

## ÉTUDES

### **p. 1 Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer**

La réforme espagnole de la négociation collective de 2011/2012

### **p. 11 Patricia Kurczyn Villalobos**

Observations sur la législation mexicaine relative à l'égalité des genres au travail

### **p. 25 Yuichiro Mizumachi**

Métamorphose du droit du travail : le fondement théorique et le cas japonais

### **p. 37 Sergio Gamonal Contreras**

Le préjudice moral causé par la rupture du contrat de travail en droit chilien

### **p. 45 Carmen Grau Pineda**

Gestion des flux migratoires en temps de crise : le système espagnol de quotas

### **p. 57 Paul Secunda**

Réflexions sur les questions de souveraineté et de juridiction dans le Droit Mondial des prestations sociales

### **p. 71 Pascale Lorber**

La protection des travailleurs en contrat à durée déterminée : l'utilisation délibérée de la directive européenne

### **p. 81 Jeseong Park**

Le travail sous-traité en droit coréen : une double crise de la notion et de la réalité

## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

**p. 93** Afrique du Sud

**p. 95** Algérie

**p. 97** Allemagne

**p. 99** Argentine

**p. 101** Australie

**p. 103** Autriche

**p. 105** Bulgarie

**p. 107** Canada (Québec)

**p. 109** Chili

**p. 111** Colombie

**p. 113** Conseil de l'Europe

**p. 115** Côte d'Ivoire

**p. 117** Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme

**p. 119** Espagne

**p. 121** États-Unis

**p. 123** France-Droit de la sécurité sociale

**p. 125** France - Droit du travail

**p. 127** Grèce

**p. 129** Italie

**p. 131** Luxembourg

**p. 133** OIT

**p. 135** Pologne

**p. 137** République Tchèque

**p. 139** Roumanie

**p. 141** Royaume-Uni

**p. 143** Serbie

**p. 145** Thaïlande

**p. 147** Turquie

**p. 149** Union Européenne - Droit de la sécurité sociale

**p. 151** Union Européenne - Droit du travail

## PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS

Chercheur à l'Institut de Recherches Juridiques, Université Nationale Autonome du Mexique (UNAM).

Thèmes de recherche : Droit du travail, Droits de l'Homme, Discrimination, Équité et Genre, Relations Individuelles de travail, Sécurité Sociale. Parmi ses publications :

~ « Doscientos Años de Itinerario de los Derechos Laborales de las Mujeres en México, e Introducción del T. V, "Derecho Social » en El Derecho en México: Dos Siglos (1810-2010), Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. 2010.

~ « Seguridad Social" in H. Fix-Zamudio et D. Valadés, Instituciones sociales en el constitucionalismo contemporaneo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, El Colegio Nacional, 2011.

## OBSERVATIONS SUR LA LÉGISLATION MEXICAINE RELATIVE À L'ÉGALITÉ DES GENRES AU TRAVAIL



### ABSTRACT

The women's subordinated work has been always unfairly paid and subject to discrimination. The Constitution (included some labor protection provisions which was later misunderstood as "legal discrimination" and was not derogated until 1975. Nevertheless, recognition for women's political rights was established in 1953. The formal legal equality between women and men was not enacted until 1974 with a very simple declaration: "*Woman and man are equal before the law*". Nowadays, political policies are striving to reach effective regulation through different instruments.

*KEY WORDS : Equality at the Work place, Labor Discrimination, Human Rights, Gender.*

### RÉSUMÉ

Le travail subordonné des femmes a toujours été mal rétribué et matière à discrimination. La Constitution mexicaine a inclus, dans son texte original, la « protection du travail pour les travailleuses » qui s'est malencontreusement traduite par une « discrimination légale », abrogée en 1975. Malgré la reconnaissance des droits politiques de la femme en 1953, l'égalité juridique des hommes et des femmes s'est formellement cantonnée, jusqu'en 1974, à cette simple phrase : « *La femme et l'homme sont égaux devant la loi* ». Aujourd'hui, les politiques publiques s'efforcent de parvenir à une régulation efficace au moyen de divers instruments.

*MOTS CLÉS : Égalité au travail; Discrimination dans l'emploi, Droits de l'homme, Genre.*

**L**a population mexicaine s'élève environ à 115 million d'habitants, dont plus de la moitié (58 million) sont des femmes. La population féminine, âgée de plus de 15 ans, représente pour sa part 41,94% de la population active du pays.

Bien que la participation des femmes à l'économie mexicaine soit en constante augmentation ces dernières décennies, des inégalités demeurent dans le monde du travail. En effet, l'égalité des chances et l'égalité de rémunération n'ont pas connus les améliorations escomptées, et certaines situations discriminatoires n'ont pas été prises en compte par les autorités afin d'inclure dans les réformes de la législation du travail les problèmes découlant du harcèlement sexuel, du congé d'adoption ou du congé paternité.

Des politiques publiques ont été établies il y a quelques années afin de créer différents systèmes garantissant l'égalité de genre aussi bien au travail que dans l'éducation. C'est notamment le cas de la norme mexicaine officielle sur l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. En outre, la récente réforme constitutionnelle ordonnant la reconnaissance constitutionnelle des Droits de l'Homme devrait pouvoir être invoquée tel un rempart protecteur contre tout type de discrimination à l'encontre des femmes.

Bien que le Mexique ait ratifié les Conventions n° 100 et 111 de l'Organisation Internationale du Travail, certaines contradictions demeurent entre la loi fédérale du travail (*Ley Federal del Trabajo - LFT*) et la Convention n° 100. La mise en conformité des dispositions nationales

est donc indispensable eu égard aux Traités et accords internationaux relatifs aux Droits de l'Homme (notamment les conventions fondamentales de l'OIT) établissant leur prévalence sur les normes nationales, y compris sur la Constitution.

La norme mexicaine officielle (NMX-R-025-SCFI-2) se base légalement sur la loi fédérale en matière de métrologie et de normalisation et à pour objectif de parvenir à l'égalité de genre au travail. Il s'agit, indubitablement, d'un instrument extrêmement important prenant en compte des concepts comme celui du travail décent. Dans le cadre de sa mise en œuvre, une certification sera accordée aux entreprises qui consentent à respecter les dispositions constitutionnelles sur l'égalité de genre et qui s'efforcent d'effectuer des changements allant au-delà du champ d'application de la désuète *LFT*.

En reconnaissant et en octroyant une certification aux entreprises engagées dans la mise en application de mécanismes et d'actions positives en vue d'atteindre l'égalité, cet instrument juridique s'avère particulièrement utile dans l'établissement de dispositions en faveur de l'égalité. Cette disposition légale devrait d'ailleurs faire partie intégrante d'un vaste plan global en faveur de l'égalité de chances et de rémunération. C'est la raison pour laquelle, elle est considérée comme encourageant des actions en vue de l'accomplissement d'un des Objectifs du Millénaire : la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

<sup>1</sup> Tradition depuis la Constitution de 1857.

