



# REVUE

De l'Institut de Recherches  
en Sciences Humaines-IRSH



# Mu kara sani



© Décembre 2020. Tous droits réservés

ISSN 1859-5081



Composition : IRSH  
Tél : +227 20725808

*Mu Kara Sani N°32 Vol.2 Décembre 2020*

N° 32 Vol.2

DECEMBRE 2020



# **Mu kara sani**



Mu Kara Sani, 2020, N°32 Vol.2  
Université Abdou Moumouni de Niamey  
Institut de Recherches en Sciences Humaines - IRSH  
BP : 318 Niamey-Niger  
Email : mukarasani@gmail.com  
[http//revues.refer.ne](http://revues.refer.ne)  
© Décembre 2020. **Tous droits réservés**  
**ISSN 1859-5081**



Composition : IRSH  
Tél : +227 20725808

Université Abdou Moumouni de Niamey  
Revue de l'Institut de Recherches en Sciences Humaines  
**Mu Kara Sani**

**Directeur de publication**

Pr Bontianti Abdou  
IRSH/Université Abdou Moumouni de  
Niamey/Niger

**Responsable de la Rédaction**

Dr Issaka Hamadou

**Comité de Lecture**

Dr Abdou Labo Bouché  
Université Abdou Moumouni de  
Niamey-Niger

Dr. Ibrahim Abdou Salam Niang  
Université Abdou Moumouni de  
Niamey-Niger

Pr GNAKOU Pitaloumani  
Université de Togo

Dr Yahaya Abdou  
Université Abdou Moumouni de  
Niamey-Niger

Dr Mayébinasso AGBAMARO  
Université de Togo

Dr Seidou Abdoulaye  
Université Abdou Moumouni de  
Niamey-Niger

Dr Mounkeila Harouna  
Université Abdou Moumouni de  
Niamey-Niger

Dr AZIALE Komlan  
Université de Kara-Togo

Pr Edinam Kola  
Université de Lomé-Togo

**Comité de Rédaction**

Dr Issaka Hamadou  
Pr Abdou Bontianti  
Pr Seyni Moumouni

**Secrétariat**

Mr. Abdouramane Seydou

**Vente**

Mme Fati Ousmane

**Reprographie**

Mr. Halidou Siddo Issa

**Correspondants**

Pr Abdou Bontianti, Pr Seyni Mou-  
mouni (Directeurs de recherche)  
IRSH/Université Abdou Moumouni  
de Niamey/Niger

**Comité Scientifique**

Pr Maïkoréma Zakari (Histoire)

Pr Oumarou Amadou Idé ( Directeur  
de recherche Préhistoire/Archéologie)

Pr Seyni Moumouni ( Directeur de  
recherche, Islamologie /Codicologie)

Pr Abdou Bontianti (Directeur de  
recherche, Géographie)

Dr Moulaye Hassane (Maitre de  
recherche Islamologie, Manuscrits  
Arabe et Ajami)

Dr Youssou Mounkaila ( Maitre de  
recherche, Linguistique)

## Sommaire

La frontière HILLA-CONDJI entre le Républiques du Bénin et du Togo : Une zone de transport face aux défis sécuritaires et de développement.....5-24

*AGBANDJI Lucien*

Enjeux du financement Agricole au Bénin.....25-36

*AGUIA-DAHO Jacques E.C*

Migration et acquisition des moyens de production maraichère dans l’Aïr (nord du Niger).....37-53

*ALKASSOUM DIT KASSO Sanoussi, BONTIANTI Abdou*

Gestion de l’environnement urbain à DALOA : Une équation difficile.....54-65

*Dali DALOUGOU, Excelente KOFFI, Kokoret Charles KOUAKOU*

Justice et discrimination positive : La question d’égalité des genres en milieu professionnel.....66-76

*Dela SORSY*

NANGBETO, un barrage hydroélectrique aux impacts mitigés.....77-91

*Koko Zébéto HOUEDAKOR, Djiwonou Koffi ADJALO, Iléri DANDONOUGBO*

Pratiques foncières et projets de développement en pays TCHOKOSSI-N’GANGAM dans la plaine de l’OTI au nord Togo (Afrique de l’ouest).....92-111

*Konnegbéne LARE , Aniko ALEME, Edinam KOLA, Adong Tchoou NOYOULEWA*

Les défis de la professionnalisation de la formation en communication au Togo.....112-126

*YAO – BAGLO Namoin*

Connaissances, attitudes et pratiques en matière d’eau, hygiène et assainissement des groupements de femmes de l’arrondissement de Ahomadegbe (commune de Lalo) en 2018.....127-149

*BONI Gratien*

*Dela SORSY*  
*Université de Lomé*  
*(Togo)*  
*masiyamobikisi@*  
*gmail.com*

# **Justice et discrimination positive : La question d'égalité des genres en milieu professionnel.**

## **Résumé**

Malgré les progrès sensibles au cours des vingt dernières années, les chiffres actualisés de l'Organisation Internationale du Travail (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 dont l'objectif 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.

