Les grands moments

Deux grands moments sont mis en lumière quand on parle des droits de l'homme :

- La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen (1789)
- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme (DUDH) (1948)

Adoptée le 10 décembre 1948 à Paris par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme constitue la fondation de tout l'édifice des droits de l'homme. On y retrouve l'ensemble des droits de l'homme reconnus par la communauté internationale, partagés en deux grandes catégories de droits : les droits civils et politiques d'une part, les droits économiques, sociaux et culturels d'autre part (voir l'annexe G 1-01).

En plus d'avoir servi de source d'inspiration à la rédaction de la constitution de plusieurs États, la Déclaration universelle des droits de l'homme constitue un engagement moral pour les États qui l'ont adoptée.

Or, avant ces dates, la notion de droits existait déjà, ... mais pas pour tous !

La Grèce ancienne croyait en des « lois immuables, non écrites des dieux » et le Droit romain référait à des « droits naturels inhérents à la personne humaine ». Ces droits n'étaient toutefois accessibles qu'à la personne humaine noble. La civilisation gréco-romaine, donc, reconnaissait la légitimité de l'esclavage et l'inégalité sociale des hommes et des femmes, ce qui paraît inadmissible aujourd'hui (... !)

Le Moyen âge a donné le jour à une série de droits codifiés, notamment la Grande Charte anglaise de 1215 (la *Magna Carta*) prévoyant qu'aucun « homme libre » ne pourra être condamné « sans un jugement loyal de ses pairs conformément à la Loi du pays » (art. 39). La *Pétition of Rights* de 1628 limite les abus des autorités dans la perception des impôts et l'*Habeas Corpus Act* de 1679 empêche la détention illégale en exigeant que les motifs d'une arrestation soient donnés sans délai. Malgré cela, cette époque semble avoir perpétué une conception élitiste des droits individuels, semblable à celle que l'on retrouvait dans les civilisations gréco-romaines. La *Magna Carta* accorde la jouissance des droits naturels aux « hommes libres » seulement. Les serfs n'ayant pas de libertés personnelles, ils ne sont concernés d'aucune façon par les théories et codifications médiévales des droits fondamentaux.

Les droits de l'homme n'ont pas été accordés ou reconnus sans peine. Ils ont demandé des révolutions. La lutte pour les droits a commencé par celle contre le servage, l'arbitraire du pouvoir et l'absolutisme royal. Le cheminement des idées d'égalité et de liberté est né de la résistance à l'intolérance religieuse et à l'esclavage économique et politique.

L'origine législative

Habituellement, on situe l'origine législative des droits de l'homme, au sens moderne de cette notion, avec les concepts de liberté et d'égalité qu'elle contient, au *Bill of Rights* anglais de 1689, survenu à la suite de la Révolution de 1688. (...) Ce texte de loi avait été inspiré des travaux de John Locke qui avait écrit dans son *Traité du gouvernement civil*, que certains droits appartiennent à l'homme, en tant que personne humaine, du fait même de son existence.

La Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen

En 1789, la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen est votée en France.

Ce texte garde une valeur historique puisque c'est en son nom que de nombreux peuples se révolteront plus tard, y compris contre les Français.

Ses articles aident à la connaissance des mouvements d'idées qui ont soulevé le monde.

Certains ont visé ultérieurement :

- soit à la dépasser → le socialisme,
- soit à l'annihiler → le fascisme,
- soit à la rendre universelle juridiquement → déclaration de l'ONU de 1948.

Pourtant, elle soulève des contradictions, car elle ne parle ni de l'égalité accordée aux femmes ni du statut des esclaves dans les colonies.

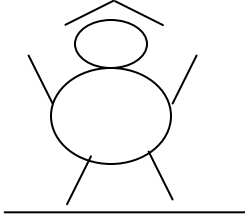
En opposition totale avec son article premier.

Le XIX^e siècle : un tournant

Le XIX^e siècle, avec la Révolution socialiste d'octobre et la Révolution mexicaine, vient codifier des règles relatives aux droits économiques, sociaux et culturels apparus dans les constitutions socialistes et qui s'étendront progressivement dans le monde. Les constitutions soviétique, mexicaine et allemande prévoient de tels droits, en réponse aux effets du développement du capitalisme et de ses abus (...). Ces constitutions imposent des obligations au même titre qu'elles accordent des droits : droit à l'éducation, droit au travail, droit à la sécurité sociale et à l'assistance médicale, droit de participer à la vie culturelle et scientifique.

Née de la constatation que l'homme doit avoir les moyens de vivre pour pouvoir bénéficier de ses droits, cette nouvelle catégorie de droits commande de grands changements. S'ensuivront des luttes populaires nouvelles. Le XIX^e siècle devient le siècle des premières lois sur le travail en usine, du mouvement pour le suffrage universel, des premiers syndicats. C'est aussi le siècle de l'abolition de l'esclavage et des premières conventions humanitaires de Genève (1863) et de La Haye (1899), par lesquelles on tente, pour la première fois de façon universelle, d'« humaniser la guerre ».

Fiche 2 – Le corpus des droits de l’homme

LES DROITS DE L’HOMME : UN ENSEMBLE D’INSTRUMENTS À CARACTÈRE		
International	Régional	National
↓	↓	↓
Charte des Nations Unies 1945		
C { DUDH 1948 I { + 2 pactes 1966 D { 1976 H { + 2 protocoles 1966, 1989	Charte européenne 1950 Charte américaine des droits de l’homme 1969-1978 Charte canadienne 1981 CADHP (africaine) 1981 Déclaration islamique universelle des droits de l’homme 1981 Charte arabe des droits de l’homme* 1994 et 2004	Droit interne : Constitution + Lois Décrets Code de la famille Etc. Appliqués, mis en vigueur,  les objectifs visés sont atteignables
+		
Autres déclarations		
+		
Conventions de l’ONU et de l’OIT		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ CDPF (1952-1954) (ONU) ▪ CRSR (1951-1954) (ONU) ▪ CEFDEF (1979-1981) (ONU) ▪ CDE (1989-1990) (ONU) ▪ Conv. 100 et 111 (OIT) 		
	* Voir les annexes G 1 02a 1 02b)	

Visant l’un et/ou l’autre → 3 objectifs : ▪ protection de la personne humaine ▪ promotion ▪ punition... dans le cas où...

Synonymes et portée des textes

- Déclarations, résolutions, proclamations : valeur « contraignante » plus politique que juridique : un énoncé de principes, un idéal commun à atteindre.
- Conventions, pactes, accords, traités ou chartes : force contraignante avec portée juridique, mais sanction d'ordre moral.

Une déclaration peut rester lettre morte. Elle témoigne d'une exigence éthique, mais pas d'une obligation juridique. Elle n'est pas soumise à un processus de signature ni de ratification.