<sup>2</sup> Ratification du 24 mars 1981.

## I – Antécédents législatifs

La bataille pour les droits des femmes a des antécédents isolés dans l'histoire du Mexique comme cela s'est produit dans le monde entier ; les femmes ont été désavantagées dans leurs conditions de travail par rapport aux hommes, avec moins d'opportunités, des salaires inférieurs et la discrimination.

La Constitution de 1917 a fait valoir la protection des droits du travail en général mais la protection des femmes s'est traduite par des formes légales de discrimination. Les dispositions relatives à l'interdiction du travail dans des activités dangereuses ou insalubres, l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie et dans le commerce après 22 heures, ont été abrogées en 1974 sans que d'autres réformes essentielles n'aient été adoptées, sans réglementation secondaire ou actions affirmatives ; même si, d'une part, l'égalité de salaire est maintenue sans considération de sexe – ni de nationalité – et, d'autre part, la protection de la maternité s'est étendue. À cette même date, l'égalité juridique de l'homme et de la femme a été légalisée avec la réforme de l'article 4c. qui déclare que « *La femme et l'homme sont égaux devant la loi* ».

Néanmoins, c'est bien connu, entre la loi et son application peuvent se créer des espaces de tailles différentes comme c'est le cas dans la réalité mexicaine du monde du travail, et bien que le système juridique soit avancé, des instruments pratiques et directs sont nécessaires pour parvenir à son efficacité et garantir avec certitude le droit de l'homme à l'égalité au travail. C'est dans ce contexte que l'on trouve la Réglementation Officielle mexicaine sur l'égalité au travail (*Norma Oficial Mexicana sobre igualdad laboral*), et le système de contrôle de l'égalité (*El sistema de monitoreo sobre igualdad*) sous la responsabilité de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (*Comisión Nacional de Derechos Humanos: CNDH*). Les deux systèmes constituent un progrès qui, mis en parallèle avec la récente extension de la compétence de la CNDH pour s'occuper des plaintes concernant de possibles atteintes des autorités aux droits sociaux, signifie un renforcement des droits de l'Homme. En réalité, les politiques légales pour atteindre l'égalité à tous les niveaux, et pas seulement au niveau professionnel, se sont fortement

vues renforcées par les dernières réformes de la Constitution en juin 2011 ; ce que l'on peut appeler la constitutionnalisation des droits de l'homme, et la mise en œuvre d'une nouvelle condition hiérarchique respectant les traités internationaux dans le domaine des droits de l'Homme.

## A – « Des droits de l'Homme et des garanties individuelles »

Le changement de dénomination du Premier Titre de la Constitution de « *Garanties individuelles* » à « *Des droits de l'Homme et des garanties individuelles* », a de grandes répercussions sur la modification du système concernant l'interprétation et le fait de rompre avec l'ancienne tradition normative basée sur les assignations de la pyramide kelsenienne selon laquelle la Constitution représente la norme la plus élevée du point de vue hiérarchique<sup>1</sup>.

Tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle (étant considérées les implications de la mondialisation), des critères juridictionnels distincts ont été produits et, malgré l'adhésion du Mexique à la Convention Américaine des Droits de l'Homme<sup>2</sup> et la soumission à la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme<sup>3</sup>, la Cour Suprême

<sup>1</sup> Tradition depuis la Constitution de 1857.

<sup>2</sup> Ratification du 24 mars 1981.

<sup>3</sup> Depuis le 16 décembre 1998. Selon ce qui suit : Déclaration pour la reconnaissance de la compétence contentieuse de la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme.

a. Les États-Unis du Mexique reconnaissent comme obligatoire de plein droit, la compétence contentieuse de la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme (CIDH), concernant les cas relatifs à l'interprétation ou à l'application de la Convention Américaine des Droits de l'Homme, en conformité avec l'article 62.1 de cette même convention, à l'exception des cas découlant de l'application de l'article 33 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Constitution Politique des États-Unis du Mexique).

b. L'acceptation de la compétence en matière de contentieux de la CIDH sera seulement applicable aux faits et aux actes juridiques postérieurs à la date du dépôt de cette déclaration, de sorte qu'elle n'aura pas d'effets rétroactifs.

c. L'acceptation de la compétence en matière de contentieux de la CIDH se fait de manière générale et restera en vigueur jusqu'à une année après la date à laquelle les États-Unis du Mexique auront notifié leur dénonciation.

de Justice de la Nation (*Suprema Corte de Justicia de la Nación : SCJM*) a, encore pendant les dernières années du siècle, établi une jurisprudence pour mettre au même niveau la Constitution et les traités internationaux, mais avec une prévalence de la première et la reconnaissance de la supériorité des seconds en ce qui concerne le reste de la législation nationale.

La modernisation qu'offre la réforme légale, en conformité avec la mondialisation, a transformé le critère traditionnel qui était inclus dans deux des dernières jurisprudences du XX<sup>ème</sup> siècle, qui constituent la preuve de la validité du principe de prévalence constitutionnelle, et qui depuis ont été suivies par une autre jurisprudence durant la première décennie de ce siècle ; jurisprudence qui a proclamé la priorité des traités internationaux en matière de Droits de l'Homme et qui a finalement atteint son apogée avec la transformation actuelle du système constitutionnel mexicain<sup>4</sup>. La rénovation de ce système implique un changement aux sources du droit constitutionnel ; la Constitution cesse d'être la référence principale de validité, et partage maintenant cette position avec les Droits de l'Homme établis dans les traités internationaux ratifiés, ce qui équivaut à l'incorporation des principes du droit international. Par conséquent, les règles d'interprétation sont modifiées ; ce qui, dans le cas du Mexique, résout le conflit existant entre les juges conservateurs et les juges progressistes qui restent obligés de décider selon le principe *pro persona* comme principe éminent<sup>5</sup>.

Ce qu'on peut appeler la *constitutionnalisation* des droits de l'homme implique la prévalence dans ce

domaine des traités internationaux ratifiés, la validité des intérêts supérieurs de l'enfant (faisant partie des Droits de l'Homme), l'application du principe *pro persona* et le *contrôle de la conventionalité*, qui, avec le nouveau jugement de soutien, construisent un nouvel espace juridique, politique et philosophique. Avec cette appréciation, un nouveau paradigme constitutionnel est justifié, paradigme qui réaffirme le lien entre les Droits de l'Homme et le système légal, principalement par son statut de base, pour donner une plus grande viabilité à l'application des règles concernant les Droits de l'Homme (quelques soient l'instance et le cadre), sans qu'on puisse invoquer une inadéquation avec les lois nationales<sup>6</sup> en vigueur ; ce qui concorde avec le principe *Pacta sunt servanda*<sup>7</sup>. En accord avec ce principe, chaque juge, quelque soit sa juridiction et en quelque instance que ce soit, peut ne pas appliquer une règle locale en contradiction avec le respect des Droits de l'Homme.