JUSTICE AND POSITIVE DISCRIMINATION :  
 THE ISSUE OF GENDER EQUALITY IN THE WORKPLACE

## **Abstract**

Despite significant progress over the past two decades, the ILO's updated figures show the persistence of gender inequalities in access to the labor market, unemployment and working conditions. What can be learned from the history of women's work? Under what conditions can affirmative action in favor of them effectively address the inequalities they face in the workplace? How can we ensure that women are fairly recruited into a women's group? These issues are dealt with chronologically and discursively in this article. The aim is to propose an analysis that can provide appropriate solutions to

the fight against injustices and inequalities between genders to the detriment of women and to highlight the ethical and ethical values that must govern the hiring of women in the event of recruitment into an all-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<sup>1</sup> et de sexisme<sup>2</sup>. Ces pratiques discriminatoires et sexistes envers le genre féminin et au profit de l'homme persistent en dépit des dispositions de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) qui garantissent, en ses articles 1<sup>er</sup> 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. Elles se perpétuent alors que l'ONU, dans le Pacte International des Droits Civils et Politiques, condamne la discrimination :

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi

---

1 Dans le domaine social, la discrimination est la distinction négative, l'isolement, la ségrégation de personnes ou d'un groupe de personnes par rapport à un ensemble plus large. Elle consiste à restreindre les droits de certains en leur appliquant un traitement spécifique défavorable sans relation objective avec ce qui permet de déterminer l'ensemble plus large. Qu'elle soit volontaire ou inconsciente, la discrimination porte atteinte, à l'égalité des droits, à l'égalité des chances, mais aussi à l'égalité des devoirs de chacun. Il existe plusieurs critères discriminatoires à savoir le rang ou le statut social, la fortune, le sexe, les pratiques sexuelles, l'âge, l'origine géographique ou sociale, la couleur de la peau, l'apparence physique ou vestimentaire, l'opinion ou l'appartenance à un mouvement philosophique, la religion, la culture, le style de vie... Dans le cadre de notre article, la discrimination porte fondamentalement sur l'accès au travail, l'emploi, l'embauche et la promotion professionnelle.

2 Le sexisme est une attitude de discrimination qui repose sur le sexe ou, par extension, sur le genre d'une personne. Il s'étend au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe ou qu'un genre serait intrinsèquement supérieur à l'autre. Les cibles du sexisme sont principalement les femmes. Synonyme de machisme, de phallocentrisme, de misandrie et de misogynie, le sexisme désigne un ensemble de préjugés fondés sur le sexe et qui nient le droit à la liberté et à l'égalité des êtres humains. Des caractéristiques personnelles et des rôles spécifiques dans la société sont attribués à l'un et l'autre sexe, de manière arbitraire, rigide et répétée. Il en résulte une attitude négative de dénigrement et d'abaissement de l'autre sexe. Les formes de sexisme se manifestent généralement au travers des inégalités de salaires, des qualifications professionnelles, des conditions de travail, des promotions, de la répartition professionnelle homme/femme, de la place des femmes dans la vie politique. Dans sa forme extrême, il peut encourager le harcèlement sexuel, le viol ou toutes autres formes de violence sexuelle.

doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. (Article 26)

Pourtant, la place des femmes dans la société n'est pas à négliger pour la simple raison qu'à l'échelle mondiale, elles représentent 49,6% de la population (L. Charrier, T. Hajdukowicz, 2019) ; les écarter du monde professionnel ne peut en aucun cas favoriser la croissance des entreprises et par ricochet accélérer le développement des États. C'est fort de ces constats 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'équité 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<sup>3</sup>, l'ethnocentrisme<sup>4</sup>, le racisme<sup>5</sup> et l'embauche ou l'avancement professionnel en échange des relations sexuelles. 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, déséquilibre dû à l'injustice entre les genres. Le deuxième 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 des mises en garde contre toute discrimination positive démesurée portant atteinte, dans un groupe féminin donné, à la dignité humaine, à l'égalité des genres, à l'égalité des chances et aux valeurs inhérentes à la gestion du capital humain.

3 Le népotisme est un abus qu'une personne en place fait de son influence en faveur de sa famille, de ses amis ; c'est 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

4 « *Ethnocentrism is the technical name for this view of things in which one's own group is the center of everything, and all others are scaled and rated with reference to it* » (W. G. Sumner, 1906, p. 13). En d'autres termes, l'ethnocentrisme est, selon W.G. Sumner, le nom technique de cette vision des choses dans laquelle son propre groupe est le centre de tout, et tous les autres sont mis à l'échelle et notés en fonction de cela.

