

Droit social 2020 p.17

L'égalité des genres comme mode de transformation des normes

Seconde partie : L'avenir du travail selon le rapport « Travailler pour bâtir un avenir meilleur » : quelques éclairages

Marie Mercat-Bruns, Maître de conférences au CNAM - Professeure affiliée à l'École de droit de Sciences Po

L'essentiel

Le rapport de la Commission pour l'avenir du travail propose un programme de transformation pour l'égalité des genres. L'accent est mis sur le rôle assigné à chacun des sexes, le genre, en reconnaissant qu'il faut créer les conditions structurelles de l'égalité, une responsabilité partagée qui incombe autant aux femmes qu'aux hommes, dans tous les pays, peu importe leur niveau économique. Dans un milieu du travail « façonné par les hommes », il s'agit de mieux mesurer les inégalités salariales en partageant les données et lutter contre la ségrégation sexuée de l'emploi et le harcèlement sexuel. Au-delà de l'emploi, l'aspiration à l'égalité des genres concerne toutes les sphères d'activité et les mutations de société. Elle suppose l'évolution des normes en valorisant les soins non rémunérés accomplis dans la sphère domestique, en évaluant les effets positifs et négatifs des nouvelles technologies sur les femmes et en imposant plus de démocratie par l'égalité de représentation des genres dans toutes les instances de gouvernance.

Depuis quelques années, les normes internationales qui mettent en rapport les droits humains et l'égalité semblent (re)gagner en influence⁽¹⁾, sous l'effet de la dimension transnationale de certains sujets de société, tels que les changements climatiques⁽²⁾ ou les nouvelles technologies⁽³⁾, et de la circulation mondiale d'atteintes aux personnes sur les réseaux sociaux⁽⁴⁾. La Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail était déjà une première démarche pragmatique qui cherchait à mettre en oeuvre, sur le terrain, l'application de principes essentiels inscrits dans les normes de l'OIT en tenant compte des défis locaux selon les pays⁽⁴⁾. Parmi les dix recommandations dans le rapport de la Commission sur l'avenir du travail à propos des « mesures à prendre en vue d'un avenir du travail qui garantisse des emplois décents et durables pour tous », figure la nécessité d'un programme de transformation pour l'égalité des genres⁽⁵⁾. D'emblée, le sous-titre est évocateur. Il est question d'égalité, de mutation en profondeur, d'une transformation, et également de référence au genre. Ce cahier des charges est pour le moins ambitieux et pose des questions centrales de société sur la responsabilité qui incombe à la fois aux femmes et aux hommes devant contribuer au changement. Le défi dans ce genre d'exercice est de pouvoir traiter la problématique de l'égalité des genres sur toute la planète, quelles que soient les différentes cultures, les divergences dans les acceptions de l'égalité et de la protection sociale et les contraintes économiques selon les pays. Le choix de privilégier la notion de genre plutôt que de sexe est innovant en incluant, outre le critère du sexe biologique, le rôle crucial assigné à chacun des sexes, le genre comme source de discriminations et d'inégalités⁽⁶⁾, mais le programme semble aussi ignorer certaines déclinaisons du genre et les discriminations multiples (I). Le texte propose, de façon constructive, une vision ambitieuse de l'égalité, à la fois qualitative et quantitative, qui se doit d'exposer les dimensions structurelles des inégalités de genre et des façons de les mesurer plus précisément (II). En effet, le programme exige de reconnaître une responsabilité partagée entre les femmes et les hommes des pays développés et

des pays en voie de développement en matière d'égalité pour enclencher des changements profonds, notamment au niveau des instances de gouvernance et des partenaires sociaux. Cette posture sur la nature de l'évolution des normes et des comportements sociaux s'inscrit dans un cadre transversal de transformations mondiales dans des sphères de la société qui dépassent nettement le milieu du travail pour s'étendre à la sphère intime, familiale, technologique et politique (III).

