

Réaliser la promesse des lois sur l'égalité des sexes

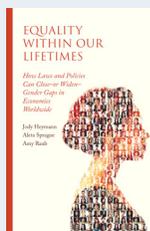
Principales conclusions

- À travers le monde, les pays ont adopté des stratégies et des mécanismes juridiques destinés à garantir que les avantages des lois antidiscriminatoires soient accessibles à tous les travailleurs.
- Les lois qui prévoient une aide juridique, des actions en justice collectives et des modes alternatifs de règlement des litiges peuvent contribuer à garantir que davantage de personnes aient accès à la justice lorsque leurs droits sont violés.
- Par exemple, 54 % des pays disposent de lois établissant des organismes indépendants chargés de traiter les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail, harcèlement sexuel et représailles ou incapacité à prendre un congé parental rémunéré.
- La législation peut également permettre aux travailleurs de signaler les cas de discrimination et de harcèlement sexuel avec moins de crainte de représailles de la part de l'employeur.
- Toutefois, seuls 46 % des pays interdisent la discrimination fondée sur le sexe au travail et veillent à ce que les travailleurs qui signalent une discrimination soient protégés contre toute mesure de représailles ; 45 % le font pour le harcèlement sexuel.

À propos de *Equality within Our Lifetimes*

Pour plus d'informations et une liste complète des études résumées dans ce bulletin, voir le [chapitre 5](#) du livre en accès libre *Equality within Our Lifetimes: How Laws and Policies Can Close — or Widen — Gender Gaps in Economies Worldwide* (Jody Heymann, Aleta Sprague, and Amy Raub ; University of California Press, 2023).

Construisant et analysant une base de données de lois et de politiques couvrant 193 pays, *Equality within Our Lifetimes* examine systématiquement le chemin parcouru et celui qu'il nous reste à parcourir pour adopter des solutions fondées sur des preuves afin de combler les écarts entre les sexes en matière d'emploi, de revenus, de possibilités de leadership, et encore plus.



S'attaquer aux obstacles à l'accès à la justice

Au-delà des protections de fond contre la discrimination et le harcèlement, les lois déterminent les outils auxquels les personnes ont accès lorsque leurs droits au travail sont violés — notamment l'accès à un avocat, la possibilité de porter plainte collectivement, l'option de recourir à des mécanismes de justice alternatifs et la protection adéquate contre les représailles de l'employeur.

Accès à l'aide juridique

L'accès à l'assistance juridique peut faire une différence cruciale pour les personnes qui cherchent à faire valoir leurs droits. Cependant, de nombreux pays ne fournissent aucune aide juridique dans les affaires civiles ; parmi ceux qui le font, les détails de la politique peuvent limiter la couverture:

- Dans certains pays, comme l'Australie, l'octroi de l'aide juridique est laissé à la discrétion du tribunal ou d'autres organismes et peut dépendre de la question de savoir si l'affaire est jugée suffisamment "importante".
- Dans d'autres pays, dont l'Irlande, l'aide juridictionnelle est limitée aux affaires "complexes", ce qui peut limiter l'accès à la justice dans des affaires juridiquement simples mais néanmoins difficiles à gérer sans avocat.
- Dans des pays comme Djibouti, la Malaisie, le Zimbabwe, l'Allemagne, l'Islande et l'Afrique du Sud, la disponibilité de l'aide juridique est basée sur le fait que le litige est "raisonnable" ou s'il est probable que le litige aura du succès.

Certains pays limitent également l'accès des femmes marginalisées à l'aide juridique en:

- Excluant des immigrants sans papiers d'éligibilité.
- Restreignant l'éligibilité aux travailleurs les plus pauvres, excluant ainsi de nombreux travailleurs aux revenus modestes qui ne peuvent se payer un avocat privé.
- En ne garantissant pas l'assistance judiciaire comme un droit ou une prérogative.
- Fournissant un financement inadéquat de l'aide juridique, qui a pour conséquence que des clients sont refusés ou reçoivent une représentation de mauvaise qualité parce que la charge de travail des avocats est trop importante.