5 Entendons par racisme, l'ensemble d'idéologies, de théories, de croyances qui établissent une hiérarchie entre les races, entre les ethnies. Le racisme peut désigner aussi cette doctrine politique fondée sur le droit pour une race (dite pure et supérieure) d'en dominer d'autres, et sur le devoir de soumettre les intérêts des individus à ceux de la race. Il prend la forme d'une attitude d'hostilité pouvant aller jusqu'à la violence, et de mépris envers des individus appartenant à une race, à une ethnie différente généralement ressentie comme inférieure.

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

Les femmes ont toujours eu un rôle aux côtés de leurs pères, frères et époux dans les activités ménagères, les travaux champêtres, la boulangerie, la poterie, l'épicerie, etc., mais bien souvent dans l'ombre. F. Battagliola (2000) a fait découvrir que de tout temps, les femmes ont une 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 ont marqué surtout le XIX<sup>ème</sup> siècle où il existait une multiplicité des formes d'activités laborieuses pour les femmes. Selon F. Battagliola (2000), elles exerçaient des métiers de façon indépendante et leurs activités étaient loin de se réduire au foyer. Les femmes, à cette époque, pouvaient envisager plusieurs types d'activités à savoir des activités indépendantes au sein des corporations, des activités au sein de la famille ou un travail dans une fabrique.

C'est avec la révolution industrielle du XIX<sup>ème</sup> 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 la famille. Quelques précisions historiques extraites « Des fourneaux...au boulot », un reportage du magazine *L'angle éco*<sup>6</sup>, 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 par exemple 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 1950, avec l'exode rural et la montée du 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

6 Reportage diffusé jeudi 1<sup>er</sup> mars 2018 sur France 2.

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 »<sup>7</sup> et d'obtenir des postes de responsabilité, l'égalité hommes/femmes dans le monde du travail n'est pas encore totalement respectées. 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 ; on assiste à un clivage homme/ femme, conséquence des rapports dominant/dominé. Selon le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde : Aperçu global des tendances pour les femmes 2018*, le taux mondial d'activités des femmes (48,5 % 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 en 2018 (6 %) 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 six 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 »<sup>8</sup>, explique D. Greenfield, Directrice générale adjointe de l'OIT pour les politiques. Elle ajoute

Qu'il s'agisse d'accès à l'emploi, d'inégalités salariales ou d'autres formes de discrimination nous devons faire davantage pour inverser 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.

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. Cela 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

7 « 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.

8 [https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS\\_619567//lang-fr/index.htm](https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_619567//lang-fr/index.htm).

familiaux non rémunérés a chuté au cours de la décennie écoulée, dans les pays en développement, elle demeure élevée, atteignant 42% de l'emploi féminin en 2018, contre 20% 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. Équité 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. Elle renvoie à un ensemble de dispositions de rééquilibrage mises en place dans le but de compenser une discrimination négative. Telle qu'expliquée 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. La théorie de la justice de J. Rawls (1997) est une parfaite illustration de la discrimination positive. Elle renvoie à l'idée de justice comme équité qui met 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 et des plus désavantagés. 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 ou le genre, 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 la promotion des femmes au détriment des hommes soit la solution contre les inégalités fondées sur le genre : accepter plus de 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. Il y a discrimination positive injuste lorsque la discrimination positive qui, dans sa mise en application, est censée corriger des injustices, des inégalités, en crée plutôt. Dans les sphères professionnelles ou dans le cadre du travail, la discrimination positive injuste ou démesurée se traduit par plusieurs phénomènes contre lesquels nous mettons en garde.

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 qui donne lieu à nouveau à la situation injuste 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. La discrimination positive en faveur de la femme doit systématiquement se distinguer de la manipulation et de l'utilisation de celle-ci comme un instrument dans le seul but de parvenir à ses fins. L'ONU (2016), dans son rapport sur la discrimination à l'égard des femmes en droit comme en pratique, appelle les gouvernements à prendre des mesures urgentes, immédiates et efficaces pour relever le défi mondial de la sauvegarde des droits de la femme. Elle dénonce la façon dont le corps des femmes est instrumentalisé à des fins économiques, politiques, culturelles et religieuses. Promouvoir la femme, ce n'est pas l'utiliser comme moyen ou instrument, la manipuler ou se servir d'elle dans la seule intention d'atteindre son but. Instrumentaliser la femme, c'est méconnaître et bafouer sa dignité ; 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 et par ricochet celle de la femme. Il va de soi que la discrimination positive en faveur de la femme s'accompagne du respect de la dignité de la nature humaine.