I. - Quel genre ?

Le rapport de la Commission sur l'avenir du travail a fait le choix de se référer au genre et non au sexe. En France, le droit s'est construit sur la promotion de l'égalité des sexes au niveau professionnel depuis les premières lois sur l'égalité professionnelle⁽⁷⁾ et sur la protection de la maternité⁽⁸⁾. Ce rapprochement entre le genre et l'égalité est assez nouveau au regard du contexte du droit français. Les critères prohibés de discrimination, notamment dans la loi de 2008 amendée, vise le sexe et seulement récemment l'identité de genre⁽⁹⁾. La question des droits des personnes intersexes devient encore plus visible avec l'adoption du projet de loi sur la bioéthique⁽¹⁰⁾.

D'un côté, sans doute, en dehors du sexe biologique, la préoccupation des inégalités femmes et hommes pose la question des tâches dévolues aux hommes et aux femmes du fait de leur rôle dans chaque société et de la construction sociale des stéréotypes qui figent les deux sexes dans des métiers, des fonctions domestiques cloisonnées. S'agissant de la France, récemment, le droit se préoccupe explicitement de la problématique psychologique et sociale du genre et objective les préjugés liés aux comportements dits genrés, en cherchant à prévenir le sexisme au travail comme risque professionnel⁽¹¹⁾. La question en France de la mixité ou de la parité est également une façon de construire, de manière équilibrée, la représentation des hommes et des femmes dans les institutions et les entreprises à travers la dynamique du milieu professionnel. Enfin, la Cour de cassation a parfois rapproché la question du sexe à l'apparence physique pour interdire implicitement les discriminations fondées sur le genre⁽¹²⁾. Au niveau européen, la question d'égalité de sexes et celle de genre sont évoquées dans une affaire liée à une personne changeant de sexe, pour les assimiler sous l'égide de la discrimination fondée sur le sexe par la Cour de justice⁽¹³⁾. La Cour européenne des droits de l'homme évoque la transidentité à la fois comme une question de la vie privée et donc d'autodétermination et une question éventuelle de discrimination⁽¹⁴⁾.

On comprend assez vite que l'entrée par le genre permet d'avoir une appréciation fonctionnelle de la situation des deux sexes, plutôt que de s'attacher aux critères de discrimination. Ce prisme du genre fait le choix de poser le cadre de l'investissement dans les tâches domestiques et des responsabilités parentales dans le couple ou dans des familles monoparentales en transcendant la division femmes/hommes, sans la déconstruire. C'était une autre option possible, comme le préconisent certains pays avec d'autres appréciations plus individualistes de la personne non binaire, partie du genre humain⁽¹⁵⁾ et qui serait apte à une égale liberté de concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle⁽¹⁶⁾. Au-delà du sexe et du genre au travail, l'incidence de la sexualité de la personne est prise en compte dans la reconnaissance, dans le rapport, de l'importance des normes relatives à la violence et au harcèlement. En outre, il existe un risque de focaliser sur les deux genres masculin et féminin de façon un peu monolithique. Les études de genre, le contentieux en général et les normes internationales et européennes sont de plus en plus confrontés à la difficulté de cerner les femmes qui sont plus désavantagées que les hommes⁽¹⁷⁾, dans les hypothèses de discriminations multiples⁽¹⁸⁾ ou intersectionnelles⁽¹⁹⁾, qui résultent de la combinaison du genre et de l'origine⁽²⁰⁾, du genre et de la religion⁽²¹⁾ ou du genre et de l'âge⁽²²⁾.