Actions juridiques collectives

Un deuxième moyen pour les pays de soutenir l'accès à la justice est d'autoriser les actions en justice collectives, qui peuvent prendre différentes formes, notamment :

- **Recours collectif** : Un petit groupe de plaignants représentatifs dépose une plainte au nom d'un grand groupe de personnes se trouvant dans les mêmes circonstances, afin d'obtenir un jugement et une décision sur les dommages qui lieront généralement l'ensemble du groupe.
- **Amparo colectivo** : Un groupe de personnes s'adresse aux tribunaux pour obtenir une décision rapide sur une action qui a violé leurs droits fondamentaux.
- **Délit de masse** : Un groupe de poursuites individuelles visant à obtenir des réparations fondées sur la même conduite par le même défendeur sont jointes ensemble.
- **Litiges d'intérêt public (LIP)** : Affaires portées par ou au nom de grands groupes qui traitent de questions d'intérêt public important.



- **Actio popularis** : Une affaire introduite au nom d'un groupe pour promouvoir un intérêt public, et qui peut ou non nommer des parties spécifiques.
- **Litige stratégique** : Les avocats qui intentent une action au nom d'une personne ou d'un petit groupe de personnes visent à modifier la loi d'une manière qui affectera une population beaucoup plus importante.

En augmentant l'efficacité judiciaire et en permettant à un plus grand nombre de personnes d'accéder au système judiciaire, les actions collectives ont eu un impact démontré dans les cas de discrimination et de harcèlement :

- En Argentine, une conductrice d'autobus a intenté un amparo colectivo pour contester avec succès la discrimination fondée sur le sexe dans les entreprises de transport.
- En Inde, une affaire LIP a conduit à un arrêt historique de la Cour suprême sur la violence et le harcèlement sexuels.
- En Suisse, les litiges stratégiques ont permis d'obtenir des augmentations de salaire substantielles pour les infirmières dans tout le pays.
- Aux États-Unis, des études ont montré que les recours collectifs sont beaucoup plus susceptibles que les autres affaires de discrimination de déboucher sur des réparations substantielles exigeant des actions spécifiques de la part des employeurs.

Cependant, la disponibilité de ces mécanismes varie au sein d'un même pays et d'un pays à l'autre. En outre, leur efficacité est façonnée par les exigences et les limites que les pays leur assignent, notamment :

- Qui peut légalement introduire une demande au nom d'un groupe (ou qui a "qualité pour agir").
- Quels types de demandes sont éligibles.
- Quels types de dommages et intérêts sont disponibles pour les participants.

- Pour les recours collectifs, comment les membres potentiels du groupe sont informés et se joignent au procès (ou exigences de "notification") et si le groupe doit être "certifié" avant que le litige ne puisse progresser.

Modes alternatifs de règlement des conflits

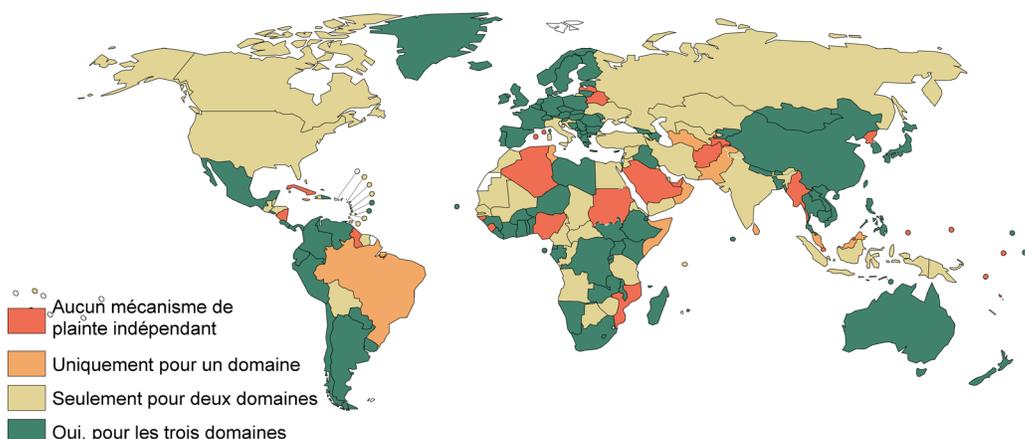
Les modes alternatifs de règlement des conflits (MARC) peuvent apporter des solutions à certaines plaintes individuelles pour discrimination sur le lieu de travail, à moindre coût et dans un délai plus court qu'une action en justice. Les formes de MARC comprennent :