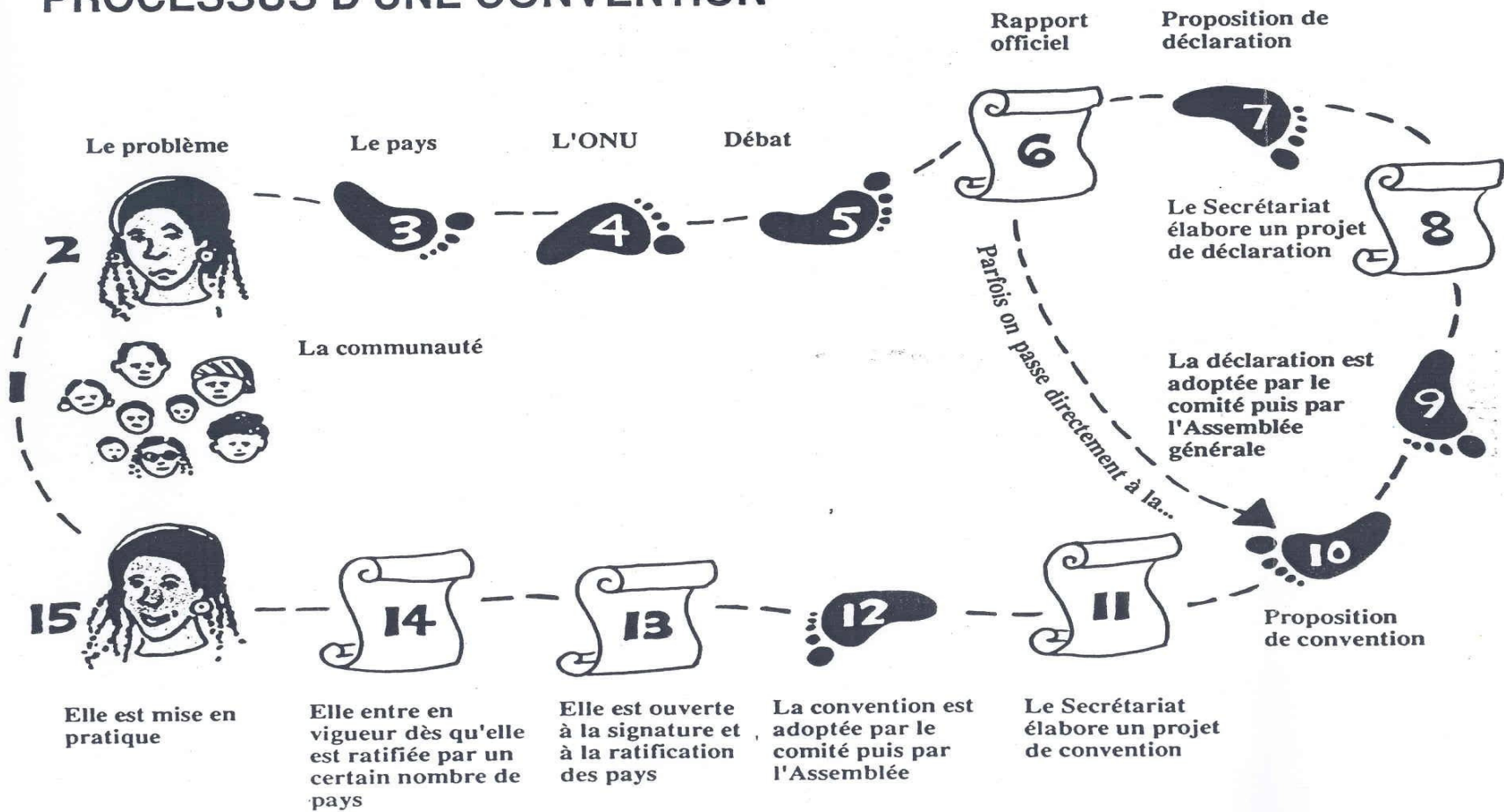
À la suite des déclarations adoptées dans un domaine particulier, une convention spécifique vient souvent en préciser la teneur ainsi que créer une obligation juridique aux États qui décident de la signer puis de la ratifier.

Les conventions sont donc de véritables traités internationaux qui engagent les États qui les ratifient. Une convention est soumise à la signature, puis à la ratification des États et elle comprend des dispositions de mise en œuvre spécifiques. (Annexe G 1 02)

Processus d'une convention de l'ONU

Voir page suivante...

PROCESSUS D'UNE CONVENTION



Fiche 3 – Les objectifs des instruments internationaux

1. La protection

La Déclaration (DUDH) constituait un énoncé de principes sans valeur exécutoire. Elle commandait d'autres textes juridiques sujets à la ratification des États. Ce furent les deux Pactes.

Ainsi, dans le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, on parle d'un engagement par les pays à respecter et à garantir de façon immédiate tous les droits reconnus dans le *Pacte* de même qu'à prendre des mesures législatives et constitutionnelles propres à donner plein effet aux droits énoncés.

Dans le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, on parle plutôt d'un engagement par le pays concerné à agir au maximum de ses ressources, de façon à assurer progressivement les droits énoncés. Deux modes de réalisation différents, bien que les normes énoncées dans les deux *Pactes* soient aussi impératives les unes que les autres (...).

Les conventions, que ce soit celle contre la torture, la discrimination raciale, la discrimination à l'égard des femmes ou celle sur les droits de l'enfant, stipulent que les États doivent prendre toutes les mesures nécessaires, appropriées ou efficaces pour assurer la protection des divers droits (...).

Des mécanismes de contrôle ont été institués. Les plus répandus sont des rapports périodiques provenant des États sur les mesures prises pour rendre effectifs les droits reconnus, sur les progrès que ces droits ont réalisés et sur les difficultés vécues. Ces rapports sont adressés à des Comités d'experts indépendants pour examen.

2. La promotion

L'engagement des États qui ratifient des documents internationaux ne se limite pas à la protection des droits qui y sont consacrés mais s'étend à l'obligation d'en faire la promotion. La promotion des droits de la personne se fait de deux façons principales :

- par l'adoption en droit interne de normes conformes à ces instruments internationaux des droits de la personne. En plus d'être une source d'inspiration pour l'adoption de normes législatives nationales, le droit international des droits de la personne est une source d'interprétation du droit interne ;

- par l'éducation et la sensibilisation aux droits. Pour l'UNESCO, l'éducation aux droits et à la démocratie est non seulement une condition essentielle au plein épanouissement de la justice sociale, de la paix et du développement, mais elle est, en soi, un droit fondamental.

Un plan d'action a été élaboré en 1993. Il vise l'apprentissage de la tolérance, de la solidarité, de la participation à la vie sociale, la modification de comportements portant atteinte aux droits, notamment le respect du droit à l'égalité des femmes. On y lit que le plus grand défi des années à venir sera de renforcer l'universalité des droits en les enracinant dans les différentes traditions culturelles ainsi que de comprendre les relations entre les conditions économiques et l'accès aux droits.

La mise en œuvre de ce plan relève de la communauté internationale, mais aussi des États, de tous les organes de la société et des organisations non gouvernementales (ONG).

3. La punition

La notion de punition ne fait pas référence, en droit international, à la sanction pénale. Un État peut être « reconnu coupable » de violation des droits de la personne, mais cet État fautif ne peut aller en prison ! La punition la plus fréquente, en droit international des droits de la personne, sera d'obliger l'État à modifier sa législation.

Ainsi, en plus du mécanisme de contrôle par voie de rapports, certains instruments prévoient la possibilité de requêtes individuelles par les ressortissants des pays qui ont reconnu la compétence des organes de contrôle. Un tel droit de communication individuelle existe en vertu de certains textes (...).

Il existe une précondition essentielle à l'exercice de ce droit de communication individuelle : tous les recours internes doivent avoir été épuisés avant de s'adresser à une instance internationale.

Bref, la punition est souvent d'ordre moral. Cependant, aucun État n'aime être pointé du doigt par les autres États.

Fiche 4 – L'Organisation des Nations Unies (ONU)

L'Organisation des Nations Unies (l'ONU ou encore les Nations Unies) est une organisation internationale fondée avec 51 États membres à la fin de la Seconde Guerre mondiale en 1945 pour résoudre les problèmes internationaux. Elle succède à la Société des Nations (1919-1946). En 2007, l'ONU compte 192 membres.

En vertu de la Charte des Nations Unies, l'organisation s'efforce donc d'être un lieu où se bâtit un avenir meilleur pour tous, et ce, à travers trois objectifs : **maintenir la paix et la sécurité dans le monde, développer les relations amicales entre les nations et réaliser la coopération internationale sur tous les sujets où elle peut être utile.**

Les conventions de l'ONU concernant les droits des femmes :

- La Convention sur les droits politiques de la femme (1953)
Entrée en vigueur en 1954. Ratifiée par le Maroc.
- La Convention sur la nationalité de la personne mariée (1957)
Entrée en vigueur en 1958. Ratifiée par le Maroc.
- La Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages (1962)
Entrée en vigueur en 1964.
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) (voir l'annexe G 1-04)
Entrée en vigueur en 1981. Ratifiée par le Maroc.

