UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES FONDÉES SUR LA MATERNITÉ ET LA NON EFFECTICITÉ DES PROTECTIONS JURIDIQUES : LE CAS DES TRAVAILLEUSES DANS LES MAQUILADORAS MEXICAINES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SCIENCE POLITIQUE

PAR
ANDRÉANNE BRUNET BÉLANGER

AOÛT 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je souhaite exprimer ma gratitude à mes deux directrices sans qui ce travail n'aurait pas été possible. Merci Nora pour me pousser à me dépasser, à réfléchir et à croire en moi. Merci Marie pour tes conseils, ton support, ton écoute et toutes ces opportunités. Vous m'avez toutes deux transmises le sens du critique, du détail et la passion de la recherche. Je tiens également à remercier ma famille. Aussi, Karina, Alexis, Virginie (au pluriel) et Dom pour m'avoir écouté et accompagné tout au long de ce mémoire. Je lève mon verre à tous ces cafés qui se sont transformés en bières et aux grands questionnements de fins de session, *what would Buffy do,* à notre place ? Merci aussi à Alejandra pour ton écoute et nos fous rires, à Julie, *l'intrépide*, et Martine, *nous sommes plus fort[e]s plus forts que la nature*. Andréanne, merci d'avoir été mon *jedi* des cycles supérieurs. Marcio pour ton soutien moral, ta relecture et tes conseils.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ v

INTRODUCTION 1
1.1 Mise en contexte 1
1.2 Pertinence pratique et scientifique 7
1.3 Problématique 14
1.4 Structure du mémoire 16

CHAPITRE 1
CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE 17
2.1 Cadre théorique 17
2.2 Méthodologie 24
2.3 Rupture épistémologique 28

CHAPITRE 2
CAS D'ANALYSE 30
3.1 L'organisation internationale du travail 31
3.1.1 Histoire de l'OIT 31
a Nature des droits 33
b Fonctionnement 34
c Organes de contrôle 35
3.1.2 Analyse des normes de l'OIT 36
3.1.2.1 La Déclaration relative aux droits fondamentaux du travail (1998) 37
a Le concept de justice sociale 38
b La *soft law* et le paradoxe de l'obligation 39
3.1.2.2 Conventions #111 et #183 42
a C111 — *convention* (# 111) *concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958 43

b C183 — *convention* (# 183) *sur la protection de la maternité*, 2000.....48
3.2 Analyse du cas mexicain.....59
3.2.1 Le contexte des *maquiladoras* 60
a L'histoire des maquiladoras.....61
b Secteurs d'activités et rémunérations.....64
c Localisations et hétérogénéité.....65
d Le genre dans les maquiladoras : le cas de la maternité.....67
3.2.2 Le droit du travail au Mexique.....69
3.2.3 Analyse du corpus juridique mexicain 76
a L'article 123 de la Constitution (1917).....76
b Ley Federal del Trabajo, (1970) 2012.....84
c Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)98
d Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (LGAMVLV) (2018).....105
3.3 Analyse comparée 109
3.3.1 Les stéréotypes de genre 110
a Similitude entre l'OIT et le droit national mexicain.....111
b Différences entre l'OIT et le droit national 112

CONCLUSION 119

ANNEXE A
Sources de droit analysées 122

BIBLIOGRAPHIE.....123

RÉSUMÉ

L'objectif principal de cette recherche est d'expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* mexicaines ne sont pas protégées par le droit à l'intérieur des usines en ce qui concerne les discriminations fondées sur la maternité. Nous cherchons à démontrer que la non-protection peut s'expliquer par la création et la reproduction de stéréotypes au sein du droit qui ne permettent pas, au final, de protéger adéquatement les travailleuses, au niveau national et international. Afin de soutenir cette hypothèse, une analyse qualitative et comparative a été menée avec un corpus de conventions de l'organisation internationale du travail ainsi qu'avec des lois nationales mexicaines. À l'aide d'une analyse féministe du droit, nous avons pu établir, d'une part, que le droit de l'OIT étant libéral il ne correspond pas aux conditions socio-économiques des travailleuses mexicaines. D'autre part, si la législation mexicaine dresse en général un portrait conservateur restreignant le travail des femmes en contradiction avec l'OIT, ce facteur à lui seul n'est pas suffisant pour expliquer les discriminations que subissent les travailleuses des *maquiladoras*. L'analyse doit s'enraciner dans le contexte sociopolitique de la création de la norme pour comprendre la production et reproduction de stéréotypes de genre.

Mots clés : féminisme juridique, transfert de droit, *maquiladoras*, Mexique, droit du travail.

INTRODUCTION

Ce mémoire entend expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées par le droit en ce qui concerne les discriminations fondées sur la maternité. Si ces discriminations peuvent s'expliquer sous différents angles, par exemple en analysant le rôle des femmes dans la mondialisation dite *néolibérale*, ce mémoire privilégie celles portant sur les normes juridiques et plus spécifiquement, sur la création et la reproduction de stéréotypes au sein du droit ne permettant pas de protéger adéquatement les travailleuses, au niveau national et international. Ce faisant, nous interrogeons les transferts de droits et la résistance des États receveurs à ceux-ci. Rappelons que les transferts de droits proviennent de l'importation par un État de normes et d'institutions juridiques créées dans un contexte social et géographique différent (Gaudemet, 2000 : 91). Néanmoins, ce mémoire ne prétend pas faire la genèse de la construction du droit ; il s'agit plutôt d'analyser les corpus juridiques liés à la protection de la maternité afin d'en dégager les stéréotypes de genre.

1.1 Mise en contexte

Selon Lautier et Borgeaud-Garciandia (2011), la domination au travail dans les *maquiladoras* se double d'effets allant au-delà de l'espace du travail, afin de coloniser et contraindre la vie des travailleur-es. Les travaux de Quintero et Dragustinovis (2006) démontrent comment cette domination au travail s'articule autour de stéréotypes genrés, où les travailleuses ne sont reconnues qu'à travers leurs rôles de mères et d'épouses. Cette configuration des rôles masculins et féminins sur le marché du travail est, selon Coubès (2011), liée de près à la configuration de la nouvelle économie néolibérale. Si plusieurs travaux démontrent comment les *maquiladoras* donnent des opportunités d'accroître le pouvoir des femmes en améliorant leur situation économique, les critiques soutiennent que les capitaux étrangers des *maquiladoras* profitent du patriarcat mexicain pour exploiter les femmes (Kopinak, 1995 : 31).

Créées en 1964 sous l'égide du programme *Border Industrialization Program* (BIP) en partenariat avec les États-Unis, trois ans après le programme national d'industrialisation frontalière de 1961, les *maquiladoras* mexicaines sont un type d'usine où la production d'un bien comprend plusieurs étapes manuelles de fabrication par une ou un travailleur-e. Le programme *maquiladoras* a été développé pour encourager les taux d'emploi dans la région frontalière et attirer davantage d'investissements étrangers. De ce fait, ces usines sont souvent détenues entièrement par des firmes étrangères. Leur prolifération provient de la ratification en janvier 1994 du traité de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).

La littérature des années 1990 concernant la subordination des travailleuses des *maquiladoras* n'offre pas de réponse unique à ce problème. Par exemple, pour Plumtree (1999), les *maquiladoras* renforcent la marginalisation des femmes en leur attribuant d'une part, un revenu les rendant indépendantes de la cellule familiale, mais d'autre part, un statut financier inférieur à la moyenne nationale. Cela crée un paradoxe entre l'illusion d'une autonomisation et l'idée que les femmes ne doivent recevoir qu'un revenu d'appoint au chef de famille ne leur permettant pas une autonomisation. Barajas Escamilla et Rodriguez Carrillo (1989) ont constaté que les travailleuses ne recevaient qu'une formation élémentaire et travaillaient dans les emplois les moins qualifiés et les moins automatisés. Elles concluent que la flexibilisation du travail et l'introduction de processus technologiquement avancés signifient l'intensification et l'exploitation dans les emplois féminins. Kopinak (1995) offre une piste de recherche intéressante en affirmant que la participation des femmes aux *maquiladoras* est liée aux politiques nationales et aux dynamiques du marché du travail. La proportion décroissante de la main-d'œuvre féminine des *maquiladoras* se répercute sur la qualité de la vie professionnelle des femmes (Kopinak, 1995 : 31). En effet, selon Coubès (2011), la chute du secteur industriel *maquiladoras* a amené une priorisation de l'emploi masculin

au détriment de l'emploi féminin. Mis à part le secteur textile, le processus de masculinisation de l'emploi s'est renforcé et les travailleuses ont été reléguées à leur rôle classique de réserve de travail flexible (Coubès, 2011 : 41). La littérature des années 2000 se conforme à ce raisonnement. Pour Giles (2006), Goldin et Dowdall (2012), Labrecque et Castilla Ramos (2010), Schmidt Camacho (2005) et Berndt (2003), la marginalisation et la discrimination que subissent les travailleuses des *maquiladoras* s'expliquent par la volonté de l'État mexicain de devenir un acteur important sur la scène internationale économique (par les investissements étrangers). Selon Labrecque (2006), deux débats théoriques se chevauchent dans cette littérature ; le premier regroupe les recherches joignant la mondialisation et la délocalisation de la production — le travail dans les *maquiladoras* est perçu comme un facteur d'exploitation et de subordination des femmes (Labrecque, 2006 : 13). Le deuxième lie « l'espace pour examiner la spécificité des conditions de vie des travailleuses à travers leur histoire de vie, leur itinéraire de travail et leur insertion dans la maisonnée » et tente de démontrer les luttes et résistances des travailleuses (Labrecque, 2006 : 13).

Actuellement, si les conditions de travail des *maquiladoras* mexicaines sont toujours perçues comme un synonyme d'exploitation — à la fois pour les conditions ouvrières et le travail des femmes, il semble que les études concernant ces formes d'abus ont diminué parallèlement aux déclins de ces usines et la montée de la concurrence asiatique. Si le système des *maquiladoras* reste toujours lié au travail difficile et précaire mondialisé, les pressions de la part de la Communauté internationale ont amené également des dispositifs de surveillances et de protection pour les travailleuses et travailleurs.

Par exemple, le droit international du travail, sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT), connaît, dans les années 1990, un changement directionnel en raison de la géopolitique internationale. Ainsi, depuis la mise en vigueur de *la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail* (1998), les États

membres de l'Organisation, par leur simple appartenance à l'OIT, ont l'obligation non seulement de respecter, mais également de réaliser et de promouvoir les principes concernant ces droits fondamentaux (Duplessis, 2004 : 52-53). Cette déclaration se veut une réponse aux changements soulevés par une mondialisation économique, et ce faisant, l'OIT souhaite arrimer les principes de justice sociale au progrès économique (Duplessis, 2004 : 53).

Pourtant, malgré l'adhésion de l'État mexicain à l'OIT, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT (CEACR) attire toujours l'attention sur les cas graves de discriminations à l'encontre des femmes mexicaines enceintes dans les *maquiladoras,* « où elles se voient refuser les congés et autres droits liés à la maternité qui sont garantis par la loi, ou sont obligées à travailler dans des conditions dangereuses et difficiles pour les inciter à quitter leur emploi » (CEACR, 2016). Le Comité du département d'État étatsunien (2014) dans son rapport sur les droits humains au Mexique déclare :

> There were several complaints of poor working conditions in maquiladoras. Low wages, poor labor relations, long work hours, unjustified dismissals, the lack of social security benefits, unsafe workplaces, and the lack of freedom of association were among the most common complaints. The National Commission to Prevent and Eradicate Violence against Women reported 45 percent of women working in the maquila industry suffered some type of violence, most commonly a hostile work environment, sexual harassment, long work hours, low wages, and dismissal for pregnancy. Most maquilas hired employees through outsourcing with few social benefits (Mexico 2014 Human Rights report, Department of the state (USA): 40).

Les sources de droit[1] régissant les *maquiladoras* proviennent des normes d'origine étatique, internationale et syndicale (Rendon Vasquez, 1991 : 445). Principalement, le droit du travail au Mexique est garanti par l'article 123 de la Constitution de 1917 et la

[1] Les sources de droit réfèrent au raisonnement juridique ; ce qui constitue, crée et définit l'ordre juridique.

Loi fédérale du Travail de 1970[2]. Concernant son *Code du travail*, il existe plus de 730 dispositions nationales liées à l'Organisation internationale du travail concernant le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne. Si ces dispositions juridiques se rattachent de près aux normes créées par l'OIT, certaines garanties, telles que la protection de la maternité, sont ignorées. Cela peut s'expliquer par un refus du Mexique de mettre en place des services et d'adopter les mesures prescrites dans ladite convention. Le refus du Mexique de ratifier la Convention #183 sur la protection de la maternité peut, sous cet angle, être interprété comme un refus d'adhérer aux normes sociales véhiculées par le droit international. Les normes étant toujours produites dans un contexte historique, social et politique distinctif, les catégories juridiques n'y font pas exception et, « en dépit de leur prétention à la permanence et à l'objectivité, les règles de droit sont le fruit d'un 'processus de gestation' » (Cardi et Devreux, 2014 : 5). En effet, comme le souligne le concept « d'engendrement » (Chabaud-Rychter et Gardey, 2002), le droit est empreint de stéréotypes de genre dans le processus même de sa création et par conséquent, celui-ci, par ses catégories analytiques, ne cesse de reproduire le genre (Cardi et Devreux, 2014 : 5).

Il existe, dans ce contexte, une discrimination persistante à l'égard des travailleuses mexicaines dans la pratique, malgré l'existence de normes et d'obligations prescrites par l'OIT. Le cas spécifique de la discrimination à l'égard de la maternité au sein des *maquiladoras* mexicaines est l'un des facteurs clefs de la subordination des travailleuses. Pour comprendre la manière dont les normes juridiques se construisent et se renforcent, il est donc primordial de chercher à comprendre le contexte politique, historique et social derrière celles-ci. Par conséquent, nous cherchons à étudier le droit, non pas comme un objet neutre en amont de la société, mais plutôt comme un résultat et une composante sociale de celle-ci (Delpeuch, Dumoulin et Galembert, 2014 : 13).

---

[2] La *loi fédérale du travail* appliquée de 1970 provient de celle de 1931 en lien avec les politiques de l'industrialisation par substitution d'importation et la totalité de l'appareil de contrôle syndicale y est écrite (Labrecque, 2010 : 309 et Bizgerg, 2004 : 122).

Si les relations inégalitaires de genre sont souvent invisibilisées par un processus apposant le droit comme « neutre » et « rationnel », une analyse politique du droit permet de démontrer la production genrée de cet objet afin de défaire les idées préconçues concernant la construction de l'ordre social. Également, Labrecque (2001), Delphy (1982) et Nash (1983 et 2005) soutiennent l'importance de s'intéresser au parallèle entre l'inclusion des femmes dans la sphère publique et leur cantonnement à leur rôle domestique dans la sphère du travail. S'interroger sur la reproduction de rapports genrés par l'État permet de mettre en évidence le rôle subalterne des femmes au sein des *maquiladoras*.

Nous postulons que les transferts de droit existent. Selon la définition de Gaudemet (2000 : 91), ceux-ci correspondent à l'introduction dans une société de règles de droit élaborées dans un contexte social et géographique différent. Concernant le Mexique, 79 conventions de l'OIT ont été ratifiées, dont 68 sont en vigueur. Quarante-et-une conventions n'ont pas été ratifiées[3], dont la Convention #183 sur la protection de la maternité. Nous nous intéresserons non pas au contexte de ces transferts, mais à l'écart entre les normes sur la protection de la maternité créée et promulguée par l'OIT et la législation nationale mexicaine concernant les travailleuses des *maquiladoras*.

Nous retenons comme objets d'analyse les conventions de l'OIT pertinentes à notre sujet et les lois nationales mexicaines concernant les travailleuses et la protection de la maternité dans le but d'expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées par le droit. Notre question de recherche se pose ainsi : comment expliquer que les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement, particulièrement en ce qui concerne la maternité ? Notre objectif sera de mettre en lumière, dans la dynamique des transferts de l'OIT, les raisons pour lesquelles la

[3] Lorsqu'un État signe un traité ou une convention, celui-ci n'est pas juridiquement contraint. L'État ne fait que démontrer sa volonté de prendre part aux normes. Pour être engagé juridiquement (et donc, être applicable), l'État, au travers son autorité compétente, doit le ratifier afin que le traité (ou la convention) soit incorporé dans sa législation nationale.

Convention sur la protection de la maternité n'est pas effective, alors que le législateur mexicain a visiblement instauré d'autres normes de protection de la maternité au niveau législatif interne.

1.2 Pertinence pratique et scientifique

La discrimination que subissent les travailleuses des *maquiladoras* prend racine dans de multiples causes expliquées par différentes recherches, particulièrement à partir de perspectives féministes. Nous décrirons dans cette section les grandes lignes de ces différentes recherches afin de mieux démontrer les raisons justifiant notre choix théorique. En résumé, en s'intéressant aux facteurs sociétaux expliquant les raisons pour lesquelles les règles de droit ne sont ni renforcées ni mises en application dans leur totalité, les autrices et les auteurs s'étant déjà penchés sur cet enjeu permettent de mieux comprendre les structures et les dispositifs dans lesquels s'insère la législation mexicaine (Bayón, 2009 : 313). Leur démarche illustre les règles de droit en interaction avec les représentations des dynamiques sociales à l'intérieur et à l'extérieur des *maquiladoras*. Si les théories de la mondialisation[4] néolibérale sont les plus souvent mobilisées, il nous semble que s'intéresser aux mécanismes juridiques permet de soulever une problématique différente peu utilisée pour expliquer les discriminations systémiques au sein des *maquiladoras*. En effet, les règles de droit étant le reflet des dynamiques sociales, elles demeurent en interactions constantes avec le système qui les élabore. Nous souhaitons décentraliser le droit pour le recentrer dans son contexte sociopolitique, historique et économique.

---

[4] Nous retenons la définition de l'économie globalisée (non pas mondialisée) telle que décrite par Labrecque et Castilla Ramos. Elles expliquent l'économie globalisée selon la définition de Moghadam (2000) comme étant « un système de plus en plus intégré et interdépendant dans lequel des corporations transnationales et des institutions financières internationales assurent la circulation du capital et du travail entre les régions et entre les États » (Labrecque, Castilla Ramos, 2010 : 6). Tassin (2012) définit la globalisation comme un processus de mondialisation. Pour cet auteur, la globalisation désigne avant tout un processus économique alors que la mondialisation renvoie à une double dimension (politique et culturelle) (Tassin, 2012 : 144).

D'abord, les discriminations systémiques que subissent les travailleuses des *maquiladoras* sont expliquées sous le prisme des études féministes liant le travail néolibéral et le genre. En cherchant à maintenir un avantage comparatif afin d'attirer les firmes étrangères sur son sol, le Mexique s'est tourné vers une main-d'œuvre abondante et précaire que constituent les femmes (Plumtree, 1999 : 183, Giles, 2006 : 9 et Labreque et Castilla Ramos, 2010 : 8). Cela sert la logique marchande du néolibéralisme et permet de créer des zones d'inclusions et d'exclusions, reproduisant les géographies inégales du capitalisme mondial en misant sur des circuits de production où les gens, les choses et les lieux sont littéralement déplacés dans et hors de tels circuits, créant des « frontières » instables entre les relations non commerciales et commerciales produites (Berndt, 2013 : 2650). Les travailleuses, par leur statut précaire, servent à stabiliser cette économie néolibérale (Schmidt Camacho, 2005 : 256). L'État mexicain convainc puis contraint ces travailleuses à s'insérer dans l'économie néolibérale et à « travailler encore plus dur » (Falquet, 2010 : 240). De sorte que l'État néolibéral demeure un important acteur parmi ceux qui organisent la division et la répression de la main-d'œuvre féminine en vue de son exploitation (Falquet, 2010 : 240).

Cette économie néolibérale contient également un agenda conservateur confinant les travailleuses à un statut inférieur et véhiculant exclusivement une représentation maternelle des femmes (Schmidt Camacho, 2005 : 264). Si les solutions à la crise de la dette ont été un désengagement de l'État en matière de protection sociale, le discours portant sur la notion de la vertu féminine a forcé les femmes à assumer la responsabilité principale de la survie du ménage et a légitimé les demandes accrues sur le travail des femmes (Schmidt Camacho, 2005 : 264). En parallèle, l'exploitation des travailleuses est généralisée et banalisée puisque les entreprises connaissent le manque d'options des femmes sur le marché du travail (Giles, 2006 : 6). Ainsi, les patronats dérogent au *Code du travail* en justifiant cette dérogation par un discours stipulant que les travailleuses sont simplement « chanceuses » de travailler dans le secteur formel (Giles, 2006 : 14).

Si le *Code du travail* au Mexique est considéré comme étant l'un des plus progressistes au monde, le droit des travailleuses n'est pas mis en vigueur par peur d'augmenter les coûts de production et de faire fuir les investisseurs potentiels (Plumtree, 1999 : 179).

De leur côté, Goldin et Dowdall (2012) interprètent différemment les facteurs économiques expliquant la discrimination systémique des travailleuses. Pour ces autrices, la sous-traitance élimine le lien direct entre la compagnie et les travailleur-es et déresponsabilise les entreprises en ce qui concerne le traitement des individus (Goldin et Dowdall, 2012 : 134). C'est donc par la sous-traitance prônée par l'État mexicain que les droits des travailleuses ne sont respectés.

Ensuite, plusieurs auteur-es s'accordent à étudier les discriminations systémiques sous le prisme des spécificités culturelles. C'est le cas de Giles (2006) qui soutient que l'Amérique latine adhère généralement à une idéologie de la division sexuelle du travail où les femmes, contrairement aux hommes, sont incitées à rester dans la sphère domestique. Les patron-es des *maquiladoras* tirent avantage de cette situation (Giles, 2006 : 9). Kopinak (1995) et Plumtree (1999) soutiennent cette affirmation ; les propriétaires des *maquiladoras* ont fait d'énormes campagnes promotionnelles afin d'attirer un personnel féminin puisque le travail dans les usines est considéré comme une extension des caractéristiques féminine. L'inclusion des femmes sur le marché du travail au Mexique est toujours reçue avec appréhension et renforcée par des stéréotypes culturels (Lazcano, 2003 : 193).

Ces stéréotypes culturels sont décrits par Arriola (2000), Tanner-Rosati (2010) et Wilson (2002). Ces autrices se réfèrent à l'idée de rôles traditionnels par les concepts de *machismo* et *marianismo*. Selon Arriola (2000) et Tanner-Rosati (2010), le terme de *machismo* dicte aux hommes un comportement supérieur aux femmes et la *marianismo* est un symbole de pureté pour les femmes, proche de la Vierge (Arriola, 2000, et Tanner-Rosati, 2010). Basés sur ces rôles, les hommes doivent être dominants et

pourvoir à la famille alors que les femmes restent soumises à l'intérieur du foyer (Arriola, 2000 : 77 et Tanner-Rosati, 2010 : 535). Wilson (2002) ajoute que ce *machismo* s'est progressivement transformé en notion de « phallocentrisme », qu'elle décrit comme retentissant à travers les systèmes patriarcaux sous forme de machisme, d'une agressivité masculine et de prédation sexuelle lors de l'entrée sur le marché du travail des femmes (Wilson, 2002 : 59 et 60).

L'idée de la *marianismo* explique le rôle « idéal » des femmes promues par les employeur-e-s des *maquiladoras* en raison des attitudes stéréotypées basées sur leur capacité « naturelle » à un travail « monotone », « délicat » et « fiable » (Arriola, 2000 : 784). Marquez et Padilla (2006) rajoutent que les femmes mexicaines sont également culturellement associées avec la couture et qu'elles seraient donc plus appropriées pour manœuvrer une machine à coudre. Aussi, les stéréotypes attribués aux femmes sous-entendent leurs « délicates mains », leur « dextérité » et leur « rapidité », tout comme leur « obéissance » et leur « douceur » (Marquez et Padilla, 2006 : 807).

D'ailleurs un autre stéréotype de genre contribuant aux décisions d'embauche est l'idée véhiculée que les femmes sont plus agréables et plus dignes que leurs homologues masculins (Tanner-Rosati, 2010 : 537). Cependant, si les femmes sont moins susceptibles d'organiser des syndicats ou de se plaindre des conditions de travail, leur complaisance n'est pas causée par leur genre, mais plutôt par la double charge causée par le fait de s'acquitter de leurs tâches à la maison, les occupant ou fatiguant trop pour participer aux syndicats (Tanner-Rosati, 2010 : 537). Cette retransmission des stéréotypes de genre est fortement liée aux rôles traditionnels des femmes à l'intérieur du foyer. Si l'entrée des femmes sur le marché du travail amène une nouveauté dans les représentations sociales au Mexique, il n'en demeure pas moins que les emplois offerts dans les *maquiladoras* reproduisent les stéréotypes de sexes fortement ancrés dans les idées préconçues des tâches domestiques. La division du travail en fonction

du sexe est de sorte maintenue à l'extérieur de la sphère domestique puisque les emplois dans les *maquiladoras* répondent à l'idée de gestes assignés aux femmes. Ces stéréotypes sont présents dans les *maquiladoras* et leur perpétuation contribue à la discrimination sexuelle à l'égard des femmes (Tanner-Rosati, 2010 : 537). Selon Plumtree (1999), Weisman (2004), Borgeaud-Garciandia et Lautier (2011) et Argaillot (2014), ces stéréotypes ont également un effet important sur l'individualisation[5] des travailleuses. L'inclusion des femmes dans la sphère publique remet aussi en question la totalité du schéma sociétal, générant conflits, tensions et violences (Argaillot, 2014 : 161). L'intensité de production et les obligations des ouvrières hors usines affaiblissent les revendications d'identités collectives (Borgeaud-Garciandia et Lautier, 2011 : 110). Cela crée une désyndicalisation progressive et une individualisation du travail (Weisman, 2004 : 813). Plumtree (1999) soutient que cette individualisation des ressources affaiblit les protections émises par la législation nationale mexicaine puisque le *Code du travail fédéral* ne protège pas directement le travailleur-e, mais plutôt l'ensemble du groupe social des travailleur-es (Plumtree, 1999 : 200).

Une troisième approche dans l'étude des discriminations systémiques au sein des *maquiladoras* développe une compréhension plus large du phénomène, par le biais d'études ethnographiques. Ces approches décrivent et documentent les discriminations et les violences commises à l'égard des travailleuses. Moins théoriques que les approches précédentes, elles permettent le chevauchement entre les savoirs pratiques — les vécues des travailleuses — et les savoirs théoriques en ancrant leurs propos dans les spécificités locales.

---

[5] L'individualisation des travailleur-es réfère à la diminution de l'unité et de la solidarité entre elles/eux. L'État minimaliste engendré par les réformes néolibérales déstabilise les recours collectifs et laisse très peu de ressources aux travailleur-es : En effet, loin de correspondre à la figure du corps ouvrier, soudé et représenté par un syndicat, les relations entre ouvriers sont fragiles, fugitives, dépourvues – comme l'emploi lui-même – de continuité dans le temps. Tout semble participer de l'isolement des travailleurs : les exigences de la production, l'espace entre les machines, le contrôle des déplacements, la menace qui pèse sur l'organisation de syndicats ou l'organisation de la production, elle-même à la source de tensions » (Borgeaud-Garciandia et Lautier, 2011 : 110).

Concernant le travail au sein des *maquiladoras*, les auteur-es adoptant cette approche ethnographique affirment que les conditions de travail créent des espaces dangereux pour les femmes (Giles, 2006 : 6). Pearson (2007) et Labrecque (2012) soutiennent que le danger des *maquiladoras* est renforcé par la géographie de la ville, au sens que :

> The lack of appropriate services and the disjuncture between an increasingly competitive and technologically upgrading industry, and the context in which young women have to encounter and traverse unsafe spaces in order to provide labor power for those industries is nowhere more evident than in the women's accounts of the diffcuties of transportation, reflecting what has been termed 'the geography of women's fear' (Pearson, 2007: 744).

L'insécurité peut aussi être envisagée par la situation financière des travailleuses. En effet, les *maquiladoras* renforcent la marginalisation des femmes en leur attribuant d'une part, un revenu les rendant indépendantes de la cellule familiale, mais d'autre part, un statut financier inférieur à la moyenne nationale (Plumtree, 1999, et Lopez Aspeitia, 2012). Cela crée un paradoxe entre l'illusion d'une autonomisation et l'idée que les femmes ne doivent recevoir qu'un revenu d'appoint au chef de famille ne leur permettant pas une autonomisation. Concernant les formations de travail pour les femmes, elles sont plus courtes que celles des hommes[6] et cela permet moins fréquemment aux travailleuses d'obtenir des promotions, ce qui renforce leur statut précaire (Plumtree, 1999 : 187 et Lopez Aspeitia, 2012 : 42). Ce double discours entre indépendance et dépendance tend également à hypersexualiser les femmes sous un prétexte de modernité (Tanner-Rosati, 2010 : 537 et Livingston, 2004 : 63). Les

[6] En moyenne, une formation dure 8 jours pour une femme et 22 jours pour un homme. Les gérants affirment que cela est dû au statut temporaire de la femme qui retournera éventuellement à la maison fonder une famille (Plumtree, 1999 : 190). Également, pour cette raison, les travailleuses restent souvent payées sous le salaire puisque la loi concernant le salaire minimum prévaut pour « le chef de famille » et les femmes ne sont pas considérées comme telles et donc, restent sous le statut de travailleurs temporaires (Plumtree, 1999 : 192).

travailleuses sont encouragées à sortir, flirter, mais se retrouvent brimées dans leur droit reproductif[7] (Argaillot, 2014 : 154, Brickner, 2010 : 757 et Livingston, 2004 : 68).

La richesse et la diversité des analyses sur les causes discriminatoires que subissent les travailleuses des *maquiladoras* permettent de s'interroger et d'inscrire ces discriminations dans une réflexion plus large sur les rapports sociaux de genre. Rappelons également que l'objectif de ce mémoire est d'expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées par le droit à l'intérieur des *maquiladoras* en ce qui concerne les discriminations fondées sur la maternité. Nous pourrions orienter l'analyse de ces discriminations systémiques vers différentes causes possibles, en cherchant du côté des effets de la mondialisation néolibérale sur les femmes ou encore de la dynamique postcoloniale par une étude ethnographique. Cependant, nous orientons plutôt notre analyse sur les normes juridiques. Nous pensons en effet que ces normes pourraient protéger davantage les femmes — d'où l'intérêt que nous portons à ce facteur explicatif — mais que le biais genré dans le transfert et la production du droit l'empêche d'être effectif. Si nous sommes conscientes que notre explication de ce phénomène est partielle, il n'en demeure pas moins que les explications avancées par les autrices et auteurs ont tendance à émettre un jugement normatif, consacrant les « fautes » à l'État mexicain et au néolibéralisme, sans prendre en considération les particularités relatives à la géopolitique et à une vision plus micro de l'état des lieux. Si ces explications restent essentielles à la compréhension des discriminations systémiques au sein des *maquiladoras*, nous choisissons d'orienter notre analyse du côté juridique, afin d'en approfondir davantage les spécificités mexicaines quant aux résistances face aux normes de l'OIT.

---

[7] Par exemple, si les employées sont encouragées à sortir, participer aux concours de beauté « *miss maquiladora* », elles sont également paternalisées par les patrons tenant un discours protecteur d'un « père » à sa « fille », décourageant une vie sexuelle hors mariage afin de rester « pure » (Berndt, 2003 : 279).

1.3 Problématique

Maintenant que nous avons présenté les différentes approches permettant de comprendre les discriminations systémiques que vivent les travailleuses des *maquiladoras*, nous pouvons renforcer la problématique de notre mémoire. Tout d'abord, il est important de spécifier, avant de définir notre sujet, que l'OIT, dans sa Déclaration de 1998, stipule

> que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir : (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; (c) l'abolition effective du travail des enfants (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nous incluons la protection de la maternité dans la catégorie de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, puisqu'il est énoncé dans l'article 1 de la *convention concernant la discrimination (emploi et profession)* que

> (a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; (b) toute autres distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

La Déclaration de l'OIT de 1998 rend obligatoire l'adaptation de ces normes en droit interne. Pourtant, la non-application de la Convention par le Mexique est attestée par le nombre de cas de discriminations et de violences systémiques subies par les travailleuses mexicaines au sein des *maquiladoras* (Human Right Watch, 2015, Amnistie Internationale, 2004). Les institutions internationales, dont le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations-Unies (CEDAW,

2018), s'inquiètent de la non-reconnaissance des droits de ces travailleuses concernant la protection de la maternité, qui est reconnu comme étant un droit « essentiel » (CEDAW, 1979, Introduction et article 4(b), 5(b) et 11-2(a) (b)).

Le cas spécifique de la discrimination à l'égard de la maternité au sein des *maquiladoras* est l'un des facteurs clefs de la subordination des travailleuses mexicaines. Si la majorité des employées sont des femmes, celles-ci n'ont que peu accès aux ressources des congés de maternité et doivent souvent quitter leur emploi en raison des politiques de relocalisation abusives avec de lourdes charges.

Il existe donc dans le cas du Mexique une non-application à la fois des normes internationales et de la législation interne[8]. Comment expliquer que les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement ? Comment expliquer cette non-volonté de se conformer aux régulations internationales, spécifiquement à la Convention #183 sur la protection de la maternité ?

Pour expliquer la non-protection des travailleuses dans les *maquiladoras*, nous allons étudier les mécanismes de transferts juridiques de l'OIT en adoptant une posture critique à l'égard du courant transnationaliste et des législations nationales relatives à la maternité. Il s'agira de démontrer que le droit reproduit le genre de manière distincte selon les contextes de sa création. L'hypothèse soutient que si la Convention #183 crée une catégorie juridique de genre propre à une représentation genrée occidentalocentrée, les lois nationales mexicaines créent une autre catégorie juridique de genre aussi fondée sur une vision genrée, mais non occidentalocentrée. Notre hypothèse soutient que la manière dont le droit produit et transmet des normes sociales entraine une différente vision du genre. Cela explique la non-volonté politique du Mexique de se conformer

[8] Nous analyserons dans notre corpus juridique national les lois suivantes : l'article 123 de la *Constitution* (1917), la *Ley Federal del Trabajo* (1970 et 2012), la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (2003) ainsi que la *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia* (2018).

aux exigences de l'OIT. Le sexage du droit de l'OIT construit une vision du genre différente et en conflit avec la vision du genre au Mexique. Ce faisant, les travailleuses échappent à la protection du droit international du travail, subissant ainsi un traitement défavorable au niveau national.

1.4 Structure du mémoire

Notre mémoire est divisé en deux parties. Le premier chapitre porte sur le cadre théorique ainsi que la méthodologie afin d'exposer les concepts et les idées clés mobilisés dans l'analyse. Ensuite, le chapitre deux se divise en trois parties. La première partie se penche sur la construction du genre dans l'OIT. Pour ce faire, nous présentons brièvement l'OIT ainsi que les conventions retenues. La deuxième partie répète le même exercice analytique, mais au sujet du Mexique. D'abord, les *maquiladoras* mexicaines sont décrites afin de mettre l'accent sur leur particularité. Ensuite, les lois retenues sont analysées en les insérant dans leurs ancrages socio-économiques. Enfin, la troisième partie de notre deuxième chapitre est consacrée à l'analyse comparée des résultats. L'analyse met alors en évidence la construction genrée des normes juridiques. Ce sera l'occasion de répondre à notre question de recherche en expliquant pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement en matière de protection de la maternité, et ce, malgré l'existence de normes au niveau national et international. La conclusion de ce mémoire souligne que si le droit pouvait permettre une protection adéquate pour les travailleuses, il faudrait repenser ses cadres structurels et y introduire une vision pour et par les femmes.