Dans une perspective internationale et française, la pertinence de viser l'égalité des genres à la différence de l'égalité des sexes est de concilier les mesures de protection de droit du travail en matière de maternité dans un certain nombre de pays et une interdiction de la non-discrimination fondée sur le sexe ou le genre. Cela peut expliquer qu'au lieu de voir un conflit de logique entre ces normes, le choix du programme a été de considérer, par analogie, leur complémentarité avec l'extension de certains droits sociaux et des droits tout courts aux genres masculin et féminin. Le

renvoi au genre permet d'éviter également les risques que comporte le caractère symétrique de l'application de la non-discrimination fondée sur le sexe. En effet, si on considère qu'à travers le monde, en nombre, les femmes sont plus désavantagées que les hommes dans l'emploi et dans d'autres sphères comme la sphère domestique, il existe le risque que le droit de la non-discrimination fondée sur le sexe soit pourtant mobilisé plus souvent par des hommes. L'égalité peut ainsi aboutir à une amélioration de la situation des hommes qui revendiquent des droits accordés aux femmes lesquels sont liés, indirectement, à leur maternité (23). Or l'accès effectif au droit est souvent conditionné par le sexe à travers le globe. Une meilleure articulation des règles de non-discrimination et de la protection sociale par un ancrage sur l'égal accès aux droits et devoirs liés à la parentalité limiterait cet écueil possible.

II. - Quelle responsabilité pour quelles conditions de l'égalité ?

Le programme a cerné un champ d'action large pour l'égalité femmes-hommes. Le rapport de la Commission prend formellement acte de la « désespérante lenteur » des changements en matière d'égalité malgré l'existence de normes juridiques telles que les « interdictions de discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et les mesures d'égalité des chances » sans distinguer entre les nations concernées. Ce premier constat commun est très utile car il note les résistances à une évolution significative quel que soit le pays. En effet, dans un but « économique et social », ces politiques sont considérées comme insuffisantes pour enrayer les obstacles structurels à l'égalité, qui perdurent. Comme le titre un ouvrage collectif européen, « l'égalité n'est pas suffisante » (24) lorsqu'elle ignore les inégalités de fait dans le fonctionnement même du monde professionnel. Le rapport préconise de créer les conditions de l'égalité à la fois, sans les nommer, en luttant contre les discriminations systémiques (25) dans la façon dont le monde du travail est organisé (« façonné par les hommes ») en dehors des différences de traitement individuelles. On a quasiment l'impression que l'analyse juridique est empruntée au droit du handicap et que l'aménagement raisonnable part d'un réajustement d'une construction des normes préconçues pour les bien portants (26). Les femmes doivent s'adapter à un cadre de travail conçu par les hommes et, en dehors de l'emploi, les « soins non rémunérés » (le *care*) (27) incombent majoritairement aux femmes. On relève, au passage, qu'il n'existe pas de terme exact en français pour couvrir ces « soins non rémunérés » des descendants et ascendants, ce qui en dit long sur la faible valorisation de ces activités.

Le rapport pointe subtilement que cette même logique selon laquelle les femmes doivent se préoccuper, seules, des solutions à leur propre exclusion à certains niveaux hiérarchiques est à l'oeuvre dans la façon de remédier jusqu'à maintenant à la « ségrégation » sexuée des métiers ou emplois. Il existe des efforts non négligeables d'intégration des femmes dans des métiers dominés par les hommes mais sans injonction inverse d'augmenter la masse critique de la gent masculine dans les métiers féminisés. Il aurait été utile de mentionner qu'en matière d'organisation structurelle du temps de travail, la gestion de l'urgence familiale revient souvent aux salariées. Cela fait également partie d'une donnée difficilement conciliable avec les exigences de disponibilité et de présentiel d'un encadrement, dans certains secteurs très masculins, qui influe toujours fortement sur les évaluations professionnelles (28). L'évocation de la violence et du harcèlement comme condition préalable à l'égalité des genres déjà prévue dans la nouvelle convention OIT (29) reflète une vision proactive et préventive de lutte institutionnelle contre des environnements hostiles aux femmes dans certains métiers précaires, gage d'un travail décent (30).

