

Dr Helimalala Vololoniaina Christina Ratsivoson

« La culture de l'égalité exige une politique cohérente du travail »

L'Express – 04/05/12



Médecin de formation et inspecteur du travail, la consultante et formatrice en matière de législation sociale et de normes internationales du travail fait le point sur la situation de la discrimination, dont les femmes peuvent faire l'objet dans le milieu du travail.

• Comment pourrait-on définir la discrimination Sous quelles formes se manifeste-t-elle ?

- Les normes internationales entendent la discrimination comme étant toute distinction, exclusion ou préférence (fondée sur certains critères), qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Les éléments constitutifs de la discrimination, sont au nombre de trois, d'une part le fait, c'est-à-dire une distinction, une exclusion ou même une préférence qui constitue la différence de traitement, d'autre part, l'existence un critère tel que la race, la religion ou encore le sexe, qui provoque la différence et, enfin, le résultat qui est l'altération, voire la destruction totale de l'égalité de chances et de traitement comme, par exemple, l'inégalité au niveau de la rémunération.

• La discrimination touche-t-elle essentiellement les femmes ?

- Le sexe ne constitue pas le seul critère de discrimination. La Convention fondamentale n°111 de l'Organisation Internationale du Travail en dénombre huit, à savoir, la race et la couleur, l'ascendance nationale, le sexe, la religion, l'origine sociale et l'opinion politique. A ces huit critères, que nous allons qualifier de principaux, s'ajoutent trois autres qui résultent des législations nationales des États membres de l'OIT et des autres normes internationales du travail et qui sont l'état de santé (qui englobe la séropositivité), l'âge ainsi que l'appartenance ou non à un syndicat. Par ailleurs, en ce qui concerne la discrimination au niveau du genre, théoriquement, elle peut faire des victimes de l'un ou de l'autre sexe. Toutefois, il ressort des études effectuées un peu partout au niveau international que les différences injustes de chance et de traitement se font principalement au détriment du genre féminin.

• À quel niveau ressent-on le plus les effets de la discrimination ?

- Il est plus approprié de parler de champ matériel d'application de la discrimination, c'est-à-dire, tout ce que renferme l'expression générique « emploi et profession ». Cela comprend l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle où la femme a généralement moins de chances que l'homme, notamment lorsqu'elle est en état de grossesse. Cela comprend également la rémunération où les travailleurs féminins sont généralement moins bien rémunérés. Au niveau des conditions d'emploi et de travail, l'emploi des femmes est généralement plus précaire et peut l'exposer à des formes de violence physique ou morale. Au niveau des chances de promotion ou du niveau de responsabilité, les études menées sur le plan international montrent que, comparées aux hommes, les femmes ont moins de chances d'accéder à des postes à niveau élevé de

responsabilité. Les types de métier les plus accessibles aux femmes sont des métiers faiblement rémunérés ou pas rémunérés du tout. Dans ce registre prédominent les fonctions d'ouvrières dans les entreprises délocalisées, les activités au foyer ou encore les services à la collectivité.

• Quelles mesures ont amélioré les conditions de travail des femmes, voire leur compétitivité ?

- Madagascar a ratifié la convention n°41 de l'OIT sur le travail de nuit des femmes dans l'industrie. C'est un instrument extrêmement protecteur de la femme, en ce sens qu'il interdit l'emploi nocturne des travailleurs féminins aux activités industrielles dont une grande partie présente effectivement des risques réels et sérieux. Les dispositions protectrices de cette convention ont été intégralement insérées dans notre législation nationale lorsque nous avons procédé à la refonte du code du travail en 2003. Mais, par la suite, des débats en ont découlé dans certains secteurs, tels que le textile ou encore le traitement informatique délocalisé, où la majorité des travailleurs s'avère être des femmes et où les entreprises, pour rester compétitives, sont souvent amenées à opérer de nuit. D'un autre côté, au niveau même de l'OIT, la rigidité des règles avait été remise en cause depuis longtemps, dans la mesure où des questions se sont posées si elle ne faisait pas obstacle, dans certains cas au droit au travail de la femme. Ainsi, pour conjuguer travail décent et productivité, Madagascar a ratifié en 2008 deux conventions importantes de l'OIT qui donnent aux femmes la possibilité d'accéder à certains types de travail de nuit, même dans le secteur industriel, mais à la condition générale que ces activités ne présentent pas de risques pour leur sécurité et leur santé.

• Madagascar a ratifié des conventions fondamentales et adopté les mesures contre toute discrimination. Celles-ci sont-elles appliquées ?