## B – L'égalité des genres devant la loi

En ce qui concerne l'égalité de travail entre hommes et femmes, les réformes constitutionnelles mentionnées renforcent et complètent l'article 4c. dont le texte commence par la proclamation de l'égalité des genres devant la loi. Cette égalité doit être garantie et mise en œuvre par l'État, lequel assure l'égalité comme droit inhérent à tout être humain ; il le ratifie sur le plan international en confirmant sa responsabilité et sa soumission à la juridiction de la Cour Interaméricaine des

<sup>4</sup> Ceci pour résoudre un pourvoi formé par le *Sindicato Nacional de Controladores Aéreos* (syndicat national des contrôleurs aériens) [pourvoi 1475/98]. De cette résolution dérive la thèse 192,867 dont le titre est « *Tratados internacionales. Se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto de la constitución federal* ». Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. X, novembre de 1999, novena época, pleno, tesis P. LXXVII/99, p. 46 ; et « *Supremacía constitucional y ley suprema de la unión. Interpretación del artículo 133 constitucional* », Tesis Aislada P.VIII/2007, novena época, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, avril de 2007, p. 6.

<sup>5</sup> Tel que l'a déclaré Zaldivar Lelo de Larrea, Arturo, Ministre de la Cour Suprême de Justice de la Nation, pendant une conférence à la BMA en octobre 2011.

<sup>6</sup> *Apuntes sobre los derechos humanos en el ámbito laboral (derechos sociales y derechos fundamentales)*. Trabajo de ingreso a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, 2010 (inédit). [www.patriciakurczyn.blogspot.com](http://www.patriciakurczyn.blogspot.com).

<sup>7</sup> La thèse établit que l'État mexicain, en adhérant aux traités, en conformité avec ce qui est stipulé dans la Convention de Vienne sur le droit des Traités entre les États et les Organisations Internationales ou entre les Organisations Internationales, doit appliquer le principe fondamental du droit coutumier international « *pacta sunt servanda* ». Des obligations librement contractées avec la communauté internationale ne peuvent être ignorées en invoquant des normes de droit interne. Tesis Aislada P.VIII/2007, novena época, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, avril de 2007, p. 6.

Droits de l'Homme (CIDH) qui assure l'application du principe ou du contrôle de conventionalité<sup>8</sup>.

Les dispositions constitutionnelles en vigueur sur le genre feront l'objet de la première partie de notre développement (I) avant que ne soit évoqué la législation mexicaine de 2009 relative à l'Égalité au travail entre les femmes et les hommes établissant les conditions de certification des pratiques en la matière (II).

## II – Les dispositions constitutionnelles en vigueur sur le genre

La Constitution sociale de 1917 fait référence, à l'origine, aux garanties individuelles sans distinguer son application en fonction du sexe ou du genre. Avec les modifications des modèles de conduite effectuées durant les dernières décennies, a surgi la nécessité de préciser les causes de discrimination et de les combattre particulièrement avec l'intention de parvenir plus efficacement à leur élimination. Parmi les causes de discrimination qu'énumère l'article 1c., se trouve le genre<sup>9</sup>. En revanche, le sexe n'est pas mentionné, probablement parce que le législateur a voulu ôter l'importance donnée à l'identification des différences biologiques et sociologiques, ou encore pour prendre en considération le fait que le terme « *genre* » inclut celui de « *sexe* », comme cela devrait finalement être interprété pour promulguer ou prendre quelque résolution<sup>10</sup> que ce soit, à plus forte raison quand il s'agit de l'intervention du principe *pro persona*.

<sup>8</sup> Le contrôle de conventionalité fait référence à l'application des traités interaméricains et à l'interprétation des dispositions du droit interne en conformité avec la Convention Américaine des droits de l'Homme, d'où le nom de *conventionalité*. Cf. S. García Ramírez, « *El control judicial interno de convencionalidad* », Documento de Trabajo núm. 164, IJ., noviembre de 2011, pp. 1-4 ; et Castilla Karlos, « El control de convencionalidad: un nuevo debate en México a partir de la sentencia del caso Radilla Pacheco », *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*. Vol. XI, 2011, pp. 593-624. Disponible sur [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx) consulté le 4 mai 2012.

<sup>9</sup> À compter de la réforme de 2001.

<sup>10</sup> À compter de la réforme de 2001.

Dans le cadre des droits indigènes, l'article 2c. fait spécifiquement allusion aux droits des femmes, à leur participation et à leur intégration au développement, et à leur santé<sup>11</sup>. Les droits à l'égalité juridique, comme cela a été susmentionné, sont reconnus de manière générale dans l'article 4 précédemment cité<sup>12</sup>. Dans le cadre pénal, l'article 18 garantit le droit de purger les peines de privation de liberté dans des lieux différents de ceux des hommes<sup>13</sup>. Quant à la condition des citoyennes, l'article 34 établit leurs droits et devoirs dans les mêmes termes que pour les hommes<sup>14</sup>. Enfin, *la protection de la femme* et de la maternité au travail font partie du texte original de l'article 123 de la Constitution<sup>15</sup>.

### A – « Du travail et de la sécurité sociale »

L'article 123, « *Du travail et de la sécurité sociale* », qui règlemente les droits des travailleurs, contient des dispositions concernant la protection de la maternité<sup>16</sup> et l'obligation d'égalité de salaire sans prise en compte du sexe<sup>17</sup>.

Les dispositions constitutionnelles concernant l'égalité au travail sont règlementées par la législation secondaire, principalement par les *Leyes Federal del Trabajo, Federal de los trabajadores al Servicio del Estado, del Seguro Social y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado* (lois fédérales du travail, des travailleurs au service de l'État, de l'assurance sociale et de l'institut de sécurité ainsi que des services sociaux des travailleurs au service de l'État)<sup>18</sup> ; lois selon

<sup>11</sup> Réformé : DOF. du 14 août 2001.

<sup>12</sup> Réformé : DOF. du 31 décembre 1974. La réforme a été le résultat d'une demande d'activiste face à la célébration de la Première Conférence Internationale sur la Femme, tenue dans la ville de Mexico en juin 1975.

<sup>13</sup> Réformé : DOF du 18 juin 2008.

<sup>14</sup> Réformé : DOF du 17 octobre 1953.

<sup>15</sup> Promulgation de la Constitution : DOF du 05 février 1917. Réformé : DOF du 31 décembre 1974.

<sup>16</sup> Cf. points A.V et VII ; et B. XI a) et c).

<sup>17</sup> Cf. points A.VII et XV ; et B.V.

<sup>18</sup> L'alinéa A régit les relations entre particuliers et l'alinéa B régit les relations entre la Fédération et ses employés. Les relations entre les pouvoirs des entités fédératives et leurs employés sont régies en accord avec la Constitution locale de chacune d'entre elles et doivent être basées sur l'alinéa A [thème que l'on peut discuter mais qui se trouve hors du propos de cet article].

lesquelles la discrimination selon le genre ou le sexe est expressément interdite, est établie l'obligation d'un salaire égal à travail égal et selon lesquelles sont établies les assurances-maternité et les assurances pour les crèches, plus ou moins identiques dans les lois citées.

