

JUSTICE ET PARITÉ

Introduction

Les sociologues nous apprennent que dans la population générale la proportion femmes-hommes est grossièrement de 51 % de femmes contre 49 % d'hommes. Ils nous apprennent également que dans le monde du travail – sous-entendu : du travail rémunéré – cette proportion est grossièrement – du moins au Grand-Duché de Luxembourg – de 37 % de femmes contre 63 % d'hommes. En outre, ils nous apprennent qu'en ce qui concerne les carrières dites supérieures, le pourcentage de femmes tombe parfois à 15 %, voire en dessous de la barre des 15 %, alors que celui des hommes atteint des sommets de 85 % ou plus. Ainsi, en 1991, la commune de Luxembourg-Ville employait environ 14 % de femmes et 86 % d'hommes dans les carrières supérieures. Ce sont là des faits, et même si nous nous en tenons à un discours purement factuel, nous pouvons dire que la proportion femmes-hommes dans le monde du travail ne correspond pas à la proportion femmes-hommes dans le monde tout court. Il y a donc là une double disproportion, l'une absolue, dans le monde du travail – il y a plus d'hommes que de femmes –, l'autre relative – la proportion femmes-hommes dans le monde du travail ne correspond pas à la proportion femmes-hommes dans la population générale.

Si les sociologues se contentent le plus souvent de simplement observer cette disproportion sans émettre de jugements de valeur, il en va tout autrement des féministes. Pour elles, il n'y a là pas seulement une disproportion que l'on peut se contenter d'observer et d'enregistrer, mais il y a là une injustice flagrante qu'il s'agit de combattre. Les féministes ne contestent pas les chiffres bruts

avancés par les sociologues, mais elles contestent la justice de la situation que ces chiffres expriment. Pour elles, il ne devrait pas y avoir de disproportion femmes-hommes dans le monde du travail, car une telle disproportion est injuste.

Dans ce qui suit, je voudrais analyser ce jugement de valeur porté par les féministes et par ceux et celles qui leur sont proches. En particulier, je voudrais voir en quel sens la disproportion exprimée par les chiffres des sociologues peut être jugée injuste. Je considérerai trois vues possibles. Selon la première, l'injustice en question est une injustice intrinsèque, une injustice qui nous est déjà révélée par une simple comparaison des chiffres, sans qu'il y ait le moindre besoin de considérer les causes ou les conséquences de la situation décrite par les chiffres. Selon la seconde vue, la disproportion ne devient une injustice qu'en raison de ses conséquences, l'injustice des conséquences transformant indirectement en injustice ce qui produit ces conséquences. Selon la troisième vue, finalement, l'injustice se situerait en amont, c'est-à-dire que la disproportion ne devient une injustice qu'en raison des causes qui l'ont produite ; les causes étant injustes, la situation qu'elles produisent le devient aussi indirectement. Dans la dernière partie de mon exposé, je discuterai brièvement un remède proposé pour mettre fin à la disproportion, à savoir les quotas.

Injustice intrinsèque

Dire d'une situation qu'elle est intrinsèquement injuste équivaut à dire que l'injustice de cette situation ne dépend ni de ses causes ni de ses conséquences, de telle manière que la situation devient en quelque sorte *l'index sui* de sa propre injustice. Le simple fait de connaître la situation est suffisant pour formuler un jugement quant à son injustice. Il nous faut donc concentrer notre regard sur la situation qui vient d'être décrite dans ce qui précède et notamment sur le fait que là où le monde tout court connaît une proportion femmes-hommes de 51-49, le monde du travail connaît une proportion de 33-67. C'est à la lumière de la première proportion que la seconde proportion est qualifiée d'injuste, le jugement de valeur pouvant être formulé comme suit : il est injuste que la proportion femmes-hommes dans le monde du travail ne corresponde pas à la proportion femmes-hommes dans le monde tout court. S'il y a

grossièrement parité femmes-hommes dans le monde tout court, alors il devrait aussi y avoir parité femmes-hommes dans le monde du travail.