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 les conditions que rempliront les femmes qui doivent en bénéficier. En d'autres termes, 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 sensé(e) 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). Ainsi ce qui est juste de faire est de récompenser chacune à proportion de son mérite, accorder à chacune ce qui doit lui revenir. La formule « rendre à chacun selon son mérite » ou « rendre

à chacun le sien » est une formule antique que l'on retrouve chez Aristote (1997). Elle traduit chez lui la justice distributive qui repose sur l'égalité proportionnelle ou l'égalité géométrique. Au Moyen Âge, Thomas d'Aquin élucide davantage ce type de justice en la présentant comme : « la volonté perpétuelle et constante de rendre à chacun ce qui lui est dû » (T. d'Aquin, 1862, p. 255). Selon lui,

Cette définition est bonne, si on l'entend bien. En effet, ces paroles : « Rendre à chacun ce qui lui est dû, » désignent l'acte qui se rapporte à l'objet propre de la justice. De plus, pour qu'un acte soit vertueux, il doit procéder d'une volonté habituelle et constante. C'est pour cela que, dans cette définition, figurent la volonté, la perpétuité et la constance. Nous pouvons donc nous exprimer ainsi : la justice est une volonté habituelle, constante et perpétuelle de rendre à chacun son droit » (T. d'Aquin, 1862, p. 255).

L'observation des principes de justice susmentionnés confère 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 favoritisme sous toutes ses formes à savoir le népotisme et les avantages professionnels obtenus après relations sexuelles avec la personne qui a le pouvoir de l'attribuer. Elle ne doit pas non plus permettre des recrutements qui se fondent sur les classes sociales, la nationalité, l'ethnie et la race. Aux États-Unis par exemple, des formes de discriminations relatives à la race sont fréquentes. Elles privilégient au sein des groupes de femmes certaines au détriment d'autres. Les femmes noires étaient les plus opprimées. Le *Black feminism* ou le féminisme noir qui a pris forme aux États-Unis au cours des années 70 en tant que mouvement et pensée féministes autonomes par rapport au féminisme occidental dominant, était une réponse aux inégalités flagrantes et aux oppressions dont étaient victimes les femmes noires. D'ailleurs, selon P. Roux, L. Gianettoni et C. Perrin, la critique adressée au féminisme occidental est qu'il ne prend pas suffisamment en compte l'oppression spécifique que vivent les femmes afro-américaines (une oppression tout à la fois sexiste, raciste et de classe). (2007, p. 93).

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 de ces formes de favoritisme 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. Cet état de choses n'est pas sans impact néfaste sur la bonne marche des entreprises. On assiste régulièrement dans ces structures organisées sur la base du népotisme et des intimités sexuelles, 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, elles sont loin de jouir du droit à l'égalité entre les sexes en milieu professionnel. Leur accès effectif au même titre que les hommes au travail grâce à la discrimination positive juste serait à leur avantage. 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 ce 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 favoritisme sous toutes ses formes. 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, fléau qu'il urge de dénoncer, de combattre et de sanctionner.

## Références bibliographiques

AQUIN (D') Saint Thomas, 2016, *Somme théologique*, Paris, Hachette Livre BNF [1862].

ARISTOTE, 1997, *Ethique à Nicomaque*, Paris, Vrin.

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](https://www.inegalites.fr/Qu-est-ce-que-la-discrimination-positive?id_theme=22).

CHARRIER Liliane, HAJDUKOWICZ Thomas, 2019, « 7,7 milliards d'êtres humains, mais combien de femmes ? <https://information.tv5monde.com/>

- terriennes/7,7-milliards-d-etres-humains-mais-combien-de-femmes-2547.
- 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.
- OIT, 2018, *Emploi et questions sociales dans le monde : aperçu global des tendances pour les femmes 2018*, Genève, Bureau international du Travail, Genève, Bureau international du Travail.
- ONU, 1948, *Déclaration Universelle des Droits de l'Homme*.
- ONU, 1976, *Pacte International relatif aux droits civils et politiques*.
- ONU, 2016, « Des experts de l'ONU dénoncent l'instrumentalisation du corps des femmes », <https://new.un.org/fr/story/2016/06/337652-des-experts-de-lonu-denoncent-linstrumentalisation-du-corps-des-femmes>.
- RAMEIX Suzanne, 2002, « Soins de santé et justice un point de vue philosophique » in *Gérontologie et société*, 2 (Vol.25/n° 101) ; pp. 19-35.
- RAWLS John, 1997, *Théorie de la justice*, Paris, Seuil.
- ROUX Patricia, GIANETTONI Lavinia, PERRIN Céline, 2007, « L'instrumentalisation du genre : une nouvelle forme de racisme et de sexisme », *Nouvelles Questions Féministes*, Éditions Antipodes, Vol. 26, n° 2, pp. 92-108.
- SUMMER Wiliam Graham, 1906, *Folkways, a study of the sociological importance of usages, manners, customs, mores, and morals*, Boston, Ginn and Company.
- VILLENAVE Baptiste, 2006, « La discrimination positive : une présentation », *Vie sociale*, N°3, pp. 39-48.