CHAPITRE 1

CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre porte sur le cadre théorique et sur la méthodologie utilisés dans ce mémoire. Comme mentionné dans l'introduction, nous nous intéressons aux raisons expliquant pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement, particulièrement en matière de protection de la maternité. Nous avons choisi d'utiliser les théories critiques féministes du droit, principalement la critique radicale du droit. Ces approches sont essentielles dans la compréhension des discriminations systémiques au sein des *maquiladoras,* puisqu'elles démontrent comment les lois et les normes, généralement perçues comme étant un progrès pour l'État et la société, véhiculent un discours participant au renforcement des rapports de genre inégalitaires (González Moreno, 2009 : 13). En prenant comme postulat que les normes et les lois ont un genre, ces approches nous permettent de politiser le droit et de recentrer l'analyse dans une perspective de genre. La méthodologie privilégiée sera une analyse de contenu basée sur une démarche hypothético-déductive. Celle-ci nous paraît opportune puisque notre raisonnement provient d'une hypothèse en lien avec notre cadre théorique que nous soutenons à l'aide de données sélectionnées.

2.1 Cadre théorique

La théorie critique féministe du droit remet en cause la production du droit comme un objet neutre permettant de régulariser la vie sociale et elle permet de repenser les rapports sociaux. La posture théorique de ce courant défend « l'articulation étroite entre droit et société » et est soucieuse de « ne pas considérer le droit uniquement dans sa juridicité, comme un système clos ou dans son apparente universalité » (Cardi et Devreux, 2014 : 5 et 6). L'analyse féministe du droit démontre comment l'établissement des normes en théorie et en pratique comporte un décalage créant une

force performative. Le droit demeure une force de pouvoir masculine puisqu'il dépend de cadres cognitifs fortement genrés (Charlesworth, 2013 : 8 et 21).

Garcia (2011) soutient que, pour comprendre la complexité du droit, il faut appliquer un cadre d'analyse sociologique « avec le droit »[1]. Cela est retenu dans ce mémoire. L'analyse sociologique « avec le droit » permet de mettre en évidence les problèmes de structures du droit en dirigeant le regard vers des idées, des mécanismes de fonctionnement et des contraintes qui autrement ne seraient pas observables à priori (Garcia, 2011 : 424 et 425). Cela permet de positionner notre recherche en alternative au positivisme juridique[2]. Une analyse sociologique « avec le droit » permet de souligner sa valeur intrinsèquement liée à la prise en considération des logiques sociales, historiques, politiques, culturelles et économiques dont le droit est le produit (Delpeuch, Dumoulin et Galembert, 2014 : 10). Dans notre cas, cela nous permet de mettre l'accent sur le discours genré du droit pour expliquer la non-protection de la maternité au sein des *maquiladoras*.

Enrichies par les courants libéraux, radicaux et différentialistes[3], les pensées juridiques féministes s'accordent sur la nécessité de prendre en considération l'intersectionnalité

---

[1] Bourdieu (1986) décrit la sociologie comme une observation extérieure au droit et appréhende l'objet juridique comme un reflet des rapports sociaux. C'est un point de vue externaliste sur le droit (Bourdieu, 1986 : 3). Donc, « les recherches sociologiques sur le droit « sans le droit » sont celles qui, tout en s'intéressant à certains aspects du fonctionnement du système juridique, ne thématisent d'aucune façon le droit, ses concepts, ses conventions, ses approches théoriques. En ce qui concerne la sociologie du droit « avec le droit », celle-ci exige de la part de celui qui la pratique un effort en vue de thématiser le droit en tant que tel » (Garcia, 2011 : 424). La sociologie du droit « avec le droit » permet aussi de mettre au centre du problème de recherche la structure du système juridique, incluant ses idées et ses théories (Garcia, 2011 : 427). Le droit devient, selon Luhmann (2004), un objet d'étude. Dans cet optique, le droit peut devenir un objet d'étude (Luhmann, 2004 : 293).

[2] Le positivisme juridique envisage le droit et son système juridique comme un système fermé, autonome et en parallèle à la société et au politique (Delpeuch, Dumoulin et Galembert, 2014 : 10).

[3] L'approche du féminisme libéral en droit est décrite comme critiquant « le modèle du travailleur masculin qui sous-tend le droit du travail et des assurances sociales et a également des répercussions en droit de la famille » (Revillard et *al.*, 2009 : 5). La perspective différentialiste souligne la nécessité de « de repousser les généralisations qui procèdent à l'universalisation de l'expérience des femmes à partir de la réalité d'un nombre limité d'individus » (Belleau, 2005 : 428). L'approche radicale se « concentre sur la mise en évidence du caractère discriminatoire des infractions contre l'intégrité sexuelle réprimé sur le plan pénal » (Revillard et *al.*, 2009 : 5).

afin de remettre en question l'idée d'une neutralité universelle juridique et de souligner sa dimension genrée (Revillard et *al.*, 2009 : 5). Ces théories démontrent également comment le droit international et national favorisent les droits de premières générations (appartenant aux domaines économiques et politiques), marginalisent les femmes et cristallisent diverses formes de violences à leur encontre (Burgorgue-Larsen, 2005 : 386). Mackinnon (1989) décrit le droit « légitime » comme émanant de la domination masculine, au sens où la présupposée neutralité et universalité juridique correspond à un point de vue masculin.

Le droit, sous l'angle des approches juridiques radicales, est perçu comme étant « sexiste », « masculin » et « genré »[4]. Pour les autrices de ces approches, les racines libérales du droit sont problématiques (Charlesworth, 2013 : 50). Ces valeurs dites « neutres » prétendant à l'impartialité proviennent d'une vision normative liée à celle des hommes et ne remettent pas en cause les fondements de l'inégalité.

Charlesworth (2013), Edwards (2011), Cook (1995), Garcia (2011) et Dalton (2013) interrogent ce biais normatif. Pour elles, l'omission des femmes dans les droits nationaux est également un problème dans la construction du droit international. Le droit international, de par sa construction genrée, ne réussit pas à promouvoir un droit des femmes. S'appuyant sur Moser (1989), Cook (1995) stipule que l'absence d'une pensée féminine en droit international ne permet pas d'allier les besoins stratégiques aux besoins pratiques[5]. Ce faisant, le développement de la sphère juridique se fait en

---

[4] Selon Smart (1999), le sexisme démontre comment les normes peuvent être discriminatoires. Le masculin du droit articule l'idée que le droit est masculin puisqu'il appose une vision masculine perçue comme étant universelle. Le genre démontre comment les normes participent à construire le féminin et le masculin, ce qui renforce la discrimination envers les femmes, mais aussi la violence sur elles.

[5] Pour Moser, les besoins stratégiques sont des : « needs which are formulated from the analysis of women's subordination to men, and deriving out of this the strategic gender interest identified for an alternative, more equal and satisfactory organization of society than that which exists at present, in terms of both the structure and nature of relationships between men and women » alors que les besoins pratiques sont ceux « which are formulated from the concrete conditions women experience, in their engendered position within the sexual division of labor, and deriving out of this their practical gender interests for human survival. Unlike strategic gender needs they are formulated directly by women in these positions, rather than through external interventions. Practical needs therefore are usually a

parallèle aux préoccupations féminines. Le discours émanant de l'arène juridique influence également les institutions et la culture légales, soutenant cette omission du droit des femmes (Dalton, 2013 : 2 et 3).

S'appuyant sur cette vision d'une recherche « avec le droit », Chinkin et Charlesworth (1993) s'appliquent à définir comment la notion de *Jus cogens*[6] découle d'un biais normatif :

> The search for universal, abstract, hierarchical standards is often associated with masculine modes of thinking [...] Most systems of knowledge prize the "masculine" forms of reasoning. The very abstract and formal development of the jus cogens doctrine indicates its gendered origins. What is more important, however, is that the privileged status of its norms is reserved for a very limited, male centered, category. Jus cogens norms reflect a male perspective of what is fundamental to international society that may not be shared by women or supported by women's experience of life. Thus, the fundamental aspirations attributed to communities are male and the as sumptions of the scheme of world order assumed by the notion of jus cogens are essentially male. Women are relegated to the periphery of communal values (Chinkin et Charlesworth, 1993: 67).

L'imposition des normes du *Jus cogens* tend à augmenter la dichotomie entre la sphère privée et publique (Chinkin et Charlesworth, 1993 : 69). En imposant une hiérarchie des normes sur les objets d'études, la légitimité est souvent accordée à ce que l'on associe avec la sphère publique (Masson, 2005 : 385). Cela crée une division entre ce qui provient de la politique, perçu comme étant externe et public, et ce que l'on considère comme étant privée, appartenant aux domaines économiques et sociaux (Masson, 2005 : 385). Le statut politique de l'État (ou de sa personnalité juridique

---

response to an immediate perceived necessity which is identified by women within a specific context » (Moser, 1989 : 1803).

[6] Le *jus cogens* réfère à des principes fondamentaux du droit international, sans possibilité de dérogation. Celui-ci est nommé dans les articles 53 et 64 des Conventions de Viennes (1969 et 1986) sur le droit des traités. Par exemple, aucun traité n'est valable si celui-ci enfreint une règle de *jus cogens*. Une liste exhaustive des normes impératives a été officiellement établie, mais il est couramment accepté comme incluant l'interdiction de l'utilisation de la force entre les États, l'interdiction de l'esclavage, la discrimination raciale, la torture et le génocide, ainsi que le droit des peuples à l'autodétermination.

internationale) confère une autre différenciation entre le privée et le public (Charlesworth, 2013 : 54). Le droit permettant de juger les États reste celui des actions publiques et ceux-ci n'ont pas à répondre sur la scène internationale de leurs actions privées (Charlesworth, 2013 : 54). En restant centré sur l'État, le droit international limite les actions pour le droit des femmes (Edwards, 2011 : 65 et Charlesworth, 2013 : 54), ce que nous verrons avec notre analyse de l'OIT et du Mexique.

Charlesworth (2013) allègue cependant que cette hiérarchie instaurée par le *Jus Cogens* n'est pas universelle, mais plutôt occidentale. Pour elle, le contenu de chaque sphère est défini par l'expérience des acteurs dominants et non pas des activités en soi (Charlesworth, 2013 : 114). Les processus historiques auraient permis le maintien des acteurs, tout comme la marginalisation des femmes dans la sphère publique (Masson, 2005 : 387). Ainsi, l'égalité promue par les instruments internationaux et nationaux n'est valable que pour les femmes se conformant au modèle masculin (Charlesworth, 2013 : 105).

Concernant le droit national, Masson (2005) explique comment le principe de la « reproduction sociale » nuit aux femmes. La reproduction sociale se définit comme l'ensemble des activités permettant la reproduction des communautés et de la force de travail, autant sur une base quotidienne que générationnelle au niveau social et biologique (Masson, 2005 : 391). Comme nous le verrons dans le cas du Mexique, l'idée de cet ordre préétabli diminue la valeur des normes juridiques.

Se basant également sur le concept de reproduction sociale, Davies (1997) démontre comment l'attribution d'un sexe à l'État permet de démystifier l'idée de neutralité et d'objectivité du droit. Le sexage de l'État implique donc l'étude des mécanismes de reproduction sociale afin de remettre en question les composantes sexuées qui sous-entendent les ordres national et international (Charlesworth, 2013 : 162). Par exemple, l'État mexicain, au travers son système juridique normatif, tend à utiliser un langage

protecteur et restrictif envers les travailleuses. Il est donc possible de mettre en lumière la reproduction sociale au sein du droit mexicain.

Attribuer un sexe à l'État permet également de remettre en question l'universalisme de la sphère juridique. En prenant comme exemple l'OIT, il est possible de démontrer comment l'organisation homogénéise les femmes. En effet, pour Charlesworth (2013), Edwards (2011) et Bond (2003), le droit international a tendance à traiter les femmes comme une collectivité (ou un groupe social homogène) avec une identité de genre unique, ce qui a pour effet de les réduire à une seule essence monodimensionnelle (Edwards, 2011 : 37). L'universalité des droits humains est devenue un concept central en droit international et conduit à une compréhension statique des droits humains, laissant supposer que les victimes de violations font la même expérience de ces violations (Bond, 2003 : 80). Il en résulte une exclusion des voix marginalisées. Si le droit international a été construit majoritairement par des hommes, le droit de la personne, lorsqu'il est édifié par des femmes, reflète dès lors la vision des femmes qui sont privilégiées conforment aux modèles masculins[7].

De ce fait, pour Bond (2003), Charlesworth (2013), Masson (2005), Dalton (2013) et Tastsoglou et Abraham (2016), l'acte d'attribuer un sexe à l'État ne peut se faire qu'en prenant en compte les principes de l'intersectionnalité. Ce concept est défini par la prise en compte des dynamiques culturelles, sociales, politiques et économiques à l'intersection des rapports de sexes, de genre et de classes des réalités sociales des femmes et des hommes. Les rapports sociaux intersectionnels de race, de classe et de genre sont appréhendés comme « multiples », « inséparables » et « interactifs » (Bilge, 2009 : 71) évitant les postures essentialistes (Abraham et Tastsoglou, 2016 : 522). Ce concept permet de s'intéresser non seulement à l'expérience des femmes, mais aussi

[7] Bond décrit les juristes créant les instruments internationaux comme étant « white, upper-middle class, heterosexual, able-bodied women » (Bond, 2003 : 107).

de problématiser les processus sociohistoriques propres à chacune (Masson, 2005 : 395). En somme, l'idée des multiples formes d'oppressions :

> [...] oriente la réflexion sur l'enchevêtrement des relations d'oppression basées sur le genre, la race et la classe ; la seconde sur la spécificité historique et culturelle de ces relations de pouvoir. Le genre n'existe donc pas comme une catégorie ontologique indépendante des relations de classe ou des relations qui constituent les relations de classe ou des relations discursives et matérielles qui reproduisent des dynamiques de pouvoir néocoloniales. La connaissance de ces relations ne repose pas sur l'analyse de structures abstraites, mais sur l'étude spécifique de leur développement sociohistorique (Masson, 2005 : 395-396).

La position intersectionnelle dans laquelle les travailleuses sont insérées est donc essentielle dans la différentiation de la protection cristallisée dans le droit international et le droit national. La création du droit étant toujours rattachée à des contextes sociaux et historiques précis qui en délimitent sa portée, le concept d'intersectionnalité est mobilisé dans notre étude. En ce sens,

> [a]u lieu de penser que chaque ensemble repose sur une base unique (économique pour les rapports de classe, discursive/culturelle pour les rapports de genre, etc.), il faut envisager ces ontologies spécifiques de façon plus profonde, incluant dans chacun des systèmes (de classe, de genre et d'ethnicité) la totalité des domaines institutionnalisés (l'économique, le politique et la société civile) (Bilge, 2009 : 83).

Dans cette optique, l'intersectionnalité est une « analyse du pouvoir » (Bilge : 2015 : 15). De plus, il faut intégrer ce que Hill Collins (1990) nomme la « matrice des oppressions » comme étant une « condition d'appréhension de la dynamique réelle de l'ensemble et de chacun des systèmes d'oppression » (Galerand, 2015 : 180).

À la lumière de ce qui précède, le concept de l'intersectionnalité sera utilisé dans l'analyse des conditions d'oppressions dans les *maquiladoras*. Si les diverses analyses reliant le genre et l'économie politique mobilisent celui-ci dans un contexte de compréhension de la globalisation et de ses effets d'oppressions, nous tenterons plutôt de démontrer comment les normes internationales et nationales font fi de

l'enchevêtrement de la race, du sexe et de la classe, ce qui les rend inefficaces dans la pratique.

2.2 Méthodologie

Comme abordé dans l'introduction, ce mémoire se fonde sur l'idée véhiculée par le féminisme juridique radical selon laquelle le droit ne peut pas être universel et qu'il reproduit des stéréotypes de genre. Notre méthode consiste alors à relever les biais normatifs des conventions, des déclarations et des lois, afin d'analyser comment chacune d'elles reproduit le genre. Nous soutenons que si le droit participe à la construction du genre, les stéréotypes de genre véhiculés par l'OIT sont différents que ceux construits par l'État, particulièrement en ce qui concerne les travailleuses des *maquiladoras*.

La majorité des autrices et auteurs de la littérature mobilisée précédemment se concentre principalement sur les dimensions macros des discriminations systémiques, accordant les « fautes » à « l'État mexicain » ou au néolibéralisme, amenant la réflexion vers des causes macros. À contre-pied de cette littérature, il nous semble que mener deux types d'analyses — au niveau international et national — permet une compréhension plus large et moins statique du phénomène.

Pour rappel, notre question de recherche à saisir comment les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement, particulièrement en ce qui concerne les questions de maternité. Pour y répondre, et tel que suggéré par Engle Merry (2006) et Jaramillo (2015), ce mémoire s'intéresse à la « question de la production du pouvoir par l'intermédiaire du genre et de l'identité » (Jaramillo, 2015 : 205). Le contenu des lois est donc analysé dans leurs ancrages socio-économiques et leur contexte. Toutefois, nous ne tenterons pas de faire la genèse des acteur-es influençant la construction du droit. Si la méthodologie employée s'inspire de la sociologie du droit « avec le droit », au sens où le contexte socio-politique mexicain est indispensable dans

la compréhension du phénomène, il ne s'agit pas de l'objet d'étude de ce mémoire. Aussi, puisque nous prenons l'existence des transferts de droit comme un postulat, ceux-ci ne sont pas questionnés. L'analyse se concentre sur les deux corpus de droit – l'OIT et le droit mexicain – comme deux discours construisant des stéréotypes de genre différent.

Les concepts sont opérationnalisés par l'analyse qualitative — l'analyse de contenu — plus précisément de nos données juridiques. Tel que décrit par Ghiglione (1989), il s'agit d'une démarche de codification établie par un corpus préalablement choisi. L'analyse de contenu, tel que décrit par Ghiglione (1989), Weber (1985) et Paillé (1994) peut se comprendre comment étant « d'ordinaire effectuée par la voie du comptage et de la comparaison de mots ou de propositions déjà établies comme significatives avant même que l'analyse définitive soit menée » (Paillé, 1994 : 151). Cette méthode est opportune puisqu'il s'agit de relever les stéréotypes de genre inscrit dans un corpus préalablement choisi. Les « données » analysées sont les suivantes dans le cas de l'OIT : la *Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du Travail* (1998), la *convention #111 concernant la discrimination (emploi et profession)* (1958) ainsi la *convention #183 sur la protection de la maternité* (2000). Ces conventions ont été choisies en raison de leur importance et leur pertinence quant à notre objet de recherche. La déclaration de l'OIT rend obligatoire certains concepts, dont l'anti-discrimination, contenue dans la convention #111. Le principe de non-discrimination sous-entend la protection de la maternité. Il s'agit de l'échantillonnage le plus récent de l'OIT sur la non-discrimination de la maternité et par conséquent, ce corpus législatif est essentiel à notre analyse.

Concernant le Mexique, nous analysons la *Loi fédérale sur le travail et la sécurité sociale* (*Ley Federal del Trabajo*, 1970, réformé en 2012), l'article 123 de la *Constitution mexicaine* (1917) ainsi que les lois suivantes : la *Ley federal para prevenir*

y eliminar la discriminación[8] (2003, réformé en 2017) et la *Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*[9] (2018). Bien que cet échantillon ne représente pas l'entièreté des lois et décrets portant sur le travail au Mexique, il est centré principalement sur le droit des travailleuses, ainsi que sur le respect du droit et de la protection de la maternité. Plutôt que d'analyser l'entièreté du *Code du travail* mexicain, l'analyse des deux lois fédérales ainsi que les lois visant la protection des travailleuses est privilégiée. L'article 123 de la *Constitution* ainsi que la *Loi fédérale sur le travail et sur la sécurité sociale* ont été choisis puisqu'ils sont au sommet de la hiérarchie des normes mexicaines. Dans le cas des deux autres lois, elles représentent, sans être centrées sur le droit du travail, deux instruments puissants de défenses des droits des femmes. Dans ce contexte, elles sont essentielles pour la protection contre la discrimination fondée sur la grossesse au sein des *maquiladoras*.

Les données primaires sont analysées à l'aide de la littérature secondaire, surtout académique, afin d'ancrer l'analyse juridique dans son contexte socio-économique. Ces sources secondaires contextualisent historiquement, politiquement et socialement les sources primaires. Deux temps structurent l'analyse. D'abord, les données et des observations sur celles-ci ont été compilées afin d'en générer une catégorisation. Celle-ci est effectuée selon une classification linguistique : par exemple, l'emploi du mot mère, mères, femme, femmes, protection et vulnérabilité ainsi que selon l'utilisation de thèmes et leur récurrence. Notre catégorisation s'effectue aussi selon un biais de genre (ou non) en se demandant quels sont les stéréotypes de genre véhiculés par les lois. Il s'agit d'une démarche à la fois empirique et interprétative puisque les mots sont analysés par rapport au sens de la phrase dans lesquels ils se trouvent. Ensuite, les sources secondaires soutiennent l'analyse afin de passer d'une recherche descriptive à

[8] Traduction (libre) : la loi fédérale visant à prévenir et à éliminer la discrimination.
[9] Traduction (libre) : la loi générale sur l'accès des femmes à une vie sans violence.

une recherche analytique en amenant un facteur explicatif. Ces explications permettent de confirmer (ou réfuter) notre hypothèse.

Après avoir composé l'échantillon juridique, il s'agit de réaliser l'analyse selon une méthode hypothético-déductive. L'analyse du corpus entend mettre en évidence l'écart entre les normes prescrites par l'OIT et celles du Mexique afin d'expliquer la non-protection des travailleuses au sein des *maquiladoras*. Il ne s'agit pas d'expliquer le phénomène des discriminations par une relation de cause à effet, mais plutôt de comprendre ces discriminations sous l'angle juridique par une analyse comparée du droit international et de la législation nationale. Nous comparons la conception du genre dans notre corpus d'analyse afin d'expliquer comment le sexage de l'État entraîne des stéréotypes de genre qui ne permettent pas une protection adéquate de la maternité. La conception genrée du droit est étudiée dans l'édification des normes de protection de la maternité au sein des *maquiladoras* par le biais d'une catégorisation de ses instruments et des valeurs véhiculées au sein de ces mêmes normes.

Il ne suffit donc pas d'établir qu'il existe des discriminations à l'égard des travailleuses des *maquiladoras* ; encore faut-il comprendre comment celles-ci persistent malgré l'établissement de normes internationales et nationales ayant pour objet de les protéger. Pour ce faire, une analyse de contenu qualitative sera effectuée.

À la lumière de la littérature, ce mémoire cherche à observer quels types de catégories juridiques sont construites par les législateurs internationaux et nationaux, et si elles diffèrent entre elles. La dynamique est ancrée dans une logique de comparaison entre les différentes normes afin de montrer pourquoi elles ne sont pas appliquées dans les *maquiladoras*, par leurs catégories biaisées fondées sur des stéréotypes différents.

Pour ce faire, une analyse comparée de ces deux ensembles est effectuée afin de dégager les différences et les similitudes de leurs stéréotypes de genre. Comme il a été mentionné, l'analyse se fait selon un cadre théorique féministe juridique. De ce fait,

l'analyse est effectuée selon une technique empirique propre aux approches féministes, soit que l'observation d'une réalité — c'est-à-dire la création de stéréotypes, peut être réalisée (McHugh, 2014 : 140). Nous prenons la posture de McHugh, Koeske et Frieze (1986) soutenant que le contexte de création est tout aussi important dans l'observation. Il faut, dans cette optique, observer non seulement les stéréotypes dans le contenu, mais recentrer l'analyse dans l'origine du système juridique. Dans une analyse de discours, il faut s'intéresser explicitement au contexte sociopolitique qui crée des discours particuliers et décourage les autres constructions et pratiques linguistiques (McHugh, 2014 : 151) afin de comprendre la création de discours et des normes dominants. Il sera question d'effectuer deux analyses distinctes, soit une analyse du corpus de l'OIT et une autre sur le corpus national pour ensuite, dans un dernier temps, les comparer afin de mettre en évidence les divergences entre les stéréotypes de genre.

2.3 Rupture épistémologique

Comme toute connaissance ne peut être objective puisque celle-ci se situe dans une vision du monde, il me semble important de me situer par rapport à mon objet de recherche. Il faut, comme le soutient Spivak (1990 : 228) *inverser, déplacer et saisir l'appareil de codage de valeur* et mettre en lumière les différentes rapports sociaux constituant ma recherche.

Je prends comme posture que le droit provient de la bicatégorisation sexuée, où le sexe masculin est le référent. J'émets également comme postulat que la sphère juridique, loin d'être un objet en amont de la société, véhicule des motivations politiques. Je rejette également toute forme de neutralité juridique. Ce faisant, ma posture est celle d'une recherche indirecte, biaisée par un parcours académique en faveur d'un ordre juridique pluraliste plutôt qu'uniformisé. Ainsi, en ayant comme parcours un champ d'étude bidisciplinaire en sciences sociales et en sciences juridiques, ma position découle d'un enseignement orienté par une vision marxisante des relations internationales, proposant souvent un discours critique envers l'idéologie néolibérale.

Mon analyse ne peut donc pas être objective puisqu'elle se fonde sur une conception du monde enracinée qui n'est pas objective ; elle est située et intériorisée.

Dans le sous-chapitre portant sur mon cadre théorique, j'ai mentionné l'importance de l'approche intersectionnelle pour mon objet de recherche. En permettant de démontrer une continuité entre les rapports de sexe, de classe et de race, ce concept reste indissociable de mon analyse. Néanmoins, je défends la posture de Bilge (2015), quant à « la relation ambiguë du féminisme académique à l'intersectionnalité » (Bilge, 2015 : 9). Ce que Bilge nomme le *blanchiment de l'intersectionnalité* est crucial pour moi, en tant que chercheure *blanche*, *universitaire*, *d'une classe privilégiée*. Soucieuse de mes privilèges et de ma position, la question du blanchiment de l'intersectionnalité est sans doute l'un des biais les plus présents de ma recherche. Je pense toutefois qu'une fois ce biais explicité, il est tout de même possible de produire des connaissances. Néanmoins, en travaillant sur un sujet issu d'expériences de femmes racisées du Mexique dans un contexte de création de connaissances universitaires, il est important de prendre en considération la question du blanchiment de l'intersectionnalité qui « s'éclaire en partie en prêtant attention aux pratiques de citations, de recadrages et de recalibrages généalogiques et thématiques, dans la canonisation de certains auteurs ou auteures et textes et l'oubli des autres » (Bilge, 2015 : 25).

J'ai choisi de contextualiser mon objet de recherche à partir d'écrits académiques, principalement des autrices latino-américaines, plus précisément mexicaines, afin d'atténuer la violence symbolique, malgré que certaines de ces sources peuvent être datées.

Finalement, pour juger de l'entièreté de l'écart entre les normes internationales et nationales, il faudrait inscrire ma recherche sur les trois échelles directes du terrain : le pays ou l'institution émettrice, le pays récepteur et les individus (autant récepteur qu'émetteur) — ce que ma position indirecte ne me permet pas. Ne travaillant qu'avec

des textes de loi à distance, je n'effectue pas de recherches ethnographiques. Cela rend impossible une analyse plus étendue des causes de la discrimination systémique fondée sur la maternité tout comme de l'étude des mécanismes des transferts de droits.

Finalement, même si mon mémoire se veut critique envers le droit, et particulièrement entre les différences entre le droit national et international dans la création de stéréotypes, il ne s'agit pas de dénoncer le droit dans sa totalité, mais bien d'en étudier un seul aspect, à savoir la reproduction genrée des normes portant sur la maternité. Aussi, si je tente de démontrer que le droit international est empreint d'universalisme ethnocentré, il existe bien souvent une coexistence du droit local et du droit importé, donnant lieu à des phénomènes complexes d'hybridation juridique. Les transferts de droit et leur transposition en droit interne ont créé autant d'exclusions que d'inclusion dépendamment des populations ciblées. Bien que cela ne sera pas abordé, je ne prends pas position à savoir si l'implantions de normes internationales dans des contextes locaux fonctionne (ou non) ou si ceux-ci sont exempts de reproduction de pouvoirs. Si je dénonce l'universalité du droit, je le fais dans une optique de reproduction de stéréotype de genre.

CHAPITRE 2

CAS D'ANALYSE

Les transferts de droits, c'est-à-dire l'importation de normes et d'institutions juridiques créée dans un contexte géographique différent (Gaudemet, 2000 : 91), sont promus par les Organisations internationales (dont l'OIT et la Banque Mondiale). Ces transferts apparaissent comme une nouvelle manière de pallier aux problèmes découlant d'un manque de capacité des États[1] et ils interviennent dans une optique de standardisation des systèmes juridiques afin de créer des normes internationales en matière de protection des droits de la personne, d'économie et de justice sociale (Delpeuch, 2006 : 121). Comme mentionné dans l'introduction, nous nous intéresserons non pas à l'élaboration de ces transferts, mais plutôt à l'écart entre les normes sur la protection de la maternité de l'OIT et celles contenues dans la législation nationale mexicaine concernant les travailleuses des *maquiladoras*. Nous tenterons également de dégager les raisons de la résistance de la part du Mexique à établir une législation interne en accord avec les normes sur la protection de la maternité créée et promulguée par l'OIT dans les *maquiladoras*.

Nous cherchons en effet à observer si les législateurs internationaux et nationaux construisent des catégories juridiques différentes. La dynamique est donc ancrée dans une logique de comparer les différentes normes afin de montrer pourquoi les normes de l'OIT sont inapplicables au Mexique. L'explication nous semble se trouver dans la construction par le droit de catégories juridiques de genre différentes et donc de stéréotypes de genre différents.

---

[1] Selon le rapport de 1997 de la Banque Mondiale, *L'État dans un monde en mutation*, la capacité des États se définit comme étant l'écart croissant entre les demandes adressées à l'État et sa capacité d'y répondre (Campbell, 1997 : 193).

Nous procèderons à cette analyse en trois temps. D'abord, nous analyserons le corpus législatif de l'OIT, démontrant les stéréotypes de genre à travers l'analyse des conventions et le contexte sociopolitique de la création des normes. Ensuite, nous procédons de la même façon pour le Mexique, en incorporant son contexte à l'analyse de ses lois. Finalement, les résultats de l'analyse du corpus de l'OIT et du Mexique sont comparés afin de démontrer que le droit international et le droit national créent et reproduisent des stéréotypes de genre différents. Nous développerons notre argumentaire dans les prochaines sections à partir des unités d'analyses retenues.

3.1 L'organisation internationale du travail

L'historique de l'OIT présenté dans ce sous-chapitre permet d'ancrer les conventions dans le contexte spécifique de la création de l'organisation. Comme nous le verrons, les valeurs avancées par l'OIT reflètent celles des instruments internationaux adoptés dans les années de l'après-guerre. Les questions soulevées relèvent à la fois d'une période et d'un lieu historiquement situés.

3.1.1 Histoire de l'OIT

L'OIT a été créée sous l'égide des articles 387 à 427 du Traité de Versailles en 1919 qui met fin à la Première Guerre mondiale. Elle a pour principale thématique la justice sociale. La Constitution de l'OIT, élaborée entre janvier et avril 1919, forme le texte fondateur de l'organisation, d'où découle l'ensemble des normes adoptées par l'organisation (Beaudonnet, 2009). Étant liée d'abord à la Conférence de la Paix à Paris puis à Versailles, la rencontre dans la Commission de la législation internationale du Travail réunissait neuf États (États-Unis, France, Italie, Belgique, Cuba, Tchécoslovaquie, Japon, Pologne et Royaume-Uni)[2].

---

[2] Origine et histoire. Dans l'Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm.

Si l'OIT reste associée aux droits et aux questions de « travail », celle-ci aborde un spectre beaucoup plus large de droits, basé sur le principe de justice sociale : parmi les six conventions promulguées lors de la Conférence de 1919, deux d'entre elles portaient sur la réglementation du travail des enfants et la protection des travailleuses (Waught, 1982 : 186). Également, l'OIT, par sa constitution, intègre les principes et valeurs de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, fondée en 1901 à Bâle[3].

L'ajout de la *Déclaration de Philadelphie*, en 1946, au texte constitutionnel a permis l'avancement du droit de la sécurité sociale. La *Déclaration* a joué un rôle de premier plan dans la possible reconnaissance de ce droit en tant que droit à part entière. Entre autres, la *Déclaration* stipule que « [l] e travail n'est pas une marchandise »[4], que « [l] a pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous »[5] et que « [t] ous les êtres humains [...] ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales »[6]. De ce fait, « [l] a lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation, et par un effort international continu et concerté »[7], en prônant « l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets »[8]. Visant à redéfinir les buts et les objectifs de l'OIT, cette déclaration axée sur la dignité humaine insiste sur l'importance et l'indissociabilité des questions économiques et sociales au sein des enjeux

---

[3] *Idem.*
[4] *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)*, 10 mai 1944, 26e session, article 1 a). En ligne. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration, article 1 (a).
[5] *Ibid.*, article 1 (b).
[6] *Ibid.*, article 1 (c).
[7] *Ibid.*, article 1 (d).
[8] *Ibid.*, article 1 (e).

internationaux. En ce sens, en plus des principes précédemment mentionnés, elle a permis d'établir un lien considérable entre la dignité humaine et la protection sociale.

L'OIT fonctionne en tripartisme, c'est-à-dire que ses politiques, ses normes et ses programmes sont conjointement élaborés par des représentants des employeur-es, des travailleur-es et des gouvernements[9]. L'action se base sur la coopération en vue de « favoriser le progrès économique et social[10] » et prend la forme de consultations, de négociations et d'échange d'informations. Si à l'origine l'OIT comportait 29 membres originaires en 1919[11], elle en compte désormais 187[12].

a. Nature des droits

Adoptée en 1998, la *Déclaration relative aux principes des droits fondamentaux au travail* classifie des principes de droits, en quatre catégories. Ces catégories contiennent : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession[13].

---

[9] Dialogue et tripartisme social. Dans Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm.

[10] *Idem.*

[11] « La liste des « Membres originaires » comprenait les 29 États qui étaient signataires du Traité de Versailles et qui, en le ratifiant, devinrent aussitôt Membres à la fois de la SDN et de l'OIT. Le titre de « Membre originaire » de l'OIT fut en outre accordé également à 13 autres États invités à adhérer au Pacte de la SDN. La liste de ces 42 États figure en appendice à la présente annexe ». Annexe de l'organisation internationale du travail, réunion des membres et du groupe de travail sur la structure. Récupéré le 07 mars 2019de : http://www.ilo.org/legacy/french/lib/century/.

[12] En date de mars 2019.