L'ONU a organisé quatre grandes conférences internationales concernant les droits des femmes :

En 1975, à Mexico

Pour attirer l'attention internationale

- Trois objectifs clés :
 - une égalité complète entre les hommes et les femmes et l'élimination de discrimination fondée sur le sexe ;
 - l'intégration et la pleine participation des femmes au développement ;
 - une contribution de plus en plus importante des femmes au renforcement de la paix internationale ;
- Un plan d'action sur 10 ans est lancé.

En 1980, à Copenhague

Pour marquer le début du processus d'évaluation

- 1980 :
 - adoption de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (celle-ci lie aujourd'hui 165 États) ;
 - adoption d'un programme d'action.

En 1985, à Nairobi

C'est la naissance du féminisme mondial

- Trois catégories élémentaires de mesures furent établies :
 - mesures légales et constitutionnelles ;
 - égalité avec les hommes au niveau de la participation sociale ;
 - égalité avec les hommes dans la vie politique et les processus de prise de décision.
- Le Fonds de développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM) est créé.

En 1993, ...

En 1995, à Beijing

C'est l'héritage du succès

- Pour le XXI^e siècle, adoption du programme d'action qui définit douze domaines critiques :
 - les femmes et la pauvreté ;
 - l'éducation et la formation des femmes ;
 - les femmes et la santé ;
 - la violence à l'égard des femmes ;
 - les femmes et les conflits armés ;
 - les femmes et l'économie ;
 - les femmes, le pouvoir et la prise de décision ;
 - les mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes ;
 - les femmes et les médias ;
 - les femmes et l'environnement, les fillettes.
- Engagement des gouvernements à inclure la dimension sexospécifique dans toutes leurs institutions politiques, de planification et de prise de décision.

En 1993, deux ans avant la Conférence de Beijing, l'ONU a organisé la Conférence mondiale sur les droits de l'Homme à Vienne.

Pourquoi ?

Les objectifs de cette Conférence étaient d'évaluer les progrès accomplis dans ce domaine depuis 1948, d'identifier les obstacles et les façons de les surmonter et d'examiner le lien entre le développement et les droits humains.

Avec plus de 7 000 participants, dont 2 500 représentants d'ONG, la Conférence de Vienne a constitué le plus grand rassemblement international sur les droits de l'homme. Cette Conférence a servi principalement à :

1. réaffirmer les principes d'universalité et d'indivisibilité des droits fondamentaux ;
2. réaffirmer les liens d'interdépendance entre démocratie, développement et respect des droits humains, et ;
3. réaffirmer enfin que les droits des femmes sont pleinement des droits humains.

C'est ce qu'on appelle le « Consensus de Vienne ».

Pour la première fois dans l'histoire, les gouvernements se sont engagés à donner la priorité à la protection et à la promotion des droits humains des femmes. La *Déclaration* affirme que « la participation totale et égale des femmes à la vie politique, civile, économique, sociale et culturelle doit être garantie ». Cette priorité s'est traduite dans tous les aspects de l'activité de l'ONU. La Conférence a souligné qu'il était nécessaire d'œuvrer à l'élimination de la violence envers les femmes dans la vie publique et privée et de toutes formes de harcèlement et d'exploitation sexuels incluant celles résultant des pratiques coutumières ou traditionnelles, des préjugés culturels et de l'extrémisme religieux. L'adoption de la *Déclaration sur l'élimination de la violence envers les femmes* et la nomination d'une rapporteure spéciale sur la question sont des réalisations majeures de la Conférence.

La Conférence a également reconnu l'importance du travail des ONG dans la promotion des droits humains et dans l'action humanitaire aux niveaux national, régional et international. La nomination d'un Haut-commissaire pour les droits de l'homme fait également partie des réformes accomplies par l'ONU.

En parallèle aux grandes conférences, l'ONU veille à ce que la défense des droits des femmes soit intégrée dans tous les grands forums de la fin du XX^e siècle.

Gros plan sur le CEFDEF (Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes)

Objectif : Faire respecter la déclaration contenue dans la Charte des Nations Unies qui proclame l'égalité des droits de l'homme et de la femme.

Accord : On entend par « discrimination à l'égard des femmes » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe et qui porte atteinte aux droits politiques, économiques, sociaux, culturels ou civiques de la femme. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir à la femme l'égalité des droits et modifier les schémas culturels de la société qui vont à l'encontre de ce principe. La prostitution des femmes sera supprimée. Celles-ci auront les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne la nationalité, le droit de vote, l'éducation intellectuelle et physique, le droit au travail et aux prestations sociales, le droit de signer des contrats, de contracter mariage et d'occuper des fonctions publiques.

Juridiction : Il a été créé un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ; il est composé de 23 membres dont l'autorité morale est reconnue. Les États parties s'engagent à présenter un rapport au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies tous les quatre ans sur les mesures qu'ils auront adoptées pour appliquer cette Convention.

Qu'est-ce que cela signifie ? Qu'il existe un consensus au sein de la communauté internationale selon lequel tu as, en tant que femme, les mêmes droits que les hommes et, par conséquent, le droit de les faire respecter. Que ton gouvernement s'engage à mettre fin à toutes les situations dont tu es exclue, où tu fais l'objet d'un traitement différent ou d'une discrimination parce que tu es une femme, et à modifier les schémas culturels rétrogrades qui sont enracinés dans la société.

Adoptée : Le 18 septembre 1979 par 88 pays. Résolution 31/180 de l'Assemblée générale.

Entrée en vigueur : Le 3 septembre 1981 avec 20 signatures. Aujourd'hui, elle est ratifiée par 180 pays.

Pourquoi était-il nécessaire d'adopter une telle Convention ?

La protection des droits des femmes dans l'ordonnance juridique internationale procède de la *Déclaration universelle des droits humains* de 1948 qui entend s'appliquer à tous les êtres humains, hommes et femmes, quelques articles faisant expressément référence aux droits des femmes (par exemple art. 16 sur le consentement au mariage).

L'égalité des droits des femmes et des hommes est réaffirmée (art. 2) dans *le Pacte international sur les droits sociaux, économiques et culturels*, notamment pour le droit au travail, de former un syndicat, droit à la sécurité sociale, à l'éducation...

Cependant, l'analyse, surtout des éléments culturels qui ont marqué l'application concrète des instruments internationaux des droits humains, nous permet de conclure qu'il existe des situations qui affectent gravement la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des femmes de certains droits qui demeurent hors du cadre juridique qui doit les contrôler.

Donc, des droits ont été ignorés, d'autres insuffisamment pris en compte, malgré les instruments internationaux existants. Les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations, ce qui démontre, comme l'affirme Georgina Ashworth, que « les États membres des Nations Unies n'adhèrent pas à l'esprit des conventions existantes ni ne mettent en application le principe de l'égalité des sexes, sinon cette Convention de 1979 sur la discrimination n'aurait pas été nécessaire ».

Cette dernière Convention reprend les grands principes et les droits humains déjà reconnus en les adaptant à la vie particulière des femmes. Son préambule stipule que les discriminations à l'égard des femmes violent la dignité de tous les êtres humains et limitent la pleine participation des femmes dans la vie politique sociale, économique et culturelle d'un pays.

La Convention : un instrument indispensable mais limité

La Convention constitue l'instrument international principal des droits humains pour les femmes. Malgré cela, son application demeure du bon vouloir des États et des gouvernements.

Plusieurs analystes en matière de droits considèrent que cette Convention constitue l'un des plus faibles instruments quant à son poids effectif dans la machine des droits humains au niveau international pour deux raisons : le manque de procédures et de mécanismes précis pour la mettre à exécution et pour contrôler son application ainsi que le fait que bon nombre de pays ne l'ont pas ratifiée et que plusieurs signataires ont émis nombre de réserves qui en restreignent sa portée.

Plusieurs de ces réserves peuvent remettre en question l'esprit même de la Convention. Les articles les plus controversés sont :

- ceux relatifs à la modification des instruments juridiques en vigueur qui ont un effet discriminatoire ;
- ceux qui obligent les États à éliminer la discrimination envers les femmes dans la vie publique et politique du pays ;
- ceux qui dictent que les États doivent accorder aux femmes les mêmes possibilités d'effectuer des transactions légales, d'être traitées équitablement devant les tribunaux et le droit d'intenter des poursuites légales.