D'un autre côté, il existe également des dispositions en dehors des lois propres au cadre du travail qui se réfèrent à l'égalité et à la non-discrimination, comme la loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination (*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*)<sup>19</sup>, la loi générale pour l'égalité entre hommes et femmes (*Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*)<sup>20</sup>, la loi générale d'accès des femmes à une vie sans violence (*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*)<sup>21</sup>, la loi sur les droits des adultes majeures (*Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*) et d'autres dispositions comme on peut le voir au niveau local avec l'article 206 du code pénal pour le district fédéral (*Código Penal para el Distrito Federal*), qui caractérise la discrimination comme étant un délit contre la dignité des personnes, et la punit de 1 à 3 ans de prison ou de 25 à 100 jours de travaux d'intérêt général<sup>22</sup>.

Comme on peut l'observer, il existe un effort législatif important pour lutter contre la discrimination (en général et selon le genre et le sexe); néanmoins, la réalité quotidienne ne permet pas de parler de niveau acceptable d'égalité des genres, comme le montrent les statistiques<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> DOF du 11 juin 2003.

<sup>20</sup> DOF du 02 août 2006.

<sup>21</sup> DOF du 1<sup>er</sup> février 2007.

<sup>22</sup> DOF du 16 juillet 2002.

<sup>23</sup> Il est important de signaler que certaines statistiques commencent à s'inverser, puisque durant les mois d'octobre, novembre et décembre 2011, le taux de chômage des hommes a été de 4,62%, et celui des femmes de 4,32%. Source : ENOE-INEGI, Décembre 2011. Néanmoins, l'inégalité est plus évidente dans le domaine des salaires. L'Institut National des Femmes a souligné le 30 avril 2011, en se basant sur l'Enquête Nationale sur la Profession et l'Emploi (ENOE-INEGI) qu'il existait une différence de 8,2% entre les salaires des hommes et ceux des femmes, au détriment de ces dernières. [www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/410-diferencia-de-82-en-salarios-de-hombres-y-mujeres](http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/inicio-noticias/410-diferencia-de-82-en-salarios-de-hombres-y-mujeres) consulté le 4 mai 2012. De son côté, la Banque Mondiale déclare dans son « Bulletin sur le développement mondial 2012. Panorama Général » que pour

L'exubérante législation sur l'égalité des hommes et des femmes n'a pas donné de résultats pratiques satisfaisants et il est nécessaire d'en faire une révision profonde pour l'harmoniser et, dans certains cas la compléter. En ce sens, on peut affirmer que l'application des règles internationales concernant les Droits de l'Homme – tant les règles générales que les règles spécifiques en matière de travail – représente un facteur décisif pour synchroniser la législation nationale. Face à ces conflits et ces contradictions, ou face à ses propres lacunes, c'est précisément le contrôle de conventionalité qui marquera la distinction avec cette définition historique concernant la hiérarchie normative; néanmoins, la tâche reste en suspens en ce qui concerne la viabilité de l'application des règles une fois harmonisées.

Il est évident que les lois qu'on ne peut faire valoir en justice ne sont pas efficaces, de telle sorte que la viabilité et les instruments de procédure sont indispensables pour atteindre le but et les objectifs d'une loi ou d'une disposition déterminée; ce qui, à son tour, nécessite des programmes et des stratégies pour leur mise en œuvre. Pour donner un exemple dans le milieu du travail, on peut citer la maternité comme une des causes de discrimination principale. La loi mexicaine n'interdit pas aux employeurs, aux agences de placements ou aux agences pour l'emploi, de demander aux femmes la présentation d'un certificat de non-grossesse quand elles sollicitent un poste de travail ou qu'elles demandent un avancement; cela ne signifie pas que cela est permis, mais puisqu'il n'existe pas de sanction contre cette violation du droit du travail, et qu'il n'existe pas d'actions en justice définies pour l'empêcher, l'employeur ou l'intermédiaire qui demandent ce certificat restent impunis, la garantie des Droits de l'Homme au travail est de ce fait nulle, et l'interdiction d'une discrimination selon le sexe apparaît seulement comme une déclaration inutile. Il en est de même pour le harcèlement sexuel ou moral, tant que ne seront pas été établies les règles de charge de la preuve, ou tant que ne sera pas déterminé la présomption en faveur de la victime.

chaque dollar de revenu pour les hommes, les femmes recevaient 80 cents pour le même travail : [http://siteresources.worldbank.org/INTDEVCOMMSPANISH/Documentation/23007004/DC2011-0012\(S\)WDR2012Overview\\_NoEmbargo\\_version.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTDEVCOMMSPANISH/Documentation/23007004/DC2011-0012(S)WDR2012Overview_NoEmbargo_version.pdf). pp. 17-18. Consulté le 4 mai 2012.

À ce qui précède, on peut ajouter que même avec le meilleur système législatif qui lutte contre la discrimination directe en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, il serait indispensable de mettre en œuvre des actions affirmatives, car sans elles les effets attendus arriveraient aussi avec retard. Une des actions consisterait à favoriser la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles qui – même si elle est en faveur des deux sexes – serait plus utile aux femmes dans la mesure où ce sont elles qui consacrent le plus de temps aux travaux domestiques et aux soins aux enfants et à la famille en générale. Il en est de même l'efficacité et la disponibilité du service de crèches, qui constitue actuellement une prestation obligatoire, et qui s'avèrent pour l'heure discutables car il s'agit d'un thème prioritaire dans l'agenda des programmes pour favoriser le travail des femmes ; auquel il faudrait également joindre plus de services d'aide pour les soins aux personnes handicapées dépendantes, de même aux personnes âgées dont les femmes de la famille ont l'habitude de s'occuper.

Avec ce qui a été dit jusqu'à maintenant, l'insistance pour la diffusion de la normativité internationale dans le cadre judiciaire mexicain, est justifiée. Même si les réformes constitutionnelles citées dans cet article ouvrent des espaces pour soutenir l'exigibilité des principes et des règles d'équité des genres, il est nécessaire d'informer et de former toutes les instances juridictionnelles pour exécuter et appliquer, avec une rigueur stricte, le contrôle de conventionalité.

Dans cette perspective, l'application de traités internationaux – tels que la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1967 et la convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme (Convention de Belém do Pará) de 1994 – s'avère essentielle. Leur contenu doit être connu de la société en général et, pour faciliter leur application, il faut concevoir des programmes et mettre en œuvre des stratégies. Tout cela implique la stimulation de la culture de la légalité (nationale et internationale), laquelle représente un nouveau défi pour les relations entre employeurs et salariés.

## B – Les possibles apports de la CEDAW

Les prochains développements auront pour objet de tenter de démontrer de quelle manière la législation mexicaine pourrait être complétée par les dispositions de cette Convention.