Il existe un véritable changement de paradigme dans le texte qui veut impliquer tous les acteurs dans l'évolution des normes en évoquant la responsabilité familiale et de soins à partager entre femmes et hommes, une évolution qui fait écho à l'Europe avec l'adoption récente de la directive conciliation sur la parentalité et le droit à congé (31). Cependant, les conditions de cette égalité des genres revisitée n'ignorent pas la responsabilité financière imputable à l'État dans cette nouvelle répartition des tâches domestiques qui sont encore plus lourdes pour les femmes dans les pays en voie de développement (32). L'exemple donné de la corvée d'eau traduit bien la lourdeur de la tâche et illustre, au-delà des considérations européennes du *gender mainstreaming*, l'implication des politiques publiques en matière d'infrastructures au sens large pour libérer les femmes du travail non rémunéré. On pourrait ajouter l'accès

effectif au logement, au transport public (33) et aux soins spécifiques pour les femmes (34) qui font partie de ces mêmes exigences préalables à l'activité professionnelle féminine.

Ce « principe de responsabilité » qui passe par le dépassement de l'échelle individuelle de la femme se mesure ensuite précisément dans la reconnaissance de la valeur des « soins non rémunérés » dans les indicateurs économiques et de celle de l'égalité salariale dans l'emploi. L'égalité des genres a une fonction de transformation si elle se traduit par des mesures concrètes qui sont quantifiables, suivies et transparentes. Il est question de faciliter les recours et, sur ce point, une réflexion sur les actions de groupe, quand elles existent, permet d'inciter à ce « partage d'informations » sur la rémunération et la promotion de l'égalité dans l'entreprise. On ajoutera la circulation d'une information pertinente sur les salaires pour le travail à valeur égale et les promotions, source de pouvoirs partagés. Elle paraît effectivement cardinale pour éviter le caractère endogène des règles de *compliance* organisant l'innocence de l'entreprise ou de l'employeur public et masquant la persistance des inégalités (35). Dans cette perspective, le rapport ne néglige pas l'utilité des outils d'action positive en termes d'objectifs ou de plans d'égalité mais à condition qu'ils soient également évalués en termes d'effets concrets et pertinents.

En somme, toutes ces suggestions pour poser les conditions d'une égalité, porteuse de responsabilités et vecteur de transformations, proposent finalement au-delà d'une évolution de la notion juridique d'égalité concrète au travail, l'élaboration d'un programme tantôt qualifié de programme d'équité dans certains pays (36), tantôt de changement institutionnel dans d'autres (37), tantôt simplement de politiques d'égalité (38), par leur caractère structurel et transversal au-delà de l'emploi.

III. - L'égalité des genres, reflet des mutations du travail et de la société ?

Le rapport de la Commission de l'OIT réfléchit aux conditions nécessaires à l'égalité des genres à travers le droit mais aussi en fonction de l'évolution des lieux de représentation démocratique, des lieux d'activité et de gouvernance économique et sociale. Les actions positives, comme sans doute la parité ou d'autres mécanismes, ne peuvent plus être uniquement l'apanage symbolique des grandes entreprises et l'inclusion des femmes aux postes stratégiques est pensée dans le rapport au sein de l'économie informelle, de l'État, dans les entreprises coopératives et dans les organisations patronales et syndicales. En France, cette question de représentation dans les organisations représentatives du personnel n'est pas si facile à appliquer, comme en témoigne la jurisprudence (39). On peut donc déplorer un manque de précisions pour garantir cette meilleure participation des femmes, compte tenu notamment des freins structurels à la présence des femmes déjà évoqués dans le rapport. Des exemples d'incitation à l'égalité, de « nudge » (40), tels qu'un taux de représentation des femmes à des postes-clés dans les entreprises comme condition d'obtention des marchés publics ou d'accès accru à la formation professionnelle, auraient pu être envisagés comme mesures concrètes pour encourager l'évolution professionnelle des femmes.