Un Protocole optionnel

La Conférence de Vienne (1993) avait chargé la Commission juridique et sociale des femmes de préparer un Protocole optionnel qui permettrait d'établir un mécanisme de présentation des plaintes au sujet des violations de la Convention.

Ainsi, 20 ans après l'adoption de la Convention, le 6 octobre 1999, la 54^e Assemblée générale des Nations Unies a adopté par consensus le texte d'un Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (OPCEDAW). Ce Protocole facultatif contient, pour l'essentiel, deux éléments nouveaux : une procédure de communication et une procédure d'enquête. D'une part, les femmes victimes de violation d'un des droits garantis par la Convention peuvent porter plainte en adressant une communication au Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Elles doivent toutefois avoir, au préalable, épuisé tous les recours internes. D'autre part, le Protocole donne aussi au Comité la possibilité d'engager, de sa propre initiative et sur la base de renseignements crédibles, une enquête sur les atteintes graves ou systématiques portées, par un État partie, aux droits énoncés dans la Convention.

Les constatations et les recommandations du Comité ne lient pas juridiquement les gouvernements des États-parties concernés. Elles contribuent toutefois à développer un consensus universel sur la teneur et la portée des différents droits humains et à maintenir le dialogue avec les États concernés.

Le Protocole facultatif résulte de l'idée que la mise en place d'instruments de contrôle efficaces constitue un moyen indispensable pour promouvoir le respect des droits humains et des libertés fondamentales codifiés par le droit international. Il ne contient aucune disposition fondamentalement nouvelle, mais reprend pour l'essentiel les procédures établies pour d'autres conventions relatives aux droits humains. Soixante et onze États, parmi lesquels figurent tous ceux de l'Union européenne, ont ratifié le Protocole facultatif

Fiche 5 – L'Organisation internationale du Travail (OIT)

L'OIT est une institution spécialisée de l'ONU. Elle est la tribune internationale pour tout ce qui a trait au monde du travail.

Étant la seule institution multilatérale au monde dotée d'une structure tripartite, l'OIT a pour vocation de fournir aux hommes et aux femmes de tous les pays, riches ou pauvres, des possibilités d'obtenir un travail et un revenu décents, la sécurité de l'emploi et de meilleures conditions de vie. Elle s'efforce d'atteindre ces objectifs en promouvant les droits au travail, en encourageant la création de bons emplois, en améliorant la protection sociale et en renforçant le dialogue social dans le domaine de l'emploi.

Son histoire

Créée en 1919, elle intégra le système de l'ONU en 1946. Son siège est à Genève, en Suisse. Elle dispose de quarante bureaux à travers le monde.

Le bureau régional auquel le Maroc peut se référer est à Addis-Abeba et le bureau sous-régional est au Caire.

Le Maroc est membre de l'OIT depuis 1956.

Son organisation tripartite est spécifique en son genre puisqu'elle réunit dans les mêmes instances dirigeantes des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. La première conférence internationale de l'OIT eut lieu à Washington le 29 octobre 1919 : elle a adopté les six premières *conventions internationales du travail* qui concernent la durée du travail dans l'industrie, le chômage, la protection de la maternité, le travail de nuit des femmes, l'âge minimum et le travail de nuit des enfants dans l'industrie.

Sa composition

L'OIT est composée de trois organes :

- la *Conférence internationale du travail*. Elle se réunit une fois par an, au mois de juin, au siège de l'OIT. Son rôle est de définir les normes internationales du travail. Chaque État membre est représenté par 4 personnes (deux pour le gouvernement, une pour les travailleurs et une autre pour les employeurs) ;
- le *Conseil d'administration*. Il se réunit généralement deux fois par an, au siège de l'OIT. Son rôle est de définir la politique générale de l'OIT. Il est composé de 25 membres représentant les gouvernements de 14 pour les travailleurs et de 14 autres pour les employeurs. Les 10 pays les plus importants au niveau du développement industriel sont des membres permanents, les 18 autres pays sont élus par la

Conférence pour une durée de 3 ans en tenant compte d'une répartition géographique équitable ;

- le *Bureau international du Travail* (BIT). Il est le secrétariat permanent. Il est dirigé par un directeur général. Son rôle est d'appliquer la politique définie par le Conseil.

Ses fonctions comprennent la centralisation et la distribution de toutes informations concernant la réglementation internationale de la condition des travailleurs et du régime du travail et, en particulier, l'étude des questions qu'il est proposé de soumettre aux discussions de la Conférence en vue de la conclusion de conventions internationales, ainsi que l'exécution de toutes enquêtes spéciales prescrites par la Conférence ou par le Conseil d'administration.

L'OIT compte 180 États membres, en date de janvier 2007.

Égalité et discrimination

Depuis sa fondation en 1919, l'OIT travaille à la promotion des droits des femmes et des hommes au travail et à leur égalité. La vision de l'OIT concernant l'égalité des sexes reconnaît cet objectif non seulement comme un droit humain fondamental, mais également comme une valeur intrinsèque à l'objectif mondial de travail décent pour chaque homme et femme.

La politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes est menée de deux façons :

1. une analyse systématique des besoins spécifiques des femmes et des hommes ;
2. des interventions ciblées visant à permettre aux femmes et aux hommes de participer et de bénéficier de manière égale des efforts de développement.

Conventions et recommandations

Les normes internationales instaurées par l'OIT sont des instruments juridiques qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiées par les États membres ou des recommandations qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant.

Pour lutter contre la discrimination dans le monde du travail, l'OIT dispose de deux conventions majeures :

1. La Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) 1958, l'instrument le plus global et le plus spécifique sur le sujet.

Elle stipule que les États membres doivent énoncer et mettre en œuvre une politique nationale pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer la discrimination. Les motifs interdits de discrimination énumérés comprennent le sexe et la race ainsi que la couleur, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale et l'origine sociale.

Ratifiée par 165 pays (en date d'août 2006) dont le Maroc.

2. La Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) qui concerne spécifiquement la question de l'égalité de rémunération entre les travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale.

Ratifiée par 163 pays (en date d'août 2006) dont le Maroc.

Le texte complet des deux conventions ainsi que les recommandations se retrouvent à l'annexe G 1-05.

Fiche 6 – La Banque mondiale

La Banque mondiale, ou plus exactement le Groupe de la Banque mondiale, désigne aujourd'hui (juin 2007) cinq institutions dont la plus importante est la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD). Elle compte actuellement 185 pays.

La Banque mondiale fait partie des organismes composant l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Rôle

Son action est aujourd'hui principalement orientée vers les pays en voie de développement pour des axes comme l'éducation, l'agriculture, l'industrie.

En plus des prêts accordés, elle finance (directement ou indirectement) des projets d'organismes non gouvernementaux (ONG) et conduit de nombreuses recherches en rapport avec le développement de chaque pays.

L'égalité entre les sexes

La première politique sur l'égalité des sexes date de 1994.

Les trois axes de développement sont :

- la réforme des institutions afin d'établir l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la promotion du développement économique dans le but d'une meilleure répartition des ressources ;
- la mise en place des mesures de redressement des disparités en matière de prises de décisions et de participation politique.

Fiche 7 – L'Union européenne

Un peu d'histoire

- L'Union européenne (UE) a été créée par le Traité de Rome en 1957. À l'époque, on la nommait Communauté économique européenne (CEE).

Dès sa création en 1957, l'article 119 portait sur l'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, pour un travail égal entre les femmes et les hommes.

- En 1976, une nouvelle directive précise des mesures pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne :
 - l'accès à l'emploi ;
 - la formation et la promotion professionnelle ;
 - les conditions de travail.
- En 1992, les douze États membres signent le Traité de Maastricht qui donne naissance à l'Union européenne. Ce Traité change également la vocation strictement économique de la Communauté (réaliser un marché commun) et lui donne une vocation politique.
- Le Traité d'Amsterdam (adopté en 1997, entrée en vigueur 1999). Son article 141, stipule des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité de rémunération.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000) reprend dans un texte unique, pour la première fois, l'ensemble des droits civiques, politiques, économiques et sociaux européens sous six grands chapitres : dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté, justice.