L'on sera tenté de demander pourquoi la proportion femmes-hommes dans le domaine du travail doit correspondre à la proportion femmes-hommes dans le monde tout court? Une réponse – et il me semble la seule réponse possible – serait que la proportion femmes-hommes dans le monde tout court est l'aune à laquelle nous mesurons la justice ou l'injustice de la proportion femmes-hommes dans tel ou tel domaine de la vie sociale, comme par exemple dans le monde du travail. La proportion femmes-hommes dans le monde tout court acquiert par là une dimension normative. Pour que la société soit juste, du moins en ce qui concerne les relations femmes-hommes, il faut que les différentes sphères sociales reflètent aussi fidèlement que possible la proportion que nous retrouvons dans la sphère biologique. Si cette dernière proportion était de 40-60, alors il faudrait que dans le monde du travail il y ait également une proportion de 40-60 pour que la justice y règne. Notons que cette conception peut servir à fonder un droit collectif à une parité femmes-hommes dans le monde du travail.

Une telle approche donne lieu à au moins deux grandes objections de principe. Tout d'abord, on peut lui reprocher de commettre un paralogisme naturaliste. Ce paralogisme, déjà mis en lumière par David Hume au XVIII^e siècle, consiste – pour le formuler sémantiquement – à passer d'un langage factuel à un langage évaluatif ou normatif, d'un *is* à un *ought*, pour reprendre les termes anglais consacrés. Ou pour l'exprimer dans un langage ontologique: on transforme un fait en valeur. Dans notre cas, on transforme un fait naturel ou biologique en fait normatif. La quasi-parité biologique est érigée en critère de justice, de sorte que toute répartition femmes-hommes qui ne correspond pas à la proportion femmes-hommes dans la population générale doit être considérée comme potentiellement injuste. Or, ériger un fait naturel en norme, c'est commettre un paralogisme naturaliste.

À cela s'ajoute une deuxième objection, qui consiste à dire que même si la proportion femmes-hommes dans la population générale avait une dimension normative, il n'est pas du tout évident que cette dimension normative doive aussi être pertinente pour la proportion juste femmes-hommes dans le monde du travail. En d'autres mots, même si nous pouvions tomber d'accord sur le fait que la proportion

naturelle de 51-49 rend injuste toute tentative de transformer – par exemple par des avortements ciblés – cette proportion naturelle et de faire en sorte que, dans la population générale, la proportion femmes-hommes soit de 40-60, cela n’impliquerait pas encore que ce qui est normatif pour le naturel ou le biologique soit aussi normatif pour le social. En d’autres termes, même si nous acceptons qu’un fait naturel puisse acquérir une portée normative pour le domaine naturel, il ne s’ensuit pas que nous devons accepter que ce fait naturel soit aussi normatif pour le domaine social.

On pourrait, bien entendu, échapper à ces reproches en affirmant que ce qui doit servir de critère n’est pas tant la proportion femmes-hommes dans la population générale, mais le fait qu’une distribution juste est celle où chacun reçoit la même chose, où la proportion est donc de 50-50. En adoptant une telle position, on échappe, certes, aux objections que nous venons de formuler, mais le prix qu’on doit payer est assez élevé. En effet, il n’est pas évident du tout que la justice doive toujours être égalitaire. La conception égalitaire de la justice n’est qu’une conception de la justice parmi d’autres.

Cela étant, je ne pense pas que l’on puisse affirmer que la disproportion femmes-hommes dans le monde du travail soit intrinsèquement injuste. Un monde du travail dans lequel la proportion femmes-hommes serait de 51-49 et correspondrait donc à la proportion dans la population générale ne serait pas encore *ipso facto* juste. Or, il devrait l’être si nous adoptons l’approche que nous venons de discuter dans cette partie de notre exposé.