Enfin, le rapport s'inscrit dans l'avenir du travail et réserve tout un développement sur l'influence positive et négative des nouvelles technologies au regard de l'égalité des genres. Les téléphones mobiles pour le recrutement ou pour l'accès au financement et au crédit des femmes qui créent leur entreprise sont indispensables notamment dans les zones rurales isolées. Cependant, l'intelligence artificielle pose aussi des risques lorsque les algorithmes sont configurés essentiellement par des hommes et perpétuent les stéréotypes sur les femmes dans les processus de sélection au recrutement. Quelques solutions pouvaient être proposées, dans la même veine que la vigilance sur la pertinence de l'action positive pour réclamer l'audit des systèmes qui utilisent les algorithmes dans la gestion du personnel ou la formation de ceux qui les élaborent (41). La formation a été mentionnée par la Commission pour promouvoir l'emploi des femmes dans ces secteurs d'activité de pointe. Plus généralement, les études montrent qu'en raison des biais inconscients des éducateurs et un sexisme ambiant des familles qu'internalisent les jeunes personnes dès l'école, l'attrait pour ces métiers et les sciences en général doit être présenté aux jeunes filles dès le plus jeune âge (42).

L'intérêt de cette conclusion sur l'égalité des genres est de cerner l'effet discriminatoire, au-delà de l'emploi, que peuvent provoquer les nouvelles technologies, tout en reconnaissant leurs atouts pratiques. L'égalité des genres est une bonne boussole pour chercher à garantir, de façon globale et structurelle, le bien-être de l'humain au travail quel que soit son genre. C'est sans doute une des leçons tirées du rapport. Parmi les dernières évolutions sociétales sur le genre dans le monde qui peuvent dépasser l'emploi, la question du vieillissement semble avoir un impact sur le rapport inactifs/actifs et concerne davantage les femmes qui ont une plus forte espérance de vie à travers le monde. Le rapport aurait pu, dans ce développement sur l'égalité des genres, mentionner les systèmes de retraite, lorsqu'ils existent, qui, en général, accordent de plus faibles pensions aux femmes en raison de carrières chaotiques (43). Heureusement, une autre partie du rapport est entièrement consacrée à l'avenir de la protection sociale.

Mots clés :
DROIT INTERNATIONAL ET COMPARE * Organisation internationale du travail * Généralités * Centenaire * Rapport * Egalité des genres

(1) V. par ex., Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du 11 mai 2011 ; Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement de 2019 ; Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 ; Convention relative aux droits des personnes handicapées de 2006.

(2) E. Zaccai, Deux degrés : les sociétés face au changement climatique, FNISP, 2019 ; le suivi de l'ONU des nouvelles technologies, <https://news.un.org/fr/tags/nouvelles-technologies> ; sur les effets de la mondialisation sur les normes v., M.-A. Moreau, Normes sociales, droit du travail et mondialisation : confrontations et mutations, Dalloz, 2006.

(3) M. Mercat-Bruns, *#Metoo in France : a wave of ambivalence*, in A. Noel et D. Oppenheimer, *The globalization of the #metoo movement*, Full Court Press, 2020 (à paraître).

(4) Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

(5) Commission mondiale sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, 2019. 34-36.

(6) V. généralement E. Dorlin, Sexe, genre et sexualités, PUF, 2008.

(7) V. les premières lois sur l'égalité professionnelle et l'égalité des rémunérations hommes femmes, Loi n° 72-1143, 22 déc. 1972, relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et L. n° 83-635, 13 juill. 1983, dite « loi Roudy » sur l'égalité professionnelle.

(8) Not. C. trav., art. L. 1225-1 à 1225-6.

(9) L. n° 2016-1547, 18 nov. 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle, art. 86.

(10) V. AN, projet de loi n° 2187, sur la bioéthique, enregistré le 24 juill. 2019 : l'Assemblée nationale s'est prononcée pour une meilleure prise en charge des enfants qui naissent « intersexes », dotés de caractéristiques sexuelles féminines et masculines à la naissance.

(11) V. L. n° 2016-1088, 8 août 2016, « loi travail ». C. trav., art. L. 4121-2.