### 1 – Les dispositions de l'article 2 de la CEDAW

En vertu de l'article 2 de la CEDAW, « *Les États Parties condamnent la discrimination contre les femmes sous toutes ses formes, et conviennent par la suite, par tous les moyens appropriés et sans délais, d'une politique orientée vers l'élimination de la discrimination contre les femmes...* ». Cette seule règle oblige le législateur mexicain à établir des sanctions que doivent imposer les autorités administratives et juridictionnelles (qui seraient suivies de l'inspection ou de la procédure correspondantes) pour garantir une protection efficace des femmes contre des actes discriminatoires venant de quelques personnes, organisations ou entreprises que ce soient. Il est par ailleurs précisé que les États Parties « *... dans cet objectif, s'engagent à : (...) b) adopter les moyens adéquats, législatifs et d'autre nature, y compris les sanctions correspondantes, qui interdisent toute discrimination contre la femme (...)* ». En ce sens, il est nécessaire de réviser la législation de chaque entité fédérative puisque certaines conservent quelques règles qui rendent plus facile la discrimination de la femme, et il est nécessaire d'indiquer les sanctions qui doivent s'appliquer. En outre, les États Parties s'engagent à « *c) établir la protection juridique des droits de la femme sur une base d'égalité avec ceux des hommes et garantir, par l'intermédiaire des tribunaux nationaux ou compétents, et d'autres institutions publiques, la protection effective de la femme contre tout acte de discrimination* ». Cette disposition est fondamentale pour la législation mexicaine. Il convient d'établir des règles de procédure orientées vers l'efficacité de la législation ; son harmonisation avec les règles internationales est indispensable, ainsi d'elle dépendra une part très importante de l'obtention des niveaux d'équité. Enfin, les États Parties s'engagent à « *e) prendre tous les moyens appropriés pour éliminer la discrimination contre la femme, pratiquée par quelques personnes, organisations ou entreprises que ce soient* ». Les ajustements de la



législation locale, et pas seulement fédérale, constituent une partie de ces moyens.

## 2 – Les dispositions de l'article 11 de la CEDAW

### *a) La lutte contre la discrimination dans l'emploi*

En vertu du premier point de l'article 11 de la CEDAW, « *Les États Parties adopteront tous les moyens appropriés pour éliminer la discrimination contre la femme dans la sphère du travail afin d'assurer, dans des conditions d'égalité entre hommes et femmes, les mêmes droits (...)* ». Le Mexique a rempli ce mandat mais pour atteindre une réelle efficacité, des ajustements normatifs, des programmes et des actions affirmatives sont encore nécessaires. La reconnaissance du droit de la femme à travailler inclut le droit de choisir une profession et un emploi, de profiter des mêmes opportunités d'emploi et le droit à l'application des mêmes critères de sélection que les hommes. Il en va de même avec le droit à l'avancement ainsi qu'avec toutes les prestations et autres conditions de travail. La réglementation correspondante doit s'insérer de préférence à la législation du travail qui comporte des sanctions contre son non-respect et des actions affirmatives qui favorisent l'attention égalitaire en faveur des femmes que vise la norme officielle NMX-R-025-SCFI-2009<sup>24</sup>.

Concernant les droits abordés par l'article 11, il s'agit tout d'abord du « *a) droit au travail comme droit inaliénable de tout être humain* ». L'article 5c. établit le droit humain au travail, complété par le droit à une rétribution pour ce même travail, et les conditions pour que le travail s'impose comme service à la communauté ainsi que les travaux civiques auxquels sont obligés de participer le citoyen, et la limitation de la journée.

Est ensuite concerné « *b) le droit aux mêmes opportunités d'emploi, y compris à l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi* ». Ce point n'est abordé spécifiquement ni dans la Constitution ni dans la *Ley Federal del Trabajo*, thème en attente de réforme.

Il s'agit en outre du « *c) droit de choisir librement une profession et un travail, droit à l'avancement, à la stabilité dans le travail et à toutes les allocations et autres conditions de travail, ainsi que le droit à l'accès à la formation professionnelle et à la reconversion, y compris l'apprentissage, la formation professionnelle et les mises à niveau périodiques* ». L'article 5 c. envisage la liberté de se consacrer à quelque activité, commerce ou profession que ce soit. L'article 123 c., indépendamment du Titre des Droits de l'Homme et des Garanties Individuelles, établit les garanties des prestations économiques et sociales, de la formation et des stages. L'apprentissage n'a pas été pris en considération dans la législation mexicaine pour des raisons historiques, mais de quelque manière que soit considérée cette partie de la formation, il fait partie de façon certaine de la formation professionnelle.

Par ailleurs, il est question du « *d) droit à un salaire égal, y compris les allocations, et à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur, ainsi que pour l'évaluation de la qualité de travail* ». Le même article 123 c. affirme qu'il faut verser un salaire égal pour un travail égal, sans considération du sexe ou de la nationalité. La *Ley Federal del Trabajo (LFT)* annote la disposition à *travail égal effectué à un poste, pour une journée et dans des conditions d'efficiences également similaires ... (art. 86)*, pour lequel sont générés des effets différents. Cette disposition est aussi contraire au sens de la Convention n° 100 de l'OIT, ratifiée par le Mexique, qui a été la cause de recommandations spécifiques de la part du Comité d'Experts issu du même organisme, mais non prises en compte par le législateur. Quant à l'évaluation du travail, il n'existe aucune disposition concrète qui serve de référence, à l'exception de la norme officielle mexicaine NMX-R-025-SCFI-2009 établissant des critères pour mesurer et certifier qu'une entreprise ou une organisation remplit l'obligation concernant l'égalité ; mais il s'agit finalement d'un assujettissement volontaire qui permettrait, si l'entreprise y est favorable, de servir d'emblème.

<sup>24</sup> Cette norme se fonde sur la loi fédérale sur la métrologie et la normalisation (*Ley Federal sobre Metrología y Normalización*) et son objectif est de parvenir à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle constitue sans doute un instrument de très grande valeur qui a pris en considération des concepts comme celui du travail décent de l'OIT. Son application doit permettre la certification des entreprises qui respectent les dispositions constitutionnelles concernant l'égalité au travail, et va au-delà de la loi fédérale du travail (*Ley Federal del Trabajo*), une loi dépassée aujourd'hui par la modernité.

De plus, est visé « e) le droit à la sécurité sociale, en particulier en cas de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité, de vieillesse ou d'une autre incapacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ». Ces droits sont garantis par la Constitution dans ce même article 123 c. À l'exception de l'allocation de congés payés règlementée par la *LFT*, et de l'allocation chômage qui n'existe pas au Mexique, les assurances retraite, invalidité, vieillesse et incapacité de travail font l'objet d'une réglementation dans la loi sur la sécurité sociale [*Ley del Seguro Social* : *LSS*].