Injustice des conséquences

En supposant démontré que la disproportion actuelle entre femmes et hommes dans le monde du travail n’est pas intrinsèquement injuste, nous voudrions maintenant nous tourner vers une position qui affirme que cette disproportion est injuste en vertu de ses conséquences. En d’autres mots, si la disproportion est injuste, c’est parce qu’elle conduit à des conséquences injustes.

Nous pouvons distinguer une version forte et une version faible de cette position. Selon la version forte, une disproportion entre femmes et hommes dans le monde du travail aura toujours des conséquences injustes. Le lien entre la disproportion et les conséquences

injustes n'est donc pas seulement contingent, mais il est nécessaire, la question sur la nature précise de cette nécessité restant ouverte. Selon la version faible, par contre, les conséquences d'une telle disproportion ne seront injustes que dans certaines circonstances, par exemple dans ce que l'on a coutume d'appeler une société patriarcale ou « machiste ». Dans une société où la gent masculine respecte la gent féminine, une telle disproportion n'aura pas de conséquences injustes. Quelqu'un qui adopte la version forte combattrait toute disproportion, alors que quelqu'un qui adopte la version faible ne combattrait cette disproportion que là où elle engendrerait des conséquences injustes. Ce que les deux versions ont toutefois en commun, c'est l'idée que les conséquences injustes de la disproportion rendent celle-ci également injuste. Ce qu'il faut retenir également, c'est que ces deux versions se réfèrent surtout aux injustices subies par les femmes. C'est avant tout parce que les femmes souffrent des conséquences injustes d'une disproportion entre elles et les hommes dans le domaine du travail que cette disproportion doit être combattue.

Les conséquences injustes peuvent être directes ou indirectes. Parmi les conséquences indirectes, il y a surtout celles qui touchent l'image de la femme dans la société. Ainsi, le fait que dans les carrières supérieures il n'y a qu'environ 15 % de femmes pourrait donner à penser que les femmes ne sont pas aussi capables que les hommes pour exercer les fonctions liées à ces carrières. Et cette opinion peut conduire les patrons à ne pas engager de femmes pour exercer de telles fonctions, de sorte que le pourcentage de femmes dans les carrières supérieures restera toujours bas. Mais traiter les femmes de telle manière, c'est les traiter injustement. Si la disproportion, ou, plutôt, si l'interprétation de la disproportion a pour conséquence de bloquer l'accès des femmes au monde du travail, alors cette disproportion a une conséquence injuste – du moins dans la mesure où elle est interprétée d'une certaine manière.

Mais les femmes ne souffrent pas uniquement des conséquences indirectes d'une disproportion femmes-hommes dans le monde du travail. Elles souffrent aussi de conséquences plus ou moins directes. Ainsi, si un petit nombre de femmes doit évoluer dans un univers du travail qui est surtout masculin, les femmes auront avant tout affaire à des hommes, qu'elles soient collègues de travail ou clientes. En tant que collègues de travail, elles peuvent se sentir mal à l'aise dans un environnement qui est surtout masculin et assez

souvent aussi « machiste ». Une minorité de femmes pourrait être traitée injustement par leurs collègues de travail masculins, ou même par leurs patrons, qui sont aussi le plus souvent des hommes. En tant que clientes, les femmes pourraient aussi se sentir mal à l'aise si elles ont surtout affaire à des hommes. Ainsi, il n'y a pas de doute que beaucoup de femmes préfèrent se rendre chez une gynécologue plutôt que chez un gynécologue. Je ne pense toutefois pas que ce soit commettre une quelconque injustice envers une femme que de ne pas lui accorder un droit positif à une gynécologue. En outre, même si les femmes risquent de souffrir d'injustices dans un monde du travail largement masculin, et même si je pense qu'il faut prendre ces injustices éventuelles très au sérieux, je ne pense pas qu'elles puissent fonder un quelconque droit à une parité femmes-hommes, mais tout au plus un droit à une meilleure protection.