- Nous pouvons dire qu'il y a application des normes internationales à Madagascar, mais elle reste limitée. Le problème est avant tout d'ordre institutionnel. Au niveau de l'attirail législatif et réglementaire, on constate des imperfections par référence aux normes internationales qui peuvent constituer des obstacles sérieux à l'effectivité du droit à l'égalité. Cela concerne aussi bien les règles de fond que les règles de procédure et de preuve. On assiste également à une faiblesse de la capacité opérationnelle, due à des facteurs divers, de certains services publics comme l'inspection du travail et la justice. A cela s'ajoute le faible niveau d'information aussi bien des employeurs que des travailleurs dont une grande majorité ne connaissent pas les normes internationales ou ne savent pas comment les utiliser.

• Quelles mesures d'accompagnement devrait-on avoir pour juguler la discrimination ?

- En l'état actuel des choses, l'action à entreprendre en priorité est de faire connaître les normes aussi bien nationales qu'internationales. L'action promotionnelle doit comprendre un travail de fond qui s'inscrit dans la durée, pour réellement asseoir la culture de l'égalité, dans le cadre d'une politique nationale cohérente du travail. Mais la promotion doit également comprendre des campagnes de sensibilisation visant avant tout à alerter les différents acteurs du monde du travail, ainsi que le plus grand nombre sur des concepts essentiels tels que les principes et droits fondamentaux au travail. Les partenaires internationaux tels que l'OIT nous appuient dans ce sens. Il reste à intensifier l'action et à renforcer l'appropriation nationale.

• À travail égal, salaire égal. Ceci reste un idéal dans plusieurs secteurs d'activités. Pourquoi ?

- L'expression est plutôt « *à travail de valeur égale, le salaire est égal* ». Cela reste un idéal dans l'optique d'une égalité parfaite de rémunération pour une égalité parfaite de la valeur du travail. Mais ce qui est intéressant, c'est que cette règle constitue un objectif à atteindre, voire un des défis du travail décent. L'une des difficultés à surmonter est l'inexistence d'un système d'évaluation objective des emplois qui comprend les règles sur les aspects du travail à comparer, ainsi qu'une échelle des valeurs à appliquer pour la comparaison. De ce fait, par exemple, l'employeur aussi bien dans le secteur public que privé a tendance à mieux rémunérer les emplois qui semblent produire le plus de rendement direct et immédiat et néglige l'aspect systémique. Mais il est essentiel de rappeler que les normes internationales prévoient la possibilité d'avoir un système objectif d'évaluation des emplois à tous les niveaux, à savoir chaque entreprise, le secteur d'activité, le niveau régional ou encore le niveau national.

• Le départ à la retraite est fixé à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes, pour vous, est-ce une forme de discrimination ?

- À la lumière des conventions fondamentales de l'OIT, cette disposition de notre code de prévoyance sociale, même si elle a pu être prise dans un souci de protection de la femme, peut effectivement engendrer des problèmes d'égalité, d'une part en ce qui concerne le droit de la femme de travailler jusqu'au même âge que l'homme et, d'autre part, dans la mesure où elle peut avoir pour effet d'accorder à la femme une pension de retraite inférieure à celle de l'homme. À ce sujet, il faut savoir que le juge malgache a déjà refusé le fait de fixer par convention collective un âge de mise à la retraite de la femme qui était inférieur à celui de l'homme.

- **Peut-on parler de discrimination positive ?**

- Personnellement, je suis contre cette expression qui est généralement utilisée pour désigner les règles et mesures de protection particulière de certaines catégories de travailleurs. En fait, s'il est indiscutable que tous les êtres humains naissent égaux en droit, il n'en demeure pas moins que certaines catégories ont des attributs particuliers résultant de la nature, par exemple, le fait d'être une femme ou d'être une personne âgée, de l'histoire, l'appartenance à une population indigène ou à une tribu minoritaire, ou de la combinaison des deux exemples, l'appartenance à un groupe étiqueté en raison de la couleur ou de la race. Ces catégories qui peuvent être qualifiées de vulnérables, c'est-à-dire qu'elles ont besoin de protection particulière, non pas pour avoir plus de droit que les autres, mais tout simplement pour accéder à l'égalité de droit, autrement dit pour éliminer tout risque de discrimination.

Haingo Rarivoson

Source : <http://www.lexpressmada.com/dr-helimalala-vololoniaina-christina-ratsivoson-madagascar/34185--la-culture-de-l-egalite-exige-une-politique-coherente-du-travail-.html>