

INTRODUCTION GENERALE

PARTIE I : UNE CONSECRATION NUANCEE DU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'on observe, en Afrique comme ailleurs à travers le monde, une profusion d'offres d'encadrements juridique promouvant ou protégeant l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail (Titre I), bien que ces offres soient quelque peu nuancées (Titre II).

TITRE I- UNE PROPENSION A L'EDITION DU PRINCIPE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE SEXOSPECIFIQUE

Les encadrements normatifs et institutionnels prônant le principe de l'égalité professionnelle sexospécifique existent aussi bien en droit international (Chapitre I) qu'à travers les fondements juridiques africains (Chapitre II).

CHAPITRE I- UN PRINCIPE D'EGALITE CONSACRE EN DROIT INTERNATIONAL

Le droit international prône le principe d'égalité professionnelle sexospécifique à travers des normes juridiques et des institutions.

Au plan normatif tout d'abord, l'on dénote d'une part des normes juridiques générales, dont notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) et la Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF). L'on observe également des normes spécifiques, notamment les Conventions, Recommandations, Résolutions et Déclarations de l'OIT.

Au plan institutionnel ensuite, l'on relève sur la scène internationale un ensemble de mécanismes qui concourent à la promotion et à la protection de l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il s'agit, pour l'essentiel, d'institutions politiques (OIT, Haut-commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme, UNESCO, PNUD, etc.) ou financières (FMI, Banque mondiale, AFD, etc.).

CHAPITRE II- UN PRINCIPE D'EGALITE CONSACRE DANS DES DYNAMIQUES JURIDIQUES AFRICAINES

L'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail est consacrée à travers des normes et des mécanismes juridiques africains.

En ce qui concerne tout d'abord les normes juridiques, l'on observe aussi bien des instruments à l'échelle de l'Union Africaine (Traité constitutif de l'Union, Protocole de Maputo, etc.), mais également aux niveaux régionaux (instruments juridiques de la CEDEAO, de la CEEAC, de l'UEMOA, de la CEMAC, etc.) qu'étatiques (Constitutions des Etats, Traités ratifiés, Codes du travail, etc.).

En ce qui concerne ensuite les cadres institutionnels, l'on observe en Afrique l'implication significative de mécanismes tant politiques (UA et les CER) que financières (BAD, BOAD, BDEAC, etc.).

TITRE II – UN PRINCIPE D'EGALITE IMPREGNE DE NUANCES

Il existe comme une contradiction entre tendance à rejeter et admettre en même temps, par le droit, la discrimination sexospécifique (Chapitre I), bien que cette contradiction soit elle-même dictée par la poursuite d'une finalité égalitaire (Chapitre II).

CHAPITRE I- UNE AMBIGUÏTE JURIDIQUE ENTRE REJET ET ADMISSION DE LA DISCRIMINATION SEXOSPECIFIQUE

L'on observe une dynamique juridique de rejet de toute forme de discrimination sexospécifique, mais également quelques assouplissements à ce principe.

S'agissant tout d'abord du principe de rejet, il est consacré aussi bien en internationale qu'à travers des fondements juridiques africains, qu'il s'agisse d'offres normatives ou institutionnelles.

Ce principe est ensuite tempéré à travers des exceptions admises autant en droit international qu'à travers des dynamiques juridiques africaines.

CHAPITRE II- UNE AMBIGUÏTE CONSACREE DANS LA POURSUITE D'UNE FINALITE EGALISATRICE

Le rejet ou l'admission de l'action positive s'inscrivent tous dans une perspective égalitaire : ils visent tous à réaliser l'égalité effective entre les hommes et les femmes. Cette finalité est décelable autant en droit international que dans les dynamiques juridiques africaines.

En ce qui concerne tout d'abord la poursuite de cet objectif en droit international, l'on le décèle aussi bien dans des normes juridiques (la DUDH, les deux Pactes internationaux, la CEDEF, Conventions n° 100, 111 et 156 de l'OIT, etc.) que dans des offres institutionnelles (initiatives opérationnelles de l'OIT, de l'UNESCO, de la Banque mondiale, etc.) encadrant l'égalité entre hommes et femmes.