À part ça, les femmes pourraient aussi dire que la disproportion a des conséquences négatives pour leur pouvoir social et pour leur autonomie. En ce qui concerne l'autonomie des femmes, il est évident que si un grand nombre de femmes ne travaille pas, elles seront financièrement dépendantes de leur mari et de leur compagnon. Et en ce qui concerne le pouvoir social, il est aussi évident que les conditions de travail seront surtout déterminées selon les besoins et les exigences des hommes s'il y a une disparité importante femmes-hommes dans les usines ou dans les bureaux – et par là aussi dans les organisations syndicales représentatives. Dans de telles conditions, on ne tiendra guère compte des besoins et des exigences des femmes. Ici, nous avons affaire à une injustice réelle, car il n'est pas acceptable que les besoins et intérêts d'une large part de la population soient systématiquement ignorés ou ne soient pris en compte qu'assez marginalement.

D'après ce que nous venons de voir, il semble plausible d'affirmer qu'une disproportion femmes-hommes dans le monde du travail peut avoir des conséquences injustes. Il ne serait pourtant pas plausible d'affirmer que des conséquences injustes soient toujours liées à une telle disproportion. Affirmer un tel lien, ce serait soit affirmer un lien conceptuel – mais une telle affirmation serait tout simplement fautive – ou affirmer un lien synthétique *a priori* – et une telle affirmation serait suspecte d'un point de vue épistémique. Il me semblerait donc plus plausible d'affirmer l'existence d'un lien contingent entre une disproportion femmes-hommes dans le monde du travail et des conséquences injustes pour les

femmes. La présupposition d'un tel lien contingent pourrait ensuite nous amener à identifier les facteurs qui, se surimposant à la disproportion en question, produisent les conséquences injustes. Cette identification faite, on pourrait alors se mettre au travail et tenter d'éliminer ces facteurs.

Injustice des causes

Après avoir montré que la disproportion femmes-hommes pouvait avoir des conséquences injustes pour les femmes, je voudrais maintenant me tourner vers les causes de cette disproportion, et ce afin de voir s'il y a des causes injustes qui ont conduit à la situation que nous connaissons actuellement, c'est-à-dire à un monde du travail où il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes. Parmi ces causes, certaines sont des causes discrètes, alors que d'autres sont structurelles.

Une cause discrète majeure, ce sont les décisions des employeurs de ne pas engager de femmes. Nous avons affaire ici à une discrimination consciente. Notons toutefois qu'avant d'avoir une connotation négative, le terme « discrimination » signifiait tout simplement « traiter d'une manière différente ». Bien sûr, si l'on estime, dans une perspective égalitaire, que tout traitement différentiel est injuste, toute discrimination devient elle aussi injuste. Mais la théorie égalitaire de la justice n'est pas la seule théorie de la justice possible, de sorte que nous pouvons continuer à distinguer entre des discriminations, au sens de traitements différentiels, justes et injustes. Pour qu'une discrimination soit juste, il faut que les raisons qui sont à son origine soient de bonnes raisons et qu'elles soient aussi pertinentes. Traiter quelqu'un différemment sans avoir des raisons pertinentes et bonnes, c'est le traiter de manière injuste.

Si beaucoup de femmes estiment que les décisions des employeurs qui ont conduit à une disproportion femmes-hommes dans le monde du travail sont injustes, c'est parce qu'elles estiment que les employeurs n'ont pas de bonnes raisons de les traiter différemment et de leur refuser un emploi qu'ils leur accorderaient si elles avaient été des hommes. Ainsi, refuser un emploi à une femme en prétextant que si elle tombe enceinte il faudra lui trouver un ou une remplaçante et que cela troublera temporairement le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'administration, c'est alléguer une