Enfin, il s'agit du « f) droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction ». La protection de la santé, de l'hygiène et de la sécurité au travail est envisagée dans les droits du travail constitutionnels à l'article 123. Elle est par ailleurs règlementée aussi bien dans la *LFT* que dans la *LSS*.

#### **b) La protection de la grossesse et de la maternité**

En outre, et aux termes du second point de l'article 11 de la *CEDAW*, « Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet : a- d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial ». La législation mexicaine possède des règles spécifiques concernant cette discrimination mais les moyens d'exécution de ces règles n'ont pas été réglementés, de même que les sanctions qui doivent s'appliquer ; ce qui fragilise l'effectivité de l'égalité au travail. Dans ces cas concrets, il est impossible pour les travailleuses de demander, devant les Tribunaux de conciliation et d'arbitrage [*Juntas de Conciliación y Arbitraje*], le respect des Droits de l'Homme ni l'application de la sanction prévue en cas de violation et, à la place, ladite demande pourra seulement s'appuyer sur l'absence de justification du licenciement ; sans que soit visé l'acte de discrimination, lequel constitue pourtant une cause d'importance majeure.

Les mesures appropriées auxquelles les États parties s'engagent ont également pour objet « b- d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à

*des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux* ». Le congé de maternité est règlementé de manière satisfaisante par la *LFT* sur la base de l'article 123 c., et son montant correspond à 100% du salaire. En outre, la durée du congé est prise en compte dans le calcul des droits d'ancienneté dans le travail et des prestations telles que les congés, l'intéressement aux bénéficiaires et, par conséquent, le maintien de l'emploi antérieur avec ses droits à l'avancement.

Les États parties s'engagent de plus à prendre des mesures appropriées en vue « c- d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ». En la matière, il n'existe pas de réglementation mexicaine, que ce soit dans la norme fondamentale ou dans les dispositions réglementaires ; et la Convention n°156 de l'OIT de 1981, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, n'a d'ailleurs pas été ratifiée par le Mexique. Néanmoins, parmi les Droits de l'Homme reconnus par la Constitution, l'article 4 porte sur l'obligation des ascendants (parents et tuteurs) de préserver les droits des enfants à la satisfaction de leurs besoins vitaux tels que l'alimentation, la santé, l'éducation, et les loisirs sains. Dans la même disposition est précisée l'obligation de l'État de pourvoir au respect de la dignité des droits de l'enfant ; disposition par le biais de laquelle a été accepté l'engagement de l'État à apporter son soutien en faveur de la compatibilité et de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Sur ce thème, la nouvelle hiérarchie des traités internationaux des Droits de l'Homme devra avoir un impact important en faveur des enfants et de la famille.

Enfin, les États parties s'engagent à adopter des mesures appropriées pour « d- assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif ». L'article 123 c. de la *LFT* interdit la réalisation de travaux insalubres ou dangereux susceptibles de porter atteinte à la santé de la salariée et de son enfant durant sa grossesse ; ce qui inclut l'adaptation de son poste de travail voire de ses fonctions afin de préserver sa santé.

Conjointement aux conventions sur les Droits de l'Homme auxquelles il vient d'être fait référence, il convient de souligner l'utilité des conventions n°100 et 101 de l'OIT sur l'égalité de salaire et la discrimination au travail ; toutes deux ratifiées par le Mexique.

### C – L'Impact de la normativité internationale sur la réalité sociale et juridique

Il est important d'ajouter que les instruments internationaux cités ci-dessus ont ouvert la voie à la législation mexicaine surtout s'agissant des politiques publiques, bien qu'il ne s'agisse pas exclusivement de la législation sociale ; laquelle n'a pas connu de réformes importantes au cours de ces trente dernières années. Dans le panorama national, la sensibilisation au thème du genre s'est sans aucun doute accrue et on peut remarquer ce progrès dans le fonctionnement de diverses institutions et programmes, parmi lesquels on peut mentionner les plus notables :

a) La Commission Spéciale sur la Discrimination auprès de la Chambre des Députés (*Comisión Especial sobre Discriminación en la Cámara de Diputados*), dont les objectifs spécifiques sont : encourager l'adoption de mesures interdisant toute discrimination, directe ou indirecte, pour raison d'âge, de sexe, de préférences sexuelles, de religion, de position sociale, de handicap, etc. ; promouvoir la garantie de l'égalité des personnes ; informer les personnes de leurs droits et de leurs devoirs concernant l'égalité et la non-discrimination ; et, développer la recherche afin de présenter des projets de loi qui contribuent au renforcement d'un socle législatif solide en matière d'égalité et de non-discrimination<sup>25</sup>.

b) Le Centre d'Étude pour le Progrès des Femmes et l'Équité des Genres (*Centro de Estudio para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género*) de la même Chambre des députés, dont la fonction principale consiste dans l'amélioration de l'intégration de la perspective de genre dans le travail législatif. Ce centre donne suite au travail réalisé par le législateur afin d'identifier les propositions législatives intégrant la perspective de genre qui renforcent la reconnaissance et l'exercice des Droits de

l'Homme pour les femmes, et soutient le processus d'harmonisation législative<sup>26</sup>.

c) L'Institut National des Femmes (*Instituto Nacional de las Mujeres*), organisme publique décentralisé fondé en 2001<sup>27</sup>, dont les antécédents apparaissent en 1980 avec la création du programme national d'intégration de la femme au développement (*Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo*), et l'installation en 1985 d'une Commission pour coordonner les activités et les projets sectoriels dans ce domaine afin de préparer la participation du Mexique à la Troisième Conférence Mondiale sur la Femme (Nairobi, 1985). Actuellement, fonctionnent, entre autres, le programme national pour l'égalité entre hommes et femmes (*Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*) 2009-2012 (pro égalité) et le programme du modèle d'équité de genre (*Programa de Modelo de Equidad de Género* : MEG). Le premier d'entre eux englobe les actions de l'Administration Publique Fédérale pour garantir les Droits de l'Homme aux femmes et renforcer les opportunités pour leur bien-être et leur développement comme c'est le cas lorsqu'on encourage son autonomisation, sa participation et sa représentation dans les espaces de prise de décision de l'État. Le second constitue un outil afin que les entreprises privées, les institutions publiques et les organismes sociaux remplissent leur engagement de revoir leurs politiques et leurs pratiques internes, pour intégrer une perspective de genre – et mettre en œuvre des actions affirmatives qui conduisent à l'établissement de conditions d'équité pour les femmes et les hommes dans leurs lieux de travail<sup>28</sup>.

d) La norme officielle sur l'égalité entre hommes et femmes au travail (*Norma Oficial sobre Igualdad de Mujeres y Hombres en el Trabajo*) est le résultat de ces politiques ; elle établit les conditions pour la certification

<sup>25</sup> Cf. [www3.diputados.gob.mx/index.php/camara/001\\_diputados/010\\_comisioneslx/002\\_especiales/018\\_sobre\\_la\\_no\\_discriminacion/06\\_programa\\_de\\_trabajo](http://www3.diputados.gob.mx/index.php/camara/001_diputados/010_comisioneslx/002_especiales/018_sobre_la_no_discriminacion/06_programa_de_trabajo) (Consulté le 4 mai 2012).