- **Enquêtes indépendantes** des conflits
- **Conciliation**, un processus par lequel une tierce partie aide les deux parties au conflit à communiquer et à évaluer le problème, mais ne propose pas personnellement de solution
- **Médiation** ou **conseil**, qui consiste généralement à travailler en collaboration avec un tiers qualifié pour trouver une solution
- **Audiences administratives**, où les deux parties peuvent présenter leurs preuves pour défendre leur cause
- **Arbitrage**, un processus par lequel les deux parties présentent leurs demandes devant un tiers qualifié habilité à prendre une décision juridiquement exécutoire, comme un juge ou un jury dans un procès

Certains pays offrent la possibilité de recourir aux MARC à un coût faible ou nul par le biais d'institutions publiques, notamment les commissions du travail, les organismes de promotion de l'égalité et les commissions des droits de l'homme :

- 54 % des pays disposent d'organismes indépendants chargés de traiter les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail, harcèlement sexuel, et impossibilité de prendre un congé parental rémunéré ou représailles pour l'avoir pris.

Les employés peuvent-ils demander justice auprès d'un organisme indépendant pour discrimination fondée sur le sexe ?



Les trois domaines de discrimination fondée sur le sexe examinés étaient les suivants : (1) la discrimination fondée sur le sexe, (2) le harcèlement sexuel, et (3) l'impossibilité de prendre un congé parental rémunéré en raison d'une discrimination fondée sur le sexe liée à la prestation des soins.

Source : Centre d'analyse des politiques mondiales (WORLD Policy Analysis Center), base de données sur la discrimination au travail, 2021



- 32 % des pays ne disposent de MARC que pour certains domaines, et 14% des pays ne disposent d'aucun mécanisme de plainte indépendant pour aucun de ces domaines.

Les pays varient quant à savoir si la législation autorise les compensations monétaires et les sanctions dans les cas de discrimination et de harcèlement sexuel menés par le biais de MARC.

- 48 % des pays disposent d'une législation garantissant que les travailleurs qui font appel à la justice par le biais d'un MARC peuvent recevoir au moins une forme de compensation monétaire pour les personnes qui ont été victimes de discrimination. 32 % des pays le font pour les personnes victimes de harcèlement sexuel.
- Dans 29 % des pays pour les cas de discrimination fondée sur le sexe et dans 21 % des pays pour les cas de harcèlement sexuel, la législation établit des MARC mais ne permet pas explicitement aux travailleurs de réclamer une compensation monétaire ou un réemploi.
- 49 % des pays prévoient légalement des amendes, des sanctions ou des mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs dans les cas de discrimination fondée sur le sexe par le biais des MARC. 34 % le font pour les cas de harcèlement sexuel.

Si les MARC peuvent constituer une alternative prometteuse pour les travailleurs confrontés à la discrimination, il est important de noter que leur potentiel dépend de leur efficacité, de leur équité et des recours dont ils disposent.

- Il a été constaté que l'arbitrage obligatoire favorise largement les employeurs et peut empêcher les employés de rendre leurs griefs publics.
- Le montant des dommages-intérêts disponibles par le biais des MARC peut être bien inférieur à celui qui est disponible par le biais d'un procès, et certaines études ont montré que les femmes et les travailleurs issus de minorités reçoivent des indemnités particulièrement faibles.

Prévention des représailles

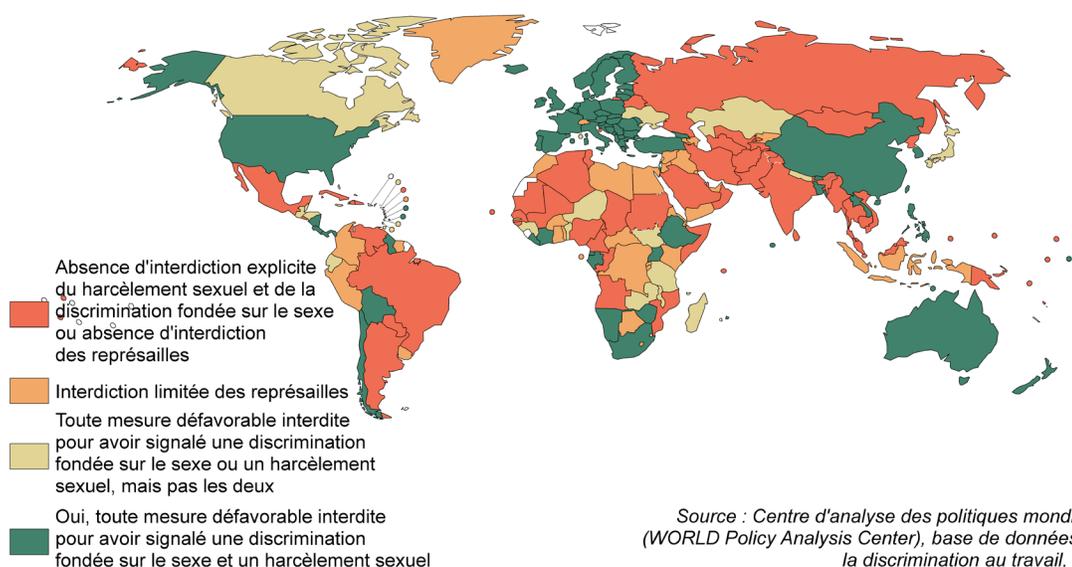
Au-delà de l'accès des femmes à la justice, les protections contre les représailles pour avoir déposé ou soutenu une plainte sont essentielles pour que les lois sur la discrimination aient les effets escomptés.

- 28 % des pays interdisent la discrimination fondée sur le sexe au travail mais ne garantissent aucune protection contre les représailles en cas de signalement de la discrimination.
- 20 % des pays interdisent le harcèlement sexuel au travail mais n'interdisent aucune forme de représailles.

Même dans les pays qui traitent des représailles dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ou de harcèlement sexuel, les dispositions sont souvent loin d'offrir une protection complète.

- 46 % des pays interdisent la discrimination fondée sur le sexe au travail et veillent à ce que les *travailleurs qui signalent une discrimination* soient protégés contre toute mesure de rétorsion défavorable ; 45 % le font pour le harcèlement sexuel.
- Dans 20 % des pays, les dispositions législatives ne couvrent que les personnes qui signalent une discrimination fondée sur le sexe. 14 % des pays adoptent au moins une approche pour le harcèlement sexuel.
- 14 % des pays n'interdisent que le licenciement à titre de représailles après qu'une personne a signalé une discrimination fondée sur le sexe, ce qui laisse la porte ouverte à d'autres formes de représailles.
- 44 % des pays interdisent au moins une forme de représailles pour les *travailleurs qui participent à des enquêtes* liées à la discrimination fondée sur le sexe ; 39 % le font pour le harcèlement sexuel. Les témoins ont un rôle important à jouer pour appuyer ou infirmer les plaintes pour discrimination ou harcèlement au travail, ce qui rend ces protections supplémentaires essentielles.

Les pays interdisent-ils les représailles pour avoir signalé un harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe au travail ?



Source : Centre d'analyse des politiques mondiales (WORLD Policy Analysis Center), base de données sur la discrimination au travail, 2021



WORLD Policy Analysis Center

Le Centre d'analyse des politiques mondiales (WORLD) vise à améliorer la quantité et la qualité des données comparatives mondiales sur les lois et politiques affectant la santé, le développement, le bien-être et l'équité. Grâce à ces données, WORLD alimente les débats politiques, facilite les études comparatives sur les progrès, la faisabilité et l'efficacité des politiques, et fait progresser les efforts visant à responsabiliser les décideurs.

Site web : worldpolicycenter.org

Courriel : world@ph.ucla.edu