mauvaise raison pour lui refuser cet emploi. Il est injuste de refuser un emploi à une femme pour la simple raison qu'elle risque de tomber enceinte et que cela produira des inconvénients temporaires. Argumenter de la sorte, c'est présupposer qu'un ordre social ne peut être juste que s'il a émergé de décisions que l'on peut justifier à l'aide de bonnes raisons, c'est-à-dire de raisons qui sont universalisables. Et c'est donc aussi laisser ouverte la possibilité que la disproportion femmes-hommes dans le monde du travail puisse être juste, à condition que cette disproportion soit le résultat de décisions qui peuvent être appuyées par des raisons universalisables. Ainsi, la disproportion n'est pas condamnée en tant que telle, mais seulement dans la mesure où elle n'est pas conforme à ce que la raison exigerait. À la limite, on pourrait se passer de la perspective génétique et l'on pourrait se contenter d'affirmer qu'une disproportion femmes-hommes dans le monde du travail est juste si elle peut être justifiée à l'aide de raisons universalisables, indépendamment des circonstances et des décisions qui ont conduit à cette disproportion. Bien sûr, il faudra préciser que le fait que dans la population générale la proportion femmes-hommes est de 51-49 n'est pas encore, à lui seul, une bonne raison pour exiger que cette proportion se retrouve aussi dans le monde du travail.

À côté des causes discrètes dont nous venons de mentionner l'une des principales, il faut aussi attirer l'attention sur les causes structurelles de la disproportion femmes-hommes dans le monde du travail. Comme nous ne saurions énumérer ici toutes les causes structurelles, nous allons nous limiter à quelques-unes des plus importantes. La plus importante est sans nul doute celle qui a trait au fait que les femmes n'ont pas eu, pendant des siècles, les mêmes opportunités que les hommes. Jusqu'il y a quelques décennies, les femmes qui avaient la possibilité de poursuivre des études universitaires étaient rares. Nous pourrions citer un grand nombre d'autres opportunités desquelles les femmes ne pouvaient pas profiter et qui ont toutes conduit à la disproportion dans le monde du travail telle que nous la connaissons actuellement. Ce qu'il faut dire, toutefois, c'est qu'au cours des vingt ou trente dernières années, la situation a beaucoup changé, ce que même les féministes les plus engagées sont obligées d'affirmer. Certes, tout n'est pas encore pour le mieux dans le meilleur des mondes possibles et il subsiste encore des injustices ponctuelles. Mais elles sont l'exception, et il serait faux d'affirmer que les femmes souffrent encore aujourd'hui – dans nos sociétés

occidentales – d’une injustice globale en ce qui concerne leurs possibilités d’accès à certaines opportunités de formation, etc.

Ce dont les femmes souffrent encore en partie, c’est que notre société se fait toujours une image d’elles qui n’a pas su s’émanciper complètement d’un certain héritage culturel. Pour un certain nombre de contemporains – et j’emploie volontairement le masculin –, les femmes sont encore toujours ces êtres qui se situent quelque part entre l’homme et les animaux, qui se laissent guider par leurs sentiments plutôt que par leur raison, qui ont pour fonction de mettre des enfants au monde et de faire le ménage et la cuisine, etc. Ces préjugés font partie de notre culture et ils influencent malheureusement encore toujours l’inconscient, voire même le conscient d’un certain nombre de contemporains. Il va sans dire que cet héritage culturel ne favorise guère une présence accrue des femmes dans le monde du travail rémunéré, et surtout pas dans une société où le taux de chômage augmente sans cesse. Refuser un emploi aux femmes en se basant sur notre héritage culturel patriarcal, c’est les traiter de manière injuste, car nous savons pertinemment que les soi-disant faits affirmés par cet héritage sont de purs préjugés.