<sup>26</sup> Cf. [www3.diputados.gob.mx/camara/001\\_diputados/006\\_centros\\_de\\_estudio/05\\_centro\\_de\\_estudios\\_para\\_el\\_adelanto\\_de\\_las\\_mujeres\\_y\\_la\\_equidad\\_de\\_genero/d\\_que\\_hacemos/010\\_observatorio\\_del\\_trabajo\\_legislativo\\_en\\_materia\\_de\\_derechos\\_humanos\\_de\\_las\\_mujeres\\_y\\_la\\_igualdad\\_de\\_genero](http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/006_centros_de_estudio/05_centro_de_estudios_para_el_adelanto_de_las_mujeres_y_la_equidad_de_genero/d_que_hacemos/010_observatorio_del_trabajo_legislativo_en_materia_de_derechos_humanos_de_las_mujeres_y_la_igualdad_de_genero) (Consulté le 4 mai 2012).

<sup>27</sup> Le 12 janvier 2001 a été publiée dans le Journal Officiel de la Fédération, la loi relative à l'Institut National des Femmes.

<sup>28</sup> Cf. [www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia](http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ique-es-el-inmujeres/historia) (Consulté le 4 mai 2012).

des pratiques en faveur de l'égalité de sexe au travail et l'établissement d'un bouclier protecteur entrepreneurial connu sous le nom d'entreprise socialement responsable (*Empresa socialmente responsable : ESR*)<sup>29</sup> ; lequel affiche pour l'instant moins de mille entreprises – chiffre très bas – mais qui a certifié la plus grande partie des organismes de l'Administration Publique Fédérale<sup>30</sup>.

e) Enfin, les statistiques appliquent progressivement davantage d'indicateurs sur le sexe ; par exemple, parmi leurs derniers résultats on trouve le compte satellite du travail non rémunéré dans les foyers mexicains (*Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares en México*) – intégré au Système des Comptes Nationaux – qui donne des informations sur la valeur économique de la productivité domestique non rémunérée. Cette étude a été menée pour satisfaire les besoins des personnes concernées et met en évidence une inégalité des genres<sup>31</sup>.

Les programmes et les politiques publiques mentionnés précédemment s'inspirent des Traités relatifs aux Droits de l'Homme, des normes internationales (notamment celles ratifiées par le Mexique<sup>32</sup>), et de certaines conventions internationales du travail<sup>33</sup>. De même, il existe une sorte de stimulation des programmes internationaux et régionaux, dont, dans de nombreux cas, la structuration est reprise ou, tout au moins, pour lesquels il est fait allusion concernant les principes et les concepts.

<sup>29</sup> NMX-R-025-SCFI-2009, dont la déclaration a été publiée dans le Journal Officiel le 09 avril 2009.

<sup>30</sup> Cf. [www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20Norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf).

<sup>31</sup> Cf. <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>.

<sup>32</sup> Parmi lesquelles, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le Pacte International des Droits Economiques, Sociaux et Culturels, la CEDAW, la Déclaration Américaine des Droits et Devoirs de l'Homme, la Convention Américaine sur les Droits de l'Homme, la Convention Interaméricaine pour prévenir, sanctionner et éradiquer la violence contre les femmes (Mexico, 1998), la Convention Interaméricaine pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les personnes handicapées.

<sup>33</sup> Conventions n° 29 sur le travail forcé de 1930 ; n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951 ; n° 105 sur l'abolition du travail forcé de 1957 ; n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958 ; et n° 182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999. Le Mexique n'a pas ratifié la Convention n° 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail de 1973.

Outre ces programmes, on peut mentionner ceux des agences de l'ONU – réunis plus tard dans ONU-Femme en 2010 – ainsi que les programmes régionaux : les schémas de la Commission Interaméricaine des Femmes de la OEA (fondée en 1928) ; le mécanisme de suivi de la mise en œuvre de la Convention de Belém do Pará (*MESECVI*) créée en 2004 ; la Conférence Régionale, comme organe subsidiaire de la Commission Économique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (*CEPAL*), au sujet de laquelle il convient de distinguer une des 11 Conférences Régionales organisées par cette commission, la conférence de Quito (2007)<sup>34</sup>. En outre, il convient de ne pas omettre l'Accord de Coopération Latérale en matière de Travail (*ACLAM*) qui accompagne le *Tratado de Libre Comercio de América Norte* (TLCAN) et qui contient une Déclaration relative aux principes du travail ; parmi lesquels se distinguent, en ce qui concerne notre sujet, l'interdiction du travail forcé, l'interdiction de la discrimination au travail<sup>35</sup> et le principe du salaire égal entre les femmes et les hommes<sup>36</sup>.

Il resterait uniquement à éclaircir, et dans certains cas à rectifier et promouvoir, le lien entre les *Normas Oficiales sobre Igualdad de Mujeres y Hombres en el Trabajo*, et celui qui établit les conditions pour la certification des pratiques en faveur de l'égalité, au sujet duquel l'autorité émettrice déclare qu'il n'existe pas de lien avec les normes internationales<sup>37</sup> ; ce qui constitue une erreur comme on peut le vérifier en analysant les liens existant entre le droit national et le droit

<sup>34</sup> Conférence pendant laquelle a été adopté le Consensus de Quito. Ce consensus englobe les engagements nationaux afin de favoriser la parité politique, d'encourager la conciliation de la vie familiale et professionnelle, de reconnaître les contributions aux travaux domestiques et, en général, d'améliorer leurs conditions de travail. Cf. [www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional](http://www.inmujeres.gob.mx/index.php/ambito-internacional).

<sup>35</sup> En raison de la race, du sexe, de la religion, de l'âge ou d'autres motifs, à l'exclusion de certaines exceptions raisonnables, telles que, dans certains cas, des conditions ou des accréditations pour l'emploi, ou encore des pratiques établies ou des règles régissant l'âge de la retraite établies de bonne foi, ou enfin des moyens particuliers de protection ou d'aide à des groupes spécifiques, conçus pour pallier aux effets de la discrimination.

<sup>36</sup> Selon le principe d'un salaire égal pour un travail égal dans un même établissement, même si l'on peut effectuer quelques dérogations.

<sup>37</sup> Dans ce cas, voir le *Secretaría de Economía*. note n. 22.

international dans ce domaine. Ce que l'on peut, en revanche, affirmer est que l'influence des instruments internationaux sur le droit mexicain peut aussi bien être l'œuvre des normes obligatoires que de celles qui ne le sont pas.