[13] « Les huit conventions fondamentales pertinentes peuvent être regroupées en quatre catégories distinctes : la première catégorie regroupe la Convention (no 29) sur le travail forcé, 1930, et la Convention (no 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ; la deuxième regroupe la Convention (no 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la Convention (no 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ; la troisième, la Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la Convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ; alors que la quatrième et dernière catégorie recoupe la Convention (no 138) sur l'âge minimum,

Ainsi, les États membres de l'Organisation, par leur simple appartenance à l'OIT, ont l'obligation non seulement de respecter, mais également de réaliser et promouvoir les principes concernant ces droits fondamentaux (Duplessis, 2004 : 52-53). L'OIT a donc défini une série de conventions « fondamentales » (nommés également *CLS*[14]). Cela permet en outre de promouvoir la justice sociale comme étant une affaire collective et non pas propre aux États individuellement (Kulke, 2004). L'OIT définit ces droits comme fondamentaux car ils sont des conditions préalables à l'exercice d'autres droits du travail. L'organisation encourage leur ratification et leur mise en œuvre par les États membres afin de centrer les discussions sur le droit du travail dans les forums internationaux sur ceux-ci (Anner et Caraway, 2010 : 154). Ces conventions allient droits collectifs et individuels et les établit comme interdépendants et indivisibles (Whelan et Donelly, 2007 : 942). L'établissement de cette série de droits fondamentaux renforce une idée universelle de non-discrimination.

b. Fonctionnement

L'OIT repose sur deux instruments : les conventions et les recommandations. Concernant les conventions, il s'agit de déclarations entre deux ou plusieurs États prenant force obligatoires lors de la ratification. Les États ayant ratifié celles-ci sont liés juridiquement par le contenu et, selon l'article 19 (5) de la Constitution,

> chacun des Membres s'engage à soumettre, dans le délai d'un an à partir de la clôture de la session de la Conférence (où, si par suite de circonstances exceptionnelles, il est impossible de procéder dans un délai d'un an, dès qu'il sera possible, mais jamais plus de dix-huit mois après la clôture de la session de la Conférence), la convention à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.

1973, et la Convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 » (Duplessis, 2004 : 53).

[14] CLS veut dire *Core Labor Standard.*

L'obligation de soumission en découlant traduit une volonté d'efficacité spécifique à l'OIT (Beaudonnet, 2004). En ce qui concerne les recommandations, celles-ci ne comportent pas de caractères contraignants ; leur finalité n'est pas d'obliger les États membres à respecter le contenu, mais plutôt de leur proposer des lignes directrices dans la régulation des relations de travail et dans la mise en œuvre de leurs politiques sociales (Beaudonnet, 2004). Par contre, la Constitution de l'OIT (article 19, paragraphe 6 [a]) lie les États par la même obligation « en vue de lui faire porter effet sous forme de loi nationale ou autrement ».

Les déclarations, les résolutions et les recueils de directives pratiques sont également des instruments pratiques mis de l'avant par l'OIT dans le but d'aider à l'application des principes et conventions.

c. Organes de contrôle

L'OIT comporte dans sa structure trois organes principaux ayant tous un fonctionnement tripartite. Tout d'abord, la Conférence internationale du Travail se tient chaque année en juin à Genève et a pour but de déterminer « les normes internationales du travail et les grandes orientations de l'OIT [...] cette Conférence annuelle est aussi un forum de discussion pour les principales questions de travail et de problèmes sociaux[15] ». La Conférence vise aussi de faire le suivi des conventions et des recommandations au niveau national et d'examiner les rapports, sur une période de quatre ans, concernant les quatre droits fondamentaux[16].

Ensuite, le Conseil d'administration se rencontre trois fois par an à Genève et constitue l'organe exécutif de l'OIT. Ses décisions sont soumises à la Conférence pour être

---

[15] Le fonctionnement de l'OIT. Dans l'Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--fr/index.htm.

[16] À propos de la CIT. Dans l'Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--fr/index.htm.

adoptées[17]. Enfin, le bureau international du Travail (BIT) est le secrétariat et « sert de quartier général à l'ensemble des activités de l'Organisation qu'il met en œuvre sous le contrôle du Conseil d'administration et sous l'autorité du Directeur général[18] ».

3.1.2. Analyse des normes de l'OIT

Comme abordé dans notre chapitre sur la méthodologie, nous utilisons une méthode d'analyse qualitative du contenu des lois. Nous avons retenu comme unités d'analyse la *Déclaration relative aux droits fondamentaux du travail* (1998) ainsi que les conventions suivantes : la *convention (# 111) concernant la discrimination (emploi et profession*, 1958) ainsi que la *convention (# 183) sur la protection de la maternité* (2000). Si notre analyse se concentre spécifiquement sur la construction du genre par l'OIT, nous avons choisi d'inclure dans notre corpus la *Déclaration de 1998*. Bien que n'ayant pas de spécificité relative au genre, elle demeure essentielle à la compréhension du système normatif de l'organisation puisqu'elle crée une hiérarchie universalisante des droits humains. Elle rend obligatoire, pour les États membres de l'OIT, le caractère de certains droits, dont la non-discrimination.

Les conventions #111 et #183 véhiculent la promotion de l'égalité de chances entre hommes et femmes. Nous avons choisi ces conventions en raison de l'accent mis sur les travailleuses, phénomène assez rare dans les conventions de l'OIT compte tenu de leur caractère « neutre » où le masculin l'emporte dans la typologie. Notre question de recherche portant sur les discriminations systémiques sur la maternité au sein des *maquiladoras*, ces conventions deviennent essentielles dans la compréhension de notre enjeu. Comment ces discriminations demeurent présentes malgré l'établissement de normes internationales et nationales de protection ?

---

[17] Le fonctionnement de l'OIT. Dans l'Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--fr/index.htm.
[18] *Idem.*

Notre littérature secondaire attachée à nos données nous permet de mettre de l'avant l'indissociabilité de l'ancrage socio-économique du contexte juridique dans l'analyse. Elle permet aussi de souligner certains concepts essentiels à la compréhension d'une analyse féministe du droit.

3.1.2.1. La *Déclaration relative aux droits fondamentaux du travail* (1998)

Dans son préambule, la *Déclaration relative aux droits fondamentaux* déclare qu'

> Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable [...] Attendu que la croissance économique est essentielle, mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques [...] Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain.

La globalisation, la fin de la guerre froide, l'ouverture des marchés et la révolution des technologies de l'information ont amené un débat au sein de l'OIT sur la création de nouvelles normes fondamentales du travail[19]. De ce fait, les prescriptions de l'OIT et leur élaboration proviennent d'un contexte géographique et d'une période donnée.

En ce qui concerne la *Déclaration de 1998*, nous concentrerons notre analyse autour de deux concepts, soit celui de la justice sociale ainsi que celui du caractère obligatoire. Si le préambule souligne que le mot justice est lié à celui d'institutions économiques, les concepts juridiques portés par l'organisation se réfèrent à une vision européenne du droit. De même, le caractère à la fois obligatoire, dans un contexte de *soft law*, réaffirme cette vision puisque l'OIT émet comme postulat que les ressources et les enjeux liés à

---

[19] *Contexte*. Dans l'Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/background/lang--fr/index.htm.

l'organisation politique du travail permettent uniformément une mise en œuvre de ces droits.

a. Le concept de justice sociale

La justice sociale réfère à l'idée selon laquelle la justice se fonde sur l'égalité des droits pour tous et toutes ainsi que la possibilité de bénéficier, sans discrimination, de progrès économique et social (Dubuy, 2014 : 118). Elle se base sur une vision collective et non pas propre aux États individuellement (Kulke, 2004). Pourtant, le droit étant généralement positif, ce sont souvent les États qui occupent le premier rang des acteurs sur la scène internationale, tout en étant les créateurs uniques des normes en droit international (Duplessis, 2004 : 56). Les accords et normes étant créés par les pays membres, les obligations des États deviennent dès lors sous-jacentes à leurs pratiques (Duplessis, 2004 : 56).

Le préambule de la *Déclaration* renforce cette idée. Les États les mieux représentés lors de l'édification de nouvelles normes construisent celles-ci à leur manière, confondant l'expéditeur du destinataire. La justice sociale tel que prescrite par l'OIT relève d'une mise à niveaux pour les États en voie de développement afin de calquer le modèle dominant (Bhupinder, 2004). Cette instrumentalisation de certains concepts, exposée comme universaux, ne remet pas en cause le lien colonial exposé derrière cette idée d'universalité de droit (Gallié, 2008 : 34). La discrimination de la Communauté internationale rappelle le discours ethnocentrique ; la justice sociale est déterminée en fonction de ce qui est commun et qui rend les États tous semblables (Médevielle, 2008 : 76).

De même, la *Déclaration relative aux droits fondamentaux du travail* contient une force symbolique. Selon Duplessis, celle-ci s'inscrit dans la tradition des textes dédiés aux droits humains. L'année de son adoption, 1998, n'est pas anodine ; il s'agit du cinquantième anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*

(DHUH) qui symbolise le premier instrument de ce type depuis la fin du monde bipolaire (Duplessis, 2004 : 58-59). La *Déclaration* reste donc liée par la forme et le contenu à la DHUH et « constitue un engagement renouvelé envers les mécanismes des droits de l'Homme et leur pertinence actuelle pour réglementer les conduites des États souverains sur leur propre territoire » (Duplessis, 2004 : 58-59).

b. La *soft law* et le paradoxe de l'obligation

La *Déclaration de 1998* déclare que,

> l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir : (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; (c) l'abolition effective du travail des enfants (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En rendant obligatoire la mise en œuvre de la *Déclaration* aux États membres, par leur simple appartenance à l'OIT, ces droits deviennent par définition obligatoirement applicables, peu importe la situation nationale, ou les obstacles empiriques tels que les ressources budgétaires de chaque État (Duplessis, 2004 : 59). D'un côté, l'idée d'un traitement spécial et différencié[20] selon les États est exclue. De l'autre côté, la mise en place de ces conventions fondamentales demeure difficile à exécuter. En effet, comme le constatent Blanton et Peksen (2015), le droit international du travail reste perçu

[20] « L'exigence la plus ancienne des pays en développement est que soit traduit dans les normes juridiques le fait même de l'inégalité de développement. Cette exigence a évidemment entraîné l'émergence en tant que concept juridique de catégories particulières d'États. C'est ainsi que dans la catégorie des pays en développement, on a distingué les pays les moins avancés (PMA), les pays insulaires et ceux du littoral, les pays les plus gravement touchés par la crise et, une dernière trouvaille depuis 1996, les pays pauvres très endettés (PPTE). En tout cas, la tentative menée par le Tiers-Monde depuis plus de vingt ans est d'arriver à faire accepter un corps de règles spécifiques aux relations économiques entre États appartenant à des groupes différents ainsi qu'aux relations entre États issus d'un même groupe » (Roch Gnahoui, 2003 : 374). Cette idée de différenciation des États moins développés a permis de créer, en droit international, le concept de traitement spécial et différencié.

comme étant plus difficilement applicable (ou de force exécutoire moindre) en raison du coût élevé en ressources afin d'implanter et renforcer les normes.

Le concept de la responsabilité commune, mais différenciée tire ses origines du droit du commerce. Appeler « traitement spécial et différencié » (TSD), celui-ci provient de la *Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement* (CNUCED) tenue lors de sa première réunion à Genève en 1964 (Côté, 2010 : 118). La *Déclaration de Doha* en 2001 déclare que « toutes les dispositions relatives au traitement spécial et différencié seront réexaminées en vue de les renforcer et de les rendre plus précises, plus effectives et plus opérationnelles » (OMC, 2001).

Parallèlement, une pratique similaire s'est développée en droit international de l'environnement sous les « responsabilités communes, mais différenciées » dans l'*Accord de Copenhague* (2009). Nous utilisons ce concept dans notre étude puisqu'il fait partie intégralement du système juridique international et qu'il revient constamment dans les accords et les textes économiques (Roch Gnahoui, 2003 : 380). Nous soutenons donc que ce principe, cristallisé en droit international du commerce et de l'environnement est un principe lié au développement et donc, s'étend à l'OIT.

Bien que l'OIT déclare, dans l'article 3 de la *Déclaration de 1998*, qu'elle

> Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts.

Il n'en demeure pas moins que les besoins restent ceux exprimés par l'Organisation et correspondent à une vision ethnocentrique du droit[21]. De même, l'article 3 (c) stipule qu'« en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social », le développement économique et social demeure lié de près aux normes de la communauté internationale. Cette idée de développement entraîne aussi une uniformisation des normes juridiques internationales qui amène le droit international du travail à évoluer dans le contexte de la mondialisation et y reste donc liée. Les régulations créées par l'OIT reflètent la « position hégémonique de l'Occident » et les conventions fondamentales se centrent principalement autour de standards précis[22] (Elias, 2003 : 287). Ces standards se traduisent par les conventions fondamentales et ciblent des politiques qui se conforment à « une approche économiciste où le revenu monétaire définit le travail » (Absi, 2010 : 11).

Qui plus est, comme le font remarquer Thouvenin et Trebilcock (2013), s'il est vrai que tous les États participent au développement de l'élaboration des normes internationales du travail, il est également vrai que les États en développement envoient des délégations moins nombreuses et ont moins de moyens matériels pour rendre effectives les recommandations.

En somme, le système légal de l'OIT, en tentant d'homogénéiser la pratique associée à la justice sociale et plus largement, aux droits humains, applique un principe d'universalité afin de rendre toute situation uniforme. Comme le soutient Engle Mary (2006), les normes et interventions ne sont pas adaptées à des situations politiques et

---

[21] Nous reprenons ici l'idée des courants critiques de la sociologie du droit. Comme Lochak (2005), nous stipulons que les besoins exprimés par l'OIT proviennent d'une mondialisation du droit où, dans ce contexte, les mécanismes reflètent un ordre poussant les États les moins influant à se doter du modèle juridique des plus puissants.

[22] Par exemple, Elias démontre comment les conventions internationales réduisent certains droits fondamentaux, comme le droit à un revenu décent. Pour l'autrice, l'OIT travaille davantage à créer des assistances techniques qu'à renforcer des approches centrées sur les droits humains, ces derniers étant marginalisés (Elias, 2003 : 288).

sociales spécifiques, en raison des perceptions locales différentes de ce qu'est, par exemple, la justice sociale. De façon générale, les normes juridiques sont formulées de manière universelle et neutre alors qu'elles représentent un individu correspondant à la norme dominante : homme, hétérosexuel et blanc, sans handicaps physique ou mental. L'individu normalisé que décrit l'OIT s'apparente au pouvoir des hommes sur les femmes, en raison de sa capacité de présenter comme universel et neutre ce qui est en réalité un regard masculin sur le monde (Lochak, 2010 : 69). L'établissement des principes et des pratiques uniformes en termes de droits humains amène aussi le contexte local qui est souvent ignoré. Pourtant, les interventions en matière de droits de l'homme s'inscrivent dans une vision particulière de la justice sociale fondée sur un privilège néolibéral de choix plutôt que sur des alternatives qui pourraient être plus communautaires ou centrées sur des conceptions socialistes ou religieuses de la justice (Engle Mary, 2006 : 103). Cela crée un écart dans la pratique et peut amener une résistance de la part des États récalcitrants à ajuster leur droit national à l'OIT.

3.1.2.2. Conventions #111 et #183

Si l'analyse sommaire de la *Déclaration de 1998* montre comment celle-ci se présente comme un modèle universel à suivre pour les États membres de l'OIT, elle fait abstraction des spécificités relatives au genre. Les Conventions #111 et #183 sont analysées à partir d'une perspective de genre afin de démontrer comment elles créent et reproduisent des stéréotypes sur les comportements, perçus comme étant typiquement masculin et féminin. Deux aspects sont démontrés. D'abord, nous démontrerons comment l'OIT élabore ces normes antidiscriminatoires en prenant comme référent les normes masculines. Cela crée non seulement des stéréotypes, mais aussi une protection limitée en soutenant une égalité de traitement formel. Ensuite, nous développerons comment ces stéréotypes reproduisent un mode de pensée libéral associé aux femmes des pays développés. Cela nous permettra de poursuivre notre

analyse sur les normes au Mexique afin de montrer comment le droit crée le genre, et comment la représentation du genre diffère selon les contextes de sa création.

a. C111 — *convention* (# 111) *concernant la discrimination (emploi et profession)*, 1958

Deux articles nous intéressent dans notre analyse des normes juridiques de protection de la maternité au sein de la *convention #111*. À l'article 1.1 (a) et (b), l'OIT définit la discrimination comme étant

> (a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; (b) toute autres distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.

Également, à l'article 1.2 et 1.3, l'OIT appose une distinction précise concernant les qualifications à l'emploi,

> 1 (2) les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. 1 (3) Aux fins de la présente convention, les mots *emploi* et *profession* recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Comme le soutient Karl Nielsen (1994), l'égalité de chances et de traitement a été l'un des objectifs de l'OIT depuis sa création. La ratification de la *convention #111* oblige l'État signataire à poursuivre et mettre en œuvre une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de traitement, tant au niveau public que privé. Cette définition repose sur les bases normatives du droit international. Les normes et les définitions contenues se retrouvent aussi dans les conventions de l'UNESCO (sur la discrimination dans l'éducation), du CERD (Comité sur l'élimination de la discrimination raciale) et

de la CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes). Plus précisément, il faut

> (1) un élément objectif, l'existence d'une distinction, exclusion ou préférence ; (2) un élément subjectif, c'est-à-dire la base sur laquelle la distinction, l'exclusion ou la préférence est faite ; et (3) un élément d'effet dans la mesure où une annulation ou une altération de l'égalité des chances est requise (Karl Nielsen, 1994 : 830).

Aussi, il est important de spécifier que les travaux préparatoires de la convention définissent le travail comme étant une tâche ou une fonction spécifique et définissable, estimant que les dispositions ne font pas référence à un secteur plus large (Karl Nielsen 1996 : 404). Qui plus est, la convention signifie de « donner un traitement similaire à tous les individus selon leurs capacités et leurs mérites, plutôt que d'exclure certaines personnes de ce principe général ou de les traiter différemment sur la base de stéréotypes négatifs et de préjugés » (Karl Nielson, 1996 : 404).

Ce type de raisonnement provient du positivisme juridique, que l'on peut décrire comme étant un type de raisonnement affirmant que seul le droit issu des lois et de la jurisprudence a une valeur juridique. Ce raisonnement juridique prétend être neutre, objectif et en amont de la société (Viala, 2011 : 100). Or, comme le soutient la juriste Charlesworth (2013), les normes édifiées par le droit positif se sont avérées inadéquates dans le cas du « traitement égal ». L'obligation de non-discrimination contenue dans la convention #111 réside dans le fait de placer les femmes dans la même situation que les hommes (Charlesworth, 2013 : 104). Lacey (1998) le formule ainsi : la promesse d'égalité de traitement et de chance fait en sorte que les femmes sont « identiques » aux hommes et l'accès ne fonctionne que si les femmes se soumettent à la structure, qui elle, n'est jamais remise en compte. En d'autres termes, la conception de la non-discrimination telle que décrite par l'OIT répond à des impératifs du système patriarcal, obligeant ainsi les femmes à se conformer au modèle dominant masculin.

S'il est difficile de trouver une illustration concrète et explicite de la norme genrée au sein de la Convention #111, il est possible d'affirmer que celle-ci, par sa proclamation de non-discrimination, ne remet pas en question les rôles sociaux de sexes. Autant sur le plan social qu'économique, de nombreuses différences demeurent entre les hommes et les femmes en tant que groupes sociaux (Loenen, Bolain, 1994 : 47). La non-discrimination tel que prescrit par l'OIT s'élabore selon une perspective masculine. Ainsi, la notion traditionnelle d'égalité reproduit les inégalités puisqu'elle applique la même règle à des individus ou des groupes se trouvant dans des situations particulières, différentes, et uniques. Il existe, dans ce cas, une dépendance de la norme par rapport à l'existence de son comparateur (Hennette-Vauchez et Girard, 2012 : 56).

> Le libellé des « mesures spéciales », bien qu'il fournisse un soutien explicite à certaines initiatives positives, a historiquement renforcé une approche « identique » de la législation antidiscriminatoire. Plutôt que d'être comprises comme une dimension intégrale de l'égalité, les mesures spéciales étaient considérées comme des exceptions justifiables à l'égalité. L'inclusion de l'invalidité comme justification de mesures spéciales lorsque le handicap n'était pas explicitement inclus parmi les motifs de discrimination illicites illustrait cette idée. À l'origine, le libellé des mesures spéciales renforçait ainsi la légitimité incontestée des normes dominantes. En admettant des exceptions à la règle de non-discrimination fondée sur l'égalité de traitement, l'idée d'un traitement spécial a renforcé les stéréotypes et les préjugés concernant l'inégalité « naturelle » des personnes appartenant à des groupes ayant besoin d'un traitement différent (Sheppard, 2012 : 5-6).

Dans ce contexte, il est possible d'affirmer que les normes d'égalité de traitement et de chances de l'OIT, forgées dans la *convention #111* reproduisent le discours dominant du droit, fortement masculin. Comme l'objectif de l'OIT, tout comme le droit international dans son ensemble reste l'application de son contenu et conjointement, sa faisabilité, les contraintes sont homogénéisées au travers des normes dominantes.

La vision du travail est également fortement liée à cette vision dominante. Comme il est mentionné plus haut, le travail doit être définissable et tangible. Cela appose deux biais. D'une part, la discrimination au sein de l'emploi et de la profession demeure un

travail formel, rémunéré et balisé. L'égalité de traitement et de chance demeure dans la sphère publique et évacue les travaux non rémunérés dans la sphère privée. Ainsi, l'acception des droits à l'égalité exclut la question de la répartition du pouvoir dans la société (Gaudreault-Desbiens, 2001 : 97). Comme l'égalité et le concept de non-discrimination sont posés comme essentiels, leur fondement, où l'on place le système normatif masculiniste comme un concept neutre, n'est pas remis en question.

D'autre part, il est également possible de cerner le discours libéral du texte de l'OIT. Le discours contenu au sein de l'OIT est proche des mouvements féministes libéraux en raison de l'idée universaliste et égalitaire. S'il est vrai que cette forme de féminisme prend racine dans les années 1960 (rappelons que la convention #111 a été élaborée en 1958), les éléments de la convention permettent d'affirmer que celle-ci se base sur des stéréotypes de genre construisant un modèle libéral. De ce fait,

> l'idée que les femmes possèdent les mêmes qualités et capacités que les hommes (elles peuvent être militaires, dirigeantes et chefs d'État) implique l'atteinte du standard supposément impartial de « l'homme comme norme ». Cela implique que la norme de certains comportements dits « masculins » n'est pas contestée comme étant elle-même construite et subjective : elle correspond à une structure idéale qu'il s'agit d'atteindre (D'Aoust, 2010 : 345).

De ce fait, la *convention #111* applique une réalité vécue par la classe dominante. L'évacuation de l'intersectionnalité et des multiples formes d'oppression, mais également de la spécificité historique et géographique des relations de pouvoirs, renforce cette idée de libéralisme occidental. Mohanty (1984) affirme qu'il est important non seulement de situer les dynamiques de pouvoirs entre les hommes et les femmes, mais également par les dynamiques d'appartenance citoyenne du Nord et du Sud.

L'idée libérale du texte peut aussi être comprise via l'institutionnalisation de la non-discrimination. Tout comme les féminismes libéraux, l'OIT avance que la discrimination provient de contraintes systémiques, pouvant être rééquilibrée par les

lois édifiées comme « neutres » et « équitables ». L'édification des normes et des lois n'est pas remise en question et l'idée d'universalisme des droits humains est prise pour acquis.

Pour conclure, la convention concernant la discrimination (emploi et profession) appose le principe d'égalité comme étant une norme générale et retranscrite selon un droit négatif ; toute discrimination est prohibée (Kiss, 1986 : 146). S'il est vrai que les préceptes de l'OIT envers la non-discrimination à l'emploi, soit « l'égalité de chance et de traitement », font croire à une égalité substantielle plutôt que formelle, il n'en demeure pas moins que ceux-ci peinent à promouvoir une réelle mise en œuvre. Ainsi, en droit international, l'égalité des chances postule qu'à partir de la garantie d'obligation de moyens, « les individus et les groupes s'efforceront en fonction de leurs mérites de réaliser la meilleure combinaison pour atteindre et parvenir à mettre en œuvre des droits égaux » (Junter et Ressot, 2010 : 66). Cela présuppose que les moyens sont mis en place afin d'accéder à cette égalité et donc, que les hommes et les femmes ont les mêmes chances d'y arriver.

En mettant de l'avant l'égalité des chances, l'OIT met l'accent « sur la connaissance des décalages constatés entre le droit et les faits dans l'espoir de corriger les pratiques qui sont à la source des inégalités » (Laufer, 2003 : 155). Pourtant, il est impossible d'y appliquer des mesures identiques à des individus vivant des situations inégales (Laufer, 2003 : 155). En présumant le traitement égal entre les sexes, cela amène à exclure les problèmes d'inégalités sociales et économiques de l'analyse (Loenen et Bolain, 1994 : 48). Néanmoins, encore une fois, le modèle de référence reste le modèle dominant ; *les hommes*. La différence s'y établit en prenant comme postulat qu'il y a une différence par rapport au modèle dominant et donc, renforce les stéréotypes qui justifient le traitement différent. En d'autres termes, « celles qui nécessitent le plus un traitement égal seront les moins semblables, socialement, à ceux dont la situation détermine les

modèles par rapport auxquels on traite les personnes de manière égale » (Loenen et Bolain, 1994 : 48).

b. C183 — *convention* (# 183) *sur la protection de la maternité*, 2000

Dans son document de travail « maternity protection at work : a key human right to prevent maternal mortality and morbidity », l'OIT stipule que la protection de la maternité demeure une question centrale pour les États membres, et ce, depuis sa création. Au cours de son histoire, l'OIT a adopté trois conventions sur la protection de la maternité ; la *convention #3* (1919), la *convention #103* (1952) et la *convention #183* (2000). Tel que décrit dans ce document de travail, les principales préoccupations ont été de s'assurer que le travail des femmes ne menace pas la santé *de la femme ou de l'enfant* pendant et après la grossesse et que les rôles reproductifs des femmes ne compromettent pas leur sécurité économique et leur sécurité d'emploi[23].

Amorcé lors de la 87e session de la Conférence internationale du Travail (1999) de l'OIT, la révision de la *convention #103* a été édifiée lors de la 88e session (2000) suite aux observations de 84 États (OIT, Rapport IV 2 A, 88e session, 2000). Cette révision survient à la suite d'une série de normes, de rencontres et de conventions en droit international défendant le principe de la protection de la maternité au sein des Nations Unies.

Dès 1979, la CEDAW, dans son préambule et dans son article 11 au sujet du droit des femmes à la non-discrimination, notamment en ce qui concerne la maternité ainsi que dans son article 12 (2), stipule *que les États partis fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés*

[23] Ce rapport tire des informations sur la législation relative à la protection de la maternité de la base de données de l'OIT sur les conditions de travail et d'emploi. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/addisababa/information-resources/instructional-materials/WCMS_388232/lang--en/index.htm

et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Par la suite, l'on retrouve les principes de protection de la maternité dans la *Déclaration et le programme d'action de Beijing* (1995) de la quatrième conférence mondiale sur les femmes. Dans cette *déclaration*, le paragraphe 106 demande aux gouvernements de « Formuler des politiques spécifiques [...] en accordant une attention particulière aux femmes enceintes et aux mères allaitantes » et le paragraphe 181 d'« assurer, au travers de la législation, des mesures d'incitations afin d'encourager les femmes et les hommes à prendre un congé parental [...] et donner aux mères qui travaillent davantage de facilités pour allaiter leur enfant[24] ».

Adoptée le 15 juin 2000 à Genève, la *convention sur la protection de la maternité* se situe dans la lignée des objectifs du millénaire lors du Sommet du Millénaire des Nations Unies, qui s'est déroulé du 6 au 8 septembre de la même année. L'objectif #5, soit l'amélioration de la santé maternelle, peut être vu comme un complément à la convention #183. Si la *convention sur la protection de la maternité* précédente (1952) excluait une grande partie des travailleuses, notamment les travailleuses agricoles, à temps partiel, à domicile, domestiques, occasionnels, sous contrats temporaires et les travailleuses autonomes, la conjoncture internationale des années 1990 a favorisé ce changement. La création de conférences et de sommets soutenant le besoin d'intégrer plus de politiques sociales aux réformes économiques a permis la création d'une série d'instruments juridiques internationaux à cet effet. Le prolongement du congé maternité dans la nouvelle convention, dont la durée est passée de douze à quatorze semaines, constitue une amélioration allant de pair avec les objectifs de la Déclaration du Millénaire.

---

[24] *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, 15 septembre 1995, 16e séance plénière. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf.

Il est important de spécifier quelques terminologies dans les conventions quant à la protection de la maternité. L'article 2 (1) de la *convention #183* étend son champ d'application à toutes les formes de travail, y compris les formes atypiques de travail[25]. Également, le terme de « femmes employées » indique toutes les femmes « dans une relation à l'emploi », peu importe la forme du contrat (oral, écrit, implicite ou explicite), du lieu de travail, du type de travail et du type de rémunération.

En vertu de la *convention #183*, toutes les femmes employées, y compris celles exerçant des formes atypiques de travail, devraient être couvertes durant la grossesse, l'accouchement et les soins pré et postnataux. En particulier, les femmes protégées devraient avoir droit à des prestations de maternité pendant une période minimale de 14 semaines (y compris six semaines de congé obligatoire après l'accouchement) à au moins les deux tiers de leurs gains antérieurs. Les prestations médicales fournies aux femmes protégées doivent inclure les soins prénataux, d'accouchement et postnataux. *La convention # 183* prévoit également le droit à des pauses d'allaitement, sans spécifier une limite d'âge à l'enfant, ainsi que des dispositions relatives à la protection de la santé, à la protection de l'emploi et à la non-discrimination.

Dans son préambule, la *convention #183* de l'OIT déclare la

> nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales.

---

[25] Les « formes atypiques de travail dépendant » comprennent : les travailleurs sous contrat à durée déterminée, les travailleurs saisonniers ou temporaires, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intérimaires, les travailleurs à domicile, les travailleurs à la pièce, les salariés du secteur informel dans l'ensemble des secteurs, ainsi que les femmes se trouvant dans une relation d'emploi déguisée (travail indépendant déguisé). Organisation internationale du travail. *Kit de ressources sur la protection de la maternité* [2012]. Récupéré le 07 mars 2019 de http://mprp.itcilo.org/allegati/fr/m5_FR.pdf, à la p.10.

L'article 1 soutient qu'« aux fins de la présente convention, le terme *femme* s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme *enfant* à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit ». Dans son article 3,

> tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

Comme mentionné plus haut, les femmes doivent obtenir des prestations salariales pendant leur congé de maternité. Cependant, selon l'article 6 (6), « lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale [...] elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale ». L'article 8 déclare qu'

> (1) il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites où l'allaitement incombe à l'employeur. (2) À l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

L'article 9 (1) réaffirme que « tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi, et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1[26] ».

---

[26] L'article 9 (2) se complète en soutenant que « Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui : (a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent ; ou (b) comporte un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant ».

Tout comme la *convention #111*, la *convention #183* se base sur un point de vue masculin, hétéronormatif et libéral dans l'édification de ses normes. D'abord, en affirmant que la charge de mettre en œuvre les mesures et les conditions appropriées imputent aux membres, et donc, aux États. Comme Mackinnon (1989) le décrit, l'État et son ordre juridique sont l'expression directe des hommes. De sorte que, le droit relatif à la responsabilité des États entame une distinction entre les actions (publiques) dont les États ont la responsabilité à celle des actions privées dont ceux-ci n'ont pas à rendre compte au niveau international (Charlesworth, 2013 : 54).

Cela crée une distinction encore plus frappante au niveau de la dichotomie entre la sphère publique et privée. Et cela, « n'aborde donc pas les moyens spécifiques nécessaires pour que les femmes bénéficient d'une protection juridique qui leur permettrait d'exercer pleinement leur droit » (Charlesworth, 2013 : 116). Par exemple, le fait que l'État soit le principal acteur sur la scène internationale amène l'OIT à accentuer les stéréotypes de genre :

> While such instruments have served sometimes to benefit women, they also serve to reinforce particular views about women in the workforce, for they begin with the assumption of the male worker as the 'norm'. This view often reproduces the assumption that because women workers differ from the norm they are not 'real workers', and thus not entitled to the same rights, remuneration and obligations as men. Similarly, male workers, as the 'norm', are on the one hand the beneficiaries of that privileged position but also do not exist in ILO policies outside of the role of worker: protective legislation for men, especially around their role in reproduction, is practically non-existent (Whitworth, 1994 : 389).

Ce stéréotype s'explique également par la portée protectionniste de la *convention #183*. Tout comme la *convention #4 concernant l'interdiction du travail de nuit des femmes*, l'OIT protège plus que ne prône l'égalité formelle (Barrault, 2012 : 40). Au contraire, dans son document de travail concernant la *convention #183*, l'OIT déclare qu'*élever*

une famille est un souhait que caressent nombre de personnes qui travaillent[27] et que pourtant, *la grossesse et la maternité sont des moments particulièrement difficiles pour les femmes employées et leur famille*[28]. Cela véhicule l'idée de la vocation *naturelle* des femmes pour la maternité et exclut toutes autres formes de protection spécifiques pour elles. La construction de l'identité féminine au travers du prisme de la maternité est omniprésente.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que l'OIT utilise presque autant de fois le mot *mère* (cinq fois) par rapport au mot *femmes*. D'ailleurs, même si l'OIT affirme que la protection de la grossesse est une responsabilité commune, partagée entre les pouvoirs publics et la société, l'organisation utilise le plus souvent le mot *femme* au singulier (11 fois) par opposition aux mots *les femmes* (six fois), individualisant les femmes à une affaire singulière. Si la différence n'est pas frappante, le mot *femme* au singulier est utilisé lorsque l'OIT se réfère aux besoins médicaux et particuliers touchant la maternité. Les sections sur l'allaitement, la protection de l'emploi et la non-discrimination ainsi que les prestations utilisent aussi l'expression *femme* au singulier, individualisant ainsi la charge de ses besoins. Qui plus, l'emploi du mot *femme* au singulier réduit les femmes à une seule identité homogène, sans spécificité propre. Ce faisant, l'OIT émet un jugement normatif concernant les inégalités vécues par différents groupes de femmes. Pourtant, ces droits ne peuvent être universels puisqu'il n'existe pas d'expériences universelles pour les femmes (Steans, 2007 : 26). Concernant le mot *femmes* au pluriel, l'OIT s'y réfère surtout concernant les champs d'application de la convention ainsi que les devoirs étatiques.

Ensuite, en parlant de « protection », cela réduit les femmes à un statut inférieur. En articulant les normes concernant la grossesse autour de directives protectrices, l'OIT

---

[27] Protection de la maternité Dans l'Organisation internationale du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--fr/index.htm.

[28] *Idem.*

édifie un stéréotype de genre — *faibles*, *fragiles*, ne travaillant *pas la nuit* et *enceintes* (Laufer, 2003 : 147-148), ce qui peut contribuer à une dévalorisation du travail des femmes. Qui plus est, il existe une ambiguïté par rapport à l'association *femme mère*. De ce fait, Laufer (2003) affirme qu'

> [une] lecture critique du dispositif légal et conventionnel en la matière amène d'ailleurs à mettre en évidence l'ambiguïté d'une part du dispositif de protection spécifique des femmes qui s'enracine dans une certaine image de la femme mère, seule et exclusivement concernée par la maternité. À cette situation de protection et de traitement spécifique sur le plan juridique correspondent des politiques de gestion de la main-d'œuvre et d'organisation du travail caractérisé par le traitement différentiel des sexes. Au sein de l'entreprise, la tentative d'instauration d'un modèle scientifique d'organisation du travail ouvrier coexiste ainsi avec la division sexuelle du travail (Laufer, 2003 : 147).