Cette troisième approche est, selon moi, celle qui est la plus convaincante. Si la disproportion femmes-hommes dans le monde du travail est injuste, alors c’est en raison des causes qui l’ont produite et qui, pour un certain nombre d’entre-elles, continuent encore toujours de la produire. D’une certaine manière, nous pouvons aussi considérer les conséquences injustes comme étant liées aux causes injustes, car certaines de ces conséquences ont pour effet de renforcer la disparité. Nous pourrions comparer le tout à un mouvement en spirale. La disproportion femmes-hommes dans le monde du travail renforce les injustices sociales, économiques et politiques, et ces dernières renforcent, ou du moins servent à maintenir la disproportion en question. Pour certains, cette spirale de l’injustice devrait être remplacée par une spirale de la justice, et un élément dont on estime souvent qu’il doit jouer un rôle important dans une telle spirale de la justice, ce sont les quotas.

Les quotas

Pour remédier à la disproportion femmes-hommes dans le monde du travail, certains préconisent l’introduction de quotas. Je ne peux

malheureusement pas ici discuter les divers systèmes de quotas et les différentes distinctions qu'il faut faire au sujet des quotas. Je me contenterai d'indiquer un nombre d'objections que l'on peut faire à l'introduction d'un tel système de quotas, objections que je partage pour la plupart.

Tout d'abord, un système de quotas strict peut conduire à des décisions qui peuvent être perçues comme injustes. Supposons qu'une administration décide d'adopter un système de quotas. Dans ce cas, il peut arriver qu'un concurrent masculin se voie refuser un poste au bénéfice d'une concurrente féminine pour la simple raison qu'il est un homme et qu'elle est une femme. Et un tel refus sera d'autant plus perçu comme injustice, si la femme n'a pas de qualifications équivalentes à celles du concurrent masculin. Normalement, on devrait s'attendre à ce que, à qualifications inégales, la personne la mieux qualifiée soit prise. Et si les deux personnes avaient strictement les mêmes qualifications, on devrait s'attendre à ce qu'un tirage au sort désigne la personne qui aura le poste. Mais alléguer pour seule raison du choix le simple fait que la candidate féminine a été choisie parce qu'elle est une femme, c'est, semble-t-il, alléguer une raison qui n'est pas pertinente. Et ce qui vaut pour un cas particulier vaut aussi pour une politique générale de recrutement. Ainsi, les philosophes qui ont abordé la question de ce que les américains appellent *affirmative action* ont-ils tous pris soin de faire référence à des valeurs générales, comme l'utilité sociale (Robert Fullinwider), l'éradication de grands maux sociaux (Thomas Nagel), la solution d'un grand problème national (Ronald Dworkin), la justice (Ronald Dworkin, Janet Radcliffe Richards) ou encore le respect mutuel et la confiance (Thomas Hill Jr.).

Une deuxième objection que l'on pourrait adresser au système des quotas, c'est que l'imposition d'un tel système peut avoir des conséquences économiques négatives pour les employeurs. En effet, si les employeurs se voient obligés d'atteindre un certain quota, ils seront éventuellement forcés d'employer des personnes sous-qualifiées, ou du moins pas aussi qualifiées que les personnes qu'ils auraient embauchées s'ils avaient été libres de choisir. Or, cela peut avoir des conséquences négatives pour la productivité de l'entreprise ou pour la qualité des services. Cette deuxième objection est donc de nature économique et elle est surtout avancée par les partisans d'une économie de libre-marché soumise à la seule norme du profit.

Une troisième objection attire l'attention sur le fait que l'introduction de quotas peut nous mener sur une pente glissante. Mettons que nous introduisions des quotas relatifs à la parité femmes-hommes dans le monde du travail, des quotas qui rendent obligatoire une proportion de 50 % de femmes. Ne faudra-t-il pas alors aussi introduire des quotas relatifs à la parité femmes célibataires-femmes mariées ? Et qu'en est-il d'autres distinctions ? Faudra-t-il aussi introduire des quotas relatifs à la parité personnes saines/personnes handicapés, étant donné que les handicapés sont sous-représentés dans le monde du travail ? Et où s'arrêtera-t-on ?