- Le chapitre *Égalité* énonce :
 - l'égalité en droit ;
 - la non-discrimination ;
 - l'égalité entre femmes et hommes.
- Le 21 avril 2004, la Commission sur l'intégration de la dimension *genre* a adopté une proposition de directive refonte visant à consolider les directives sur l'emploi et le travail et l'égalité de rémunération (y compris le régime professionnel de sécurité sociale), tout en codifiant des éléments de jurisprudence de la Cour européenne de Justice.

Égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux du droit communautaire. Les objectifs de l'Union européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes consistent à assurer l'égalité des chances et de traitement entre les genres et à lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe. Dans ce domaine, l'UE a retenu une double approche, associant actions spécifiques et « gender mainstreaming ». Ce thème présente également une forte dimension internationale en matière de lutte contre la pauvreté, d'accès à l'éducation et aux services de santé, de participation à l'économie et au processus décisionnel, de droits des femmes en tant que droits de l'homme.

Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2006-2010)

La feuille de route a comme objectif de faire avancer le programme sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle succède à la stratégie cadre pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2001-2005 et en fait le bilan en renforçant des activités existantes et en proposant des nouvelles. La feuille de route identifie six domaines prioritaires et, pour chacun d'entre eux, des objectifs et des actions clés propres à faciliter leur réalisation. Elle sera suivie d'un rapport d'avancement en 2008 et d'une évaluation accompagnée d'une proposition de suivi en 2010.

Synthèse

La feuille de route définit certains domaines existants et propose des domaines d'action entièrement nouveaux. Au total, six domaines prioritaires sont retenus :

- Une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes;
- La conciliation de la vie privée et professionnelle;
- Une représentation égale dans la prise de décision :
 - La sous-représentation persistante des femmes dans la société civile, la vie politique et la haute administration publique constitue un déficit démocratique;
 - Une participation équilibrée peut contribuer à une culture du travail plus productive et innovante. La transparence dans les processus de promotion est essentielle;
 - Atteindre l'objectif, fixé par les États membres, de 25 % de femmes dans des postes à responsabilités dans la recherche publique peut accroître l'innovation, la qualité et la compétitivité de la recherche.
- L'éradication de toute forme de violence fondée sur le genre;
- L'élimination des stéréotypes de genre :

- Dans l'enseignement et la culture parce que les jeunes femmes devraient être encouragées à s'orienter vers des études non traditionnelles, ce qui éviterait qu'elles soient placées dans les professions les moins valorisées et les moins rémunérées;
 - Sur le marché du travail parce que les femmes continuent à devoir faire face à une ségrégation à la fois horizontale et verticale. Elles restent employées dans des secteurs moins valorisés et occupent généralement des échelons inférieurs dans la hiérarchie;
 - Dans les médias.
- La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques externes et de développement.

Des actions clés

- Revoir la législation existante;
- Intégrer le plus possible l'aspect *Égalité des sexes* dans toutes les politiques;
- Faire beaucoup plus de sensibilisation;
- Faire davantage de recherches en ce qui concerne la dimension *genre* dans le domaine de la santé et pour les métiers du secteur social et de la santé;
- Élaborer un guide européen des meilleures pratiques;
- Assurer un financement adéquat, notamment.

Fiche 8 – L'Agence canadienne de développement international (ACDI)

Créée en 1968, l'ACDI a pour mandat de réduire la pauvreté, de promouvoir les droits de la personne et de favoriser le développement durable.

L'ACDI administre l'essentiel du programme d'aide publique au développement du Canada.

L'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes favorise la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions, aide les femmes et les filles à exercer pleinement leurs droits et réduit le fossé qui sépare les femmes et les hommes en ce qui a trait au contrôle des ressources du développement et à l'accès aux retombées qui en découlent. Cette égalité est encore hors de la portée de la plupart des femmes dans le monde.

Les femmes continuent d'avoir moins de droits, moins d'éducation, une moins bonne santé, moins de revenus et un accès moindre aux ressources et à la prise de décisions que les hommes. Or, leur contribution de premier plan à la production alimentaire et de revenus, à la gestion des ressources naturelles de même qu'à l'organisation de la vie communautaire et familiale est essentielle à un développement durable.

Pour accomplir des progrès durables, fondés sur l'équité, il faut améliorer la condition féminine, respecter les droits des femmes et reconnaître leur contribution à sa juste valeur.

La communauté internationale a pris d'importants engagements en faveur des droits de la femme et de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment :

- Il s'agit de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes (CEFDEF) ;
- Du programme d'action de Beijing ;
- Des objectifs de développement du millénaire
- De la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité.

Le Canada a joué un rôle important pour ce qui est de préconiser ces engagements et leur donner suite. Pour sa part, l'ACDI est reconnue comme un véritable chef de file sur le plan de l'intégration de l'analyse comparative de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le contexte de ses programmes.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être un thème transversal dans tous les programmes de coopération au développement du Canada. Chaque programme de chacun des secteurs prioritaires de l'ACDI – gouvernance, santé, éducation de base, développement du secteur privé, viabilité de l'environnement, de même qu'action humanitaire et paix et sécurité – doit tenir compte systématiquement et explicitement de leur incidence en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans chacun de ses secteurs d'activité, l'ACDI favorise la participation à part entière des femmes à la prise de décisions, la pleine reconnaissance de leurs droits humains et l'égalité d'accès aux ressources et aux bénéfices du développement, ainsi qu'au contrôle exercé sur ces ressources et bénéfices.

L'ACDI et l'égalité entre les sexes : historique

- 1976** L'ACDI adopte ses premières lignes directrices sur l'intégration de la femme au développement (IFD).
- 1984** La Direction de l'IFD est mise sur pied et la première politique d'IFD est élaborée : politique novatrice qui affirme que « l'égalité entre les sexes contribue à l'amélioration du bien-être des femmes, des hommes, des filles et des garçons des pays partenaires.
- 1995** La révision de la Politique met l'accent sur le renforcement du pouvoir des femmes. Le soutien à la pleine participation des femmes, à titre de partenaires égales, au développement durable de leur société, est reconnu comme une des six priorités de programmation de l'ACDI.
- 1999** Publication de la Politique de l'ACDI en matière d'égalité entre les sexes ; la Politique est mise à jour pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et promouvoir le développement durable au XXI^e siècle.
- 2005** L'égalité entre les sexes sera un thème transversal dans l'ensemble des programmes de coopération au développement du Canada. Les résultats en matière d'égalité entre les sexes seront systématiquement et explicitement intégrés dans tous les programmes.

Fiche 9 – Introduction du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les fonctions publiques

- Au sein de l'Union européenne, le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique a été retranscrit sous une forme ou une autre.

Le principe est introduit dans la constitution dans les pays suivants : Belgique, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Suède.

Dans certains de ces pays, des lois spécifiques s'ajoutent (Danemark, Allemagne, Espagne, France, Autriche) ou des décrets (Belgique, Italie, Portugal). Ces lois ou décrets établissent l'égalité des chances au niveau de l'accès à l'emploi et l'égalité de traitement quant aux conditions de travail et de rémunération dans la fonction publique.

- Au Canada, le gouvernement adopte :
 - La Loi canadienne sur les droits de la personne en 1977. Cette loi a pour objectif de veiller à l'égalité des chances et à l'élimination de la discrimination dans les domaines de compétence fédérale.

L'article 10 de cette loi interdit la discrimination basée sur onze facteurs, dont le sexe, l'âge, la race, la couleur, ... L'orientation sexuelle sera ajoutée en 1996. Cette loi s'applique aux organismes fédéraux (canadiens) et aux entreprises réglementées par le gouvernement fédéral.

- En 1982, la Charte canadienne des droits et libertés est adoptée.

Son article 15 entrera en vigueur trois ans plus tard en 1985. C'est un article clé.