Ainsi, les protections qu'applique l'OIT ne sont valables que par le référent masculin et ne s'appliquent que pour une portion restreinte des travailleuses, soit les mères. Comme le déclare la juriste Sandra Whitworth à propos des protections « spéciales » pour la maternité, l'OIT, en mettant l'accent sur une législation protectrice pour les femmes pendant la maternité, ignore pratiquement les femmes qui ne sont pas enceintes. Les femmes en tant que travailleuses bénéficient d'une protection spéciale en raison de leur rôle particulier de mères. Cependant, une fois en dehors de ce rôle, les femmes, en tant que catégorie spécifique de travailleurs nécessitant une attention particulière, disparaissent complètement.

La description que retient l'OIT du terme *femmes* est également vectrice d'une vision centrée autour de la qualification *homme-femme*. En liant les femmes au « sexe féminin », cela appose une vision hétéronormative de l'identité, excluant les personnes transgenres et non binaires. Et cela, Mackinnon (1989) l'explique par une théorisation de l'hétérosexualité comme un mode de domination masculine. Cela amène le droit à reproduire une vision binaire et exclusive (Cardi et Devreux, 2014 :15) tout comme la vision hétérosexuelle amène à une construction patriarcale de la sexualité, soit « une

idéologie qui objectifie les femmes, s'approprie leur corps, leur sexualité et qui reconduit les privilèges des hommes [...] l'hétérosexualité naturalisée est un moyen des hommes et du patriarcat qui permet d'imposer la famille, le mariage et la maternité aux femmes » (Mayer, 2018 : 49 et 53).

De plus, concernant le caractère libéral de la *convention #183*, la mise en avant d'un État interventionniste lié à un État-providence amène encore une fois le problème de mise en œuvre du droit « universel ». Pour commencer, l'article 3 affirme que l'État doit, par le biais de consultation avec les organisations représentatives des employeur-es et travailleur-es, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ne soient pas contraintes à un travail préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant. Pour cela, l'article 4 complète les procédures ; l'article 4 (1) demande une présentation de certificat médical (ou toute autre attestation appropriée) afin d'obtenir son congé parental d'une durée de quatorze semaines dont, selon l'article 4 (4), six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. En cas de maladies ou de complications, l'article 5 demande que le congé soit accordé, sur présentation d'un certificat médical. Les prestations de congé, à l'article 6 (2) doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable. L'article 6 (5) demande aux États membres de garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles s'applique la convention.

Dans son article 6 (8), l'OIT demande, pour protéger la situation des femmes sur le marché du travail, que les prestations soient assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement de fonds publics. Il est également interdit, dans l'article 8 (1) et (2) de licencier une femme pendant sa grossesse, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, et la femme doit être assurée de reprendre son emploi à son

retour. L'article 9 (1) et (2) rappelle que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi. Les mesures prises par les membres afin d'éviter la discrimination comprennent l'interdiction d'exiger un test de grossesse lors d'une pose de candidature par une femme, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux (a) interdits, en vertu de la loi nationale (b) comportent un risque reconnu pour la santé de la femme et de l'enfant.

À la lumière de ce qui précède, les ressources décrites par l'OIT s'apparentent à une vision claire de ce que représente l'État moderne occidental. L'OIT prend pour acquis que la protection sociale, les soins de santé et que le libre-choix d'emplois existent et s'appliquent à chaque individu. Comme Billaudot (2008) l'affirme, l'État moderne occidental se définit par son rapport social d'ordre politique, via la mise en rapport des citoyen-nes avec les unités institutionnelles publiques. Autrement dit, « l'État social est relatif aux interventions de l'État qui mettent en jeu la socialisation, peu importe que le domaine d'intervention soit d'ordre économique, d'ordre domestique, etc. » (Billaudot : 2008, paragr.24). Cela tient pour acquis l'interventionnisme de l'État, tout comme des ressources adéquates. Concernant notre cas d'étude mexicain, le régime de bien-être social diffère de l'État social occidental dont l'OIT s'appuie comme modèle :

> De manière générale, le Mexique est passé d'un modèle social qui peut être qualifié de « conservateur informel » à un système « libéral — informel », caractérisé par un rôle de l'État de plus en plus marginal, limité à l'aide sociale aux plus démunis, et la privatisation du secteur de la protection sociale dont la composante corporatiste s'efface, sans toutefois disparaître complètement, pour laisser la place à des mécanismes informels en pleine expansion (Bayón, 2009 : 324).

Finalement, puisque chaque État entretient son propre ordre interne, il est difficile d'appliquer une norme, extérieure qui est forcément historiquement et géographiquement située. Au Mexique, dès le début des années quatre-vingt, l'État a mis en œuvre des politiques d'ajustements structurels entrainant la réduction drastique de ses fonctions sociales. Par conséquent, le financement public des services de santé

a été réduit au minimum (Molina-Salazar et *al.*, 2010 : 130). Ainsi, jusqu'en 2003, l'accès à des services de santé complets au Mexique avec une protection financière était limité aux travailleurs du secteur formel de l'économie et leurs familles, à travers la sécurité sociale. De sorte qu'avant les réformes de 2003 et de la création du *Seguro Popular*, il « apparaît qu'au Mexique, plus de la moitié des financements en santé est d'origine privée et plus précisément que ce financement est assuré par les fonds propres des ménages » (Molina-Salazar et *al.*, 2010 : 130). Les réformes effectuées sous la présidence de Fox ont amené un changement en permettant de réduire les écarts dans l'accès aux soins de santé entre les populations inscrites à la sécurité sociale et ceux qui ne l'était pas par le biais du programme *Seguro Popular* (Nigenda, Wirtz, González-Robledo et Reich, 2015 : 218). Si l'accessibilité aux services de base concernant les soins de santé a été augmentée dans le secteur informel durant les dernières années, les réformes du *Seguro Popular* ont augmenté fortement la couverture de santé. Il n'en demeure pas moins que malgré le terme de « couverture universelle » du programme, l'ensemble des services offerts ne couvre ni toutes les maladies couramment subies par les mexicain-es, ni tous les diagnostics, les études, les médicaments ou les chirurgies potentiellement nécessaires[29]. Ainsi, la couverture offerte par le programme est en réalité limitée aux services de bases.

Dans ce contexte, les normes exigées par l'OIT, à savoir un investissement de l'État, une prise en charge par le système médical, l'obtention d'un certificat de grossesse et une coopération de la part des employeur-es et syndicats ne s'appliquent pas adéquatement lorsqu'elles sortent du cadre des modèles occidentaux d'assurance de santé. Ainsi, la tendance à la responsabilité partagée des pouvoirs publics et sociaux de l'OIT se retrouve amoindrie lorsqu'à l'extérieur de sa zone de création.

---

[29] US Department of Justice. *Mexico: Availability and Cost of Health Care – Legal Aspects*. 2014. Récupéré le 07 mars 2019 de: https://www.justice.gov/sites/default/files/eoir/legacy/2014/07/14/2014-010632%20MX%20RPT%20FINAL.pdf, p.5-6.

L'ocidentalo-centrisme de l'OIT n'est pas le seul facteur contribuant à la non-application des normes internationales. L'État patriarcal décrit par l'OIT entre en contradiction avec celui de l'État Mexique. Au Mexique, par exemple, deux types de syndicats cohabitent[30], tous deux incorporant des normes institutionnalisées du patriarcat ; « le paternalisme constitue une dimension du patriarcat et on le voit bien à l'œuvre dans un régime libéral et autoritaire comme celui de l'État mexicain dans le type de mesures destinées aux femmes » (Labrecque, 2005 : 15). De manière générale, ces deux types de syndicats demeurent moins enclins à établir des normes d'égalité substantielle pour les travailleur-es. De plus, les scénarios socioculturels de socialisation de genres dans la culture mexicaine contribuent à cette contradiction. L'influence des concepts de *machismo* et *marianismo*, tel qu'élaborés dans l'introduction, exercent également une influence sur le travail, non seulement de la législatrice, mais également dans la perception des protections. Ainsi, ces représentations sont pertinentes pour les deux sexes ; si les hommes sont censés s'engager dans un paternalisme protecteur, cela renforce les convictions autour de la *marianismo*, découlant de l'idée de la figure soumise ayant besoin de protection au sein du foyer, non pas autour du travail (Nuñez, González, Talavera, Sanchez-Johnsen, Roesch, Davis et Arguelles, 2016). Cela permet à la fois de comprendre l'orientation protectionniste du droit mexicain, tout comme son manque de rigueur face à la protection de la maternité au sein du travail.

***

Dans notre tentative de comprendre comment l'OIT accentue les stéréotypes de genre au travers ses conventions et déclarations, nous avons pu avancer notre hypothèse quant à l'écart entre les normes de l'organisation et leur transposition en droit interne. L'analyse de la *Déclaration de 1998*, de la *convention # 111* ainsi que *la convention #*

[30] Le syndicat « traditionnel », qui participe plus activement à la détermination du salaire et des conditions de travail, et le syndicat « transparent ou simulé », qui n'est présent ni dans l'usine ni auprès des travailleurs (Carrillo, 2007 : 150-151). Nous y reviendrons dans la prochaine partie sur le Mexique.

183 nous permet d'établir que l'OIT, au travers de ses textes, construit des stéréotypes de genre correspondant à une image libérale du sexe féminin. En effet, l'OIT catégorise les femmes selon des normes libérales, occidentales et hétéronormative; celles-ci s'appliquant mal ou peu lorsque sorties de la zone où elles sont historiquement et socialement construites.

Ensuite la transition vers notre prochain cas d'analyse est amorcée, c'est-à-dire celle des normes mexicaines de protection de la maternité. Nous avons commencé à mettre en exergue la résistance de l'État mexicain aux normes de l'OIT. La prochaine partie du mémoire dégage la construction genrée de la législation mexicaine afin de démontrer ses décalages par rapport à celle de l'OIT. Il s'agit d'expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement, particulièrement en ce qui concerne la protection de la maternité. La prochaine section analyse les lois et les décrets mexicains ainsi que leurs ancrages socio-économiques afin de soulever les différences de contextes entre l'OIT et l'État mexicain.

***

3.2. Analyse du cas mexicain

Les prochaines sections analysent la législation mexicaine concernant la protection de la maternité. La partie suivante se concentre sur la mise en contexte des *maquiladoras*, afin d'enraciner les normes du travail au contexte spécifique de ces usines. Ensuite, le droit du travail mexicain est analysé. Comme mentionné plus haut, nous nous intéresserons à l'écart entre les normes sur la protection de la maternité de l'OIT et celles de la législation nationale mexicaine concernant les travailleuses des *maquiladoras*.

Ce sous-chapitre se divisera comme suit : premièrement, le contexte de création des *maquiladoras* sera évoqué brièvement d'un point de vue historique. Deuxièmement, l'analyse du droit du travail mexicain se concentre autour du genre dans les *maquiladoras*, spécifiquement le cas de la maternité. Nous ferons un survol du droit du travail mexicain, en ancrant celui-ci dans son contexte sociohistorique, afin d'être en mesure d'analyser notre corpus juridique dans une perspective d'analyse du droit « avec le droit ».

Nous nous intéresserons aux normes et lois contenues dans les documents suivants : l'article 123 de la *Constitution* ; la *Loi fédérale sur le travail* (*Ley Federal del Trabajo)* de 1970 et 2012; la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer toutes formes de discrimination* (*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*) de 2003 ; et la *Loi générale sur l'accès à une vie sans violence* (*Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)* de 2018. Nous avons choisi ce corpus en raison de l'importance de ces lois au niveau théorique et formel. Si elles représentent une protection étendue pour les travailleuses — pas exclusivement au sein des *maquiladoras* - l'analyse permet de souligner leurs stéréotypes de genre et de vérifier s'il existe des mécanismes juridiques renforçant leur mise en oeuvre. Ces lois représentent aussi un corpus où le genre est au centre des référents. Si la *Constitution* et la *Loi fédérale sur le travail* sont les outils juridiques les plus importants dans la protection des droits des travailleur-es, les deux autres lois ont été créées pour combattre les discriminations que peuvent subir les femmes. Ce sous-chapitre conclut en amorçant l'analyse comparée entre la législation nationale mexicaine et les normes promulguées par l'OIT.

3.2.1. Le contexte des *maquiladoras*

Tel que mentionné précédemment dans l'introduction, les *maquiladoras* sont des usines d'assemblage qui importent des matériaux, sans droit de douane pour la plupart. Les *maquiladoras* reçoivent des matières premières des sociétés mères pour les

assembler et les exporter en tant que produits finis. Si la plupart des usines sont la propriété des États-Unis à la frontière nord, dans le sud du Mexique, se trouvent également des sociétés en provenance d'Europe et d'Asie (Labrecque, 2006 : 45). Actuellement, il en existe environ 3000 au Mexique, situées à la frontière nord et au centre du pays.

a. L'histoire des *maquiladoras*

Le développement des *maquiladoras* commence dès les années 1930 avec la création de zones franches par l'État mexicain, afin de permettre aux populations de régions éloignées — c'est-à-dire celles vivant près de la frontière nord — d'importer des biens en provenance des États-Unis exempts d'impôts (Labrecque, 2006 : 44). Ce programme, appelé *perimetros libres*, se développe dans l'État Baja California, puis s'étend en 1939 à toute la péninsule du delta du Colorado dans une volonté de stimuler l'économie du nord du Mexique (Taylor Hansen, 2003 : 3).

En 1939, le Président Lázaro Cárdenas[31] publie un décret afin de permettre l'installation d'usines financées avec des capitaux uniquement mexicains (Labrecque, 2006 : 44). La Seconde Guerre mondiale contribue à stimuler la croissance du Mexique, en raison de la demande grandissante de main-d'œuvre et de matériaux dans les usines et dans le secteur de l'agriculture états-uniens ; cela a un impact considérable sur la population à la frontière nord mexicaine qui double à cette époque (Taylor Hansen, 2003 : 3). Ce mouvement migratoire amène le Mexique et les États-Unis à signer l'Accord international sur les travailleurs migrants, mieux connus sous le nom du *Programme Bracero* (Labrecque, 2006 : 44). Ce programme, officiellement mis en oeuvre en 1942, se traduit par la signature de plus de 4 millions de contrats de travail temporaires pour un million et demi de travailleur-es mexicain-es sur le territoire

[31] Ce Président provient du mouvement révolutionnaire de 1910 et de la mise en œuvre d'objectif sociaux économiques dont les politiques de redistributions fondamentales comme les réformes agraires et l'alphabétisation.

étatsunien dans les domaines de la construction et de l'agriculture (Schaffhauser, 2015 : 3).

En 1961, à la fin du *Programme Bracero*, le gouvernement mexicain lance le *Programa Nacional Fronterizo* ayant pour but de stimuler l'économie et d'améliorer le développement des villes frontalières, par la réplication du modèle de la modernité états-unienne (Rodriguez et Rivero, 2010 : 197) afin de garantir un travail aux quelque 200 000 individus sans emplois à la frontière. Ce faisant,

> En vertu de ce programme, les compagnies américaines qui voulaient installer des usines sur le côté mexicain de la frontière recevraient des réductions d'impôts sur les biens qui y seraient produits ; seule la valeur ajoutée durant le processus de production serait imposée (Labrecque, 2006 : 45).

Entrée en vigueur en 1966, ce programme s'applique exclusivement aux zones d'un rayon de 20 km de la frontière. Vers le milieu des années 70, les principales villes commerciales sont Ciudad Juárez, Matamoros, Piedras Negras, Tijuana, Nogales et Enseneda (Taylor Hansen, 2003 : 6). À la fin des années 1960, le nombre d'usines est de 147, avec un total de 17 000 employé-es, principalement des femmes (Taylor Hansen, 2003 : 13). Fernandez-Kelly et Nash (1983) et Lopez Aspeitia (2012) expliquent cette féminisation de la main-d'œuvre par la préférence des entreprises multinationales à engager des jeunes femmes sans expérience du fait de leur « docilité » et du coût bon marché de cette main-d'œuvre.

En 1972, le gouvernement étend la définition d'une *maquiladora*. Dès lors, toute composante assemblée au Mexique n'a plus besoin d'être entièrement importée, pourvu que les composantes assemblées au Mexique ne dépassent pas 40 % du coût de production totale (Labrecque, 2006 : 45). Les régions côtières sont également incorporées dans les zones *maquilas*. Dès le début des années 1970, les *maquiladoras* commencent à exercer une influence considérable dans l'industrie manufacturière dans la région frontalière du Mexique, avec en tête Ciudad Juárez en termes de nombre

d'usines et de personnel. Y sont surtout traités de l'assemblage de composantes, principalement ceux de téléviseurs et de postes de radio et la fabrication de vêtements. En 1971, plus de 200 *maquiladoras* emploient environ 30 000 travailleur-es — majoritairement féminins (Taylor Hansen, 2003 : 14).

S'il est vrai que les *maquiladoras* connaissent une stagnation entre 1974 et 1976, en outre, avec la dévaluation du peso, un second élargissement de la définition d'une *maquiladora* par le Président Lopez Portillo entraine leur prolifération. Dorénavant, « les compagnies mexicaines pourront exporter leurs produits dans le cadre du programme de *maquiladora* tout en incluant un minimum de 20 % de contenu national » (Labrecque, 2003 : 45).

Malgré la crise économique de 1982, les *maquiladoras* continuent de se développer et de se diversifier ; le secteur électronique prend une importance considérable alors que celui de la confection textile recule (Labrecque, 2003 : 46). En 1986, le Mexique, en joignant le GATT[32], abandonne le protectionnisme et ses règlements concernant l'industrie des *maquiladoras* deviennent plus souples afin d'attirer davantage d'entreprises étrangères au Mexique. De 1983 à 1989, l'emploi dans les *maquiladoras* a augmenté à un rythme annuel moyen de 19,2 % (Federal Reserve Bank of Dallas, 2002). En 1994, l'élimination des obstacles au commerce et à l'investissement dans l'ALENA donne un autre coup de pouce à l'industrie de la *maquiladora*. Qui plus est,

> The NAFTA agreement increased the preferential access of maquiladoras to the US market relative to firms outside the NAFTA area due to the execution of the principles of national treatment and most-favored-nation. Non-NAFTA-originated inputs had to pay Mexico's most favored nation (MFN) tax, around 35% in 1994, while the intermediate goods originating in the NAFTA region could be imported free of duty. Hence, these new regulations created an important incentive for the production of parts and components in maquiladoras

[32] Le *General agreement on tariffs and Trade* (l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce) est un accord de libre-échange signé en 1947. Il est le précurseur de l'Organisation international du commerce (OMC).

> because the inputs eligible for the tariff exemption were not only those including pure NAFTA content, but also those from other regions that have been previously processed in Mexico. In addition, with the NAFTA agreement, the benefits to maquila firms were extended to companies that supplied them goods and services thereby increasing the incentive for domestic firms to supply maquiladoras (Castillo et de Vries, 2018 : 202).

Avec la signature du GATT, puis de l'ALENA en 1994, le programme des *maquiladoras*, intégré plus étroitement à l'industrie nationale, s'étend à plusieurs secteurs, dont la pêche, l'agro-industrie, les mines, les biens et services (Labrecque, 2006 : 47). L'ALENA permet aussi la mise en place de dispositifs et de mesures légales pour renforcer le commerce entre le Mexique et les États-Unis ; les *maquiladoras twin plants*—des institutions du côté de la frontière états-unienne pouvant être les bureaux, les centres de distributions et d'apprivoisement des *maquiladoras* situées du côté mexicain — se multiplient (Villavicencio, 2004 : 153).

Au cours des six premières années après le début de l'ALENA, le nombre d'emplois de *maquiladoras* augmente de 110 %, comparativement à 78 % au cours des six années précédentes (Gruben, 2001 : 11). Cela s'explique en partie par l'accélération de l'investissement direct étranger (Gruben, 2001 : 11) et en partie par la dévalorisation du peso (Labrecque : 2005 : 48).

b. Secteurs d'activités et rémunérations

Comme le constate Labrecque (2005), la création de *maquiladoras* et d'emplois dans ce secteur s'explique par le faible coût de la main-d'œuvre, et ce, depuis le début des années 1970, non seulement par rapport aux États-Unis, mais aussi dans le reste du pays : « le salaire minimum quotidien au Mexique, qui est actuellement de 40,35 pesos dans l'aire géographique A du pays (il est plus bas au Yucatán) pour 8 heures de travail, signifie que des millions de Mexicains gagnent 0,48 $ US l'heure » (Labrecque, 2006 : 48). En 2017, le taux salarial par heure dans le secteur manufacturier au Mexique a

baissé à 2,30 Dollars américains en janvier 2018, comparativement à 2,90 Dollars américains en décembre 2017[33].

Il est important de spécifier que depuis 2001, le secteur de la *maquiladora* connaît un ralentissement important. Cela s'explique par le ralentissement de l'économie états-unienne, mais également par l'arrivée de compétiteurs latino-américains et asiatiques dans les mêmes domaines de production (Castilla Ramos et Labrecque, 2010 : 15).

Loess, Miller et Yoskowitz (2008) classent les *maquiladoras* selon trois générations. Celles de première génération sont spécialisées dans les opérations d'assemblage, celles de deuxième génération désignent les usines de fabrications de produits (surtout automobiles) et celles des troisièmes générations se distinguent par une main-d'œuvre spécialisée (Loess, Miller et Yoskowitz, 2008 : 277). Weissman (2005) affirme que les conditions indécentes de travail se retrouvent principalement dans les *maquiladoras* de première et de deuxième générations, où l'on voit de multiples chaines de montage, en raison de la flexibilisation de la main-d'œuvre bon marché et abondante. On y trouve une diversité des biens produits : la *maquiladora* assembleur, la *maquiladora* fournisseur, la *maquiladora* fabricant des produits technologiques, la *maquiladora* sous-traitante directe, celle de fournisseurs indirects, la *maquiladora* locale de moyenne échelle (maintenance, emballage), la *maquiladora* de grandes entreprises mexicaines et la *maquiladora* temporaire fonctionnant lors de fortes demandes (Villavicencio, 2004 : 151).

c. Localisations et hétérogénéité

Les *maquiladoras* se situent principalement dans les États frontaliers du Baja California, du Sonora, de Chihuahua, du Coahuila et Tamaulipas. Elles se retrouvent également dans les États de Durango, de Nuevo León, de Jalisco, du Puebla et du

[33] Trending Economics. *Mexico Nominal Hourly Wages in Manufacturing 2007-2018.* Récupéré le 07 mars 2019 de : .

Yucatan[34]. Kopinak (1995) et Stromberg (2002) expliquent le choix de l'emplacement des *maquiladoras* en raison des coûts sociaux des externalités directes générées par le taux de croissance de l'industrie. De nombreuses *maquiladoras* choisissent de se localiser dans les villes, afin d'exploiter la forte main-d'œuvre urbaine et des avantages tels que des conditions favorables pour les grappes de microentreprises spécialisées dans les mêmes activités. De plus, les externalités environnementales, par exemple les émissions de gaz et les accidents environnementaux, influencent la décision des emplacements. Les *maquiladoras* entrainent l'urbanisation dans de nouvelles des zones de la région frontalière où les travailleurs, leurs familles et les services de soutien associés aux *maquiladoras* s'établissent (Stromberg, 2002 : 14).

Avant de commencer d'analyser le droit du travail au sein des *maquiladoras*, il est important de souligner leur hétérogénéité. Comme le résument Castilla Ramos et Labrecque (2010),

> [il] importe de souligner que les dynamiques sur lesquelles ces usines s'appuient varient considérablement, produisant ainsi une hétérogénéité qui s'explique tant par l'endroit où elles sont situées que par l'origine du capital sur lequel elles s'appuient, la nature du processus de production et la configuration des populations qui constituent le bassin de recrutement des travailleurs et des travailleuses (Castilla Ramos et Labrecque, 2010 : 4-5).

L'origine ethnique des travailleur-es, les conditions de travail, l'origine des capitaux, la génération de *maquiladoras* font en sorte que le travail au sein de celles-ci n'est pas homogène. Il est toujours à remettre dans le contexte local et régional, tout comme au sein des conditions socioculturelles du pays où se trouvent les usines. Il est donc important, comme le stipulent Gonzales, Guzman Stein et *al.*, (1999) de ne pas généraliser l'idée que tous les travailleurs et travailleuses vivent les mêmes types

---

[34] Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (SCNM). *La producción, salarios, empleo y productividad de la Industria Maquiladora de Exportación* (1999-2004). Mexico : INEGI. Récupéré le 11 novembre 2018 de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/derivada/publico/indicadores/macroeconomicos/MaquilaRegional1999-2004.pdf.

d'exploitation, de violations et de discriminations. Néanmoins, si certains milieux de travail sont plus violents et conduisent à une plus grande discrimination, il n'en demeure pas moins que la globalisation néolibérale, liée aux *maquiladoras*, « provoque une grave détérioration de la situation matérielle des femmes » (Falquet, 2010 : 229).

d. Le genre dans les *maquiladoras* : le cas de la maternité

En 2001, lors de sa quatre-vingt-dixième session, le CEACR[35] note que :

> La commission rappelle ses commentaires antérieurs sur des informations qui lui sont transmises depuis plusieurs années, concernant une série de pratiques discriminatoires systématiques dans les entreprises des zones franches d'exportation (*maquiladoras*). Ces pratiques consistent à soumettre les femmes à des tests de grossesse et à d'autres mesures discriminatoires comme condition d'embauche [...]. Elle avait également demandé des informations sur les mesures concrètes prises ou envisagées pour enquêter ou sanctionner ou éliminer ces pratiques qui contreviennent aux articles 133 et 164 du Code du travail fédéral (LFT) (CEARC, 2001).

Le CEACR réaffirme la même déclaration en 2005 :

> Depuis plusieurs années, la commission est saisie d'allégations concernant toute une série de pratiques systématiques à caractère discriminatoire frappant les femmes au stade de l'accès à l'emploi dans les zones franches d'exportation (*maquiladoras*). Sont ainsi dénoncées l'imposition de tests de grossesse et d'autres pratiques discriminatoires du même genre affectant l'accès à l'emploi dans les « *maquiladoras* », pratiques qui se perpétueraient également à l'égard des femmes occupant déjà un emploi dans ces entreprises. Dans son observation précédente, la commission avait pris note de la communication de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) faisant état de graves cas de discrimination à l'égard des femmes enceintes, en particulier dans les « *maquiladoras* », où ces femmes se voient refuser le congé maternité et les autres droits qui s'attachent à leur état et où on les oblige à supporter des conditions de travail difficiles et comportant des risques afin de les dissuader de continuer de travailler. La CISL affirme également que de nombreux employeurs imposent des tests de grossesse en tant que mesures préalables au recrutement

[35] Comme mentionné dans l'introduction, l'acronyme CEACR se réfère à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT.

> des femmes et que, souvent, les autorités se montrent complices de ces pratiques (CEACR, 2005).

En 2016, dans son observation[36], le CEACR prend note qu'

> outre la protection prévue à l'article 56, l'article 113 de la loi fédérale du travail récemment modifié interdit à l'employeur d'exiger des femmes un certificat prouvant qu'elles ne sont pas enceintes préalablement à l'obtention, la conservation d'un emploi, ou la promotion, et de licencier les femmes enceintes ou de les contraindre directement ou indirectement à démissionner en raison d'une grossesse, d'un changement d'état civil ou parce qu'elles souhaitent s'occuper de leurs jeunes enfants (CEACR, 2016).

Les discriminations fondées sur la maternité demeurent présentes dans les *maquiladoras*. Cependant, Cutler (2017) et Gaspar de Alba (2010) notent que le ministère du travail mexicain stipule que de faire passer des tests de grossesse aux demandeuses d'emploi n'est pas illégal parce que les lois du travail du Mexique ne protègent que les travailleur-es seulement après leur embauche. En 2004, un rapport d'Amnistie internationale explique cette situation par le fait que certains gouvernements se déresponsabilisent à l'égard des droits humains des femmes en affirmant qu'en tant qu'État en transition[37], le cadre législatif nécessaire n'est pas encore en place. Dans les pays à structure fédérale, les autorités étatiques et fédérales affirment que l'autre est responsable[38].

---

[36] En droit international, une observation contient des commentaires entourant une question fondamentale soulevée lors de l'application d'une convention par un État. Ces observations sont ensuite rassemblées dans le rapport annuel de la commission. Organisation internationale du travail. *La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm.

[37] L'expression État en transition se réfère au passage des pays en voie de développement aux pays développés.

[38] Le Mexique est cité en exemple selon cette logique : « « For example, in Mexico, for many years the federal authorities refused to take responsibility for investigations into the abductions and killings in Ciudad Juárez on the grounds that these were state, rather than federal, crimes » (Amnistie, 2004 : 92).

Pourtant, l'introduction des changements apportés à la *Loi fédérale sur le travail* ainsi que la mise en place de décrets anti-discriminations précisent les dispositifs et les recours juridiques. L'ONG *Council on Hemespheric Affairs* (COHA) relate cependant dans son étude *Worker rights and Wrongs: fair trade zone and labor in Americas*, publiée en 2017, que

> [p]rospective female employees were found to face invasive questions and mandatory urine sampling to screen out pregnant women, placing them at a disadvantage for hire. When hired, like Aracelis, women workers experience challenges including sexual assault, forced pregnancy tests, and unlawful dismissals when found to be pregnant. This violates Mexican federal law as well as international law related to gender equality and fair treatment in the workplace (COHA, 2017).

Si les travaux scientifiques s'y intéressent moins depuis les années 2000, les discriminations à l'égard de la maternité continuent de s'accumuler[39] alors que de nouvelles réformes juridiques tentent de résoudre le problème. Dans la prochaine partie, nous analysons les lois et les décrets mexicains concernant la protection de la maternité au travail. Comme effectuée pour l'analyse de l'OIT, nous nous pencherons sur les mêmes biais, soit la création du genre par le droit, mais selon le contexte sociohistorique mexicain. Nous nous fondons sur le postulat que le Mexique se base, tout comme l'OIT, sur des stéréotypes de genre dans son élaboration des normes juridiques.

3.2.2. Le droit du travail au Mexique

Dans la présente section, nous contextualisons l'élaboration du droit du travail au Mexique. Plusieurs auteur-es soulignent l'importance du déterminisme historique afin d'appréhender la non-protection des travailleuses. Selon Burgess (2010), l'héritage

---

[39] En 2018, l'on retrouve l'article *Despedida por estar embarazada : la otra discriminación que enfrentan las mujeres en el trabajo* de CNN. En 2017, l'on peut lire *Mujeres acusan doble violencia : de patrones y del Estado, cuando exigen sus derechos laborales* de sin embargo, *Misery in the Maquiladoras* du Harvard International review, *Upheaval in the Factories of Juarez* de The Atlantic.

politique d'un État définit largement le corps législatif et son application au niveau du droit du travail actuel. Dans notre cas d'étude, le droit du travail mexicain est né à la suite des demandes des travailleur-es dans le cas de la révolution mexicaine (1910-1920). La politique ouvrière du droit de la *Constitution* de 1917 reflète ces objectifs révolutionnaires (Shiraki Oliver, 2010 : 201). De ce fait, la force du droit du travail contenu dans la *Constitution* est considérée comme l'une des plus progressives au monde. Bien qu'importante, ces explications nous paraissent insuffisantes par leur analyse macro de la politique mexicaine. Par conséquent, nous procédons par un survol historique de la naissance du droit du travail ainsi que par une brève revue de la littérature afin de démontrer comment une analyse juridique féministe permet d'approfondir la non-application du droit au sein des *maquiladoras* concernant la protection de la maternité.

Le droit du travail mexicain est né de la révolution de 1910-1920, à l'origine de la *Constitution de 1917* (La Botz et Alexander, 2003 : 150). Son importance politique est reconnue pour la première fois dans la *Constitution fédérale de 1917*, qui établit à l'article 123 un ensemble progressif de droits du travail (Brickner, 2013 : 23). Avant le vingtième siècle, le Mexique ne dispose pas d'un ensemble de lois du travail spécialisées et les problèmes du travail sont résolus par l'application du Code civil aux contrats de travail (Zamora et *al.*, 2005 : 415). Par les luttes révolutionnaires, des travailleur-es ont acquis au travers l'article 123 de la Constitution de 1917, le droit de constituer des syndicats, le droit de faire grève. De plus, cet article assure une protection pour le travail des femmes et des enfants ainsi qu'une protection pour le nombre d'heures journalières et un salaire décent (La Botz et Alexander, 2003 : 150). L'article 123 de la Constitution de 1917, intitulé *Travail et sécurité sociale,* est la plus importante des lois sur le travail. Contenant un recueil détaillé des droits des travailleur-es, l'article a été amendé à neuf reprises depuis l'entrée en vigueur de la *Constitution de 1917* (Shiraki Oliver, 2011 : 202).

Cependant, ce n'est qu'en 1931 que l'article 123 trouve son expression dans la législation nationale sous la forme codifiée de la *Ley Federal de Trabajo* (ou de la loi fédérale sur le travail) (La Botz et Alexander, 2003 : 150). Plusieurs décrets du travail (*decretos*) complètent et clarifient les dispositions du code. La loi fédérale unifie le droit du travail qui, jusqu'en 1931, est sous juridiction des États et des municipalités (Shiraki Oliver, 2011 : 200). Bien que modifiée à plusieurs reprises dont la dernière fois en 2012, la loi fédérale est toujours en vigueur (Shiraki Oliver, 2011 : 202). L'État est l'arbitre ultime des relations de travail, un rôle qui s'est renforcé avec le temps (Brickner, 2013 : 23).

Bien que ce système de relations de travail ait initialement conféré de réels avantages aux travailleur-es et aux paysan-nes dont les organisations soutenaient le gouvernement, plusieurs auteur-es dont Brickner et La Botz, affirment que ce système a pour but principalement de maintenir un statu quo qui ne profite qu'aux employeur-es, aux dirigeant-es syndicaux corrompus et aux partis politiques qui comptent sur leur soutien. Shiraki Oliver explique ce statu quo par le système de contrôle de la société mis en place par le PRI (*Partido Revolucionario Institucional)*. Le parti est devenu l'institution politique par laquelle les avantages sont redistribués à la population (Shiraki Oliver, 2012 : 207). Cet équilibre des droits, avec restrictions, peut être considéré comme un précurseur du corporatisme ouvrier, dans lequel les dirigeant-es ouvrier-es tirent parti de la reconnaissance par l'État de leurs syndicats et acceptent le pouvoir de l'État d'intervenir dans leurs décisions, affaiblissant leur autonomie organisationnelle (Brickner, 2013 : 23). Dans les années soixante-dix, les syndicats les plus forts se sont liés au PRI et cette proximité entre gouvernement et syndicats s'est transformée en désavantage pour les travailleur-es puisque les syndicats, censés représenter les travailleur-es, sont contrôlés par le gouvernement.