Ce ne sont là que quelques-unes des principales objections que l'on peut adresser à un système de quotas. En discutant un tel système, il faut néanmoins aussi se demander si ce système ne doit être que temporaire ou s'il doit être permanent. Dire qu'un tel système doit être permanent peut signifier l'une des deux choses suivantes. D'une part, cela pourrait revenir à dire que l'on estime que les injustices produites par la disproportion femmes-hommes dans le monde du travail ne disparaîtront jamais. D'un autre côté, cela pourrait signifier qu'une juste proportion femmes-hommes dans le monde du travail est définie par ces quotas. Mais une telle définition est hautement problématique. Je ne vois aucune raison pourquoi un chiffre donné, et fût-il le célèbre 50-50, serait intrinsèquement juste. La conception de la justice qui sous-tend cette conception ne doit pas être présupposée, mais elle doit être soutenue par des arguments. Pour employer le langage de John Rawls, nous pourrions dire qu'il s'agit d'une conception parfaite et procédurale : on détermine ce que doit être un résultat juste et on détermine une procédure pour y parvenir. À mon avis, il serait plus plausible de travailler avec une conception de justice procédurale pure. Selon une telle conception, il n'y a pas de résultat juste prédéterminé, mais il y a uniquement des procédures justes qui, si elles sont employées, garantissent la justice du résultat, quel qu'il soit.

Conclusion

Comme je viens brièvement de le montrer, l'utilisation de quotas dans le domaine professionnel est assez problématique. Cela ne signifie pas, toutefois, qu'il faille complètement abandonner le système des quotas. Un domaine dans lequel ce système pourrait avoir

des conséquences bénéfiques serait celui de la politique. L'introduction de quotas pourrait garantir une meilleure représentation des intérêts des femmes dans la société. Un premier pas vers ce but serait d'introduire des quotas pour les listes électorales. Ensuite, on pourrait aller plus loin et introduire aussi des quotas pour les postes au sein de l'exécutif ou du législatif.

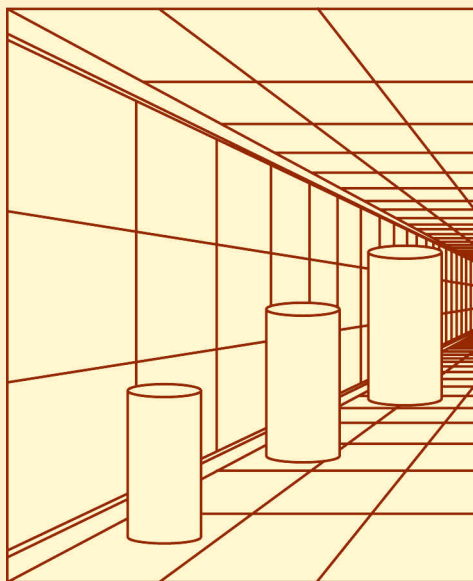
Pour conclure, je dirais que l'utilisation des quotas doit se faire de manière réfléchie. Ce qu'il faut éviter, c'est de considérer un système de quotas comme une fin en soi et comme définissant la justice. Une proportion juste dans le monde du travail ne devrait pas être définie quantitativement mais en termes de justice procédurale pure. Ce ne sont pas les nombres qui transforment une disproportion en injustice, mais la genèse de cette disproportion ainsi que les raisons par lesquelles on tente de la soutenir. Si la distribution des emplois résulte d'injustices structurelles ou si les raisons qui la sous-tendent sont mauvaises, alors elle doit être considérée comme injuste, même s'il devait s'avérer que la proportion femmes-hommes dans le monde du travail est de 51 % de femmes et de 49 % d'hommes.

Norbert CAMPAGNA

Centre Universitaire de Luxembourg

Cahiers de Philosophie
de l'Université de Caen

Philosophie analytique



1997-1998 N° 31-32

Presses Universitaires de Caen