(12) Soc., 11 janv. 2012, n° 10-28.213, Bull. civ. V, n° 12, D. 2012. 290 ; *ibid.* 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2012. 346, note J.-P. Lhernould ; RDT 2012. 159, obs. N. Moizard ; JT 2012, n° 141, p. 13, obs. L.T. ; RTD civ. 2012. 288, obs. J. Hauser, JCP, éd. G 5, mars 2012. 281, obs. M. Mercat-Bruns : licenciement d'un serveur portant une boucle d'oreille : discrimination fondée sur l'appartenance physique rapportée au sexe.

(13) CJCE, 30 avr. 1996, aff. C-13/94, *P c/ S et Cornwall County Council*, AJDA 1996. 739, chron. H. Chavrier, E. Honorat et G. de Bergues ; *ibid.* 1998. 801, chron. H. Chavrier, H. Legal et G. de Bergues ; D. 1997. 212, obs. J. Rideau ; Dr. soc. 1997. 397, chron. S. Van Raepenbusch ; *ibid.* 510, chron. S. Van Raepenbusch.

(14) CEDH, 11 juill. 2002, n° 28957/95, *Christine Goodwin c/ Royaume-Uni*, AJDA 2002. 1277, chron. J.-F. Flauss ; D. 2003. 525, et les obs., obs. C. Bîrsan ; *ibid.* 1935, chron. J.-J. Lemouland ; RDSS 2003. 137, obs. F. Monéger ; RTD civ. 2002. 782, obs. J. Hauser ; *ibid.* 862, obs. J.-P. Marguénaud.

(15) J. Clarke, *They, them, Theirs*, *Harvard Law Review* 2019, n° 132, p. 894.

(16) V. après la question préjudicielle posée à la CJUE, l'arrêt *Hay*, Soc., 9 juill. 2014, n° 10-18.341, Bull. civ. V, n° 161, D. 2015. 1408, obs. J.-J. Lemouland et D. Vigneau ; Dr. soc. 2014. 854, obs. J. Mouly ; RDT 2014. 627, obs. A. Gardin, qui consacre les mêmes avantages de la convention collective aux couples mariés et pacsés.

(17) Cela pourrait être vrai pour certains groupes d'hommes plus désavantagés (jeunes, âgés ou handicapés).

(18) M. Mercat-Bruns, Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés, RDT 2015. 28.

(19) M. Möschel, L'intersectionnalité dans le contentieux de la non-discrimination relatif au domaine de l'emploi en France, in S. Henneville-Vaucher, M. Pichard et D. Roman (dir.), *La loi et le genre. Études critiques de droit français*, CNRS Éditions, 2014.

(20) « Ayant relevé que la directrice adjointe de la cafétéria avait informé la salariée [...] par la direction d'un autre établissement, qu'elle ne pouvait l'engager immédiatement car la directrice lui avait indiqué qu'elle "ne faisait pas confiance aux Maghrébines" de sorte qu'elle n'avait pu être recrutée que quinze jours plus tard à la faveur de l'absence

de la directrice partie en vacances, la cour d'appel [...] a, par ce seul motif, caractérisé la discrimination raciale », Soc., 18 janv. 2012, n° 10-16.926, Bull. civ. V, n° 17, D. 2012. 367 ; *ibid.* 901, obs. P. Lokiec et J. Porta ; JA 2012, n° 453, p. 11, obs. L.T.

(21) Sur l'affaire *Babyloup*, le Comité des droits de l'homme évoque la question de la discrimination intersectionnelle (sexe, religion), Comité des droits de l'homme, 10 août 2018, CCPR/C/123/D/2662/2015.

(22) Sur la retraite plus tardive des métiers essentiellement féminisés à l'Opéra de Paris, Soc., 30 sept. 2013, n° 12-14.752 et 12-14.964, Bull. civ. V, n° 222, D. 2013. 2345 ; RDT 2014. 45, obs. M. Mercat-Bruns ; JAC 2013, n° 7, p. 12, obs. L.T. ; RTD eur. 2014. 435, obs. B. Le Baut-Ferrarese ; *ibid.* 440, obs. S. Adalid.