Ainsi, dès les années 1930, le développement du corporatisme d'État et l'émergence de syndicats officiels liés au PRI font partie du processus de consolidation de l'État

(Brickner, 2013 : 23). Dans cette tradition corporatiste, le PRI, au pouvoir jusqu'en 2000, coopte les syndicats les plus importants (Shiraki Oliver, 2012 : 199). Ce faisant, le « corporatism thus sanctioned the position of a labour leadership that not only became dependent on the state for its own legitimacy, but that the state had a major stake in preserving » (Patroni, 2001: 258).

Depuis les années 1980, l'interaction accrue entre l'économie mexicaine et l'économie internationale — par exemple, avec l'ALENA — a entraîné de nouvelles pressions où la nécessité de soutenir la concurrence a parfois conduit à l'utilisation de syndicats officiels pour favoriser une flexibilité accrue des employeur-es dans le choix de la main-d'œuvre, réduisant la protection des travailleur-es (Shiraki Oliver, 2012 : 199). À noter que le marché du travail mexicain se caractérise par la coexistence d'un secteur informel important et largement toléré, où les travailleur-es ne bénéficient que d'une protection juridique rudimentaire et d'un secteur formel où les emplois sont généralement mieux qualifiés et protégés par une législation sur papier stricte (OECD, 2009 : 270) :

> Estimates of the size of the informal sector vary, but it is widely reckoned to account for as much as 40-50% of total employment. The formal labour market is, by international standards, exceptionally rigid, at least on paper. A highly prescriptive constitutional and statutory regime governs everything from working time to trade union operations, granting extensive protection to workers in virtually every area. However, numerous analyses have argued over the years that in practice, this regime has historically served to enable employers, the unions and the state to control workers (OECD, 2009: 270).

Certains auteur-es, dont Kohout, estiment que la viabilité et la longévité du corporatisme au Mexique s'expliquent en termes de ressources matérielles dont l'État dispose pour encadrer les syndicats de travailleur-es en échange de leur soutien politique (Kohout, 2008 : 259). Cela explique aussi, selon Shiraki Oliver, la dichotomie entre l'impressionnant éventail de droits juridiques formels contenus dans l'article 123 et la réalité des travailleur-es.

Pour Burgess (2010), le Mexique se caractérise par un *labor populism,* c'est-à-dire par une forte union entre l'État, les syndicats et le parti politique dominant, le PRI (Burgess, 2010 : 200). Les syndicats tirent leur pouvoir des paramètres édifiés par le Parti ou l'État (Burgess, 2010 : 200). Comme le constate Shiraki Oliver (2011), cet « enlignement politique » de forme corporative imprègne depuis longtemps la culture et la vie au Mexique. Ce contexte est propice à l'émergence, à la consolidation et à l'ancrage des modèles d'intégration sociale très segmentés et polarisés (Bayón, 2009 : 313). L'État de droit « faible »[40] permet actuellement de passer outre le droit du travail sous les pressions des institutions étrangères et des employeur-es (Burgess, 2010 : 199). Les syndicats, dépendants de l'État, privilégient leurs propres intérêts au détriment des travailleur-es afin de garder les avantages dont ils disposent par leur association au gouvernement (Burgess, 2010 : 199). Par conséquent, il est difficile pour les travailleurs de contester les pratiques de travail abusives et d'affirmer leurs droits constitutionnellement protégés, car les structures gouvernementales établies ne sont pas efficaces en raison des accommodements politiques informels qui prédominent sur les lois (Shiraki Oliver, 2011 : 243).

Pour Bayón (2009) et Brickner (2006), les difficultés de mise en œuvre concrète du droit du travail proviennent, non pas d'un déterminisme historique, mais d'un contexte sociohistorique mouvant. Au sujet de la situation actuelle, Bayón (2009 : 301) prend comme point d'ancrage le contexte économique des années 1980. L'État, adoptant des politiques néolibérales pour maintenir ses avantages comparatifs, se tourne vers une politique en faveur du marché (Bayón, 2009 : 302). Ces réformes macroéconomiques ont déplacé l'emphase sur l'économie plutôt que sur les réformes sociales, rendant difficile la mise en œuvre de nouvelles normes (Bayón, 2009 : 303). Quant à elle,

---

[40] L'État de droit se définit comme étant un ordre juridique avec comme caractéristique première la primauté de règles transparentes et universelles, sous l'égide de l'équité, de la neutralité, de l'efficience et d'efficacité, selon une pyramide juridictionnelle dans laquelle un corps professionnel se trouve apolitique (Upham, 2012 : 14). Concernant le Mexique, même s'il existe des règles démocratiques, les conditions pour agir en conformité avec celles-ci afin d'imposer l'État de droit ne sont plus réunies (Bizberg, 2003 : 134).

Brickner (2006) estime qu'en plus du contexte économique, la hiérarchie patriarcale des syndicats éclipsant les femmes travailleuses des revendications, explique leurs conditions de travail difficiles dans les *maquiladoras* (Brickner, 2006 : 56).

Le décalage entre l'adoption formelle des normes internationales du travail et leur application réelle peut également se comprendre en étudiant la part de responsabilité des entreprises et de l'État. Si ce dernier ratifie un nombre important d'instruments légaux et de traités afin d'assurer une protection des travailleuses, il n'en reconnaît qu'une infime partie (Georgen, 2008 : 3). En résulte un manque de vigilance de l'État quant au respect du droit et à la mise en œuvre effective de la protection des travailleuses (Georgen, 2008 : 11).

Bartow (1990) et Shiraki Oliver (2012) expliquent la dichotomie existante entre l'article 123[41] (1917) de la *Constitution mexicaine*, consacré à une série de mesures renforçant le droit du travail et le déni de ces droits dont sont victimes les travailleur-e-s. En théorie, l'article 123 assure une mise en œuvre et une implantation effective des droits garantis par la *Constitution* (Shiraki Oliver, 2012 : 199 et Bartow, 1990 : 182). En pratique, ces droits ne sont pas appliqués en raison de l'orientation politique des syndicats[42] (Shiraki Oliver, 2012 : 206 et Bartow, 1990 : 197).

Certains auteur-es, dont Bizberg (1995 et 1998), affirment qu'il s'agit de l'évolution du contexte politique qui a conduit au contrôle du syndicalisme par l'État. Si les syndicats ont subordonné leurs intérêts à ceux de la Nation, la crise économique de

---

[41] L'article 123 de la Constitution garantit les droits relatifs au travail : le droit d'organisation, de grève, les journées de travail de huit heures et prévoyant la protection des femmes et des mineurs sur le lieu de travail, le salaire minimum et établit le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, quel que soit le sexe, la race ou l'appartenance ethnique.

[42] Concernant les syndicats au sein des *maquiladoras*, ceux-ci sont souvent liés au patronat avec des « contrats de protection ». Ce sont des Accords signés entre les patrons des *maquiladoras* et des syndicats qui n'existent que sur papier et qui n'ont pas été désignés et élus par les travailleur-e-s. Les syndicats opérant au sein des usines doivent être également approuvés par les autorités étatiques. Ce type de syndicat est souvent désigné comme un syndicat fantôme (Labrecque, 2005 : 71).

1982 et le tournant néolibéral ont modifié le schéma (Bizberg, 1998 : 157). Effectivement, lorsque le PRI a réformé les politiques économiques, passant d'un modèle protectionniste à celui d'un modèle ouvert de libre-échange et de privatisation, une nouvelle culture de gestion du marché du travail est apparue (Shiraki Oliver, 2012 : 209). Celle-ci, en accentuant la flexibilité, donne plus de pouvoir aux employeur-es et est mise de l'avant non seulement par l'État, mais aussi par les syndicats. L'objectif est de stimuler l'économie par les investissements étrangers, facilement réalisables avec de bas salaires et des syndicats faibles permettant la mise en place d'accords de travail moins restrictifs, et des emplois précaires et à temps partiel (Shiraki Oliver, 2012 : 209). Si le corps législatif n'a pas subi de réformes majeures, il n'en demeure pas moins que les droits ne sont pas renforcés en raison de la volonté des élites de stimuler l'économie par l'investissement direct étranger et par une absence de connaissances juridiques de la part des travailleur-es (Shiraki Oliver, 2012 : 208 et 229).

À la lueur de ce qui précède, il est important de spécifier deux aspects. L'article 133 de la *Constitution mexicaine* (1917) établit la suprématie des lois constitutionnelles et des traités internationaux ratifiés par le Mexique (Williams, 2005 : 136). Les autres lois, peu importe leur nature fédérale ou provinciale, y sont subordonnées[43]. Nous tenons à rappeler que les principales sources en droit du travail sont — dans cet ordre — la Constitution, les traités internationaux approuvés par le Sénat mexicain, les précédents juridiques de la Cour suprême, la jurisprudence, les règles générales de droit, la coutume ainsi que les règles générales d'équités.

Également, la législation du travail mexicaine est extrêmement protectrice des travailleur-e-s. Botero et *al.* (2004) et Kaplan et Sadka (2008) démontrent par une

[43] Selon Kelsen, les lois sont rédigées sous forme de pyramide dans laquelle siège une hiérarchie les normes. Au Mexique, il s'agit de 1) la Constitution 2) les lois fédérales et les traités internationaux 3) les lois ordinaires 4) les lois régulatrices et 5) les normes individuelles. Cela dit, par la ratification de la convention de Vienne sur le droit des traités (1969), le Mexique est tenu de tenir ses engagements internationaux. Cette norme impérative se retrouve dans l'article 53 du Traité de Vienne et s'intitule le *Jus cogens* et forme une base du droit international dans Viala (2011).

comparaison internationale du travail comment la loi mexicaine figure comme l'une des plus strictes sur la réglementation des entreprises. Évidemment, il est important de questionner dans quelle mesure cette législation protectrice est appliquée. Nous allons, dans la sous-section suivante, entamer notre analyse du corpus juridique mexicain pour démontrer les stéréotypes de genre de la législation mexicaine.

3.2.3. Analyse du corpus juridique mexicain

Puisque la *Constitution mexicaine* demeure la plus importante norme de droit interne, nous l'analyserons en premier, par son article 123 garantissant les droits du travail. Nous examinerons ensuite la *Loi fédérale sur le travail* de 1970, en nous penchant sur les dernières réformes effectuées en 2012. Ensuite, nous étudierons la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* (2003). Nous terminerons par la *Loi générale sur l'accès à une vie sans violence* (2018).

a. L'article 123 de la *Constitution* (1917)

Dans son paragraphe introductif, l'article 123 énonce que le Congrès, sans enfreindre les principes fondamentaux[44] : élabore les lois du travail qui s'appliquent aux ouvriers journaliers, domestiques et artisans, et de manière générale à tout travail contractuel[45].

Ensuite, l'article 123 stipule que la durée maximale du travail pour une journée est de huit heures et que 123 (b) la durée maximale du travail de nuit est de sept heures. Les travaux suivants sont interdits pour les femmes et les mineurs de moins de seize ans : le travail de nuit industriel et le travail dans des établissements de commerce après dix heures du soir. Pour chaque six jours de travail, un travailleur-e doit avoir au moins un jour de repos. Au paragraphe 123 (e), il est écrit que pendant les trois mois précédant l'accouchement, les femmes ne doivent pas avoir un travail physique qui nécessite un effort excessif. Dans le mois suivant l'accouchement, elles bénéficient d'un congé

[44] Les principes fondamentaux sont tous les sous-articles de l'article 123.
[45] Traduction libre de l'espagnol

durant lequel elles recevront leur plein salaire et conserveront leur emploi selon les droits acquis dans le cadre de leur contrat de travail. Pendant l'allaitement, elles ont droit à deux pauses, d'une demi-heure chacune, pour allaiter leurs enfants.

Le salaire minimum général doit être suffisant pour satisfaire aux besoins matériels, sociaux et culturels du chef de famille et être assez pour prévoir l'enseignement obligatoire de ses enfants. Un salaire égal est payé pour un travail égal, indépendamment du sexe ou de la nationalité. En aucun cas, les salaires ne peuvent être inférieurs au salaire minimum pour les travailleur-es. Les travailleur-es ne peuvent être suspendus ou licenciés que sur justification de motifs ou de raisons prévus par la loi.

La sécurité sociale est organisée sur les bases minimales suivantes : elle couvre les accidents du travail, les maladies professionnelles ou non professionnelles, la maternité, la retraite, l'invalidité, la vieillesse et les décès. En cas d'accident ou de maladie, le droit au travail est conservé pour la durée spécifiée par la loi. Les femmes ont droit à un mois de congé avant la date approximative indiquée pour l'accouchement et à deux mois après cette date et elles ont droit à des soins médicaux et des soins obstétricaux, des médicaments, une aide-infirmière et des services de soin.

Dans son introduction, l'article 123 se réfère à l'idée selon laquelle l'application de la règle juridique est une règle de droit à portée générale donnant lieu à des obligations concrètes. Ainsi, utilisant « de manière générale à tout travail contractuel », l'article 123 définit les destinataires auxquels les normes s'appliquent. L'on peut donc enlever l'idée de normes individuelles ; l'article 123 ne comporte que très peu de cas spécifiques. En théorie, la régulation est neutre. En pratique, pour être effectif, le droit a besoin d'être transposé en culture légale (Mills, 2017 : 16).

La portée reste donc floue. Pour Williams (2005), Pearson (2007) et Tanner-Rosati (2010), cela est corrélé directement avec la non-protection des travailleuses au sein des *maquiladoras*. Elles soutiennent que ce n'est pas par manque de renforcement que les

instruments légaux peinent à protéger les travailleuses. Il s'agit d'un problème constitutionnel. Les formulations vagues de l'article 123 cristallisant le droit du travail peuvent être utilisées contre les employé-es par les employeur-es, en raison du flou interprétatif (Williams, 2005 : 137). Nous sommes du même avis.

Bien qu'il soit possible que lorsqu'une disposition de loi est aussi large, elle puisse donner lieu à une interprétation libérale de la norme, le cas du Mexique demeure ambigu. Par exemple, selon Pearson (2007), la Constitution mexicaine est limitée en ce qui concerne la capacité à améliorer systématiquement les droits et les conditions de travail. La portée des articles ne s'applique qu'à un nombre restreint de travailleur-e-s dans des domaines spécifiques (Pearson, 2007 : 735). Par la sous-traitance multiple[46], les travailleuses des *maquiladoras* se retrouvent souvent sans réel contrat[47] et donc, ne sont pas protégées juridiquement. La *Constitution* ne touchant que le secteur formel visible[48], elle ne garantit des droits qu'à un nombre restreint de travailleur-e-s (Pearson, 2007 : 737).

---

[46] La sous-traitance est un phénomène lié de près à la mondialisation néolibérale. Si le rapport centre-périphérie a toujours existé (basé sur le faible coût des métropoles à extraire des matières premières dans les colonies), les années 1970 ont fait apparaître un phénomène nouveau ; « augmenter la production dans des zones franches, considérées comme extraterritoriales par les pays d'accueil et susceptibles d'apporter des matières premières et d'exporter la production ». (Collectif tricontinental, 1999 : 7). Les entreprises donnent une partie de leur production à une autre entreprise où les produits fabriqués en partie seront remis à la firme sous-traitante.

[47] Selon Pearson, la sous-traitance a amené de la délocalisation et une difficulté grandissante à savoir pour qui travaille les travailleur-es « This is an industry where rationalisation, outsourcing, restructuring and off-shoring have produced a complex industrial structure, described as vertical specialisation, comprising a hierarchy of own equipment and contract manufacturers, component suppliers and assemblers of computers and other products to a range of computer assembly companies, few of which have names or brands recognisable by a concerned consumer » (Pearson, 2007 : 734).

[48] Les *maquiladoras* sont à la fois un travail formel invisible et un travail informel, car les contrats ne sont pas toujours signés, qu'il existe des clauses dérogatoires aux sous-contrats et que ces usines sont exemptes de régimes fiscaux. Cela permet aux *maquiladoras* d'obtenir des avantages fiscaux (Noiseux, 2001 : 14). Lautier (2003) nomme cela « l'informalisation du salariat ». Le travail formel invisible renvoie également à un ensemble d'activités souvent peu valorisées et aux acteur-e-s qui se retrouvent en bas de l'échelle hiérarchique sociale et professionnelle. Un travail peut devenir invisible selon « le contexte, notamment des rapports de pouvoirs en place » (Milllerand, 2012 : 168).

Qui plus est, l'article 123 (G) à (Z) insiste sur la place des syndicats dans la structure légale du travail. Ces syndicats doivent avoir un enregistrement légal (*registro*), doivent avoir un droit officiellement reconnu pour négocier les conventions collectives (*titularidad*) et doivent réinscrire périodiquement leurs agents et être acceptés par l'État (*toma de nota*). Comme nous l'avons mentionné plus haut, ce système de relations de travail aide surtout les employeur-es, les dirigeants politiques et les élites politiques (La Botz et Alexander, 2003 : 150). Dès lors, le pouvoir est donné aux institutions corporatistes et aux syndicats officiels, tandis que les syndicats indépendants sont rarement reconnus (Brickner, 2013 : 23).

En mettant de l'avant une structure avant tout syndicale, l'article 123 impose un stéréotype de genre. Le corporatisme latino-américain étant sexué — c'est-à-dire que les syndicats à prédominance masculine bénéficient davantage des systèmes de droit, alors que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs peu rémunérés, non organisés et informels de la main-d'œuvre (Mills, 2017 : 16). Ainsi,

> a corporate economy is supposed to work through collective bargaining. In theory, the labor force and management in an industry belong to an industrial organization or "corporation," and they are to settle wage and other labor-related issues through collective negotiation. In practice, however, corporatist states are largely ruled by a dominant leader or governing group, such as a political party (Shiraki Oliver, 2013: 207).

Le manque de précision de la loi, une jurisprudence restreignant les droits des travailleur-es, l'absence d'éducation juridique pour les travailleur-es et enfin, l'absence de syndicats représentatifs, rend l'article 123 de la *Constitution* défavorable aux travailleurs, particulièrement aux travailleuses (Bayón, 2009 : 327) puisque leur droit dépend non seulement de leur classe et de leur situation sociale et spatiale, mais de leur relation avec le soutien dominant de la famille (Mills, 2017 : 16).

D'ailleurs, il nous semble important de souligner encore une fois l'article 19 (f) et e (ee) : le salaire minimum général doit être suffisant pour satisfaire *aux besoins*

matériels, sociaux et culturels du chef de famille et un salaire égal est payé *pour un travail égal, indépendamment du sexe ou de la nationalité.*

Dans cette optique, le salaire minimum doit être suffisant pour l'individu responsable du soutien de la famille. Au Mexique et généralement en Amérique latine,

> [t]ypical of the expectations associated with the male-headed neopatriarchal household in Mexico and elsewhere was that the male was the breadwinner, the sole supporter of his wife and children, which demanded his entry into the public sphere. Women, meanwhile, were meant to realize their identities in the private sphere: through adequacy in domestic tasks and in their roles as submissive wives and loving mothers (Wilson, 2002: 59).

Cette idée de soutien du ménage par une figure masculine n'est une réalité valide que pour la majorité et non la totalité de la population. Les ménages dirigés par des femmes sont courants en Amérique latine en période de désorganisation économique, de migration des hommes, de crise ou lorsqu'un seul salaire ne suffit pas pour subvenir aux besoins d'une famille (Wilson, 2002 : 59). Ce paradoxe entre la réalité où la tête du ménage n'est pas nécessairement masculine et la coutume valorisant cette idée se perçoit au sein des *maquiladoras*. Les femmes accumulent directement du capital en constituant une main-d'œuvre bon marché, et elles subventionnent le soi-disant « salaire familial » du chef de ménage masculin avec un revenu dit « d'appoint » (Wilson, 2002 : 63). Qui plus est, tel que mentionné dans l'introduction, les travailleuses des *maquiladoras* sont généralement reléguées à un travail inférieur à celui des travailleurs (Barajas Escamilla et Rodriguez Carrillo, 1989). Alors que les femmes deviennent de plus en plus les principales pourvoyeuses de leurs familles, elles ne sont toujours rémunérées que comme des travailleurs temporaires (Plumtree, 1999 : 192).

Le traitement égal promu par l'article 123 ne prend pas compte les discriminations présentes au sein du marché du travail et reste responsable de la marginalisation des femmes. Si l'article 123 réfère à un salaire égal pour un travail égal, les hommes

occupent généralement la plupart des postes de supervision et de gestion, tandis que les femmes occupent généralement des emplois moins bien rémunérés et moins respectueux des conditions de travail (Tanner-Rosati, 2010 : 537). D'ailleurs, de nombreuses usines tentent de justifier ces décisions de salaires en affirmant que le travail des femmes vient compléter les salaires perçus par leurs maris (Tanner-Rosati, 2010 : 537).

L'interdiction de travail de nuit pour les femmes mentionné dans la *Constitution* créée une discrimination similaire : en voulant protéger, ce droit négatif réduit les possibilités du marché de l'emploi. Qui plus est, penser la situation des femmes dans cette logique protectrice démontre la vision paternaliste et inégalitaire du genre dans la société en limitant le droit des femmes et leur autonomie professionnelle (Laufer, 2003 : 146). L'article 123 de la *Constitution mexicaine*, en ne comportant que très peu d'articles spécifiques sur la protection de la maternité et par ses dispositions spécifiques du travail des femmes, apporte un traitement discriminatoire pour les travailleuses sous le couvert de la protection. Ces dispositions protectrices articulent une certaine vision des femmes au travail :

> Femme faible, fragile, ne pouvant travailler la nuit et surtout toujours potentiellement enceinte, qui n'a pas peu contribué à la marginalisation et/ou à la dévalorisation du travail féminin. Une lecture critique du dispositif légal et conventionnel en la matière amène d'ailleurs à mettre en évidence l'ambiguïté d'une part du dispositif de protection spécifique des femmes qui s'enracine dans une certaine image de la femme mère, seule et exclusivement concernée par la maternité (Laufer, 2003 : 147).

D'ailleurs, la protection de la maternité contenue dans l'article 123 pose également problème. Rappelons que les femmes enceintes bénéficient d'un congé durant lequel elles recevront leur plein salaire et conserveront leur emploi selon les droits acquis dans le cadre de leur contrat de travail. Pendant l'allaitement, elles ont droit à deux pauses,

d'une demi-heure chacune, pour allaiter leurs enfants[49]. En s'appuyant sur les discriminations concernant la maternité des travailleuses dans les *maquiladoras*, Williams (2005), Pearson (2007) et Tanner-Rosati (2010) soulignent que cela est possible en raison de la portée limitative de la *Constitution.*

D'une part, l'article 123 présuppose la permanence de l'emploi. Pourtant, s'il est vrai que les travailleur-es ont le droit d'avoir un emploi permanent une fois qu'ils ou elles sont embauché-e-s, les contrats de travail peuvent être d'une durée déterminée (Shiraki Oliver, 2011 : 202). Par exemple, cette période peut être de deux ou quatre mois, ce qui permet de renvoyer une travailleuse nouvellement enceinte. Dans ce même ordre d'idée, si la discrimination sur motif de grossesse est formellement interdite, il n'en demeure pas moins qu'il n'est pas explicitement interdit d'appliquer des tests de grossesse avant l'embauche (Tanner-Rosati, 2010 : 538 et Williams, 2005 : 137).

Ainsi, les employeur-es peuvent utiliser la *Constitution mexicaine* à leur avantage afin de défendre l'affirmation selon laquelle il est obligatoire pour les femmes de subir un dépistage de grossesse pour assurer le respect de la loi et veiller au bien-être de la future mère et de l'enfant (Williams, 2005 : 138). Si l'État reconnaît les situations de discriminations fondées sur la grossesse, il insiste sur le fait que la *Constitution* n'interdit pas les tests de grossesse avant l'embauche (Williams, 2005 : 138 et Tanner-Rosati, 2010 : 542). Les emplois attribués aux femmes au sein des *maquiladoras* s'accompagnent souvent d'horaires atypiques – souvent contraignants en raison de l'interdiction du travail de nuit – d'une absence d'avantages sociaux dû aux syndicats patronaux, de bas salaire en raison du genre et d'une rotation élevée de la main-d'œuvre en raison de courts contrats de travail basé sur la prémisse d'une possible maternité (Anguiano et Ortiz, 2013 : 48).

---

[49] La *Loi fédérale sur le travail* complète la section sur l'allaitement ; en conséquence, nous analyserons cette idée lors de la prochaine section.

En conclusion, l'article 123 ne protège pas les travailleuses malgré l'impressionnant éventail de droits juridiques formels. Pour comprendre la sous-application ou la non-application du droit du travail au Mexique, il est important de comprendre l'influence significative du système de parti unique corporatiste dans lequel le droit du travail mexicain s'est développé (Shiraki Oliver, 2011 : 206). Comme nous l'avons déjà mentionné, le terme corporatisme décrit un régime politique dans lequel la société est organisée en entités industrielles, sociales et professionnelles qui véhiculent la représentation politique. Ces entités deviennent les véhicules par lesquels le gouvernement contrôle les activités des personnes relevant de la juridiction de ces circonscriptions (Shiraki Oliver, 2011 : 206). En théorie,

> the labor force and management in an industry belong to an industrial organization or "corporation," and they are to settle wage and other labor-related issues through collective negotiation. In practice, however, corporatist states are largely ruled by a dominant leader or governing group, such as a political party (Shiraki Oliver, 2011: 207).

Au Mexique, la plupart des syndicats sont associés au plus grand syndicat mexicain, la *Confederacion de Trabajadores Mexicanos* (CTM), lié étroitement au *Partido Revolucionario Institucional* (PRI)[50]. Les liens étroits entre ces deux organisations ont conduit les politiques gouvernementales à supplanter les intérêts de l'État à ceux des

[50] « Auparavant, l'opposition révolutionnaire (le plus souvent à profil marxiste) considérait qu'une nouvelle révolution pouvait éclater dans le pays, non plus de type libéral et bourgeois comme l'avait été, à leurs yeux, celle de 1910 — 1920, mais de type prolétaire et socialiste. De nombreux communistes collaborèrent quelques années avec des syndicats officiels et avec le régime révolutionnaire, dans l'espoir de les voir se « radicaliser ». Telle est la ligne que suivit, entre autres, Vicente Lombardo Toledano, le premier secrétaire de la Confédération des travailleurs mexicains (CTM). D'autres membres de la gauche révolutionnaire s'écartèrent toutefois du régime, dans l'intention de créer les conditions propices à une nouvelle révolution » (Crespo et Silvy, 2001 : 127). Qui plus est, « les organisations syndicales soudées au PRI a toujours été clairement conservatrice et pragmatique. De fait, ni le virage effectué au début des années 1980 en matière de politiques gouvernementales, ni l'impact de ces changements sur les conditions de vie des travailleurs mexicains n'ont réussi à entamer la loyauté de ces organisations à l'endroit du président et du parti. Contrairement à d'autres organisations où le changement de direction a entrouvert la possibilité de revoir certaines options stratégiques, la mort, en 1997, du légendaire Fidel Velázquez, à la tête de la CTM pendant plus de 50 ans, ne s'est pas traduite par pareille ouverture au moment de désigner son successeur, Leonardo Rodriguez Alcaine (Bensusán, 2006 : 725).

travailleurs (Plumtree, 1999 : 194). Selon Brickner (2010), les syndicats indépendants ayant une participation démocratique forte offrent, contrairement aux syndicats liés au gouvernement, un contexte dans lequel les droits à l'égalité des sexes sont plus facilement reconnus. Cependant, cette reconnaissance de l'égalité entre les sexes dépend avant tout de l'activisme féministe et de la direction syndicale (Brickner, 2010 : 749). Pour Cooper (2002), le corporatisme est un obstacle majeur à la mise en œuvre et à l'application de politiques qui reconnaissent et appliquent l'égalité entre les sexes. Si le soutien à l'égalité existe en théorie, la représentation corporatiste, en particulier par le biais des clauses d'exclusion[51], réduit la probabilité des syndicats d'exercer des pressions pour l'obtention de politique de genre (Brickner, 2010 : 756). Au Mexique, il existe un paradoxe entre une forte présence syndicale au moment de l'industrialisation du pays et sa diminution liée à la flexibilisation dans les *maquiladoras* (Domínguez, Icaza, Quintero, López et Stenman, 2010 : 194). En somme, en recentrant l'analyse autour des stéréotypes que véhiculent à la fois le droit et la société, nous pouvons démontrer que l'article 123 ne protège pas adéquatement les femmes dans les *maquiladoras*.

b. *Ley Federal del Trabajo*, (1970) 2012

La *Loi fédérale du travail*, en vigueur depuis le 1er avril 1970, régit les relations de travail entre employeur-es et employé-es prévues par l'article 123 de la Constitution. Son entré en vigueur coïncide avec la fin du modèle d'accumulation, c'est-à-dire la fin de l'industrialisation par substitution aux importations, sous l'égide d'un régime corporatiste, le PRI (Anguiano et Ortiz, 2013 : 45). Le 30 novembre 2012, après plusieurs tentatives échouées, est réformée la loi fédérale sur le travail[52]. Nous nous

[51] Il existe plusieurs clauses d'exclusions, dont la plus forte consiste à exiger que toute personne employée par une entreprise syndiquée soit membre du syndicat. Si un syndicat refuse d'accréditer un nouveau membre ou décide de révoquer l'adhésion, la personne ne peut être embauchée ou perd son emploi (Brickner, 2010 : 756).

[52] Les demandes de réformes de la Loi fédérale sur le travailde 1970 sont survenus dès 1993 en lien avec la signature de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA). Pourtant, malgré plus de 300

pencherons, dans notre analyse, sur cette récente réforme puisque les « mutations de l'économie mexicaine, notamment l'ouverture commerciale et l'extension de la sous-traitance, ont en effet conduit à des transformations dans le fonctionnement du marché du travail que le nouveau droit du travail vient en somme légaliser » (Anguiano et Ortiz, 2013 : 45). Nous nous intéresserons aux dispositions relatives au travail des femmes ainsi qu'aux protections de la maternité.

Dans son article 2, la *Loi fédérale de 1970* déclare que les normes du travail tendent à établir un équilibre entre les facteurs de production et la justice sociale, ainsi qu'à promouvoir un travail décent dans toutes les relations de travail. L'article 2 définit le travail décent comme étant un travail dans lequel la dignité humaine du travailleur-e est pleinement respectée. Il ne doit pas y avoir de discrimination en raison de l'origine ethnique ou nationale, du sexe, de l'âge, du handicap, de la condition sociale, des conditions de santé, de la religion, du statut migratoire, des opinions, des préférences sexuelles ou de l'état matrimonial. Un travail décent inclut également le respect sans restriction des droits collectifs des travailleurs, tels que la liberté d'association, le droit de grève et la négociation collective. Également, l'égalité de fait des travailleur-es contre l'employeur-e est protégée. L'égalité réelle est accomplie en éliminant la discrimination à l'égard des femmes qui mine ou annule la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice de leurs droits et de leurs libertés fondamentales sur le lieu de travail. Cela implique l'accès aux mêmes opportunités, compte tenu des différences biologiques, sociales et culturelles des femmes et des hommes.

Dans son chapitre 1 sur les dispositions générales, l'article 56 soutient que les conditions de travail fondées sur le principe de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ne peuvent être en aucun cas inférieures à ceux spécifiés dans la présente loi. Il ne peut y avoir de discrimination dans les services et le travail sur les bases de

---

propositions présentés, le premier décret de réformes approuvés est survenu le 30 novembre 2012 (Kurczyn-Villalobos, 2013 : 120).

différences ou d'exclusions pour des raisons d'origines ethnique ou nationale, de sexe, d'âge, de handicap ou fondé sur le statut social, les conditions de santé, la religion, les opinions, les préférences sexuelles, les conditions, la grossesse, les responsabilités familiales ou l'état civil, à l'exception des catégories expressément énoncées dans cette loi.

L'article 132 oblige les employeur-es à se conformer aux dispositions des normes du travail applicable à leurs entreprises ou établissements. En outre, cela implique, selon l'article 132 (5) que l'employeur-e s'assure de maintenir un nombre suffisant de sièges ou de chaises à la disposition des travailleur-es dans les maisons de commerce, les bureaux, les hôtels, les restaurants et autres centres de travail similaires. La même disposition doit être observée dans les établissements industriels où la nature du travail le permet. L'article 132 (6) demande de faire attention aux travailleur-es, en s'abstenant de mauvais traitements de la parole ou de l'action et l'article 132 (15) oblige de fournir une formation à leurs travailleur-es. Finalement, l'article 132 (27) stipule que l'employeur-e doit donner aux femmes enceintes la protection établie par les règlements.

Les articles 164 à 172 concernent spécifiquement le travail des femmes. L'article 164 rappelle que les femmes jouissent des mêmes droits et ont les mêmes obligations que les hommes. L'article 165 établit que les modalités qui sont consignées dans ce chapitre ont pour finalité fondamentale la protection de la maternité. L'article 166 déclare que lorsque le travail (incluant l'usage de produits nocifs) compromet la santé de la femme, que ce soit pendant la grossesse ou l'allaitement, il est interdit d'effectuer ce travail dit insalubre ou dangereux, sans toutefois subir de préjudice sur le salaire, les avantages sociaux et les droits. Il est interdit d'exercer un travail dangereux, insalubre, de nuit (industriel et commercial) après vingt-deux heures et d'effectuer des heures

supplémentaires[53]. L'article 167 définit ce qui est considéré comme des produits dangereux ou insalubres, ainsi que la nature d'un travail dangereux et insalubre. Il s'agir de conditions physiques, chimiques et biologiques du milieu de travail, ou de la composition du produit utilisé, étant capables d'agir sur la vie et la santé physique et mentale de la femme enceinte ou de l'enfant.

L'article 168 déclare que si les autorités compétentes émettent une déclaration d'urgence sanitaire, conformément aux dispositions applicables, le travail est interdit pour les femmes enceintes et allaitant. Les travailleuses concernées ne subiront aucun préjudice dans leur salaire, leurs avantages et leurs droits. L'article 170 définit les droits des mères. Il est écrit au paragraphe 170 (I) qu'au cours de la période de la grossesse, les mères[54] ne peuvent pas effectuer de travaux nécessitant des efforts considérables qui constituent un danger pour leur santé et celle de l'enfant, tels que soulever, tirer ou pousser des poids lourds, utiliser une machine qui produit des saccades, être debout pendant une longue période ou toute autre activité qui peut agir ou modifier l'état psychique et nerveux. Le paragraphe 170 (II) avance que les mères doivent bénéficier d'une pause de six semaines avant et six semaines après l'accouchement avec l'autorisation écrite préalable de l'institution de sécurité sociale ou du médecin correspondant. En tenant compte de l'avis de l'employeur-e et de la nature du travail, il est possible de transférer jusqu'à quatre des six semaines de repos avant la naissance après la naissance. Si les enfants sont nés avec tout type de handicap ou ont besoin de soins hospitaliers, le repos peut être jusqu'à huit semaines après l'accouchement, sur présentation d'un certificat médical. Si cette autorisation provient de soins de santé privés, l'avis doit contenir le nom et le numéro du professionnel qui a émis la carte d'identité, la date et l'état de santé de la travailleuse. En cas d'adoption

---

[53] *Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias* (article 166 de la *Loi fédérale sur le travail*).

[54] L'utilisation de *las madres* au lieu de *mujeres* commence ici.

d'un nourrisson[55], la travailleuse bénéficie d'un repos payé de six semaines après le jour de l'adoption.