En ce qui concerne ensuite la poursuite de cet objectif dans les cadres juridiques africains, elle est davantage affirmée à travers l'action des institutions politiques ou financières, aux échelles tant continentale (UA, BAD, etc.) que régionales (CEDEAO, CEEAC, BOAD, etc.).

DEUXIEME PARTIE : DES OBSTRUCTIONS CERTES DIVERSES, MAIS SURMONTABLES

L'effectivité de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les Etats d'Afrique noire francophone demeure confrontée à des obstructions aux causes multiples (Titre I), auxquelles l'on pourrait suggérer quelques pistes de solutions arables (Titre II).

TITRE I- DES ENTRAVES AUX CAUSES DIVERSES

La persistance des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail en Afrique noire francophone est une réalité qu'il conviendrait de mettre tout d'abord en lumière (Chapitre I) avant d'en explorer les causes (Chapitre II).

CHAPITRE I- UNE PERSISTANCE PALPABLE DES INEGALITES PROFESSIONNELLES SEXOSPECIFIQUES

La persistance des inégalités professionnelles entre hommes et femmes pourrait être établie à travers des constats globaux édifiants, mais également à travers des illustrations précises dans les Etats d'Afrique noire francophone.

S'agissant tout d'abord des constats globaux, l'on note, à travers le monde, d'une part des inégalités préjudiciant particulièrement les femmes autant dans l'accès au marché du travail (accès à la formation et au recrutement, ségrégation professionnelle misogyne et fragilité du marché du travail, marquées par la flexibilisation dans les pays industrialisés et

Résumé de ma Thèse

Sujet : « L'égalité professionnelle hommes/femmes dans les Etats d'Afrique noire francophone »

DASSI NDE Aubin/ Université de Yaoundé 2 - Cameroun

l'informalisation dans les pays du sud, etc.) et, d'autre part, des inégalités les défavorisant dans le traitement professionnel (promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, etc.).

En ce qui concerne ensuite les illustrations de la persistance de ces inégalités dans les Etats d'Afrique noire francophone, l'on observe d'une part une profusion d'entraves d'ordre sociojuridique (discriminations et violences préjudiciant les femmes dans les lois, obstacles à leur accès à la justice, à l'héritage et à la propriété, etc.) ayant pour conséquences la sous-représentation des femmes dans la vie publique et politique, tout comme leur rabaissement dans la vie familiale et professionnelle. L'on observe également une persistance des valeurs et pratiques socioculturelles compromettant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (obstacles à l'accès à l'éducation, à la formation et à santé, violences sociales et familiales, obstacles à l'accès des femmes à l'emploi, etc.).

CHAPITRE II- UNE PERSISTANCE TRIBUTAIRE DE PESANTEURS SOCIOHISTORIQUES

La persistance des inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans les Etats d'Afrique noire francophone reposerait sur des ressorts tant socioculturels que sociojuridiques.

S'agissant tout d'abord des facteurs socioculturels, l'on observe d'une part des facteurs internationaux (mondialisation compromettant l'épanouissement professionnel des femmes en Afrique à l'exemple de l'industrie du textile, imperfections des paradigmes d'intervention de certaines organisations internationales telles l'OIF, le FMI, la Banque Mondiale, etc.) et africains (manque de coordination des interventions en matière de genre, défaut de statistiques fiables en dépit de quelques audits de genre encore perfectibles, etc.). La persistance de ces inégalités découle également des facteurs internes aux Etats d'Afrique noire francophone : prégnance des valeurs de civilisation préjudiciant l'épanouissement professionnel des femmes (ancrage social et familial de traditions phalocrates, répartition traditionnelle des rôles sociaux préjudiciant les femmes, etc.), prégnance des réalités socioculturelles contemporaines préjudiciant l'épanouissement professionnel des femmes (formatages mentaux au rabaissement des femmes, contraintes liées entre autres à la grossesse et à la maternité, difficile accès des femmes à la terre, au crédit et aux infrastructures de connexion, etc.).