(23) CJUE, 17 juill. 2014, aff. C-173/13, *Leone*, Rec. CEDH-I 697, AJDA 2014. 1519 ; *ibid.* 2295, chron. E. Broussy, H. Cassagnabère et C. Gänser ; AJFP 2015. 148, comm. C. Mayeur-Carpentier ; RDSS 2014. 1073, note C. Boutayeb.

(24) D. Cuypers et J. Vrieling, *Equal is not enough*, Anvers, Intersentia, 2016. 135.

(25) Une discrimination systémique est « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés », selon une définition de la Cour suprême du Canada, *Action Travail des Femmes c/ Canadien National* (1987), 1 RCS 1114. 1139 (1987) 8CHRR D/4210 (SCC) ; v. M. Mercat-Bruns, La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ?, Rev. dr. homme 2018, n° 14.

(26) M. Minow, *Making the difference : inclusion, exclusion and American Law*, Cornell University Press, 1990.

(27) C. Martin, Qu'est-ce que le *social care* ? Une revue de questions, RF soc.-éco. 2008/2, p. 27.

(28) V. l'influence du présentiel dans l'évaluation du travail quel que soit l'âge, l'appartenance syndicale ou le sexe, M. Mercat-Bruns et E. Boussard-Verracchia, Appartenance syndicale, sexe, âge et inégalités : vers une reconnaissance de la discrimination systémique ?, RDT 2015. 660.

(29) V. *supra* note 1, Convention n° 190 de 2019.

(30) Soc., 30 janv. 2019, n° 17-28.905, publié au Bulletin, D. 2019. 261 ; JA 2019, n° 595, p. 10, obs. D. Castel ; *ibid.*, n° 603, p. 39, étude M. Julien et J.-F. Paulin ; RDT 2019. 335, obs. P. Adam ; JS 2019, n° 197, p. 8, obs. D. Castel.

(31) Dir. n° 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil, 20 juin 2019, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

(32) D. Roman, rapporteuse spéciale sur l'extrême pauvreté et les droits humains (ONU), Travail domestique non rémunéré et droits des femmes, l'apport des droits humains, Rev. dr. homme 2013.

(33) V. les réflexions et projets sur l'égalité hommes femmes de la Banque mondiale, www.banquemondiale.org/fr/topic/gender/overview.



(34) S. Sané, Les femmes et le droit à la santé au Sénégal au regard du droit international et du droit étranger, thèse en cours, cotutelle CNAM et université Cheikh Anta Diop.

(35) T. Green, *Discrimination laundering : the rise of organizational innocence and the crisis of equal opportunity law*, Cambridge University Press, 2017. 109.

(36) C. Sheppard, *Inclusive Equality : the relational dimensions of systemic discrimination in Canada*, McGill University Press, 2010.

(37) S. Sturm, *Second Generation Employment Discrimination : a Structural Approach*, 101 Colum. L. Rev. 2001. 458.

(38) En France.

(39) Sur la parité en matière de représentation du personnel, Soc., 9 mai 2018, n° 17-14.088, publié au Bulletin, D. 2018. 1018  ; *ibid.* 1706, chron. N. Sabotier et F. Salomon .

(40) Y. Feldman, *The law of Good people, Challenging States' Ability to Regulate Human Behavior*, Cambridge University Press, 2018.

(41) CNIL, Comment permettre à l'Homme de garder la main ?, rapport sur les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle, 15 déc. 2017 ; C. Villani, Donner un sens à l'intelligence artificielle : pour une stratégie nationale et européenne, rapport de mission parlementaire, 8 sept. 2018. 163.

(42) V. les travaux de F. Vouillot pour le Haut Conseil à l'égalité, Agir dès le plus jeune âge contre les stéréotypes de sexe et les inégalités filles-garçons est une nécessité, entretien, 26 févr. 2014.

(43) Au coeur du débat en France sur la réforme des retraites.

Copyright 2020 - Dalloz – Tous droits réservés