Au paragraphe 170 (III), il est écrit que les périodes de repos mentionnées dans la section précédente seront prolongées en cas d'incapacité de travail pour cause de grossesse ou d'accouchement. Dans 170 (IV), la période de l'allaitement, allant jusqu'à une période maximale de six mois après accouchement, les mères auront droit à deux pauses spéciales par jour, d'une demi-heure chacune, pour nourrir leurs enfants dans un endroit hygiénique désigné par l'employeur-e, où, si cela n'est pas possible, après accord avec l'employeur-e, la journée sera réduite. Dans l'article 170 (V), pendant les périodes de repos mentionnées, les femmes recevront leur plein salaire. Dans les cas de prolongation, elles ont droit à cinquante pour cent de leur salaire pour une période n'excédant pas soixante jours. Si le congé de maternité ne dure pas plus d'un an, la femme conservera son poste et les périodes de congés sont calculées selon l'ancienneté (article 170 (VI) et (VIII) de la *Loi fédérale sur le travail*).

L'article 171 stipule que les services de garde d'enfants sont assurés par l'Institut mexicain de sécurité sociale, conformément à sa loi et à ses dispositions réglementaires. Quant à lui, l'article 172 demande que dans les établissements où les femmes travaillent, l'employeur-e doit maintenir un nombre suffisant de sièges ou de chaises à la disposition des mères qui travaillent.

Finalement, l'article 540 (I) et (II) établit les inspections du travail et ses fonctions : surveiller le respect des normes et informer l'autorité compétente des déficiences et des violations des normes du travail observé. L'article 541 (I) définit le travail des inspecteurs. Celui-ci consiste à surveiller le respect des normes du travail, en particulier

[55] Il s'agit de l'adoption d'un bébé, non pas d'un enfant. L'article utilise le terme « infante » qui veut dire nourrisson.

celles qui établissent les droits et obligations des travailleur-es et des employeur-es et celles qui régissent le travail des femmes et des mineur-es de quinze ans et plus.

Un paradoxe se trouve dans la *Loi fédérale* : si l'introduction tend à reproduire le modèle libéral dans l'esprit de l'OIT, les articles portant spécifiquement sur le travail des femmes tracent un portrait conservateur du droit du travail. Aussi, à l'instar de l'article 123 de la *Constitution*, « l'éradication de toute discrimination et toute forme de violence sur les lieux de travail en est restée au stade de la déclaration d'intention dans la mesure où aucun mécanisme de sanction n'a été prévu » (Anguiano et Ortiz, 2013 : 54). Nous reviendrons sur le manque de mécanismes formels.

En outre, le caractère libéral de la *Loi fédérale* s'interprète avec l'utilisation du *travail décent*[56], de la *justice sociale*, de la *dignité humaine* ainsi que de *l'égalité de fait* et *réelle* des travailleur-es en donnant les mêmes opportunités. Si nous avons déjà analysé certains de ces principes dans notre sous-chapitre portant sur l'OIT, nous nous intéresserons ici aux principes de l'égalité réelle et aux principes de non-discrimination.

La notion d'égalité réelle (*igualdad sustantiva*) — en d'autres termes, l'égalité des chances contenue dans la *Loi fédérale* sous-entend l'idée d'une égalité face aux employeur-es dans la jouissance de leurs droits fondamentaux. Cette égalité dans les politiques publiques ne s'applique pas tant à l'égalité des droits, mais plutôt à l'égalité de chances[57], auxquelles l'ouverture des marchés et la flexibilisation renforcent pourtant les déséquilibres de chances (Koubi et Guglielmi, 2000 : 9). Les réformes du Code du travail sont en lien direct avec la transformation de l'économie mexicaine amorcé par le PRI peu a avant les années 2000, passant d'un modèle nationaliste et

[56] Synonyme de travail digne dans l'article 123 de la *Constitution*.

[57] L'égalité des chances réfère à l'idée selon laquelle « les résultats atteints par une personne au cours de sa vie dans différentes dimensions (économiques, sociales et politiques) doivent être indépendants de son milieu d'origine (genre, race, lieu de naissance, origines familiales, groupe social, etc.) » (Cling et *al.*, 2006 : 24).

protectionniste aux marchés ouverts, au libre-échange, à la privatisation et à l'impôt restreint (Shiraki Oliver, 2011 : 209). En 2000, la victoire du PAN (*Partido Acción Nacional*) a accéléré les politiques économiques néolibérales déjà mises en place par les précédentes administrations depuis les années 1980 :

> In this context labor-capital relations are theorized as voluntary contracts between workers and employers, which are necessarily flexible because of the capricious nature of the market. The key is the presumption of voluntarism, which means a freely negotiated partnership between equals whereby workers and employers recognize that they need each other to succeed (Kohout, 2008: 136).

L'égalité des chances devient dès lors désuète dans le contexte de l'économie néolibérale puisque le fondement même de cette égalité — tous ont les mêmes chances au départ, ne prends pas en compte la conjoncture fortement inégalitaire du néolibéralisme. Le marché néolibéral ne permet pas, s'il n'est pas accompagné de mesures positives, de réaliser une égalité substantielle. L'accès aux mêmes opportunités ne peut donc se faire dans cette logique.

Concernant le travail au sein des *maquiladoras*, l'expansion démesurée de la sous-traitance, des délocalisations et de l'externalisation d'activités de production ou de commercialisation dans de nombreux secteurs a entrainé une déréglementation tolérée par l'État qui diminue la protection du droit du travail. Selon Anguiano et Ortiz (2013), une embauche sur sept se fait par le biais de la sous-traitance, amenant le travail à être temporaire, à temps partiel avec des salaires payés à l'heure (et en baisse constante) ainsi que des absences d'horaires définis, de prestations sociales et de retraites. Les relations de travail sont individualisées et pour la plupart du temps informelles.

En misant sur l'esprit libéral et les droits de première génération, les réformes de la *Loi fédérale sur le travail* réduisent le champ déjà étroit de la négociation collective et préparent les conditions permettant de réduire davantage le rôle des syndicats (Anguiano et Ortiz, 2013 : 56). Si la plupart des syndicats institutionnels, comme nous

l'avons vu, nuisent aux femmes, certaines autrices, dont Brickner (2006, 2010 et 2013), soutiennent l'importance de la création de syndicats entièrement féminins dans la lutte contre les discriminations systémiques. Or, l'individualisation des travailleur-es diminue le pouvoir collectif et les revendications portées par les travailleuses.

D'ailleurs, l'article 132 portant sur l'obligation de l'employeur-e de se conformer à ladite loi fédérale comporte le même biais. Si la législation mexicaine impose au patron d'employer des travailleur-es membres d'un syndicat pour signer les contrats collectifs lorsque le syndicat le demande pour l'obtention de droit du travail, la loi ne demande pas qu'il soit nécessaire d'indiquer qui sont les travailleur-es représenté-es ni d'obtenir leur consentement (Anguiano et Ortiz, 2013 : 48). Cela amène à la signature de contrats collectifs de travail dits de protection patronale ou fantôme :

> Il s'agit de contrats collectifs, dans leur grande majorité signée à l'insu des travailleurs entre un syndicat et un employeur, qui se limitent généralement à reproduire des clauses minimales établies dans la Loi fédérale du travail sans aucun avantage supplémentaire. Ceci est rendu possible par le fait qu'une fois le contrat collectif signé, il est déposé devant le tribunal de conciliation et d'arbitrage et pour cette formalité il n'est besoin que de la signature du secrétaire général du syndicat et la représentation formelle du patron, c'est-à-dire qu'il suffit de prouver sa personnalité juridique (Anguiano et Ortiz, 2013 : 48).

Dans ce contexte, l'obligation de se conformer aux lois devient obsolète dans la mesure où les règlements et les codes du travail sont décidés par ou pour le patronat puisque les syndicats ne représentent pas les intérêts des travailleur-es. Qui plus est, l'article 132 (6) oblige les employeur-es à s'abstenir de mauvais traitement. Les mauvais traitements, définis dans la loi sont « en paroles et actions », sans explications supplémentaires. Dans ce cas, comment cela se traduit concrètement un mauvais traitement en parole et un mauvais traitement en action ? Comme déjà mentionnées, les *maquiladoras* demeurent des lieux où le harcèlement verbal, physique et sexuel demeure l'un des facteurs clefs de la subordination des travailleuses. L'article 132, et la *Loi fédérale sur le travail* en général, ne permettent pas une éradication de toute

forme de discrimination et de violence sur les lieux de travail puisque cet article est resté au stade de la déclaration d'intention dans la mesure où il n'existe pas (ou très peu) de mécanismes de sanction. Si les règlements et les décrets permettent de préciser la portée d'une loi, la *Loi fédérale* reste floue et vague puisqu'elle ne précise ni de modalités ni de sanctions, et qu'elle n'offre pas d'encadrement serré sur les formes de contrats (Anguiano et Ortiz, 2013 : 54).

Les articles 164 à 172 reproduisent, quant à eux, un stéréotype de genre différent de celui véhiculé par les articles précédents. En recentrant notre analyse sur la vision du genre portée par la *Loi fédérale sur le travail*, il est possible d'y dénoter de nombreux stéréotypes. Rappelons que la *Loi fédérale* stipule que les femmes jouissent des mêmes droits et obligations que les hommes (article 164), mais qu'elles se voient interdire certains types de travail — de nuit ou insalubre par exemple (article 166). Le chapitre sur les femmes porte sur la protection de la maternité (article 165) et spécifie les restrictions en matière de travail dangereux (article 167) — soit les conditions physiques, chimiques et biologiques du milieu de travail ou de la composition du produit utilisé qui nuise à la vie et la santé physique et mentale de la femme enceinte ou de l'enfant. L'article 170 définit d'autres types de restrictions de travail : les mères ne peuvent pas effectuer de travaux nécessitant des efforts considérables qui constituent un danger pour leur santé et celle de l'enfant, comme soulever, tirer ou pousser des poids lourds, utiliser une machine qui produit des saccades, être debout pendant une longue période ou toute autre activité qui peuvent agir ou modifier l'état psychique et nerveux. Surtout, les travailleuses concernées ne subiront aucun préjudice dans leur salaire, leurs avantages et leurs droits (article 168).

Trois exemples permettent d'expliquer pourquoi la *Loi fédérale sur le travail* reproduit des stéréotypes de genre affectant le travail des femmes dans notre cas, au sein des *maquiladoras*. D'abord, il existe une ambiguïté entre d'une part, déclarer que les femmes ont les mêmes droits et obligations que les hommes, et d'autre part, leur refuser

certains types de travail sur la base de leur particularité de genre. Ce paradoxe de protection lie l'idée d'une vulnérabilité et d'un besoin de protection. Ainsi, l'interdiction du travail dangereux et de nuit reste valable pour toutes les femmes, qu'elles soient ou non enceintes. Cela se fonde sur l'idée que la division sexuelle du travail est ancrée dans les différences biologiques :

> La division sexuelle du travail se fonde « sur une différence biologique : la maternité, qui a fait que l'homme trouve son espace d'action dans la sphère publique et la femme dans la sphère privée. [...] Cette division sexuelle du travail a été instrumentée au moyen d'un complexe processus individuel et social d'acquisition de l'identité de genre, lequel établit et classe ce qu'il considère féminin et masculin, légitimant une division asymétrique de pouvoir qui confère l'infériorité à la femme et la supériorité à l'homme » (Sánchez Olvera, 2003 : 50). De fait, si certaines qualités telles que la patience ou la douceur sont liées dans l'imaginaire collectif à la féminité, et imposent ainsi les travaux domestiques minutieux ou le soin des enfants aux femmes, le travail de la terre semble toujours être perçu comme un travail « viril », nécessitant des capacités physiques que ne posséderait pas la gente féminine. De la sorte, les imaginaires de la société et de l'entreprise se renvoient des visions de la femme (Abramo, 2004 : 227 dans Argaillot, 2014 : 154).

Le travail ainsi interdit, censé protéger les femmes, particulièrement celles enceintes, leur enlève une partie du choix de travail qu'elles peuvent exercer. Encore une fois, cela contredit l'idée des obligations et des droits : si elles ont les mêmes obligations, leur droit de libre-choix ne l'est pas. La division sexuelle du travail, dans la création de stéréotypes de genre, amène une fausse image de la travailleuse « parfaite » dans l'esprit des propriétaires de *maquiladoras* : des femmes passives soumises, faciles à former et peu susceptibles de causer des problèmes en s'organisant pour protester contre les traitements injustes (Tanner-Rosati, 2010 : 537). Cette vision déformée est soutenue à travers la *Loi fédérale sur le travail.*

Ensuite, l'article 170 poursuit cette idée de protection. Avant tout, il est important de spécifier ce à quoi ressemble souvent le travail dans une *maquiladora.* Il s'agit de travailler debout pendant de longues heures dans la même position avec un travail répétitif qui peut contenir de lourdes charges ou des produits toxiques. En outre,

« l'espace de l'usine est saturé, ce qui renforce la pression ressentie. Les tables de travail sont très proches les unes des autres, la chaleur est étouffante, l'atmosphère très bruyante, l'air qui ne circule pas est constamment saturé de particules en suspension » (Borgeaud Garciandía, 2006 : 120). Les pauses sont courtes et les visites aux toilettes contrôlées (Cuninghame, 2006 : 10). En interdisant certaines tâches aux femmes, l'article 170 entre en contradiction avec la charge de travail au sein d'une *maquiladora*. Les femmes sont discriminées en raison de leur condition féminine (Trejo Sanchez, 2017 : 168).

Pourtant, comme le suggère Giles (2006), les *maquiladoras* fournissent une large proportion d'emplois aux femmes pauvres et sous-éduquées avec peu d'autres possibilités d'emploi. L'exploitation dans les postes accordés aux femmes est courante, car les entreprises locales et transnationales savent que ces femmes ont des options limitées de travail (Giles, 2006 : 6). Si la législation du Mexique a des règles strictes en matière de maternité qui donnent aux femmes enceintes et aux nouvelles mères la possibilité de garder leur emploi pendant leur congé ou d'être réaffectées à un travail moins dangereux ou physiquement moins intensif pendant leur grossesse, leur mise en œuvre est moins évidente (Giles, 2006 : 10). Marquez et Padilla (2006) font état des pratiques abusives entourant le travail des femmes enceintes. En effet, elles sont dirigées vers des tâches plus lourdes et difficiles, les obligeant à choisir entre leur maternité ou leur emploi (Marquez et Padilla, 2006 : 817). Il existe, dans ce contexte, à la fois un écart entre la loi et son suivi et une infraction à ladite loi, par l'interdiction de certaines tâches attribuées aux femmes enceintes.

Qui plus est, s'il est vrai qu'il est dorénavant interdit de contraindre directement ou indirectement une femme à démissionner en raison d'une grossesse ou de lui demander de fournir un certificat attestant de sa non-grossesse lors de l'embauche, le travail au sein des *maquiladoras* diminue la portée de la loi via le système de sous-traitance,

> Le fait de ne pas considérer la relation de sous-traitance comme une modalité exceptionnelle revient à entériner son extension à peu près générale. C'est pourquoi les dispositions prises par la loi ne suffiront pas à enrayer la dégradation des relations de travail : précarité des contrats individuels, horaires atypiques ou flexibles et arbitraires, non-respect du principe constitutionnel « à travail égal, salaire égal », et absence de représentation syndicale effective (Anguiano et Ortiz, 2013 : 54).

Un autre stéréotype de genre renforçant la discrimination persistante à l'égard des travailleuses enceintes est véhiculé par les mécanismes d'autorisation préalable de l'employeur-e. En effet, l'article 170 de la *Loi fédérale sur le travail* élabore les bénéfices pour les mères travailleuses. Il est cependant important de noter que l'on retrouve après chaque disposition *avec l'autorisation écrite préalable de l'institution de sécurité sociale ou du médecin correspondant* et/ou *après accord avec l'employeur*. Sans ces approbations, les bénéfices ne sont pas applicables.

Le Mexique, au travers son régime de santé, a un système de protection sociale dualiste. En d'autres termes, les travailleurs formels ont accès, par leurs cotisations, au système de la sécurité sociale alors que les travailleur-es informel-les n'ont accès qu'aux services publics souvent sous-financés. Pour les services privés, seuls ont accès les travailleurs formels et les gens ayant les moyens financiers de les payer. Toujours selon Mills (2017), le système d'État providence corporatiste, mis en place après la Deuxième Guerre mondiale, segmente la population en personnes ayant droit à la sécurité sociale et celles qui n'ont pas ce droit. Il s'agit d'une fragmentation de la société pour les personnes précaires (surtout les femmes, les autochtones et les travailleur-es ruraux) :

> En 1984 le droit universel à la protection de la santé a été inscrit dans la Constitution, tandis que la décentralisation des services du ministère de la Santé était amorcée. Des droits ont été établis au niveau théorique et formel, sans s'accompagner des mécanismes juridiques nécessaires ni des investissements indispensables dans les infrastructures pour leur mise en pratique. Parallèlement, le secteur privé a été défini comme une composante du secteur de santé, ce qui allait encourager la subrogation des prestations de santé (Bayon, 2009 : 327).

Concernant les protections de la maternité, non seulement faut-il donc être dans le système formel de santé, mais également avoir l'approbation de l'employeur-e. Ainsi, si les mères qui travaillent ont droit de transférer leur semaine de repos avant ou après l'accouchement, elles doivent tenir compte de l'opinion de l'employeur et de la nature du travail effectué pour le faire. Cette demande limite le droit (Trejo Sanchez, 2017 : 163) ; si l'employeur-e n'est pas d'accord, les droits en matière de protection de la maternité ne peuvent être appliqués.

Les pauses concernant les moments d'allaitements comportent les mêmes critères. Si la *Loi fédérale de 1970* ne comportait pas de restrictions de temps pour les dix premières semaines, la nouvelle loi de 2012 donne droit à deux fois trente minutes par jour avec accord de l'employeur-e. Aussi, bien qu'il soit stipulé que l'une des obligations particulières de l'employeur-e est de mettre en place des services de garderie en accord avec la législation, cette notion n'est ni mise en œuvre ni renforcée : « *De igual manera, si bien se estipuló como una de las obligaciones especiales del patrón, brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores, recordemos que acorde al INEGI, 80 de cada 100 mujeres subordinadas y remuneradas con hijos, no tienen servicio de guardería*[58] » (Trejo Sanchez, 2017 : 168).

En somme, les abus concernant les droits reproductifs des travailleuses peuvent s'interpréter en raison de l'image de vulnérabilité et de maternité que dégagent les normes au sein de la *Loi fédérale mexicaine*. L'imaginaire collectif insiste sur le fait que les femmes ne sont pas en mesure de fournir le même travail que les hommes. Cela s'expliquerait par l'idée que les femmes sont centrées sur leur maternité, faisant perdre aux *maquiladoras* leur force et vitesse de production (Argaillot, 2014 : 151). En instaurant un contrôle sur le corps des femmes, cela légitimise l'infériorité des

[58] Citation provenant d'un article scientifique en espagnol : « De la même manière, même s'il a été stipulé que le patron a comme obligation spéciale de fournir des services de garderie aux enfants des travailleur-es, l'INEGI estime que 80 femmes sur 100 étant subordonnées, rénumérées et ayant des enfants n'ont pas accès à des services de garderie ».

travailleuses et donne une supériorité aux travailleurs (Argaillot, 2014 : 154). Qui plus est, il est important de spécifier que les *maquiladoras* peuvent être le résultat de multiple sous-traitances et que les travailleuses se retrouvent souvent sans réel contrat et donc, échappent à la protection juridique. La *Loi fédérale sur le travail* ne touchant que le secteur formel visible[59], elle ne garantit des droits qu'à un nombre restreint de travailleur-e-s (Pearson, 2007 : 737) :

> Le fait de ne pas considérer la relation de sous-traitance comme une modalité exceptionnelle revient à entériner son extension à peu près générale. C'est pourquoi les dispositions prises par la loi ne suffiront pas à enrayer la dégradation des relations de travail : précarité des contrats individuels, horaires atypiques ou flexibles et arbitraires, non-respect du principe constitutionnel « à travail égal, salaire égal », et absence de représentation syndicale effective (Anguiano et Ortiz, 2013 : 48).

Tout comme l'article 123 de la *Constitution mexicaine*, la *Loi fédérale sur le travail* ne permet pas de protéger adéquatement les travailleuses, particulièrement en ce qui concerne les discriminations fondées sur la maternité en raison de ses flous juridiques. Non seulement cette loi manque de renforcement au niveau des descriptions et de la mise en œuvre, mais elle accentue l'idée que les travailleuses, particulièrement celles enceintes, sont vulnérables et sous l'égide de la volonté des employeur-es. Néanmoins, afin de pallier à ces manques, le gouvernement mexicain a voté le 11 juin 2013, une nouvelle loi fédérale dans le but de pallier aux manques du droit du travail avec la loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination.

---

[59] Les *maquiladoras* sont à la fois un travail formel et informel, car les contrats ne sont pas toujours signés, il existe des clauses dérogatoires aux sous-contrats et ces usines sont exemptes de régimes fiscaux. Cela permet aux *maquiladoras* d'obtenir des avantages fiscaux (Noiseux, 2001 : 14). Lautier (2003) nomme cela « l'informalisation du salariat ».

c. *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* (2003)

Provenant d'une réforme constitutionnelle de l'article 1[60] de la *Constitution*, la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* stipule que l'État est responsable de promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité des personnes soient réelles et efficaces. La loi précise aussi que les pouvoirs publics fédéraux doivent éliminer les obstacles qui limitent ou empêchent les droits d'être exercés. La loi fut mise en œuvre pendant le mandat de l'administration de Vicente Fox (2000-2006) et elle a été modifiée à plusieurs reprises depuis son entrée en vigueur. Avec les modifications de 2014, toute discrimination est expressément interdite lorsqu'elle empêche d'exercer pleinement les droits amenant une réelle égalité des chances. Le Mexique réitère son adhésion aux accords dérivés de traités internationaux. Les réformes de 2014 soulignent également l'élargissement des pouvoirs du Conseil de la Commission nationale de prévention de la discrimination (CONAPRED), qui permet d'intervenir dans le cas où des fonctionnaires ou des particuliers encourent à des actes discriminatoires[61]. Ces réformes entrent dans le plan de développement national (PND) de 2013-2018.

Dans son article 1, la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* déclare que les dispositions de cette loi sont d'ordre public et d'intérêt social. Son but est de

---

[60] Au Mexique, toutes les personnes jouissent des droits de l'homme reconnus dans la présente Constitution et dans les traités internationaux auxquels l'État mexicain prend parti, ainsi que des garanties de leur protection, dont l'exercice ne peut être restreint ni suspendu, sauf dans les cas et dans les conditions que la présente Constitution établit. Les normes relatives aux droits de l'homme doivent être interprétées conformément à la présente Constitution et aux traités internationaux en la matière, en privilégiant toujours les personnes bénéficiant de la protection la plus large. Toutes les autorités, dans le cadre de leurs compétences, ont l'obligation de promouvoir, respecter, protéger et garantir les droits de l'homme conformément aux principes d'universalité, d'interdépendance, d'indivisibilité et de progressivité. En conséquence, l'État doit prévenir, enquêter, punir et réparer les violations des droits de l'homme, dans les termes établis par la loi. L'esclavage est interdit dans les États-Unis du Mexique. Toute discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'âge, le handicap, la condition sociale, l'état de santé, la religion, les opinions, les préférences sexuelles, l'état civil ou toute autre menace qui porte atteinte à la dignité et a pour objectif de supprimer ou de réduire les droits et libertés de la personne est interdite », Article 1 de la *Constitution mexicaine*.

[61] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014). Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf.

prévenir et d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'encontre de toute personne aux termes de l'article premier de la *Constitution politique du Mexique*, ainsi que de promouvoir l'égalité de chances et de traitement. La discrimination est décrite, au terme de l'article 1 (III) comme étant toute distinction, exclusion, restriction ou préférence qui, par action ou par omission, intentionnellement ou non, n'est pas objective, rationnelle et proportionnelle et qui a pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre, de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de l'Homme et des libertés. La discrimination peut être basée sur une ou plusieurs des raisons suivantes : l'origine ethnique ou nationale, la couleur de la peau, la culture, le sexe, l'âge, le handicap, le statut social ou économique, la religion, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, le statut d'immigration, la grossesse, la langue, les opinions, les préférences sexuelles, l'identité ou l'appartenance politique, l'état matrimonial, la situation familiale, les responsabilités familiales, le casier judiciaire, l'homophobie, la misogynie, toute manifestation de xénophobie, la ségrégation raciale, l'antisémitisme, la discrimination raciale et l'intolérance.

L'article 1 (VI) définit l'égalité des chances comme l'accès des personnes ou les groupes de personnes à la jouissance de leurs droits, à travers les règles et les faits[62]. Dans l'article 2, la responsabilité revient à l'État de promouvoir les conditions pour que la liberté et l'égalité des personnes soient réelles et efficaces. Le gouvernement fédéral doit éliminer les obstacles qui limitent l'égalité de fait et qui entrave le plein épanouissement des individus et leur participation effective à la vie politique, économique, culturelle et sociale du pays et de promouvoir la participation des autorités gouvernementales et privées dans l'élimination de ces obstacles.

---

[62] « *Igualdad real de oportunidades : Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos* », article 1(VI) de *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination.*

Dans l'article 5, les discriminations positives, qui promeuvent une réelle égalité des chances pour les individus ou les groupes, ne doivent pas être considérées comme discriminatoires. La distinction fondée sur des critères raisonnables, proportionnels et objectifs, dont le but n'est pas de diminuer les droits, ne sera pas non plus jugée discriminatoire. L'interprétation de la présente loi et les actions des pouvoirs publics fédéraux, selon l'article 6, se fera au regard des instruments internationaux applicables dont l'État mexicain est signataire en matière de droits humains, ainsi qu'avec la jurisprudence émise par les instances juridictionnelles internationales, les recommandations et les résolutions adoptées par des organisations multilatérales et régionales et d'autres lois applicables.

Selon l'article 9 (IV), sont considérées comme discriminatoires les pratiques établissant des différences de rémunération, d'avantages sociaux et de conditions de travail pour un travail égal ; 9 (V) limiter l'accès et la permanence aux programmes de formation et de formation professionnelle ; 9 (VI) refuser ou limiter les informations sur les droits sexuels et reproductifs ou empêcher le libre exercice de la détermination du nombre d'enfants ; 9 (VIII) empêcher la participation à des conditions équitables dans les associations civiles, politiques ou autres ; 9 (XI) empêcher ou limiter l'accès à l'approvisionnement et à l'administration de la justice ; 9 (XII) prévenir, nier ou restreindre le droit d'être entendu à la défense ou à l'assistance, tout comme nier l'assistance d'interprètes ou de traducteurs dans les procédures administratives ou judiciaires, conformément à la réglementation en vigueur ; ainsi que le droit des enfants d'être entendus ; 9 (XX) empêcher l'accès à la sécurité sociale et à ses prestations ou établir des limites pour contracter une assurance médicale, sauf dans les cas où la loi l'exige ; 9 (XXVII) inciter à la haine, à la violence, au rejet, à la moquerie, à l'insulte, à la persécution ou à l'exclusion ; 9 (XXVIII) faire ou promouvoir la violence physique, sexuelle ou psychologique, financière ou économique selon l'âge, le sexe, le handicap, l'apparence physique.

Selon l'article 15, chacun des pouvoirs publics fédéraux et des institutions relevant de sa compétence ou de sa réglementation est tenu de mettre en œuvre des mesures de nivellement, d'inclusion et de discriminations positives nécessaires pour garantir à chacun l'égalité d'opportunités et le droit à la non-discrimination. L'adoption de ces mesures fait partie de la perspective antidiscriminatoire, qui doit être intégrée transversalement et progressivement dans les affaires publiques, et en particulier dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de chacun des pouvoirs publics fédéraux. Les mesures de nivellement sont celles qui visent à rendre effectif l'accès de tous à une réelle égalité des chances en éliminant les barrières physiques, communicationnelles, normatives ou autres, qui entravent l'exercice des droits et libertés en priorisant les femmes et les groupes vivant des situations de discrimination ou de vulnérabilité. Il s'agit, en outre, selon l'article 15 (VIII) de créer un congé de paternité et une homologation des conditions de droits et avantages pour les groupes en situation de discrimination ou de vulnérabilité. La discrimination positive s'appliquera principalement aux personnes appartenant aux peuples autochtones, afrodescendants, aux femmes, aux enfants et aux adolescents, aux personnes handicapées et aux personnes âgées.

L'article 20 (XXI) demande au gouvernement de développer des instruments d'action publique qui contribuent à intégrer la perspective de non-discrimination dans le domaine des politiques publiques ; 20 (XXII) préparer, coordonner et superviser la mise en œuvre du programme, qui aura le caractère de conformité spéciale et obligatoire conformément à la loi de planification ; 20 (XXVII) promouvoir le budget de dépenses fédéral pour allouer les ressources nécessaires à la réalisation effective des obligations en matière de non-discrimination ; 20 (XXXII) préparer, diffuser et promouvoir l'inclusion dans les médias de contenus visant à prévenir et éliminer les pratiques discriminatoires.

Dans son concept de discrimination, la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* s'adresse à toute personne, ne visant pas spécifiquement un groupe social. Sous l'égide du CONAPRED[63], la loi stipule que tout individu a droit à exercer ces droits à égalité avec les autres. Cette vision de l'égalité tient pour acquis qu'en appliquant le même traitement, une égalité réelle ne sera pas automatiquement générée. La charge revient à l'État de mettre en place les mesures adéquates pour que les contextes sociaux et politiques soient pris en considération dans le traitement de l'égalité. S'adressant à l'étendue des discriminations, analyser cette loi dans une perspective juridique féministe demeure une tâche ardue, par l'absence de référant aux femmes. Par contre, il est possible d'analyser cette loi dans une perspective féministe en recentrant notre étude sur l'historicité des structures sociales dans lesquelles elle s'insère.

À l'instar des articles de lois précédents, « l'égalité des droits apparaît alors comme une solide garantie, même si elle peut être encore insuffisante puisqu'elle n'est pas toujours suivie d'effets réels » (Parodi, 2010 : 136). Si la loi contient tout un dispositif de protection afin de combattre les discriminations, le problème du renforcement et de l'incorporation dans la société demeure. En effet, dans son dernier rapport sur le Mexique en juillet 2018, le Haut-Commissariat des droits de l'Homme des Nations-Unis réitère le manque de mise en œuvre du droit :

> les ONG ont toutes pointé du doigt les insuffisances judiciaires, face notamment à la persistance des nombreux cas de féminicides, de traites d'êtres humains, de disparitions ou de violences sexuelles. Les plaintes sont souvent classées sans suite. La représentante de l'institution nationale de droits de l'homme a notamment déploré le manque d'harmonisation juridique dans cet État fédéral[64].

---

[63] Le *Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación* (Conseil national pour prévenir la discrimination).

[64] Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : auditions sur l'Australie, le Mexique. Chypre et le Liechtenstein, juillet 2018. *Haut-Commissariat des droits de l'Homme des Nations-Unis*. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.ohchr.org/fr/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23313&LangID=F.

Qui plus est, malgré la création de mesures incitatives antidiscriminatoires, l'accès au travail demeure restreint. Tout comme le *Code du travail*, l'idée d'un salaire égal pour un travail égal ne prend pas en compte le contexte social : « dans de nombreux cas, le travail offert aux femmes est de catégorie inférieure à celui des hommes » (Trejo Sanchez, 2017 : 169) et elles ne bénéficient pas des mêmes possibilités de formation :

> *La violencia de género es estructural porque la organización social es patriarcal, trata de una sólida construcción de relaciones, prácticas e instituciones del Estado que reproducen poderes de los hombres sobre las mujeres y que, al mismo tiempo, conculcan poderes sociales a las mujeres*[65] (Vega Montiel, 2014 : 11).

Pour que la loi devienne réellement effective, il faudrait non seulement une mise en œuvre concrète, mais également une remise en question des rôles traditionnels de genre. Comme nous l'avons mentionné brièvement dans notre introduction, le Mexique, comme l'Amérique latine en général, est porté par l'idée du *machismo* et de la *marianismo*, concepts étroitement liés qui décrivent un système de normes et de croyances socialement acceptées dans lequel les hommes et les femmes sont relégués dans à des rôles de genre traditionnels en misant sur une structure de pouvoir patriarcale (Nuñez, González, Talavera, Sanchez-Johnsen, Roesch, Davis et Arguelles, 2016).

Deux autres points sont importants dans notre analyse. D'une part, la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* ne comporte aucune clause concernant la protection de la maternité. Si la grossesse ne peut être une cause justifiée de licenciement selon le *Code du travail*, la clause demeure absente de la présente loi. Cela amène cette loi à invisibiliser les phénomènes de double discrimination[66] : les actions positives — ou la discrimination positive offre une protection pour un seul type

---

[65] Articles en espagnol. Traduction libre : La violence de genre est structurelle parce que l'organisation sociale est patriarcale. Elle traite d'une construction solide de relations, de pratiques et d'institutions de l'État qui reproduisent les pouvoirs de l'homme sur les femmes tout en condamnant les pouvoirs sociaux des femmes.

[66] Terme utilisé par les organes des Nations Unies en matière de discriminations provenant de diverses causes, la plus citée étant celle vécue par les femmes autochtones.

de discrimination. S'il est interdit de discriminer sur la base du genre ou de l'ethnicité, par exemple, les protections forgées dans la loi visent l'une ou l'autre de ces bases, sans toutefois les lier. Ainsi, les femmes, si elles ne peuvent être discriminées sous prétexte de leur sexe, demeurent dans une position égale les unes avec les autres aux yeux de la loi.

D'autre part, *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* ne prévoit pas de responsabilité civile à l'encontre des discriminateurs ou des entreprises qui emploient les femmes. La loi, telle que mentionnée plus haut, charge le gouvernement mexicain lui-même d'éradiquer la discrimination au sein de ses propres organismes gouvernementaux et ensuite dans le secteur privé. Si le gouvernement mexicain a été lent dans la mise en place de dispositifs pour surveiller la discrimination au sein de ses propres instances, le secteur privé ne détient pas encore de dispositif adéquat (Tanner-Rosati, 2010 : 542). Aussi, la plupart des lois fédérales sur la discrimination et le harcèlement sexuel ne sont pas traitées dans les codes du travail civil, mais plutôt dans le droit pénal mexicain. Le droit pénal, dans sa définition du harcèlement sexuel, le fait de manière plus restrictive, ce qui amène les tribunaux civils à n'avoir que très peu de recours et donc, ne permet pas aux victimes d'obtenir des dommages et intérêts (Tanner-Rosati, 2010 : 542).

En somme, la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* ne suffit pas à mettre en place un système de protection du droit efficace en raison de sa portée trop générale. Si la loi déclare l'importance de l'égalité réelle dans la lutte contre la discrimination, le contexte de sa mise en œuvre et ses articles éclipsent l'intersectionnalité des rapports de pouvoir. Dans ce contexte, elle ne permet pas une protection adéquate des travailleuses enceintes dans les *maquiladoras*.