Cet article consacré aux droits à l'égalité interdit la discrimination et son deuxième paragraphe prévoit la création de programmes d'action positive ou de promotion sociale pour améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés. Cependant, l'argument selon lequel l'équité en matière d'emploi serait de la « discrimination à rebours » est invalide. En effet, l'équité en matière d'emploi n'exclut personne, contrairement à la discrimination. Elle vise plutôt à intégrer ceux qui étaient exclus jusqu'à maintenant.

- En 1986, l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de :

« réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

Faits saillants

1. En 1988, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) devient entièrement opérationnel. Les employeurs ont deux ans pour mettre en place un processus d'équité en matière d'emploi.
 2. En 1988, le Programme de contrats fédéraux (PCF) devient entièrement opérationnel en vertu d'une politique gouvernementale et non d'une loi.
- En 1995 : la deuxième Loi sur l'équité en matière d'emploi entre en vigueur le 24 octobre 1996. Elle reprend la loi précédente, en précisant les dispositions sur les obligations de l'employeur et en prévoyant des moyens de les faire appliquer.

Mise à jour en novembre 2007.

▪ Au Québec

- 1964 : Loi sur la capacité juridique de la femme mariée

Modifications majeures de la capacité juridique de la femme mariée. Les nouvelles dispositions ont notamment pour objet d'établir l'égalité entre les époux dans la direction de la famille, d'obliger le mari à fournir à son épouse le nécessaire pour les besoins de la vie, de créer le mandat de représentation entre conjoints, d'instituer la pleine capacité de la femme mariée, sauf les restrictions résultant du régime matrimonial, et d'abolir le devoir d'obéissance de la femme à son mari.

- 1975 : Charte des droits et libertés de la personne. La charte québécoise exercera une influence majeure sur tous les textes législatifs adoptés subséquemment. Son article 10 : droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés.
- 1980 : Politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la fonction publique.

- 1985 : Charte des droits et libertés de la personne (article 92) : le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe.
- 1986 : Adoption d'un plan d'action triennal visant à favoriser le développement de programmes volontaires d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans les secteurs privé, parapublic (éducation et santé) et municipal. Soixante-seize projets-pilotes se réalisent dans les différents secteurs.
- 1987 : Adoption d'orientations triennales en matière de condition féminine (1987-1990) dont l'un des grands objectifs vise à assurer l'égalité économique des femmes et favoriser leur autonomie financière. Au cours de cette période, le gouvernement met en place un Programme d'accès à l'égalité (PAE) pour les femmes.
- 1992 : Le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique 1992-1997.
- 1996 : Adoption de la Loi sur l'équité salariale. Le gouvernement réalise ainsi une des promesses faites aux femmes lors de la grande marche « Du pain et des roses » de juin 1995. Les associations patronales, par de multiples représentations, se sont opposées avec vigueur à l'adoption de cette loi. La présente loi entrera en vigueur le 21 novembre 1997. La loi crée des obligations aux entreprises privées et publiques comptant dix employées et employés et plus. Ces entreprises sont tenues de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe selon les dispositions de la loi qui comprend 134 articles.
- 2000 : Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics (autres que la fonction publique). Environ 700 organisations qui emploient 100 personnes ou plus. Rapports exigibles tous les trois ans.
- 2006 : Un comité de travail est formé par décision du Conseil des ministres pour évaluer la loi.

Partie B

Approche théorique Genre

Fiche 11 – L'approche Genre et la contribution des hommes

Les inégalités de genre

Selon les statistiques des Nations Unies, à l'échelle mondiale :

- les femmes accomplissent 67 % des heures de travail ;
- elles gagnent 10 % du revenu mondial ;
- elles constituent les 2/3 des analphabètes du monde ;
- elles possèdent moins de 1 % des propriétés dans le monde.

Constats à la base de l'approche Genre et Développement

- Dans toutes les sociétés, les femmes forment un groupe désavantagé par rapport aux hommes, en ce qui a trait au bien-être (éducation, santé, revenu, etc.), à l'accès et au contrôle des moyens de production et en ce qui a trait au pouvoir.
- Dans toutes les sociétés, on accepte que les femmes et les hommes aient des besoins différents, compte tenu de leur éducation, de leurs rôles et responsabilités distinctes et compte tenu aussi de l'inégalité dans l'accès et le contrôle des ressources.
- Cette situation d'infériorité des femmes constitue un obstacle au développement, puisqu'elle limite les chances et les opportunités de la moitié d'une population.

Qu'est-ce que l'approche Genre et Développement ?

- Une stratégie qui vise à permettre l'intégration des préoccupations de *genre* et les expériences des femmes et des hommes dans l'analyse, la planification et l'organisation de politiques, programmes, procédures et projets de développement de toute la sphère publique.
- Une approche qui cherche à promouvoir l'égalité entre les sexes par l'appropriation du pouvoir des femmes et des hommes dans la population et dans les activités de développement.

- Une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et les femmes sont grands, notamment dans la division du travail ; l'accès aux services et aux ressources ; le contrôle des ressources et des bénéfices et le pouvoir décisionnel.
- Une approche qui ne se concentre pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais plutôt sur la transformation des rapports entre les genres dans un sens plus égalitaire;
- L'approche d'une analyse fondée sur le genre permet de mettre en évidence les contextes socioculturels dans lesquels se définissent et s'exercent les rôles sociaux masculins et féminins déterminant ainsi des valeurs, des comportements, des représentations basés sur des identités sexuées;
- Une approche qui ne tente pas de marginaliser les hommes, mais d'élargir la participation des femmes à tous les niveaux.
- Une approche qui ne vise pas à transformer les femmes en hommes, mais bien à s'assurer que l'accès aux ressources ne relève pas de l'appartenance à un sexe.

L'importance de l'égalité des genres

- Elle est **directement liée** au développement durable.
- Elle est un **élément essentiel** à la réalisation des droits humains de tous.
- Elle **permet** aux femmes et aux hommes de jouir des mêmes opportunités, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie quotidienne.
- Elle **permet** aux femmes et aux hommes d'avoir un accès égal à l'éducation, d'acquérir une indépendance financière, de partager les responsabilités familiales et d'être libres de toute forme de coercition, intimidation et violence.
- Elle **permet** aux femmes et aux hommes d'être en mesure de prendre des décisions qui auront un impact positif sur leur santé et leur sécurité et sur celle des membres de leur famille.

Pourquoi le Genre concerne-t-il les hommes ?

- L'établissement de relations plus équitables entre les hommes et les femmes nécessite la redéfinition des droits et des responsabilités de chacun dans toutes les sphères de la vie quotidienne.
- La vie des hommes est fortement influencée par le genre. Il existe des normes culturelles et sociales reliées à la masculinité qui confinent les hommes à certains rôles sociaux (tels que leader, mari, fils, pourvoyeur), ce qui les empêche parfois de réaliser pleinement leur potentiel humain dans d'autres domaines.
- Les hommes subissent eux aussi les désavantages de leur socialisation.

Comment les hommes contribuent à l'approche de Genre et de Développement

- Le partage des tâches domestiques et des responsabilités dans l'éducation des enfants.
- Le partage des ressources, du revenu familial.
- La confrontation du sexisme des autres hommes.
- La contestation en milieu de travail lorsque certaines décisions ou attribution de responsabilités ne semblent pas égales.
- La favorisation de la mixité dans la socialisation des enfants et l'apprentissage d'attitudes et de comportements égalitaires.

Fiche 12 – Discrimination systémique et sa définition juridique

Les différents visages de la discrimination

La discrimination personnelle ou individuelle, intentionnelle ou non est celle où l'on rattache la cause aux attitudes de son auteur. Elle peut être ouverte lorsque l'auteur affiche son comportement discriminatoire en le justifiant par ses perceptions, ses préjugés et ses attitudes personnelles ou déguisées lorsque son auteur nie le parti pris de ses attitudes derrière des ententes tacites avec le milieu.