Afin de confirmer ce qui a été dit précédemment, concernant les documents non-obligatoires, il faut prendre en considération les Conférences Internationales sur la Femme, la première tenue à Mexico en 1975, la deuxième à Copenhague en 1980, la troisième à Nairobi en 1985, et la Conférence Mondiale des Droits de l'Homme en 1993 durant laquelle a été rédigée la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes et la Reconnaissance explicite des droits des femmes dans les Droits de l'Homme. De ces réunions d'importance mondiale est né le Système National d'Égalité entre Hommes et Femmes, obtenant des effets positifs dans le pays.

### III – Norme d'égalité au travail entre les femmes et les hommes

La *Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres* (NMX-R-025-SCFI-2009), adoptée en 2009, établit les conditions de certification des pratiques en faveur de l'égalité au travail entre femmes et hommes. Elle contribue au programme national de développement (*Programa Nacional de Desarrollo* : PND) en faveur de la « transversalisation » des politiques publiques en matière de genre. Elle est reliée à *PROIGUALDAD* (pro égalité), correspondant également au PND (2006-2012) en ce qui concerne l'égalité des chances, et devrait avoir une influence aussi bien sur les relations individuelles que sur les organismes et agences de l'Administration Publique Fédérale avec pour objectif de faire pénétrer l'équité des genres dans le cadre national.

Le champ d'application est prévu pour toutes les organisations, employant des travailleuses et des travailleurs, installées sur le territoire national et intéressées par l'application des critères d'égalité, l'application des normes de sécurité sociale et, en général, par la création d'un environnement professionnel adéquat avec une accessibilité aux hommes et aux femmes.

La norme met en place un glossaire qui permet d'identifier les termes qui aident à homogénéiser la langue et principalement les critères ; elle fait par exemple référence aux actions affirmatives, au harcèlement sexuel et moral, à la transversalisation, à la construction du genre, à la violence au travail, à la discrimination directe ou indirecte, à la misandrie, au rôle productif et au rôle reproductif, à la ségrégation par genre et à d'autres concepts qui serviront de supports à ceux qui sont chargés d'administrer et d'appliquer la loi.

Cette norme a été élaborée par un comité composé de divers services du Gouvernement Fédéral, d'organisations féministes et d'institutions éducatives et autres, et a été émise par le Ministère de l'Économie (*Secretaría de Economía*), et publiée au Journal Officiel de la Fédération (*Diario Oficial de la Federación*) le 9 avril 2009<sup>38</sup>. Elle établit un système de mesure des critères avec lesquels on peut évaluer les entreprises ou les organismes pour certifier leur action égalitaire dans les relations de travail. Cette certification les accrédite en tant qu'entreprises entretenant un climat de travail équitable, respectueuses de la liberté syndicale, et ne s'immisçant pas dans les organisations représentatives du personnel.

La certification nécessite l'approbation de l'institution qui se soumet à une évaluation par des parties tierces qui, à leur tour, doivent être accréditées par l'organisme mexicain d'accréditation (*Entidad Mexicana de Acreditación* ; *EMA*). Cette évaluation est en corrélation avec les axes fixés par ladite norme ; à savoir: égalité et non-discrimination, sécurité sociale, climat de travail, accessibilité et ergonomie au travail. Des points de qualifications peut s'ajouter quand il existe une certaine reconnaissance, comme peuvent l'être les distinctions créées par diverses autorités : « entreprise responsable du point de vue familial » et entreprise faisant partie du Ministère du Travail et de la Prévision sociale (*Secretaría del Trabajo y Previsión Social*) ; « entreprise socialement responsable », accréditée par une association civile, le Centre Mexicain de Philanthropie (*Centro Mexicano de Filantropía*), « entreprise ne faisant pas de discrimination » reconnue par le Conseil National pour la Prévention de la Discrimination (*Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*) ou bien le Modèle d'Équité et

<sup>38</sup> [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx).

de Genre de l'Institut National des Femmes (*Modelo de Equidad y Género del Instituto Nacional de las Mujeres*).

Le processus d'évaluation atteint son apogée avec la reconnaissance publique de l'autorité du travail, ce qui signifie la confirmation que l'institution évaluée offre des conditions supérieures aux prestations de la *LFT*. En réalité, cela ne se passe pas ainsi. Les prestations supérieures à la loi ne s'obtiennent que par les négociations syndicales et en accord avec les politiques de relations de travail de l'entreprise ou de l'organisme intéressé par sa productivité. Dans de nombreux cas, le label qui lui permet de se distinguer par l'accréditation de la norme d'égalité constitue avant tout une publicité sociale, une vitrine. Cette critique n'a pas pour but de disqualifier l'effort réalisé par les, ni d'annuler les bonnes intentions des entreprises certifiées. Néanmoins, ces stimulants ne seraient pas nécessaires si se pratiquait une bonne culture de la légalité professionnelle, si la liberté syndicale était réellement respectée, et si le droit à la négociation collective était effectivement garanti. C'est également un fait que la concurrence du marché du travail pèse sur les relations professionnelles.

L'idéal dans le contexte mexicain serait de pouvoir bénéficier de la coopération des secteurs productifs pour analyser la législation du travail et proposer les changements qui s'avèrent véritablement nécessaires afin d'augmenter la productivité tout en répartissant les bénéfices avec les salariés. En effet, la réforme du travail s'est transformée en véritable cauchemar. Chacun des secteurs émet des propositions incompatibles avec les intérêts des autres ; ce qui entrave la conclusion d'accords favorable à l'économie nationale en général.

## Conclusion

Il est compréhensible qu'à l'heure actuelle, il existe un élan en faveur du respect des Droits de l'Homme pour les travailleuses. L'évolution actuelle et future du marché national de l'emploi, les problèmes de migration du travail, le travail des enfants, l'abus des nouvelles formes d'externalisation et encore bien d'autres politiques entrepreneuriales ont abaissé les standards de la classe laborieuse. Il est urgent d'améliorer le niveau de vie des travailleurs et de préserver leur dignité d'être humain. Il est également impérieux de limiter l'accroissement de la fracture socio-économique entre les pays, et à l'intérieur de chacun d'entre eux. L'application de normes, y compris des programmes et stratégies qui conduisent à l'égalité des genres au travail, représente une contribution extraordinaire et de grande valeur. Le droit à un travail décent est fondamental et la paupérisation féminine est son ennemi ; c'est pour cette raison qu'il faut la contrôler pour la prévenir et l'éradiquer. L'une des solutions se situe précisément dans l'établissement de l'égalité des chances et des salaires entre les hommes et les femmes.

La réflexion finale est attentive à la question – applicable à la réalité mexicaine – de savoir jusqu'à quel point il faut créer des « reconnaissances », qui augmentent davantage chaque fois avec ce qui prétend stimuler le respect des Droits de l'Homme et faire en sorte que soient respectées les lois nationales et internationales. Malgré la générosité de ces objectifs, et l'importance de la société civile, il est inquiétant de penser que l'État doive se réfugier derrière des stratégies supervisées ou avalisées au lieu d'appliquer rigoureusement les lois nationales afin de maintenir l'équilibre social, c'est-à-dire, la justice sociale.