Dans la prochaine section, nous analyserons comme dernière loi la *Loi générale sur l'accès des femmes à une vie sans violence* portée et mise en œuvre par Commission

nationale pour prévenir et éradiquer la violence contre les femmes (*Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*) le 1er février 2007 et réformée le 13 avril 2018.

d. *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia* (LGAMVLV), 2018

Dans son chapitre premier sur les dispositions générales, l'article 1 de la *Loi générale sur l'accès des femmes à une vie sans violence* déclare que l'objet de cette loi est d'établir la coordination entre le gouvernement fédéral, les États et les municipalités pour prévenir, punir et éradiquer la violence contre les femmes, ainsi que les principes et les modalités pour garantir leur accès à une vie libre de violence qui favorise leur développement et leur bien-être selon les principes d'égalité et de non-discrimination. Selon l'article 2, les mesures nécessaires, pour garantir le droit des femmes à une vie sans violence, reviennent au gouvernement fédéral, aux entités étatiques et aux municipalités. Les principales directives pour l'accès de toutes les femmes à une vie sans violence sont, selon l'article 4 (I) l'égalité juridique ; 4 (II) le respect de la dignité humaine des femmes ; 4 (III) la non-discrimination et 4 (IV) la liberté. La violence contre les femmes est décrite comme toute action ou omission, basée sur leur sexe, qui cause des dommages psychologiques, physiques, patrimoniaux, économiques, sexuels ou toute autre forme analogue qui blessent les femmes ou sont susceptibles de porter atteinte à la dignité, l'intégrité ou la liberté des femmes (article 5 (IV)). L'article 6 (IX) soutient le besoin d'avoir une perspective de genre ; il s'agit d'une vision scientifique, analytique et politique des femmes visant à éliminer les causes de l'oppression de genre tel que l'inégalité, l'injustice, et la hiérarchie entre les personnes basées sur le genre en favorisant l'égalité des genres par le biais de l'équité, la promotion et le bien-être des femmes. L'article 6 (IX) encourage à construire une société où les femmes et les hommes ont la même valeur, les mêmes droits et les mêmes possibilités d'accès aux ressources économiques et à la représentation politique et sociale dans les domaines décisionnels.

Le chapitre II porte sur les violences en matière de travail et d'enseignement. L'article 10 décrit les violences comme étant un acte ou une omission d'abus de pouvoir qui porte atteinte à l'estime de soi, à la santé, à l'intégrité, à la liberté et à la sécurité de la victime. Il peut s'agir d'un seul événement dommageable ou d'une série d'événements dont la somme produit les dégâts. Cette définition comprend le harcèlement sexuel. Selon l'article 11, la violence au travail peut prendre plusieurs formes : le refus illégal d'embaucher la victime ou de respecter ses permanences ou conditions générales de travail ; la disqualification du travail effectué, les menaces, l'intimidation, l'humiliation ainsi que d'empêcher les femmes de mener à bien la période d'allaitement prévue par la loi; et plus généralement, toutes sortes de discrimination pour condition de genre. Selon l'article 13, le harcèlement sexuel est l'exercice du pouvoir dans une relation de subordination de la victime vis-à-vis de l'agresseur dans le milieu du travail et/ou de l'école. Il s'exprime par des comportements verbaux, physiques ou les deux, liés à la sexualité avec une connotation d'intentionnalité. Le harcèlement sexuel est une forme de violence dans laquelle, bien qu'il n'existe pas de subordination abusive du pouvoir, mène à un état d'impuissance et de risque pour la victime.

Pour contrer le harcèlement sexuel, l'article 15 demande aux trois ordres de gouvernement de, dans ses sous-articles, 15 (I) revendiquer la dignité des femmes dans tous les domaines de la vie ; 15 (II) mettre en place des mécanismes favorisant leur éradication dans les écoles et les centres de travail privé ou public, par des accords avec les institutions scolaires, les entreprises et les syndicats ; 15 (III) créer des procédures administratives claires et précises dans les écoles et les centres de travail, pour sanctionner ; 15 (IV) ne pas rendre le nom de la victime ; 15 (V) aux fins de la section précédente, les plaintes antérieures concernant le harceleur garderont publiquement l'anonymat du ou des plaignant-es ; 15 (VI) fournir des soins psychologiques et juridiques, spécialisés et gratuits à toute personne victime de harcèlement ou harcèlement sexuel; et 15 (VII) mettre en place des sanctions administratives pour les

supérieurs hiérarchiques du harceleur quand ils ne parviennent pas à recevoir et/ou traiter une plainte.

Il est important de spécifier que, contrairement aux autres lois citées dans notre mémoire, la LGAMVLV est le résultat de la mobilisation des groupes féministes auprès de la Chambre des représentants pendant une vingtaine d'année[67]. Néanmoins, malgré l'importante portée de la loi, peu de ressources ont été allouées pour sa mise en œuvre. L'action immédiate dont est garante la loi n'a pas été réalisée. Le fond mis en place de 15 millions de pesos, utilisé pour mettre en œuvre les mesures d'urgence citées précédemment n'ont jamais abouti :

> *Incluso se creó un fondo para la AVG – que en 2008 fue de 15 millones de pesos –, el cual sería utilizado para aplicar medidas emergentes, pero debido a que no se ejerció se perdió y en los años posteriores se asignó un presupuesto menor que fue utilizado para cosas distintas a la alerta. Recordó que para el Banco Nacional de Datos –que hasta ahora no se ha puesto en marcha– se han asignado más de 20 millones de pesos, de los cuales se desconoce la forma en que se ejercieron*[68].

Cette non-application de la LGAMVLV s'explique également par le système politique du Mexique, précisément par son système de protection sociale dualiste et par les disparités au sein des États. Chaque État par son congrès local (*congreso del estado*) émet ses propres lois et règlements, en conformité avec la *Constitution mexicaine*[69]. En ce qui concerne la LGAMVLV, chaque État doit mettre en œuvre cette loi à travers ses

---

[67] Agencia de noticias de cimacnoticias. *Critica experta "inoperancia" de ley contra violencia* (décembre 2013). Récupéré le 11 novembre 2018 de https://cimacnoticias.com.mx/node/63563.

[68] *Idem*. Traduction libre : Un fonds a même été créé pour AVG - qui s'élevait à 15 millions de pesos en 2008 -, qui serait utilisé pour appliquer les mesures émergentes, mais n'a pas été exercé. Il a été perdu et, par la suite, un budget réduit utilisé pour des choses autres que la vigilance. Il a rappelé que plus de 20 millions de pesos avaient été alloués à la Banque nationale de données, qui n'a jusqu'à présent pas été mise en œuvre, et dont la manière dont ils ont été exercés est inconnue.

[69] Direction des recherches, Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. Mexique : adoption de la loi générale sur le droit des femmes à vivre une vie sans violence (Ley General de Accesso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia), de son règlement d'application et des lois locales de mise en ouvre dans le District fédéral et les États de Mexico, de Jalisco et de Querétaro. 19 septembre 2018. Ottawa : auteur. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.refworld.org/docid/48a3028c2.html.

propres normes et règlements. Chaque État doit adopter sa propre version de la LGAMVLV, ce qui donne la possibilité de la modifier. Cela soulève un problème d'uniformité dans l'application de la loi. Par exemple, si l'État de Mexico a adopté sa propre version de la loi — sans renseignement sur la manière de la mettre en œuvre — l'État du Querétaro n'a simplement créé aucune loi correspondant à la LGAMVLV[70]. Rocio García Gaytán, présidente de l'*Instituto Nacional de las Mujeres* (INMJURES) soutient que « la loi fédérale demeure sans effet en raison du manque de ressources et de consensus entre les différentes entités publiques concernées en ce qui a trait à leur rôle et à leur compréhension de la problématique de la violence faite aux femmes[71] » et que seuls six États ont traduit dans leur propre droit les règlements correspondants énoncés dans la loi générale[72].

Concernant le travail au sein des *maquiladoras,* cette loi, contrairement aux précédentes analysées, aurait le potentiel de protéger les travailleuses. En effet, ces articles ciblent leurs besoins et proviennent d'un amalgame de points de vue féminins sur les violences quotidiennes. Pourtant, le contexte machiste dominant dans les institutions étatiques et juridiques des états mexicains empêche sa mise en œuvre concrète. L'analyse de la LGAMVLV nous permet donc de démontrer qu'il ne faut pas simplement porter notre regard sur la formulation des lois et du vocabulaire utilisé : l'historicité des structures juridiques devient tout autant importante dans la démonstration de la non-protection des travailleuses des *maquiladoras*.

***

Dans notre effort de comprendre comment le droit du travail mexicain crée des stéréotypes de genre, nous avons pu distinguer une dichotomie entre des droits forgés

---

[70] *Idem.*
[71] *Idem.*
[72] Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. MEX102926.E : Responses to information requests (RIRs). 26 mai 2009. Ottawa : auteur. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.justice.gov/sites/default/files/eoir/legacy/2013/11/07/MEX102926.E.pdf.

dans une tradition libérale proche de l'OIT et des droits visant une protection de la vulnérabilité chez les femmes. L'analyse de l'article 123 de la *Constitution mexicaine* peine à protéger les femmes enceintes puisque ces formulations restent floues et évasives. Plutôt que de permettre une lecture libérale du droit, cela permet aux entreprises et au gouvernement de légitimer les discriminations systémiques. L'analyse de la *Loi fédérale sur le travail* converge vers cette idée. Plutôt que de promouvoir des droits, la *Loi fédérale sur le travail* restreint le choix des travailleuses et crée l'idée d'un sexe faible. Les femmes enceintes n'en font pas exception de ce stéréotype. Quant aux deux autres lois analysées, soit la *Loi fédérale pour prévenir et éliminer la discrimination* et la *Loi générale sur l'accès des femmes à une vie sans violence*, elles mettent en exergue les problèmes d'applications du droit. Étant libérales de nature, elles peinent à protéger le droit des travailleuses en raison du manque d'applicabilité sur le terrain. En effet, si ces lois représentent une avancée pour le droit des femmes, elles s'appliquent mal ou très peu au Mexique.

La prochaine partie du mémoire complétera notre analyse en comparant les stéréotypes véhiculés par l'OIT et ceux contenus dans la loi mexicaine, nous permettant d'expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement, particulièrement en ce qui concerne la protection de la maternité.

3.3. Analyse comparée

Comme nous l'avons vu précédemment, l'OIT et la législation mexicaine créent dans l'édification de leurs normes des stéréotypes de genre. Tous deux, dans l'élaboration du droit, dressent un portrait genré de la position « naturelle » et « maternelle » des travailleuses, particulièrement quant à la protection de la maternité[73]. Considérant notre objectif d'expliquer la non-application des normes internationales et mexicaines de

[73] Concernant le droit à la maternité, il est possible d'appliquer une vision égalitariste plutôt que strictement maternelle, par exemple, en parlant de congé parental et en misant sur une prise en considération d'une vision ne s'appliquant pas qu'aux mères.

protection de la maternité, notre hypothèse soutient que la production et la transmission de normes sociales par le droit entraine différentes visions du genre entre l'OIT et le Mexique. Cela explique le refus du Mexique de se plier aux exigences de l'OIT. L'analyse comparée de ce sous-chapitre confirme notre hypothèse : le droit reproduit le genre, mais les stéréotypes diffèrent selon leur contexte de création. Par contre, le contexte de création et les référents genrés ne sont pas les seuls obstacles à la protection des travailleuses. Comme le constate les autrices Bayón (2009) et Wilson (2002), les structures sociales propres à ce contexte ainsi que le positionnement des acteur-es et leur volonté de mettre en œuvre les normes de protection sont à prendre en compte.

3.3.1. Les stéréotypes de genre

Les conventions C111 concernant la discrimination (emploi et profession) (1958) et C183 sur la protection de la maternité (2000) promeuvent l'égalité formelle dans les principes de non-discriminations et de protection. Ce faisant, elles s'appuient sur la notion de traitement similaire à tous les individus. Plutôt que d'insérer un traitement différencié dans une perceptive intersectionnelle, ces conventions misent sur la norme libérale donnant les mêmes protections de départ à tous les individus, peu importe le contexte social (article 1.1 (a) et (b) et article 1.2 et 1.3 de la convention 111). Or, les impératifs répondent aux normes masculines puisque le système mis en place, tel que nous l'avons analysé, est pensé et élaboré par des hommes. En insistant sur la notion d'égalité formelle, toutes différenciations entre sexes, classes, et races sont exclues. Le positivisme juridique dans lequel s'insèrent les conventions de l'OIT s'enracine dans l'idée que le droit est en amont de la société et que celui-ci est « neutre » et « objectif ». Pourtant, le droit est reproducteur d'inégalités : celui-ci s'inscrit dans un ordre libéral masculin situé.

L'universalisme sous-jacent de l'OIT est également au cœur de ces normes. Ce faisant, les normes édifiées par l'OIT ne remettent pas en cause le passé colonial et elles imposent aux pays en voie de développement de se conformer aux impératifs des pays

développés. La responsabilité de protéger incombe aux États qui ont le devoir de mettre en œuvre les protections. Comme le droit international ne touche que la sphère publique, la sphère privée est évacuée. Ce faisant, les travailleuses des *maquiladoras* subissent des discriminations puisque seules les sphères visibles et institutionnalisées sont prises en compte.

Quant aux législations nationales analysées, il existe une distinction entre la *Loi fédérale sur le travail* et la *Constitution* d'un côté, et les lois visant les discriminations ou les violences faites aux femmes de l'autre. Concernant la *Constitution* et la *Loi fédérale sur le travail*, celles-ci invisibilisent les femmes. Si l'OIT mise sur le traitement égal, les distinctions axées sur le *chef de famille* et les salaires égaux des législations mexicaines démontrent que les travailleuses sont reléguées au second rang quant aux protections du travail. Le paternalisme est fortement présent. Par exemple, les travailleuses se voient interdire certains types de travail. Le droit peut, dans cet optique, être utilisé pour restreindre l'emploi des femmes.

Quant aux lois mexicaines contre la discrimination et contre la violence, celles-ci ne sont ni renforcées, ni mise en œuvre. Si l'OIT prône que ce sont les États qui doivent implanter les protections établies selon le droit international, le refus du Mexique de mettre en œuvre les lois nationales visant les femmes et les autres minorités démontre une vision conservatrice portée par des acteur-es politiques et législatifs.

a. Similitude entre l'OIT et le droit national mexicain

L'OIT et le droit national mexicains comportent certaines similarités dans le traitement réservé aux travailleuses. D'une part, tous deux centrent leur protection sur l'emploi « formel » et la permanence de l'emploi. Les protections internationales et nationales définissent le travail comme étant légal, légitime et ancré dans l'économie formelle. Pourtant, comme nous l'avons vu, le travail dans les *maquiladoras* est précaire, atypique et peut être considéré à la fois comme un travail formel et un travail informel

en raison des multiples sous-traitances. La permanence de l'emploi, mise de l'avant par les deux types de législations, est également en contradiction avec le travail au sein des *maquiladoras*. Les contrats étant irréguliers et renouvelés fréquemment, ils échappent aux définitions juridiques des deux paliers de normes.

D'autre part, l'idée naturelle de la vocation des femmes à être mères est présente dans le droit de l'OIT et dans celui du Mexique. Les femmes n'ont de protection qu'au sein de leur rôle maternel et seule la maternité doit être protégée. Dans les deux cas, l'idée de la vulnérabilité est liée à la protection de la maternité. Qui plus est, en dehors de leur rôle de mère, les travailleuses se voient refuser tout type de différenciation basées sur le sexe avec les travailleurs. Ainsi, comme le constate Whitworth (1994), la législation de l'OIT s'élabore autour d'un contexte de « protection » ; la seule différenciation entre les travailleurs et les travailleuses concerne celle autour de la maternité. Les femmes, en tant que catégories à part entière nécessitant une protection, n'existent pas.

b. Différences entre l'OIT et le droit national

Si, dans les deux cas, le référent principal est le travailleur, il existe de nombreuses différences dans la perception du travail féminin. Dans le cas de l'OIT, l'organisation véhicule l'idée libérale d'un État moderne où le libre-choix d'emplois existe. De plus, la protection sociale et les soins de santé universelle[74] sont appliqués. L'OIT protège adéquatement les travailleuses correspondant aux normes libérales, occidentales et hétéronormatives.

De son côté, le droit mexicain est conservateur dans son rapport à la protection des travailleuses à plusieurs égards. Principalement, par ses articles sur l'interdiction de certains types de travail pour les femmes[75], dont l'interdiction du travail de nuit pour

[74] Par exemple : Dans son article 6 (8), l'OIT demande, pour protéger la situation des femmes sur le marché du travail, que les prestations soient assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvements de fonds publics.
[75] Article 164 à 172 de la loi fédérale sur le travail.

toutes les travailleuses ou du travail insalubre pour les femmes enceintes. Si les travailleuses mexicaines ont formellement les mêmes droits et obligations que les hommes, celles-ci ne peuvent pas effectuer certains types de travail. Aussi, le salaire minimum en lien avec le chef de famille[76] démontre l'idéologie machiste où l'homme reste considéré comme le pourvoyeur de la famille. La construction du genre dans le droit de l'OIT crée une vision qui diffère de la vision mexicaine du genre amenant les travailleuses à échapper aux protections dont elles pourraient bénéficier. Que ce soit pour les normes élaborées par l'OIT ou par la législation mexicaine, ces deux types de protection souffrent de l'absence de perspective féministe dans leur élaboration. Il est permis de croire que les travailleuses pourraient bénéficier de meilleures protections si les normes étaient adaptées à une vision cohérente et localisée de la situation des femmes. Cela dit, il est important de préciser que ce droit pour et par les femmes peut manquer aussi de représentativité si les normes élaborées proviennent des femmes appartenant aux élites mexicaines. Sauf par une approche par le bas, il n'existe pas de garantie que les multiples réalités socio-économiques des travailleuses des *maquiladoras* soient prises en compte dans une élaboration d'une loi par les femmes.

Toutefois, le traitement défavorable des travailleuses des *maquiladoras* et le peu de protection s'offrant à elles ne s'explique pas seulement par une construction du genre différenciée.

D'abord, il existe une dichotomie dans les lois mexicaines puisque celles-ci varient entre libéralisme juridique et conservatisme juridique. Par exemple, dans son article 56, la *Loi fédérale sur le travail* prône une vision libérale de la justice sociale et du traitement égal entre les travailleurs et les travailleuses. L'égalité des chances, telle que décrite par l'OIT s'y retrouve. Cependant, l'économie néolibérale dans laquelle le Mexique s'insère affecte les capacités de l'État à promouvoir cette forme d'égalité

[76] Article 19 (f) et l'article e (ee) de la Constitution : le salaire minimum général doit être suffisant pour satisfaire *aux besoins matériels, sociaux et culturels du chef de famille* et un salaire égal est payé *pour un travail égal, indépendamment du sexe ou de la nationalité* [Notre soulignement].

puisqu'il est impossible pour tout.es d'avoir les mêmes opportunités. En ne soulevant pas les double-discriminations, l'idée de l'égalité des chances est obsolète. Les autrices et auteurs, tels que Laufer (2003), Loenen et Bolain (1994), Parodi (2010) et Kohout (2008) soutiennent cette analyse. Cette égalité ne peut être véhiculée dans un contexte où la flexibilisation et l'économie néolibérale dominent. Cette conjoncture économique amène un fort déséquilibre des droits ; sans renforcement de la part de l'État dans une perspective intersectionnelle (ou de double-discrimination), l'égalité des chances ne peut se faire (Koubi et Guglielmi, 2000 : 9). La conjoncture très inégalitaire du néolibéralisme éclipse les rapports de force puisque celui-ci ne permet pas une réelle égalité et autonomisation pour les femmes. L'emploi et l'égalité de chances pour les femmes sont liés à une autonomisation des revenus. Pourtant, comme nous l'avons expliqué plus haut, les femmes deviennent dépendantes des aléas du marché, que ce soit par un plus haut taux de chômage féminin ou l'augmentation de leur présence dans les emplois liés aux secteurs informels et (ou) précaire (Falquet, 2010 : 55). Le traitement égal entre les sexes, égalitaire en théorie, exclut les problèmes d'inégalités sociales et économiques (Laufer, 2003 : 155).

Par ailleurs, le syndicalisme tel que perçu par l'OIT et l'État mexicain semble en contradiction avec la défense des travailleuses des *maquiladoras*. Pour l'OIT, la liberté et la défense syndicales sont cristallisées au sein de ses conventions fondamentales. Pour l'organisation, il s'agit d'un puissant outil de défense des droits du travail. Ceci ne correspond pas à la réalité du syndicalisme au sein des *maquiladoras*, qui est empreint de paternalisme et souvent noyauté par les employeur-es. Ce faisant, la promotion des syndicats par l'OIT n'atteint pas son but de protection des travailleuses puisque les syndicats perpétuent certaines formes de discriminations contre elles. S'il est vrai que les syndicats de travailleuses pour les travailleuses pourraient être une solution, cela n'est pas une pratique courante. Ce sont plutôt des syndicats fantômes, ou syndicats de l'État, qui sont encore fortement présents au sein des *maquiladoras*. Ceux-ci, fortement masculins, entretiennent une proximité avec les gouvernements

amenant d'importants désavantages pour les travailleurs, mais surtout pour les travailleuses. Comme nous l'avons vu dans notre analyse, ceux-ci accentuent les discriminations en invisibilisant les femmes lors des revendications.

La forte présence de syndicats alliés aux employeur-es dans les *maquiladoras* démontrent une autre contradiction avec l'OIT. En effet, l'OIT demande aux États de mettre en œuvre les mesures adéquates dans la protection de la maternité (article 1 de la Convention 183). Les revendications de la part des travailleur-es se font, dans la structure tripartite de l'OIT, par le biais des syndicats. Pourtant, la législation mexicaine ne demande pas spécifiquement à l'État de la mettre en œuvre. Il est plutôt énoncé dans les sous-articles 170 de la *Loi fédérale sur le travail* concernant les bénéfices pour les mères, que ceux-ci sont accordés avec l'autorisation écrite préalable de l'institution de sécurité sociale ou du médecin correspondant et/ou après accord avec l'employeur. Le destinataire des lois internationales et nationales concernant une partie de la protection de la maternité n'est pas le même : l'État pour l'OIT, la sécurité sociale et l'employeur pour le Mexique.

Si le Mexique a l'obligation, par le seul fait d'être membre de l'OIT ainsi que par son adhésion à la Déclaration de 1998, de se conformer aux conventions fondamentales de l'OIT, la mise en œuvre des protections reste difficile. Cela provient de la demande de l'OIT de donner la charge à l'État de mettre en œuvre les régulations internationales en droit interne.

En effet, le problème de l'universalisme du droit international des pays développés se manifeste toujours. Les normes prônées par l'OIT et la manière de les mettre en œuvre sont liées à une vision du droit élaborée pour et par les États développés. Le Mexique, dans son système de protection sociale dualiste, n'étends pas une protection uniforme à tous ses citoyen-nes. Tel que mentionné plus haut, une différenciation se fait entre riches, travailleur-es formel-les et travailleur-es informel-les. Les travailleuses des

maquiladoras, se situant entre le formel et l'informel, échappent souvent aux protections privées et publiques en raison de contrats non-signés, de clauses dérogatoires aux sous-contrats et de l'emplacement des usines en zones franches, et donc exempte de régimes fiscaux (Noiseux, 2001 : 14). L'État mexicain peine à transformer les protections en autre chose que des discours d'intention en raison de la perception négative du travail féminin dans les *maquiladoras*. Ce travail, peu valorisé et en bas de l'échelle sociale et professionnelle devient invisible (Milllerand, 2012 : 168), tout comme dévalorisant en raison de la vision stéréotypée du travail des femmes, liée aux rôles traditionnels des femmes à l'intérieur du foyer (Tanner-Rosati, 2010 : 537). Le contexte socio-politique fortement lié au *machismo* dévalorise *de facto* ce type de travail (Arriola, 2000 : 777, Rosati, 2010 : 535 et Wilon, 2002 : 59)

Au final, les lois contre la discrimination ainsi que la *Loi générale sur l'accès à une vie sans violence* sont confrontés au même problème de renforcement. Si l'esprit de l'égalité se rapproche de l'OIT, il n'existe, dans les faits, aucune volonté de renforcement de la part du gouvernement. Ce faisant, ces lois ne sont pas effectives pour protéger les travailleuses des *maquiladoras*.

Cela nous amène à défendre notre hypothèse de départ. Nous soutenons que si l'OIT, au travers de ses conventions, crée une catégorie juridique de genre propre à une représentation genrée occidentalocentrée, les lois nationales mexicaines élaborent une autre catégorie juridique de genre aussi fondée sur une vision genrée, mais non occidentalocentrée. En effectuant une analyse comparative avec un corpus juridique préalablement choisi, il est possible de démontrer que ces conceptions juridiques genrées sont contradictoires. Le droit de l'OIT étant libéral, il ne correspond pas aux conditions socio-économiques des travailleuses mexicaines. En prenant comme postulat de base un cadre étatique occidentalocentré et une égalité formelle[77] déjà établie entre les hommes et les femmes, ce droit éclipse les rapports de pouvoir

[77] Égalité formelle et non pas égalité substantielle.

structurant la société mexicaine. En effet, les travailleuses des *maquiladoras* se retrouvent souvent confinées à la précarité, en raison de la géopolitique des lieux et de leur origines sociales et ethniques. Dans cette optique, la vision juridique genrée des conventions de l'OIT se situe bien loin de la réalité des travailleuses.

Concernant le droit national mexicain, notre hypothèse de départ ne suffit pas à expliquer pourquoi les travailleuses des *maquiladoras* ne sont pas protégées juridiquement, particulièrement concernant la protection de la maternité. S'il est vrai que la législation mexicaine dresse un portrait conservateur restreignant le travail des femmes et qui est en contradiction avec l'OIT, ce facteur à lui seul n'est pas suffisant pour expliquer les discriminations que subissent les travailleuses des *maquiladoras*. L'analyse doit s'enraciner dans le contexte sociopolitique de la création de la norme pour comprendre sa mise en œuvre. En ancrant les lois sélectionnées dans leurs logiques sociales, historiques, politiques, culturelles et économiques, il en résulte une vue d'ensemble permettant de voir le droit comme le produit de luttes et de pouvoirs. Ce faisant, il est possible de comprendre pourquoi la *Constitution*, la *Loi fédérale sur le travail* et la *Loi pour prévenir et éliminer la discrimination* ne disposent pas de mécanismes adéquats pour prévenir les discriminations systémiques des travailleuses dans les *maquiladoras*. En invisibilisant les femmes ou en leur appliquant une vision restrictive et protectrice, ces lois sont le reflet du contexte néolibéral et des structures patriarcales présentes dans la société mexicaine.

Quant à la *Loi générale sur l'accès à une vie sans violence*, celle-ci représente également cet enchevêtrement du néolibéralisme et du patriarcat. Créée par et pour des femmes mexicaines, cette loi représente un avancement majeur dans le droit des femmes. Pourtant, faute de renforcement et de mise en œuvre au niveau de États fédérés, elle reste inopérante. Cette loi pourrait, avec une mise en œuvre adéquate, être un premier pas vers une protection adéquate pour les travailleuses des *maquiladoras* puisque ses articles et normes s'appuient sur leur vécu. En analysant le droit « avec le

droit », les problèmes structurels entourant l'application du droit et ses contraintes sociales, économiques et politiques sont mis de l'avant et peuvent être réfléchis, solutionnés Ce nous amène à être en mesure d'observer le droit – en y incorporant à la fois les acteur-es et le système.

CONCLUSION

Notre mémoire porte sur le cas spécifique des discriminations à l'égard de la maternité au sein des *maquiladoras*. Ces discriminations sont l'un des facteurs clés de la subordination des travailleuses mexicaines. En tentant de répondre aux questionnements sur les raisons amenant les travailleuses des *maquiladoras* à ne pas être protégées juridiquement, particulièrement en ce qui concerne les questions portant sur la maternité, nous avons mis de l'avant l'hypothèse concernant la vision juridique genrée différenciée selon le contexte de création du droit de l'OIT et du Mexique.

Une analyse qualitative du matériel juridique sélectionné a permis de mettre en évidence les stéréotypes de genre que véhicule le droit. Cardi et Dévreux (2014) expliquent ces stéréotypes en soulignant que le droit ne crée pas seulement des discriminations, mais produit aussi des différenciations créant à leur tour le genre. À partir de ces propos, nous avons soulevé que dans l'écriture des textes de lois et des conventions, les biais de genre proviennent à la fois des contextes sociaux, politiques et symboliques. En ancrant les textes de loi sélectionnés dans leurs contextes de création, il a été possible de démontrer que le droit international, tel que créé par l'OIT et le droit national du Mexique, sont en contradiction. Si le droit de l'OIT est fortement lié à une vision libérale tel qu'élaborée par les institutions internationales, le droit national mexicain est empreint de conservatisme propre au contexte sociopolitique de son pays.

Néanmoins, l'élaboration de stéréotypes de genre ne peut à lui seul expliquer la non-protection des travailleuses des *maquiladoras*. Il faut contextualiser la provenance des textes de lois, mais également les raisons expliquant leur mise en œuvre inadéquate. Dans cette optique, la *Loi générale sur l'accès à une vie sans violence* apparaît comme une piste intéressante puisqu'elle répond aux besoins énoncés par des regroupements de femmes mexicaines. Pourtant, faute de renforcement, l'effet positif de cette loi se révèlent inefficace dans la pratique.

Cependant, nous émettons les mêmes réticences que Rolin (2009) et Crasnow (2009) sur le discours de l'épistémologie féministes du *standpoint* avancés par Harding (1991). En sous-entendant que le droit par et pour les femmes serait plus efficace car produit à partir de leurs connaissances, il faut apporter une nuance significative et se distancier à la fois de l'idée du privilège épistémique automatique et de l'essentialisme. Effectivement, il importe de prendre une distance par rapport à ce que Bilge (2015) nomme le blanchiment de l'intersectionnalité. En d'autres termes, les narrations contenues dans le droit international reflètent souvent un processus d'institutionnalisation du savoir dominant. Ce savoir dominant, souvent lié aux groupes privilégiés, a tendance à invisibiliser les questions d'oppression et d'exploitation de voix marginalisées dans la création des normes internationales. Ce faisant, dans le cas des travailleuses des *maquiladoras*, leur revendication collective ne sont pas entendues dans les protections offertes.

Dans cette perspective, les normes créées par l'OIT excluent les savoirs intersectionnels et créent « une circulation unidirectionnelle (du Nord vers le Sud ou de l'Ouest vers l'Est) et entraîne une grave omission des savoirs intersectionnels produits dans les pays périphériques » (Bilge, 2015 : 15). Ainsi, le droit par et pour les femmes devrait se distancier de la vision universelle-dominante-occidentalisée de l'OIT afin d'être effectif. En effet, il ne faut pas ontologiser le droit spécifiquement au regard des normes prônées par les organisations internationales. Plutôt, il faut comprendre que la signification du droit et des normes puisse varier en fonction de l'espace et du temps tout comme selon qui reçoit et observe le système juridique (Delpeuch et Dumoulin, 2014). Ce type de droit ne devrait toutefois pas verser dans un essentialisme stéréotypé ou un non-respect des droits humains justifié par un relativisme trop poussé.

S'il est vrai que reconnaître les droits locaux implique nécessairement une essentialisation, il n'en demeure pas moins que « puisqu'une culture n'est jamais parfaitement homogène et identique à elle-même, la reconnaissance favorise et confère un statut hégémonique à une représentation de cette culture et marginalise donc, par voie de conséquence, les interprétations minoritaires » (Maclure, 2007 : 80). Dans le cas du Mexique, ces interprétations minoritaires demeurent celles des femmes et des minorités ethniques et

autochtones. De ce fait, il est impossible de prédire qu'un droit pour et par les femmes prescriraient des normes et des comportements reflétant les conditions des actrices marginalisées. Pour qu'un tel droit soit élaboré dans un respect des conditions des travailleuses des *maquiladoras*, les mobilisations populaires sont cruciales. Là où nous pensons que le droit pour et par les femmes pourrait davantage protéger est lorsqu'il est édifié dans un contexte précis sans être exporté hors de ce cadre mais qu'il repose sur des balises de droits humains élaborés par les actrices de ces droits. Forcément, cette loi *idéale* serait élaborée par les travailleuses pour les travailleuses. Malgré tout, il demeure important de spécifier que le droit reste subordonné à la société dans lequel il est implanté ; sans changement sociétal, le droit reste voué à protéger les acteurs dominants. L'enjeu se retrouve dans les processus d'inclusion et d'exclusion au niveau du droit national.

Cette recherche, en se consacrant sur la reproduction de stéréotypes de genre, nous porte à réfléchir sur les enjeux propres à la production du droit. Le droit, dans sa forme, demeure une légitimation d'idéologies et de luttes consacrées par le législateur comme norme et modèle à respecter. Repenser le droit pourrait permettre une protection adéquate pour les femmes. Tel que Harding (1991) le soutient, recentrer l'analyse autour de l'expérience des femmes est une réalisation collective. Ce faisant, il faut enraciner le droit dans un engagement politique, social et moral à la fois au niveau national et au niveau international.

BIBLIOGRAPHIE

Abell, H. (1999). Endangering women's health for profit: health and safety in Mexico's maquiladoras. *Development in practice, 9(5)*, 595-600.

Abraham, M. et Tastsoglou, E. (2016). Interrogating gender violence and the state in national and transnational contexts: framing the issue. *Current Sociology, 64(4)*, 517-534.

Absi, P. (2010). La professionnalisation de la prostitution : le travail des femmes (aussi) en question. *L'Homme et la société, 176-177(2)*, 193-212.

Accord de libre-échange nord-américain entre le gouvernement du Canada, le gouvernement des États-Unis et le gouvernement du Mexique, 17 décembre 1992. R.T. Can 1994, no 2, 32 ILM 289 (entrée en vigueur : 1er janvier 1994) [ALENA].

Agencia de noticias de Comunicación e Información de la Mujer AC (CIMAC). *Critica experta "inoperancia" de ley contra violencia* (décembre 2013). Récupéré le 07 mars 2019 de: https://cimacnoticias.com.mx/node/63563.

Amnistie International. (2004). *It's in our hands: stop violence against women.* En ligne. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://www.amnesty.ie/wp-content/uploads/2016/05/Its-in-our-Hands.pdf.

Anaya Muñoz, A. (2011). Explaining high levels of transnational pressure over Mexico: the case of the disappearances and killings of women in Ciudad Juárez. *The International Journal of Human Rights, 15(3)*, 339-358.

Anguiano, A. et Ortiz, R. (2013). Mexique : de la précarisation à la réforme du droit du travail. *Chronique internationale de l'IRES, 141*, 45-57.

Anner, M. et Caraway, T. (2010). International Institutions and Workers' Rights: Between Labor Standards and Market Flexibility. *Studies in Comparative International Development, 45*, 151-169.

Argaillot, J. (2014). Femmes et emploi dans l'Amérique latine contemporaine : stéréotypes, politiques et identité. *Travail et genre, 9(2)*, 147-165.

Aron, R. (1967). Qu'est-ce qu'une théorie des relations internationales ? *Revue française de science politique, 17(5)*, 837-861.

Arriola, E. R. (2000). Voices from the barbed wires of despair: women in the maquiladoras, Latina critical legal theory, and gender at the U.S.-Mexico border. *Depaul Law Review, 49*, 729-816.

Barajas Escamilla, R. et Rodríguez Carrillo, C. (1989). *Mujer y trabajo en la industria maquiladora de exportación en Tijuana*. Baja California. MS, Tijuana.

Barrault, M. (2012). *L'évolution de la réponse normative de l'OIT en situation de crise économique et financière*. Montréal: Université de Montréal.