La discrimination n'est pas nécessairement un acte intentionnel. On pourrait probablement dire, au contraire, que la discrimination la plus connue, celle qui se produit entre deux personnes (refus d'embauche, mise à pied, refus de location d'un logement, refus d'accès à un restaurant, à une discothèque, etc.) se déguise, de la part de celui qui la pratique, derrière toutes sortes de justification : exigences des clients, des autres locataires, des autres employés, etc. L'agent « discriminateur » pense que son geste est légitime. Ou il le justifiera par toutes sortes de raisonnements fondés sur des préjugés : les Noirs, les femmes, ne peuvent pas faire ce genre de travail.

La discrimination historique est le traitement distinctif préjudiciable dont ont été victimes des groupes, tels les femmes, tout au cours des siècles. L'organisation sociale, économique et politique de chaque époque est marquée par l'héritage historique des époques antérieures. Même si des réformes, des transformations sociales ont amélioré la situation relative de groupes minoritaires, il n'en demeure pas moins que dans nos sociétés dites « économiques » leur sort, leurs possibilités d'épanouissement et leur droit à l'égalité restent marqués par les courants de la tradition issus de l'histoire.

La culture d'une société transporte également à travers les références et les normes identifiées à un peuple des aspects distinctifs ou exclusifs quant aux valeurs, aux mentalités, aux stéréotypes, aux perceptions, aux rôles sociaux, etc., rattachés aux groupes minoritaires. Dans ce sens, on peut parler de discrimination culturelle.

C'est donc dire que tous les systèmes organisés (travail, école, logements, etc.) de la société comportent dans leurs structures et l'organisation de leurs institutions des éléments ou des pratiques discriminatoires résultant d'une situation historique, culturelle, économique et politique.

La discrimination peut être directe quand, par exemple, une entreprise a comme politique de ne pas engager de femmes ou de personnes amérindiennes.

Elle peut aussi être indirecte. Elle est alors plus subtile. On pourrait même croire que la mesure en cause est exempte de discrimination. Par exemple, il y a quelques années à Montréal, la Société de transport de la communauté urbaine avait comme critère d'embauche pour ses chauffeurs d'autobus de mesurer un mètre 62 et de peser au

moins 80 kilos. À première vue, cette mesure semble neutre. Mais combien de femmes ont cette taille

Le concept de discrimination systémique

On parlera de discrimination systémique quand on décèlera des résultats d'une pratique apparemment neutre qui a des effets d'exclusion sur certains groupes minoritaires.

Celle-ci n'est pas nécessairement intentionnelle ou délibérée, mais repose sur des facteurs historiques et culturels.

La discrimination systémique est une forme de discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des situations d'inégalité persistante et d'exclusion pour un groupe minoritaire.

« Une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres d'un groupe spécifique (Chicha-Ponbriand 1988 ;85).

La définition juridique du concept de discrimination systémique

- Dans le droit international public :

La discrimination :

- introduite dans les traités internationaux à partir des années 1920 ;
- consacrée véritablement dans la pratique internationale après la Seconde Guerre mondiale ;
- le mot *discrimination* est défini par l'interdiction de la discrimination ou des traitements discriminatoires. Le sens du terme dépend du contexte et signifie une distinction donnant lieu à un traitement défavorable.

- Dans le droit canadien, pas de définition claire, mais l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés stipule :

« (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. »

- La Charte des droits et libertés de la personne du Québec, en vigueur depuis 1976, a une disposition générale qui précise ce qui est considéré comme discriminatoire :

« 10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap. »

« Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. »

« 10.1 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10. »

Le second alinéa précise donc ce qu'est la discrimination :

« La discrimination consiste dans une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur un motif ou critère illicite ou interdit par la loi, qui a pour effet de compromettre le droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés de la personne, qu'il s'agisse de droits reconnus par la Charte des droits et libertés de la personne ou d'autres lois. »

La Charte n'exige pas la preuve de l'intention : il suffit que le geste ait pour effet de compromettre l'exercice d'un droit.

La discrimination systémique a été décrite ainsi par la Cour Suprême du Canada en 1987 :

« La discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement,

d'embauche et de promotion dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces naturelles, par exemple que les femmes ne peuvent tout simplement pas faire le travail. » (Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada contre Commission canadienne des droits de la personne (1987) 1-R.C.S. page 114)

Beaucoup plus récemment, un jugement fort important est venu interpréter la notion de discrimination systémique et, plus largement, la notion du droit à l'égalité entre les sexes et leur implication.

Il s'agit du Jugement Julien de la Cour Supérieure du Québec, en 2004, qui déclarait inconstitutionnel un chapitre de la Loi sur l'équité salariale par lequel certains employeurs pouvaient déroger au Régime général de la loi. :

« Assises juridiques

Pour fonder sa décision en droit, la Juge carole Julien statue que l'équité salariale définit et met en œuvre un droit fondamental de la personne de portée universelle, le droit à l'égalité des sexes, protégé par les Chartes canadienne (l'article 15) et québécoise (l'article 10), qui a primauté sur les autres droits et lois et qui porte en soi un statut quasi constitutionnel parce qu'étant l'une des assises de toute société démocratique. Pour expliquer ses motifs, elle se base, entre autres, sur les fondements de la discrimination...

Assises historiques, sociétales et sociopolitiques

... La Juge prendra la précaution de dire que le Législateur connaissait le phénomène de la discrimination systémique et de l'écart salarial conséquent ; qu'il était au fait des lois proactives, notamment celle ontarienne ; qu'il reconnaissait l'échec du mécanisme de plaintes prévu à la Charte québécoise ; qu'il reconnaissait aussi que l'adhésion volontaire et la bonne foi des employeurs, en vingt ans, n'avaient pas réussi à éliminer la discrimination et qu'il savait finalement que... « *Les hommes en emploi n'ont pas besoin d'une loi pour obtenir une juste évaluation de la valeur de leur emploi et sa traduction en valeur économique par une juste rémunération. Les femmes ont besoin d'une loi pour y parvenir.* » Elle ajoutera aussi que le Canada est signataire des accords internationaux...

Discrimination et droit à l'égalité

La Juge fera un long plaidoyer pour expliquer et justifier que la discrimination sexuelle existe toujours. Elle dira, en substance, que c'est un phénomène social ambiant, non intentionnel, inconscient autant chez ceux qui la pratiquent que chez celles qui la subissent. Elle est inscrite dans les mœurs et coutumes et se mesure aux effets de traitement et de considération inégale... « *Elle s'insinue dans les structures de rémunération. Elle contamine les exercices de cohérence interne dans l'évaluation des emplois (...) Elle affecte sournoisement les perceptions à l'égard de son existence même* », a-t-elle martelé.

Le droit de la travailleuse à l'équité salariale, à l'égalité donc, doit être interprété au regard des fondements de la société et de la discrimination qui place les travailleuses en situation de vulnérabilité, en besoin de dignité et de protection contre les effets de cette discrimination sexuelle et systémique. Celle-ci engendre des préjugés sexistes dévalorisant pour les femmes en emploi, la ségrégation professionnelle et le caractère invisible et non reconnu du travail des femmes et de ses caractéristiques proprement féminines. Elle dira, au paragraphe 870 : « *Le concept d'égalité signifie davantage que l'élimination de la discrimination. Il vise l'égalité dans les droits, responsabilités et possibilités. (...)* » Et au paragraphe 871 : « *Le droit à l'égalité signifie la réalisation des droits (...) refusés pour des motifs culturels, institutionnels, environnementaux et en raison d'attitudes discriminatoires.* » ... » (Extrait de l'allocution de M^{me} Rosette Côté, présidente de la Commission de l'équité salariale, à un colloque organisé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles, 2004)

Fiche 13 – La discrimination : ses racines dans la place et le rôle des femmes

Il faut tenter d'apporter un schéma d'explication pour saisir comment cette discrimination a pu s'établir et se perpétuer. En effet, si l'on ne comprend pas les mécanismes par lesquels la discrimination perdure, on ne pourra réagir adéquatement et élaborer les correctifs appropriés.

Dès la naissance, nous sommes perméables à ce qui nous entoure et surtout à celles et ceux qui nous soignent et nous aiment. Très tôt, nous nous moulons aux valeurs de la famille, de l'environnement. Nous assimilons des valeurs, des attitudes, des modèles, des rôles stéréotypés. Nous sommes le produit de la société qui nous nourrit.

Et ainsi, nous reproduisons et maintenons en place les rôles traditionnels de l'homme et de la femme.

Nous apprenons que les femmes sont liées à la maison, aux enfants, au monde privé. Nous apprenons qu'elles doivent être soumises à l'autorité du mari, qu'elles sont donc inférieures et doivent démontrer douceur, respect et esprit de service. C'est ce qu'on appelle un ensemble de représentations, d'images préétablies et de préjugés qui structure notre programmation culturelle et notre imaginaire et qui donnent un sens aux attitudes et aux comportements discriminatoires.

À titre d'exemple, à l'école, le personnel enseignant et le matériel scolaire sont porteurs des mêmes valeurs. L'insuffisance de modèles inspirants pour les jeunes filles cultive leur sentiment « d'invisibilité ». Elles ont beau pouvoir exceller en sciences, en mathématiques, à l'adolescence, l'aiguillage sexué les met sur la voie d'évitement et les amène à délaissier leur formation pour une autre « vocation » dite privilégiée : l'amour, le soin d'un homme et des enfants.

C'est ainsi que les stéréotypes ou les préjugés sociaux sont les premiers facteurs expliquant la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Le deuxième facteur est la ségrégation professionnelle. Arrivées tardivement sur le marché du travail, les femmes se sont retrouvées confinées dans des métiers et des professions qui se situaient dans le prolongement de leur rôle traditionnel de mère et d'épouse qu'elles étaient pratiquement les seules à occuper (secrétaires, réceptionnistes, infirmières, couturières, etc.). Ces emplois sont caractérisés, par exemple, par les soins donnés aux personnes et nécessitent des qualités dites féminines telles l'écoute, la minutie, la disponibilité et la compassion.

La concentration de femmes dans un type d'emploi contribue à la création des emplois féminins. Ceux-ci ont toujours un faible niveau de rémunération.

Le troisième facteur est la sous-évaluation des emplois féminins. Les stéréotypes contribuent aussi à la persistance des écarts salariaux. De tout temps, on a considéré

que le travail des femmes était une extension de leur rôle de mère ; par conséquent, ce travail n'avait pas à être beaucoup rémunéré. On considère aussi que les femmes ont des emplois faciles, qui demandent peu d'efforts physiques et qui sont exercés dans des conditions de travail agréables. Or, il en est tout autrement. Les efforts constants que doivent effectuer les secrétaires ou les couturières ne sont pas à négliger. Une réceptionniste est toujours entourée de bruit et il faut tenir compte qu'elle doit transiger avec des gens qui ne sont pas toujours de bonne humeur.

Les préjugés associés au travail des femmes sont encore nombreux. Certains croient que le travail des femmes sert à gagner un salaire d'appoint ou à payer du luxe à la famille. On considère aussi que les compétences requises pour les emplois féminins sont des aptitudes innées chez les femmes dont les responsabilités sont par ailleurs limitées. Il n'y a qu'à penser au travail que les femmes effectuent avec des enfants, des malades, des clients insatisfaits, etc. Les responsabilités qu'elles assument sont importantes.

Au moment de l'évaluation des emplois, les critères devront être formulés de façon neutre pour permettre l'évaluation correcte des emplois. Plus difficile qu'il n'y paraît à première vue ! Il faut éviter le piège de l'effet de halo ou celui de considérer systématiquement comme faciles les tâches des emplois féminins. Il faut permettre l'évaluation des tâches et des efforts des femmes comme la dextérité qui est exigée d'une secrétaire ainsi que le doigté ou la diplomatie dont doit faire preuve la réceptionniste. Le facteur des relations humaines n'est pas non plus à négliger quand on pense aux préposées aux bénéficiaires, aux gardiennes d'enfants ou aux infirmières. Il faut donc garder tous ces pièges à l'esprit lorsque l'on procède à l'évaluation des emplois de manière à éliminer la discrimination systémique basée sur le sexe et à ne pas le perpétuer.

Les valeurs sous-jacentes et les stéréotypes sexistes se reproduisent dans les structures mentales et institutionnelles.

Qu'en est-il des structures de pouvoir ?

Voyons ce qu'en dit le Bureau international du travail (BIT) au sujet du développement de la carrière des femmes gestionnaires en administration publique :

- Les obstacles persistants (forces négatives)
 - une sous-représentation persistante (le plafond de verre) ;
 - les inégalités persistantes au sein du marché du travail ;
 - les poids des responsabilités familiales et des traditions issues de la société patriarcale ;
 - la présence des stéréotypes masculins dans la gestion ;
 - les barrières structurelles ;

- les modèles masculins de développement de carrière ;
- la méconnaissance de la situation des femmes en gestion.

(Sources : Bureau international du travail, (1997) *La promotion des femmes aux postes de direction*, Genève, BIT, 109 p.)

Au Québec, dans la fonction publique, en 2004, on comptait 25% de femmes cadres supérieures, 25% de femmes sous-ministres, 31% de femmes sous-ministres adjointes et 33% de présidentes d'organismes gouvernementaux.

Dans les sociétés d'État québécoises munies de conseils d'administration, on compte 27% de femmes. C'est dans ce contexte que le gouvernement a adopté une loi les obligeant à recruter au moins 50% de femmes d'ici quelques années.

La politique est encore l'apanage des hommes. En 2007, les femmes représentent 20% des députés de la Chambre des Communes au Canada et 26% à l'Assemblée nationale du Québec. Par ailleurs, même si les femmes députées québécoises ne totalisent que le quart de l'ensemble des députés, elle constitue 50% des ministres.

Aussi, en 2005, 13% des maires de villes québécoises étaient des femmes et 27% des conseillers municipaux étaient féminines.

Si on regarde le nombre de femmes membres de conseils d'administrations des 300 entreprises canadiennes cotées en bourse, on s'aperçoit qu'il y a seulement 13% de femmes, soit 1.5 femme par CA. Ce qui a fait dire à Mme Nicole Beaudoin, présidente en 2005 du Réseau des femmes d'affaires du Québec : « Si la moitié du ciel appartient aux femmes, dit un proverbe chinois, je vais travailler jusqu'à la fin de ma vie pour que la moitié de la terre leur appartienne aussi. »

Qu'en est-il au Maroc quant à la représentation des femmes dans les structures de pouvoir?

Voir fiche 10 : « L'institutionnalisation de l'approche genre et de l'égalité entre les sexes, le cas du Maroc » pages 47- 49

Bibliographie

Paquet, France et Brière, Sophie : Formation des membres du Comité de pilotage et des fonctionnaires responsables dans le cadre du processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes au MMSP au Maroc, ENAP, novembre 2005.

Centrale de l'enseignement du Québec : De la discrimination à l'égalité, juin 1986.

Trousse de formation Genre et développement, CQFD, 2004.

Ministère de la Justice Canada, Groupe de la coopération internationale : Dates importantes de l'histoire du droit civil du Québec, 2007.

Gouvernement du Canada : Historique de l'équité en matière d'emploi, 2006.

Commission canadienne des droits de la personne : La loi canadienne sur les droits de la personne, 2007.

Pinsonneault, Danielle : L'éducation aux droits de la personne, Centrale de l'enseignement du Québec, Québec, 1996.

Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse : Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

Centre de la Tribune internationale de la femme : Les Conventions internationales : des instruments à notre disposition, Droits de la femme, New-York, 1989.

Ligue des droits et libertés du Québec : Guide de formation sur les droits humains, Montréal 1996.

Syndicat de la fonction publique du Québec inc.c.P.G. du Québec, Cour Supérieure, Carole Julien, Montréal, 2004.

Guay, Marie-Michèle, Brière Sophie, Développer et gérer sa carrière au féminin, Guide de la formatrice, ENAP-RIAM, 2005.

Côté, Rosette : La cour Supérieure annule le Chapitre IX de la loi sur l'équité salariale : Le paradoxe de la nullité d'un chapitre et du renforcement d'une loi, Allocution présentée au colloque de l'OCRHRI, Montréal, avril 2004.