S'agissant ensuite des ressorts sociojuridiques de la persistance des inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans les Etats d'Afrique noire francophone, l'on relève d'une part des facteurs liés aussi bien au droit international (absence de participation africaine à l'édification du droit international sous le joug colonial, tendance au conformisme à l'ère postcoloniale, une normativité internationale de renvoi aux législations étatiques, une faible internalisation des normes juridiques internationales ou communautaires, etc.) qu'aux fondements juridiques africains (édictions excessives des exceptions au principe de la non-discrimination, discordances juridiques entre normes modernes et normes traditionnelles, limites des encadrements juridiques du travail, tant du secteur public que du secteur privé, etc.).

TITRE II – DES PISTES DE SOLUTIONS JURIDIQUES EXPLORABLES

La solution idéale aux inégalités professionnelles entre hommes et femmes, en Afrique comme ailleurs à travers le monde, semble être l'établissement de la parité sexospécifique en la matière, bien que cette solution ne soit pas exempt de controverses (Chapitre I), d'où la nécessité d'explorer des pistes de solutions juridiques plus élaborées (Chapitre II).

CHAPITRE I- L'ETABLISSEMENT DE LA PARITE HOMMES/FEMMES: UN IDEAL CONTROVERSE

L'établissement de la parité entre hommes et femmes sur le marché du travail est un idéal prôné par bon nombre d'organisations internationales dont l'OIT, mais un idéal controversé.

Au cours de sa session de décembre 2016, la Conférence Internationale du Travail (CIT), instance faitière de l'OIT, a préconisé l'établissement de la parité sexospécifique professionnelle comme moyen de combat contre les inégalités hommes/femmes sur le marché du travail. Pour ce faire le Conseil d'Administration de l'OIT a suggéré plusieurs moyens (exhortations adressées aux principaux organes de l'OIT, stratégie visant à accroître la représentation des femmes à la CIT, etc.), tout comme le BIT (à travers des moyens juridiques et ceux outrepassant le cadre du droit). L'on note également en Afrique des déploiements de moyens à cette fin, à l'échelle aussi bien continentale qu'étatique.

L'établissement de la parité entre hommes et femmes a beau être un idéal tant souhaité, il n'est guère exempt de controverses. Au cours des dernières années (et aujourd'hui encore), en France particulièrement, de nombreuses personnalités (écrivains, hommes politiques, leaders des organisations de la société civile, etc.) se sont âprement confrontées au sujet du bien-fondé de la parité sexospécifique, avec des arguments et contre-arguments dignes d'intérêt. Les protagonistes opposés à cette parité estimaient qu'elle risquait de compromettre la cohésion humaine (risques d'atteintes à l'universalisme et de replis communautaristes) et la solidarité humaine (risques de propension au différentialisme, à l'alibi et aux particularismes féministes).

CHAPITRE II – SUGGESTIONS DE VOIES DE SOLUTIONS JURIDIQUES PLUS ELABOREES

Plusieurs pistes de solutions juridiques pourraient envisagées face à la persistance des inégalités professionnelles sexospécifiques dans les Etats d'Afrique noire francophone, dont celles outrepassant les rapports professionnels et celles relatives au travail.

En ce qui concerne tout d'abord les solutions outrepassant les rapports professionnels, l'on pourrait encourager lesdits Etats à accorder à leurs citoyens l'«Autorisation» de saisine de la Cour Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, tout comme l'ouverture auxdits citoyens du contrôle de la constitutionnalité des lois par voie d'exception (bien que cette ouverture consacrée par plusieurs Etats à travers le monde ne soit pas une panacée). S'agissant ensuite des pistes de solutions relatives aux rapports professionnels, l'on pourrait envisager d'une par des sanctions plus sévères face aux atteintes au principe de la non-discrimination (annulation des décisions discriminatoires des employeurs ainsi que l'obligation de rétablir la victime à son poste de travail le cas échéant, répression pénale des actes discriminatoires, etc.) et, d'autre part, des mesures d'optimisation du marché du travail prenant en compte la variable genre (réforme foncière intégrant le genre, hausse du SMIG, etc.).

CONCLUSION GENERALE