Bartow, A. M. (1990). The rights of workers in Mexico. *Comparative Labor law journal, 11*, 182-202.

Bayón, M. C. (2009). Persistence of an exclusionary model: Inequality and segmentation in Mexican society. *International Labour Review, 148(3)*, 301-315.

Beaudonnet, X. (2009). *Droit international du travail et droit interne : manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit*. Turin : Centre international de formation de l'OIT.

Belleau, M-C. (2005). Féminisme juridique « distinct » ? Comparaison entre le Québec et le ROC (« Rest of Canada »). *La Revue de droit de l'Université de Sherbrooke, 35, 425-447.*

Benoit, M. (2012). Qu'est-ce que le corporatisme ? Conceptualisation et opérationnalisation du méso-corporatisme. *Social Science Information, 51(2)*, 217-237.

Bensusán, G. (2006). Le renouveau syndical au Mexique sous le premier gouvernement de transition. *Relations industrielles, 61(4)*, 708–732.

Bergel, J-L. (2001). *Méthodologie juridique*. Paris : Presses universitaires de France.

Berndt, C. (2003). El Paso del Norte… Modernization Utopias, Othering and Management Practices in Mexico's Maquiladora Industry. *Antipode, 2(35)*, 264-285.

_____. (2013). Assembling Market B/Orders: Violence, Dispossession, and Economic Development in Ciudad Juárez, Mexico. *Environment and Planning A: Economy and Space, 45(11)*, 2646–2662.

Bhupinder, S.C. (2006). Third World Approaches to International Law. A Manifesto. *International Community Law Review, 8*, 3-27.

Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène, 1(225)*, 70-88.

Bilge, S. (2015). Le blanchiment de l'intersectionnalité. *Recherches féministes, 28(2)*, 9-32.

Billaudot, B. (2008). Une théorie de l'État social. *Revue de la régulation, 2*, récupéré le 07 mars 2019 de DOI : https://journals.openedition.org/regulation/2523.

Bizberg, I. (1995). La transformation du régime politique mexicain : citoyenneté ou néo-corporatisme ? [Chapitre de livre]. Dans B. Marques-Pereira et I. Bizberg (dir.), *La citoyenneté sociale en Amérique latine* (p.126-137). Paris : L'Harmattan.

_____. (1998-1999). Le syndicalisme mexicain face à la mondialisation et à la décomposition du régime politique. *Revue de l'IRES, 29*, 131-165.

_____. (2003). La transformation politique du Mexique : fin de l'ancien régime et apparition du nouveau ? *Critique internationale, 19(2)*, 117-135.

Blanton, R.G., Blanton, S.L. et Peksen, D. (2015). The impacto f IMF and World Bank Programs on Labor Rights. *Political Research Quarterly, 68(2)*, 324- 336.

Bond, J. E. (2003). International intersectionality: A theoretical and pragmatic exploration of women's international human rights violations. *Emory Law Journal, 52*, 72-186.

Borgeaud-Garciandía, N. (2006). La vie sous-traitée des ouvrières des maquilas du Nicaragua. *Cahiers du Genre, 1(40)*, 115-136.

Borgeaud-Garciandía, N. et Lautier. B. (2011). La personnalisation de la relation de domination au travail : les ouvrières des maquilas et les employées domestiques en Amérique latine. *Actuel Marx, 1(49)*, 104-120.

Botero et *al.* (2004). The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics, 119(4)*, 1339-1382.

Bourdieu, P. (1986). La force du droit. *Actes de la recherche en sciences sociales, 64(1)*, 3-19.

Brickner, R. K. (2006). Mexican Union Women and the Social Construction of Women's Labor Rights. *Latin American Perspectives, 33(6)*, 55-74.

_____. (2010). Feminist Activism, Union Democracy and Gender Equity Rights in Mexico. *The Journal of Latin American Studies, 42*, 749-777.

_____. (2013). Gender conscientization, social movement unionism, and labor revitalization: a perspective from Mexico. *Labor History, 54(1)*, 21-41.

Burgess, K. (2010). Global Pressures, National Policies, and Labor Rights in Latin America. *Studies in Comparative International Development, 45*, 198–224.

Campbell, B. (1997). Quelques enjeux conceptuels, idéologiques et politiques autour de la nation de gouvernance. Dans Institut Africain pour la Démocratie (dir.). *Les Actes du Symposium beaudoInternational Bonne Gouvernance et Développement* (p. 65–94). Dakar : Institut Africain pour la Démocratie.

Cardi, C. et Devreux, A-M. (2014). *Les Cahiers du Genre : L'engendrement du droit*. Paris : L'Harmattan.

Carrillo, J. (2007). Les effets géopolitiques de la restructuration productive en Amérique latine : le cas des « maquiladoras » d'exportation au Mexique. *OutreTerre, 1(18)*, 143-152.

Castilla Ramos, B. et Labrecque, M-F. (2010). Recherche sur les maquiladoras du sud du Mexique et en Amérique centrale : travail, genre et identité. *Cahier du Lab.RII, 234*, 22 p.

Castillo, J.C. et de Vries, G. (2018). The domestic content of Mexico's maquiladora exports: A long-run perspective. *The Journal of International Trade & Economic Development, 27(2)*, 200-219.

CEDAW (2018). *Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : auditions sur l'Australie, le Mexique. Chypre et le Liechtenstein*. Haut-Commissariat des droits de l'Hommes des Nations-Unis. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://www.ohchr.org/fr/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23313&LangID=F.

Chabaud-Rytcher, D. et Gardey, D. (2002). *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes et des techniques*. Paris : Éditions des Archives contemporaines.

Charlesworth, H. (2013). *Sexe, genre et droit international*. Paris : Éditions Pedone.

Charlesworth, H. et Chinkin, C. (1993). The Gender of Jus Cogens. *Human Rights Quartley, 15*, 63-76.

Cling, J., Cogneau, D., Loup, J., Naudet, J., Razafindrakoto, M. et Roubaud, F. (2006). L'égalité des chances : un nouveau défi pour le développement ? *L'Économie politique, 30(2)*, 21-40.

Collectif Tricontinental. (1999). *La sous-traitance en périphérie, pratique économique et rapport social d'exploitation*. Paris : l'Harmattan.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. (2001). *Observations—adoptée 2001, publiée 90ème session CIT sur la Convention (n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 — Mexique*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2207009,fr:NO.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. (2005). *Observations—adoptée 2005, publiée 95ème session CIT sur la Convention (n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 — Mexique*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2247612,fr:NO.

Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. (2016). *Observations—adoptée 2016, publiée 106ème session CIT sur la Convention (n° 111 concernant la discrimination [emploi et profession], 1958 — Mexique*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3296885.

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. MEX102926.E : *Responses to information requests (RIRs)*. 26 mai 2009. Ottawa : auteur. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.justice.gov/sites/default/files/eoir/legacy/2013/11/07/MEX102926.E.pdf.

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada. *Mexique : adoption de la loi générale sur le droit des femmes à vivre une vie sans violence [Ley General de Accesso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia], de son*

règlement d'application et des lois locales de mise en ouvre dans le District fédéral et les États de Mexico, de Jalisco et de Querétaro. 19 septembre 2018. Ottawa : auteur. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.refworld.org/docid/48a3028c2.html.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. [1979, 18 décembre]. RTNU, vol. 1249, p.13.

Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale. [21 décembre 1965]. RTNU, vol. 660, p. 195.

Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques. Accord de Copenhague, 18 décembre 2009, UNFCCC, FCCC/CP/2009/11. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://unfccc.int/resource/docs/2009/cop15/fre/11a01f.pdf

Cook, R. J. (1995). Enforcing Women's Rights through Law. *Gender and Development, 3(2)*, 8-15.

Coomaraswamy, R. (1995). To bellow like a cow: women, ethnicity, and the discourse of rights. [Chapitre de livre]. Dans R. Cook (dir.), *Human rights of women: national and international perspectives* (p.39-57). Pensylvania: University of Pensylvania.

Cooper, J. A. (2002). Feminismo y Sindicalismo en México: Dos Visiones Compatibles ? [Chapitre de livre]. Dans G. Gutiérrez Castañeda [dir.], *Feminismo en México : Revisión histórico-critica del siglo que termina*. Mexico : Universidad Nacional Autónoma de México.

Côté, C-E. (2010). Genèse et évolution du traitement spécial et différencié des pays en développement dans le droit de l'OMC. *Revue de droit de McGill, 56(1)*, 115-176.

Coubès, M-L. (2011). Crise industrielle et emploi industriel au féminin au Mexique. *Travail, genre et sociétés, 25(1)*, 41-59.

Cox, R. (1981). Social Forces, States and World Orders : Beyond International Relations theory. *Millennium : Journal of International Studies, 10(2)*, 126-155.

Crasnow, S. (2009). Is standpoint theory a resource for feminist epistemology? An introduction. *Hypatia, 24(4)*, 189-192.

Crespo, J.A. et Silvy, J-L (2001). Mexique 2000 : l'année de la déroute du parti hégémonique. *Politique étrangère, 1(66)*, 123-137.

Cuninghame, P.G. (2007). Globalisation, maquiladoras and transnational identities at the US-Mexico border: the case of Ciudad Juarez-El Paso. *Revue Interventions économiques, 35*, 1-15.

Cutler, L. F. (2017). Let women live: (dis)ability at work in Mexican maquiladoras. *Senior Capstone Projects, 646*, 1-48.

D'Aoust, A-M. (2010). Les approches féministes. [Chapitre de livre]. Dans D. O'Meara. A.Macleod (dir.), *Théories des relations internationales contestations et résistances* (p.339-364). Montréal : Athéna éditions.

Dalton, C. (1987). Where We Stand: Observations on the Situation of Feminist Legal Thought. *Berkeley Journal of Gender, Law & Justice, 3(1)*, 1-13.

Davies, M. (1997). Taking the inside out: sex and gender in the legal subject. [Chapitre de livre]. Dans N. Naffine et R. Owens (dir.), *Sexing the subject of law* (chapitre 2), Sidney: Law book company.

Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), 10 mai 1944, 26e session. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration.

Déclaration sur l'Accord sur les ADPIC et la santé publique (Déclaration de Doha), 14 novembre 2001,4 e session ministérielle de l'OMC. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://www.wto.org/french/thewto_f/minist_f/min01_f/mindecl_trips_f.htm.

Delpeuch, T. (2006). La coopération internationale au prisme du courant de recherche droit et développement. *Droit et société, 1(62)*, 119-175.

Delpeuch, T., Dumoulin, L. et Galembert, C. (2014). *Sociologie du droit et de la justice*. Paris : Armand Colin.

Delphy, C. (1982). Un féminisme matérialiste est possible. *Nouvelles Questions Féministes, 4*, 50-86.

Département d'État (États-Unis). Bureau of Democracy, Human Rights and Labor. (2014). *Mexico 2014 : Human rights report executive summary*. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.state.gov/documents/organization/236914.pdf.

Dezalay, Y. et Garth, B. G. (2002). *La mondialisation des guerres de palais : La restructuration du pouvoir d'État en Amérique latine, entre notables du droit et Chicago Boys*. Paris : Seuil.

Dubuy M. (2014). La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public. *Civitas Europa, 2(33)*, 111-130.

Duplessis, I. (2004). La déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux au travail : une nouvelle forme de régulation efficace ? *Relations Industrielles, 59 (1)*, 52-72.

Edwards, A. (2011). *Violence against women under International Human Rights Law*. New York: Cambridge University Press.

Elias, J. (2003). International labour standards, codes of conduct and gender issues: A review of recent debates and controversies. *Non-State Actors and International Law, 3*, 283-301.

Engle Merry, S. (2006). *Human Rights and Gender Violence, Translating internatonal law into local justice*. Chicago : The university of Chicago press book.

Falquet, J. (2006). Hommes en armes et femmes « de service » : tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail. *Cahiers du Genre, 1(40)*, 15-37.

_____. (2011). Penser la mondialisation dans une perspective féministe. *Travail, genre et sociétés, 1(25)*, 81-98.

Falquet, J., Hirata, H., Kergoat, D., Labari, B., Le Feuvre, N. et Sow, F. (2010). *Le sexe de ma mondialisation : genre, classe, race et nouvelle division du travail.* Paris : Presses de Sciences Po.

Federal Reserve Bank of Dallas. (2002). *Maquiladora Industry: Past, Present and Future*, *2*, 6p.

Flores, E. (2017). Misery in the maquiladoras. *Harvard International Review*. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://hir.harvard.edu/article/?a=14424.

Galerand, E. et Kergoat, D. (2013). Le travail comme enjeu des rapports sociaux de sexe. [Chapitre de livre]. Dans M. Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde : l'État des savoirs* (p. 44-51), Paris : La découverte.

Galerand, E. (2015). Quelle conceptualisation de l'exploitation pour quelle critique intersectionnelle ? *Recherches féministes, 28(2)*, 179–197.

Gallié, M. (2008). Les théories tiers-mondistes du droit international (twail) : Un renouvellement ? *Études internationales, 39(1)*, 17–38.

Garcia, M. (2011). De nouveaux horizons épistémologiques pour la recherche empirique en droit : décentrer le sujet, interviewer le système et « désubstantialiser » les catégories juridiques. *Les cahiers de droit, 52 (3-4)*, 417-459.

Gaspar de Alba, A. (2010). *Making a Killing: feminicide, free trade and La frontera.* Texas : University of Texas Press.

Gaudemet, J. (2000). *Sociologie historique du droit.* Paris : Presses universitaires de France.

Gaudreault-Desbiens, J-F. (2001). *Le sexe et le droit : sur le féminisme de Catharine MacKinnon.* Montréal : Éditions Yvon Blais.

Ghiglione, R. (1989). *Je vous ai compris ou l'analyse des discours politiques.* Paris: Armand Colin.

Giles, M. D. (2006). An Understanding of the Relationship between Maquiladoras and Women's Rights in Central America. *Nebraska Anthropologist,18*, 21 p.

Goergen, E. (2008). Women workers in Mexico: using the international human rights framework to achieve labor protection. *Georgetown Journal of International Law, 39(2)*, 407-425.

Goldín, L. et Dowdall, C. (2012). The Rule of Law and the Enforcement of the Law: Workers' Understanding of Labor Rights in the Central Highlands of Guatemala. *Latin American Perspectives, 39(6)*, 133-154.

González Moreno, J. M. (2009). Les lois intégrales contre la violence à l'égard des femmes en Espagne. Une analyse à partir de la théorie juridique féministe. *Nouvelles Questions Féministes, 28(2)*, 12-23.

Gruben, W.C. (2001). Was NAFTA Behind Mexico's High Maquiladora Growth? *Economic and financial review third quarter- Federal Bank of Dallas*, 11-21.

Harding, S. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives.* Ithaca, N.Y.: Cornell University Press.

Hennette-Vauchez, S. et Girard, C. (2012). Théories du genre et théorie du droit. *Savoir/Agir, 20(2)*, 53-59.

Hill Collins, P. (1990). *Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment.* Boston : Unwin Hyman.

Human Rights Watch. (2015). *World Report: 2015: Mexico, Events of 2014.* Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.hrw.org/world-report/2015/country-chapters/mexico.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (SCNM). *La producción, salarios, empleo y productividad de la Industria Maquiladora de Exportación* (1999-2004). Mexico : INEGI. Récupéré le 07 mars 2019 de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/derivada/publico/indicadores/macroeconomicos/MaquilaRegional1999-2004.pdf.

Islam, M. A. et McPhail, K. (2011). Regulating for corporate human rights abuses: The emergence of corporate reporting on the ILO's human rights standards within the global garment manufacturing and retail industry. *Critical Perspectives on Accounting, 22*, 790–810.

Jaramillo, I.C. (2015). La théorie juridique féministe. Un outil d'intervention pour les études de développement. [Chapitre de livre]. Dans C. Verschuur, I. Guérrin et H. Guétat-Bernard (dir.), *Sous le développement, le genre* (p.183-212). Marseille : IRD éditions.

Junter, A. et Ressot, C. (2010). La discrimination sexiste : les regards du droit. *Revue de l'OFCE, 114 (3)*, 65-94.

Kaplan, D. et Sadka, J. (2008). Enforceability of Labor Law: Evidence from a Labor Court in Mexico. *UC Berkeley Latin American and Caribbean Law and Economics Association (ALACDE) Annual Papers*, 1-28.

Karl Nielsen, H. (1994). Concept of Discrimination in ILO Convention No.111. *Int'l & Comp. L.Q, 43*, 827-856.

Karl Nielsen, H. (1996). Discrimination and Lawful Distinction in Employment - The Approach by the ILO, *Neth. Q. Hum. Rts, 14*, 401-417.

Keck, M. E. et Sikking, K. (1998). *Activist beyond borders*. London: Cornell University Press.

Kiss, C.A. (1986). Le concept d'égalité : définition et expérience. *Les droits des minorités, 27(1)*, 145-153.

Kohout, M. (2008). The New Labor Culture and Labor Law Reform in Mexico. *Latin American perspectives, 35(1)*, 135-150.

Kopinak, K. (1995). Gender as a Vehicle for the Subordination of Women Maquiladora Workers in Mexico. *Latin American Perspectives, 22(1)*, 30-48.

Koubi, G. et Guglielmi, G.J. (2000). *L'égalité des chances*. Paris : La Découverte Recherches.

Kulke, U. (2007). Le rôle actuel et futur des normes de l'OIT dans la mise en œuvre du droit à la sécurité sociale. *Revue internationale de sécurité sociale, 60(2-3)*, 133-157.

Kurczyn-Villalobos, P. (2013). Mexique. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. Institut de recherches juridiques-université nationale autonome du Mexique, 120-121.

La Botz, D., Alexander, R. (2013). Mexico's Labor Law Reform: Employers' Rights vs. Associational Rights, *Guild Prac, 60*, 149-161.

Labrecque, M-F. (2000). L'anthropologie du développement au temps de la mondialisation. *Anthropologie et Sociétés, 24(1)*, 57-78.

_____. (2001). Perspective anthropologique et féministe de l'économie politique. *Anthropologie et Sociétés, 25(1)*, 5-21.

_____. (2005). *Être maya et travailler dans une maquiladora : État, identité, genre et génération au Yucatan, Mexique*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

_____. (2012). Féminicides et impunité : le cas de Ciudad Juarez. Montréal : Les Éditions Écosociété.

Lacey, N. (1998). *Unspeakable subjects: feminist essays in legal and social theory.* Oxford : Hart Publishing.

Langille, B. A. (2000). What is International Labor Law For? *Law & Ethics of Human Rights, 3(1)*, 47-82.

Laufer, J. (2003). Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année sociologique, 53(1)*, 143-173.

Laugier, S. (2002). La voix des femmes et l'expérience. *Cités, 9(1),* 73-90.

Lautier, B. (2004). *Régime de croissances, vulnérabilité financière et protection sociale en Amérique latine. Les conditions « macro » de l'efficacité de la lutte contre la pauvreté*. NU CEPAL: Santiago.

Lazcano, O. (2003). Gender stereotype-like indicators of work organization in factories of the Puebla and Tlaxcala states in Mexico. *International Journal of Industrial Ergonomics, 31,* 185-194.

Livingston, J. (2004). Murder in Juárez: Gender, Sexual Violence, and the Global Assembly Line. *Frontiers : A Journal of Women Studies, 5(1)*, 59-76.

Lochak, D. (2005). Quelques réflexions sur l'universalité de la règle de droit dans ses rapports avec l'égalité. *Droit et cultures, 49*, 15-19.

_____. (2010). *Le droit et les paradoxes de l'universalité*. Paris : Presses Universitaires de France.

Loenen, T. et Bolain, N. (1994). L'égalité des sexes ? Un droit fondamental à repenser. *Les Cahiers du GRIF, 48*, 45-68.

Loess, K., Miller, V. V. et Yoskowitz, D. (2008). Délocalisations, rotation de la main-d'œuvre, salaire et gestion des ressources humaines : le cas des maquiladoras au Mexique. *Revue internationale du Travail, 147(2-3)*, 271-298.

Lopez Aspeitia, L. (2012). Les limites de l'émancipation : expériences ouvrières à la frontière Mexique–États-Unis. *Autrepart*, 2*(61)*, 41-57.

Luhmann, N. (2004). *Law as a social system.* Oxford : Oxford University Press.

Mackinnon, C. (1989). *Toward a feminist theory of the state*. Massachusetts : Harvard University Press.

Macleod, A. O'Meara, D. (dir). (2010). *Théories des relations internationales : Contestations et résistances*. Québec : Athéna Éditions.

Maclure, J. (2007). La reconnaissance engage-t-elle à l'essentialisme ? *Philosophiques, 34(1)*, 77–96.

Marquez, R. et Padilla, Y.C. (2003). Migration in the life course of women in the border city of Matamoros, Tamualipas: Links to educational, family, and labor trajectories. *Journal of Borderlands Studies, 18(2)*, 7-104.

Martin, O. (2012). Induction-déduction. [Chapitre de livre]. Dans S. Paugam (dir), *Les 100 mots de la sociologie* (p.13-14). Paris : Presses universitaires de France.

Masson, I. (2005). (Re) penser les relations constitutives de la gouvernance néo-libérale : quelques pistes de réflexion féministes pour les relations internationales et le droit international. [Chapitre de livre]. Dans R. Sieder et A. Angell (dir.), *The judicialization of politics in Latin America* (p.383-402), New York: Palgrave Macmillan.

Maternity protection at work : a key human right to prevent maternal mortality and morbidity. Dans l'Organisation international du travail. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/addisababa/information-resources/instructional-materials/WCMS_388232/lang--en/index.htm

Maupain, F. (2013). The ILO Regular Supervisory System: A Model in Crisis? *International organizations law review, 10(1)*, 117-165.

Mayer, S. (2018). *Regards féministes sur l'hétérosexualité contemporaine occidentale : Essai sur le dispositif hétérosexuel et ses limites pour l'égalité et la liberté des femmes*. (Thèse de doctorat). Université Laval. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/31747/1/34534.pdf.

McHugh, M-C. (2014). Feminist qualitative research: toward transformation of science and society. [Chapitre de livre]. Dans P.Leavy (dir.), *The Oxford handbook of qualitative research* (p.137-164), Oxford :Oxford University Press.

McHugh, M-C. Koeske, R.D. et Frieze, I.H. (1986). Issues to consider in conducting non-sexist psychology: A guide for researchers. *The American psychologist, 41(8)*, 879-890.

Médevielle, G. (2008). La difficile question de l'universalité des droits de l'homme. *Transversalités, 3(107)*, 69-91.

Millerand, F. (2012). La science en réseau. *Revue d'anthropologie des connaissances, 6(1)*, 163-190.

Mills, L.N. (2017). *The limits of the trust: the millennium development goals, maternity, health and health policy in Mexico.* Montreal : McGill-Queens University Press.

Molina-Salazar, R., Carbajal-de Nova, C. et Fajardo-Ortiz, G. (2010). Financement du système de santé mexicain (1980-2007) et équité. *Pratiques et Organisation des Soins, 41(2)*, 129-133.

Moreau, M-A. (2014). Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie : tréflexion sur l'action de l'OIT. *Droit Social, 5*, 413-422.

Moser, C. (1989). Gender planning in the third world: meeting practical and strategic gender needs. *World Development, 17(11)*, 1799-1825.

Mutua, M. (2007). Standard Setting in Human Rights: Critique and Prognosis. *Human Rights Quartely, 29,* 547-630.

Nash, J. et Fernandez-Kelly, M. P. (1983) *Women, men and the International Division of Labor*. New York: State University of New York Press.

Nash, J. (2005). Women in Between: Globalization and the new enlightenment. *Signs, 31(1)*, 145-167.

Nations Unies. *Déclaration et Programme d'action de Beijing*, 15 septembre 1995, 16e séance plénière. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf.

Natividad Sánchez, T.H. (2015). La justicia laboral mexicana ante los derechos humanos y la competitividad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 20*, 125-142.

Nigenda., Wirtz., González-Robledo et Reich. (2015). Evaluating the Implementation of Mexico's Health Reform: The Case of Seguro Popular. *Health Systems & Reform, 1(3)*, 217-228.

Noiseux, Y. (2001). Le Mexique de Vicente Fox et la mondialisation : Quelles perspectives pour les travailleurs du secteur informel ? *Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC)*, 15 p.

Nuñez, A., González, P., Talavera, GA., Sanchez-Johnsen, L., Roesch, SC., Davis, SM., Arguelles, W., Womack, VY., Ostrovsky, NW., Ojeda, L., Penedo, FJ., Gallo, LC. (2016). Machismo, Marianismo, and Negative Cognitive-Emotional Factors: Findings from the Hispanic Community Health Study/Study of Latinos Sociocultural Ancillary Study. *J Lat Psychol, 4(4)*, 202-217.

OECD. (2009). *The political economy of reform*. Paris : OECD Press.

Olvera, P.D. (2017). Mujeres acusan doble violencia: de patrones y del Estado, cuando exigen sus derechos laborales. *Sin Embargo*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.sinembargo.mx/08-03-2017/3164801.

Organisation internationale du travail. *À propos de la CIT*. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du travail. *Annexe de l'organisation internationale du travail, réunion des membres et du groupe de travail sur la structure*. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/legacy/french/lib/century/.

Organisation internationale du travail. *Contexte*. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/background/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du travail. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998, révisée 2010)*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://staging.ilo.org/public/libdoc/declarations/Declaration_on_Fundamental_Principles/French/110B09_339_fren.pdf

Organisation internationale du travail. *Dialogue et tripartisme social*. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du travail. *Kit de ressources sur la protection de la maternité* (2012). Récupéré le 07 mars 2019 de http://mprp.itcilo.org/allegati/fr/m5_FR.pdf

Organisation internationale du travail. *Le fonctionnement de l'OIT*. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du travail. *Origine et histoire*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du travail. *Protection de la maternité*. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--fr/index.htm.

Organisation internationale du travail. *La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm.

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique, 23*, 147-181.

Parodi, M. (2010). Les discriminations entre les hommes et les femmes au prisme de l'opinion. *Revue de l'OFCE, 3(114)*, 135-166.

Patroni, V. (2001). The Decline and Fall of Corporatism? Labour Legislation Reform in Mexico and Argentina during the 1990s. *Canadian Journal of Political Science, 34(2)*, 249-274.

Pearson, R. (2007). Beyond Women workers: gendering CSR. *Third World Quarterly, 28(4)*, 731–749.

Plumtree, A. M. (1999). Maquiladoras and women workers: the marginalization of women in Mexico as means to economic development. *Southwestern Journal of Law and Trade in Americas, 6*, 177-208.

Quintero, C. et Dragustinovis, J. (2006). *Soy ma's que mis manos, los diferentes mundos de la mujer en la maquila*. Mexico : Fundacion Friedrich Ebert.

Rendon Vasquez, J. (1991). Le droit du travail en Amérique latine. *Revue internationale de droit comparé, 43(2)*, 441-463.

Revillard, A. et *al*. (2009). À la recherche d'une analyse féministe du droit dans les écrits francophones. *Nouvelles Questions Féministes, 28(2)*, 4-10.

Roch Gnahoui, D. (2003). Le principe du respect de la situation particulière des pays en développement et de l'assistance au développement. *Revue internationale de droit économique*, *17(3)*, 373-386.

Rodriguez, M. et Rivero, H. (2011). ProNaF, Ciudad Juarez: Planning and urban transformation. *AZ ITU Journal of Faculty of Architecture, 8(1)*, 196-207.

Rodriguez-Garavito, C. (2011). Toward a sociology of the global rule of law field: neoliberalism, neoconstitutionnalism, and the contest over judicial reform in Latin America [Chapitre de livre]. Dans Y. Dezalay et B. G. Garth (dir.), *Lawyers and the Rule of Law in an Era of Globalization* (p.156-182). New York : Routledge.

Rolin, K. (2009). Standpoint Theory as a Methodology for the Study of Power Relations. *Hypatia, 24(4)*, 218-226.

Schaffhauser, P. (2015). Le droit d'avoir migré : Émergence et constitution du mouvement des *braceros* (Journaliers agricoles mexicains aux États-Unis, 1942-1964), *IdeAs*, *6*, En ligne. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://journals.openedition.org/ideas/1065#quotation.

Schmidt Camacho, A. (2005). Ciudadana X: Gender violence and the denationalization of woman's rights in Cidudad Juarez Mexico. *The New Centennial Review, 5(1)*, 255-292.

Schroeder, L. (2017). Worker Rights and Wrongs: Fair Trade Zones and Labor in the Americas. *Council on Hemispheric Affairs (COHA)*. Récupéré le 07 mars 2019 de http://www.coha.org/wp-content/uploads/2017/06/SchroederLauraFTZs.pdf.

Semuels, A. (2017). Upheaval in the factories of Juarez. *The Atlantic*. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/01/upheaval-in-the-factories-of-juarez/424893/.

Sheppard, C. (2012). Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law. *International Labour Review, 151(1–2)*, 1-19.

Shiraki Olivier, R. (2012). Mexico's Dilemma: Workers' Rights or Workers' Comparative Advantage in the Age of Globalization? *Global Business & Development Law Journal, 25*, 195-244.

Sierra, T. (2001). Human Rights, Gender, and Ethnicity: Legal Claims and Anthropological Challenges in Mexico. *PoLAR, 24(2)*, 76-93.

Smart, C. (1989). *Feminism and the power of law*. New York : Routledge.

Sosa-Sánchez, I. (2010). Les inégalités sociales et la santé sexuelle et reproductive au Mexique : entre la médicalisation et l'exclusion sociale. *Recherches féministes, 23 (2)*, 143–163.

Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? [Chapitre de livre]. Dans C. Nelson & L. Grossberg (dir.), *Marxism and the Interpretation of Culture* (p.271–313). Illinois : University of Illinois Press.

Spivak, G.G. (1990). Poststructuralism, Marginality, Postcoloniality and Value. [Chapitre de livre]. Dans Peter. Collier and Helga Geyer-Ryan (dir.), *Literary Theory Today*, Ithaca : Cornell University Press.

Steans, J. (2007). Debating Women's Human Rights as a Universal Feminist Project: Defending Women's Human Rights as a Political Tool. *Review of International Studies, 33(1)*, 11-27.

Strauss, E. (2018). Despedida por estar embarazada: la otra discriminación que enfrentan las mujeres en el trabajo. *CNN.* Récupéré le 07 mars 2019 de http://cnnespanol.cnn.com/2018/02/03/mujeres-discriminacion-embarazo-trabajo-salud/.

Stromberg, P. (2002). The Mexican Maquila Industry and the Environment; An Overview of the Issues. *CEPAL - SERIE Estudios y perspectivas – Sede Subregional de la CEPAL en México, 12*, 3-57.

Talpade Mohanty, C. (1984). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Boundary 2, 12(3)*, 333-358.

Tanner-Rosati, C. (2010). Is there a remedy to sex discrimination in Maquiladoras? ». *Law and Business Review of the Americas, 16(3)*, 533-557.

Tassin, É. (2012). La mondialisation contre la globalisation : un point de vue cosmopolitique. *Sociologie et Sociétés, 44(1)*, 143-166.

Taylor Hansen, L.G. (2003). The Origins of the Maquila Industry in Mexico. *Comercio Exterior, 53(11)*, 1-17.

Teutli Otero, G. (1975). Les industries « maquiladoras » : progrès ou régression dans le processus mexicain de développement. *Tiers-Monde, 16(62)*, 381-406.

Thouvenin, J-M. et Trebilcock, A. (2013). *Le Droit International Social : Droits Économiques, Sociaux et Culturels*. Bruxelles : Bruylant.

Tourme Jouannet, E., Burgorgue-Larsen, L., Muir Watt, H. et Ruiz Fabri H. (2016). *Féminisme(s) et droit international : études du réseau Olympe*. Paris : Société de législation comparée.

Trejo Sanchez, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, 24(24)*, 133-172.

Trending Economics. *Mexico Nominal Hourly Wages in Manufacturing 2007-2018.* Récupéré le 07 mars 2019 de : https://tradingeconomics.com/mexico/wages-in-manufacturing.

Upham, F. (2002). Mythmaking in the *rule-of-law* orthodoxy. *Working Papers (Carnegie Endowment for International Peace), 30*, 33p.

US Department of Justice. *Mexico: Availability and Cost of Health Care – Legal Aspects.* 2014. Récupéré le 07 mars 2019 de: https://www.justice.gov/sites/default/files/eoir/legacy/2014/07/14/2014-010632%20MX%20RPT%20FINAL.pdf.

Vega Montiel, A. (2014). El Tratamiento De La Violencia Contra Las Mujeres En Los Medios De Comunicación. *Comunicación y medios, 30*, 9-25.

Viala, A. (2011). Le positivisme juridique : Kelsen et l'héritage kantien. *Revue interdisciplinaire d'études juridiques, 67(2)*, 95-117.

Villavicencio, D. (2004). Les « Maquiladoras » de la frontière nord du Mexique et la création de réseaux binationaux d'innovation. *Innovations, 19 (1)*, 143-161.

Waugh, D.A. (1982). The *ILO* and Human Rights. *Comparative Labor Law, 5 (2)*, 186–196.

Weber, R.P. (1985). *Basic Context Analysis*. Beverly Hills : Sage.

Weissman, D. M. (2004). The Political Economy of Violence: Toward an Understanding of the Gender-Based Murders of Ciudad Juarez. *NCJ Int'l L. & Com. Reg, 30*, 795-867.

Whelan, D.J. et Donnelly, J. (2007). *The West, Economic and Social Rights, and the Global Human Rights Regime: Setting the Record Straight. Human Rights Quarterly, 29 (4)*, 908-949.

Whitworth, S. (1994). Gender, International Relations and the Case of the ILO. *Review of International Studies, 20(4)*, 389-405.

Williams, N. (2010). Pre-hire pregnancy screening in Mexico's maquiladoras: is it discrimination? *Duke Journal of Law and Policy, 12(131)*, 131-151.

Wilson, T. D. (2003). Forms of Male Domination and Female Subordination: Homeworkers versus Maquiladora Workers in Mexico. *Review of Radical Political Economics, 35(1)*, 56-72.

Zamora et *al.*, (2004). *Mexican law*. Oxford : Oxford press.

ANNEXE A : Sources de droit analysées

C102—Convention (# 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 28 juin 1952 (entrée en vigueur 27 avril 1955), récupéré le 07 mars 2019 de : Organisation international du travail. http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

C111—Convention (# 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 25 juin 1958 (entrée en vigueur 15 juin 1960), récupéré le 07 mars 2019 de : Organisation international du travail. http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

C183—Convention (# 183) sur la protection de la maternité, 15 juin 2000 (entrée en vigueur 7 février 2002), récupéré le 07 mars 2019 de : Organisation international du travail. https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

Constitution du Mexique (1917). Article 123. Récupéré le 07 mars 2019 de https://www.constituteproject.org/constitution/Mexico_2015.pdf?lang=en.

Ley Federal del Trabajo, (1970) (2012). Última Reforma DOF 09-04-2012. Récupéré le 07 mars 2019 de: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Nueva Ley DOF 11-06-2003. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://www.inali.gob.mx/pdf/ley-FPyED.pdf.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014). Colección. Récupéré le 07 mars 2019 de : https://coleccion.siaeducacion.org/node/3842.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2018). Cámara de diputados del H. Congreso de la unión. Última Reforma DOF 13-04-2018. Récupéré le 07 mars 2019 de : http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf.