

La discrimination des femmes sur le marché du travail en Algérie: Les protections du Droit international et les réalités structurelles nationales.

Dr. Nekomouche Jugurta.

Maitre de conférences « A » en Droit à l'Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou.

« ...le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à égalité avec les hommes, dans tous les domaines. »ⁱ

Introduction :

Ce travail n'a pas pour finalité d'être une étude exhaustive, mais se présente plutôt comme un état des lieux non exhaustif des discriminations que peuvent rencontrer les femmes en général et les algériennes en particulier dans leur vie professionnelle. Ces discriminations sont visibles, formelles, informelles, parfois même institutionnelles ; bref elles sont multiples, nous vous en présenterons les plus marquantes ; à titre illustratif, afin de mettre la lumière sur l'inégalité à laquelle les femmes sont confrontées et auxquelles la société n'accorde pas toujours l'attention nécessaire, tant nous y sommes accoutumés par intégration comportementale.

La première partie s'attachera surtout à définir, à décrire et à analyser le panorama des normes et des instruments internationaux en matière de discrimination faite à l'égard des femmes sur le marché du travail. En effet l'Algérie a adhéré aux diverses conventions et accords internationaux sur les droits des femmes. L'article 132 de la Constitution consacre le principe de la supériorité des engagements internationaux à la loi nationale. Notons par ailleurs, que l'Algérie soutient les droits des femmes en adoptant divers programmes et objectifs internationaux en la matière, particulièrement la plate forme d'action de Beijing et les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

La deuxième partie sera consacrée à répertorier les réalités structuro-sociétales du phénomène de la discrimination faite aux femmes sur le marché du travail, pour cela notre démarche, du moins pour cette partie, sera nécessairement socio- juridique et parfois juridico-anthropologique, car le rendement de la démarche juridique dans un tel cas fausserait

l'objectivité des réalités et des pratiques souvent informelles parce que relevant des non- dits ou du champ symbolique.

Nous ferons remarquer qu'un impressionnant arsenal juridique en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations fut mis en place sur le plan national. Le Droit social algérien est l'un des plus performants en matière d'égalité (entre genres) à travers le monde, il garantit explicitement l'accès à l'emploi, la rémunération, la promotion professionnelle, la protection sociale, par une réglementation qui ne laisse « *normalement* » aucune place aux discriminations hommes-femmes. Ainsi, du moins, d'un point de vue institutionnel, les femmes en Algérie ne peuvent pas être objet de discriminations face à leurs homologues hommes.

En effet, l'Algérie a réalisé de notable progrès pour la promotion de la femme dans le monde du travail, à ce titre, les politiques publiques et programmes mis en place en la matière, prennent en considération les aspects liés à l'autonomisation des femmes. Pour illustration, les différentes constitutions de la République, qui garantissent franchement et sans ambiguïté aucune le principe de l'égalité entre les citoyens en droits et en devoirs et rejettent toutes formes de discrimination, notamment celles fondées sur le sexeⁱⁱ.

Cependant, les réalités et les pratiques nous rappellent avec acuité que le principe constitutionnel « d'égalité en matière d'emploi » en Algérie, n'est ni suffisant de lui même comme principe et réalité juridique, ni pratiqué dans sa pleine effectivité car les consécutions constitutionnelles demandent toujours un effort conjugué entre la pratique sociale et la pratique juridique, une relation qui selon notre constat, ne semble pas être s'être réalisée en Algérie, En effet la réalité nous montre que la discrimination sur le marché du travail se pratique à très grande échelle, ce que nous allons d'ailleurs démontrer tout au long de ce travail, en commençant par nous poser la question suivante : pour quoi existe- il une dichotomie entre la profusion de textes et la persistance de la discrimination ? la discrimination des femmes sur le marché du travail est-elle une question de réalité structurelle ou de protection juridique ?

I- Les protections du Droit international contre les discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail.

1. Définir pour protéger: la notion de discrimination en droit international public initial:

Les mutations économiques à travers le monde, et ce notamment depuis la révolution industrielle, ont fortement influé sur les structures sociales et contribué à l'émergence d'une main d'œuvre féminine dans tous les secteurs d'activités, la présence accrue des femmes sur le marché du travail a grandement aidé à l'élaboration d'un corpus normatif international visant à assurer le respect de leurs droits fondamentaux dans les différentes facettes de la vie professionnelleⁱⁱⁱ.

Les principes de non-discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail apparaissent parmi les principes généraux du droit positif moderne les plus discutés. Leur équivalent en droit international public est ce qu'on peut désormais appeler « droit international du travail », Paradoxalement, même si ces principes ont été largement abordés en droit national, le sujet demeure toujours relativement peu traité par le droit international, excepté dans le champ des droits de l'homme, comme on trouve encore peu de discussions sur les principes juridiques d'égalité et / ou de non-discrimination faite aux femmes sur le marché du travail, qui font la jonction entre les débats philosophico-politiques d'un côté et la philosophie du droit^{iv}, de l'autre.

Bien que le rôle des lois soit la protection des droits de tout un chacun par des instruments et des moyens institutionnels, nous remarquerons à titre indicatif et cela à la lecture de l'article premier de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que cette convention a été voulue comme instrument légal et ne se pose pas comme assise philosophique de principe donc définitoire, en énonçant : « *Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de*

l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. »

Nous constaterons donc, et en tout premier lieu, que le texte de cette convention condamne la discrimination faite contre les femmes par considération négative non répressive sans. Pour autant la définir, sachant que l'idée de « **discrimination** » contient un champ connotatif assez large. Ainsi elle peut être perçue de manière tout à fait neutre, pour distinguer des situations entre elles sans conséquence ni jugement, comme elle peut avoir une référence négative quand elle contribue à différencier des personnes au détriment de certaines autres, elle peut aussi être à portée positive quand elle a pour objectif la réduction des inégalités de chances.

En effet, le droit international public considère différemment l'acte, la nature et les effets de la discrimination, selon les cas de figures et les conjonctures, étant donné que les discriminations faites aux femmes sur le marché du travail sont multifactorielles et multidimensionnelles, pendant la recherche du travail, durant l'exécution de la relation de travail, et même au-delà, jusqu'à la fin du contrat de travail^v. Il est donc tout à fait de première instance d'appréhender l'enjeu de la lutte contre les discriminations par une maîtrise des champs sémantiques qui lui est propre ; il est essentiel de différencier, au préalable, la terminologie et les expressions de nature sociologique qui stigmatisent la différence de la définition juridique du mot « discrimination », pratique habituellement transmise par la famille, l'éducation et le milieu culturel - qui agissent sur nos habitus, notre conduite et notre subjectivité - tels que :

- a. **Les stéréotypes** : définis comme des représentations qui se veulent explicatives de caractéristiques, d'attitudes, de comportements et d'expressions culturelles, attribuées de façon arbitraire. Les comportements discriminatoires prennent très souvent leur source dans des stéréotypes^{vi}.
- b. **Les préjugés** : se définissant comme des opinions, des jugements comportant une dimension évaluative imposée le plus souvent par le milieu social, l'éducation, les croyances, à l'égard d'une personne ou d'un groupe social donné. Cette évaluation, souvent négative, est une façon de valoriser sa propre origine ou son appartenance sociale^{vii}.

Ajoutant aussi, que d'autres causes liées aux pragmatismes propre du marché du travail et du gain économique imposent aux employeurs des choix qui impliquent le plus souvent, la pratique de l'acte discriminatoire, car il est des situations où la discrimination y est légitime voire bénéfique pour la pérennité de l'entreprise, et c'est à cette fin que nous devons différencier les formes de la discrimination dans le cadre du droit social en général et dans celui du droit du travail en particulier, [vu que](#), l'objectivité juridique envisage bien, plusieurs formes de discrimination.

2. La protection par la distinction et ses formes en mode normatif :

a. La discrimination directe :

La discrimination directe comporte la distinction d'une personne ou un groupe de personnes par l'imposition de traitements distinctifs. Cependant, toute distinction ne constitue pas une discrimination répréhensible. Ainsi, un célibataire sans enfant n'aura pas les avantages accordés au parent d'une famille nombreuse, sans qu'il soit pour cela victime de discrimination. Ce qui est discriminant n'est pas forcément discriminatoire. La discrimination présuppose deux éléments : un traitement défavorable et un défaut de justification de ce traitement distinctif.

Au sens juridique, la loi considère comme discrimination punissable une distinction opérée selon des critères illégitimes ou illégaux. Dans une situation comparable à une autre, une personne est discriminée lorsqu'elle subit une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la loi.

[Dès lors](#), nous comprendrons qu'en terme de droit, la discrimination est une action ou une non-action mais aussi une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne ou un groupe en raison des spécificités intrinsèques et individuelles de la personne qui en est victime, dans tous les cas, ces actions sont antinomiques et contraires aux droit et à la dignité inhérente au respect de la personne, elles font l'objet de prohibition; le traitement différencié des femmes sur le marché du travail, fait justement partie de cette pratique que le droit interdit et condamne^{viii}.

b. La discrimination indirecte :

La discrimination indirecte se ramène à des actions (non action) ou décisions qui ne s'avèrent de prime abord poser aucun problème, mais qui en raison de conjonctures dans lesquelles elle s'applique, aura un effet discriminatoire sur un groupe particulier de personnes. Autrement dit, de telles mesures semblent admissibles à un degré abstrait, mais sont contestables à un niveau concret. Contrairement à la discrimination directe, la discrimination indirecte n'est pas directement manifeste, elle est de référence tacite et inexprimée.

Voyons un exemple: une annonce d'emploi qui indique que la personne qui postule au poste en question «... *doit être libéré de tout engagement...* ». Cette condition ne semble pas à première vue problématique ni contraire aux bons usages en matière de droit des contrats et des conditions de contractualité en usage en pareil cas. Pourtant, la catégorie des mères (femmes avec enfants) qui ne peuvent pas remplir cette condition concrétise bien l'exclusion de ces dernières du poste en question.

Cette situation est ainsi susceptible d'équivaloir à une discrimination indirecte fondée sur le sexe/genre, à moins qu'une justification objective ne puisse être établie pour la mesure en question, par exemple si l'employeur qui exigeait du futur employé d'être libre de tout engagement est en mesure de prouver que le travail ne peut être véritablement réalisé que par quelqu'un de totalement flexible en termes de plannings cette condition comprend, par conséquent, des mesures qui ne sont pas discriminatoires en apparence, mais qui sont discriminatoires dans les faits et dans leurs effets, constituant ainsi une discrimination indirecte. Le concept juridique de la discrimination indirecte a pour caractéristique principale sa nature, basée sur les effets et l'élément de la justification objective, Il faut d'ailleurs signaler que la notion de discrimination indirecte n'est pas le fait du droit interne; ce paradigme trouve ses origines entre autres dans le droit international public initial^{ix}. Bien que récente, cette forme de discrimination, nous la retrouverons dans plusieurs instruments juridiques internationaux actuels relatifs aux droits des femmes, telle que la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

c. La discrimination positive :

Étant une forme de régulation sociale ou économique ou même institutionnelle, elle contribue à l'émergence de possibilités de réalisations sociales et de socialisation qui ne peuvent trouver leur essor autrement, étant donnée la sécularisation de certaines formes d'organisation socioéconomique^x qui désavantagent certaines catégories sociales par rapport à d'autres. Selon une des rares définitions qui nous vient de l'[Office québécois de la langue française](#), la discrimination positive ou « *l'action positive* » est caractérisée comme : « *Ensemble cohérent de mesures prises pour éliminer la discrimination subie par un groupe de personnes et remédier aux inégalités de fait en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels, notamment en matière de recrutement* ».^{xi}

La discrimination positive à l'embauche fait partie de ces politiques volontaristes dont les enjeux et implications semblent générer beaucoup de frustration chez certains.

Par exemple, on accuse régulièrement les politiques « *d'action positive* » de remplacer un mal par un autre ou de troquer l'embauche selon la compétence par l'embauche selon le sexe ou autre critère social^{xii}. Les politiques de discrimination positive font souvent l'objet d'une large part d'incompréhension.

A ce sujet, Mathilde Gérard définit la discrimination positive comme étant le fait de : « *favoriser certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques de façon temporaire, en vue de rétablir l'égalité des chances. Les discriminations contre lesquelles il s'agit de lutter, et qui entraînent un traitement inégalitaire, peuvent être de nature raciale ou être fondées sur le sexe, la religion, l'âge, le handicap ou encore le statut social. Son application entraîne des débats : revendications de mesures analogues de la part d'autres groupes discriminés pouvant exprimer un sentiment d'injustice, caractère légal ou constitutionnel des mesures mises en œuvre, avec une contradiction entre égalité des chances et égalité devant la loi et existence éventuelle d'effets pervers de telles politiques, ses opposants parlant de mesures stigmatisantes, a été créée aux États-Unis non seulement en faveur des descendants d'esclaves mais aussi pour tous les*

citoyens discriminés du fait de leur sexe ou de leur origine ethnique. »^{xiii}

Ainsi, nous retiendrons que la discrimination positive à l'embauche permet tout d'abord de solutionner les effets négatifs de la présence de discrimination directe ou indirecte sur le marché du travail, elle tend ainsi à restituer l'égalité des chances en assurant la présence de l'ensemble des minorités visibles ou des groupes désavantagés sur le marché du travail - dans cette situation - on peut parler d'*une politique contre-discriminatoire ou de rattrapage entre groupes inégaux*^{xiv}.

3. Le rôle du droit international du travail contre la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail

Les ignominies et les tragédies de la seconde guerre mondiale ont poussé la communauté internationale à s'engager dans l'accomplissement d'un corpus normatif ayant pour but final la consécration du respect de la dignité de la personne comme valeur principielle. La *Déclaration universelle des droits de l'Homme*^{xv} de 1948, qui se définit comme une sorte d'idéal type normatif universel à asseoir afin d'affirmer les droits et les libertés, fait partie et compose cette construction en devenir.

Les sources premières renvoyant au concept d'interdit de discrimination en raison du sexe et/ou se rattachant aux spécificités individuelles verront le jour en droit international du travail par l'entremise de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Créée en 1919 afin d'adopter un système normatif international censé pallier aux « conditions de travail comportant l'injustice, la misère et les privations », l'OIT élargie ses prérogatives en matière de normativité à des problèmes attachés aux politiques sociales, aux droits sociaux, et même aux droits de l'homme dans certains cas^{xvi}.

L'élimination de la discrimination faite aux femmes sur le marché du travail reste constamment une préoccupation fondamentale de l'OIT, elle est d'ailleurs l'un des pivots de la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*^{xvii} adoptée par l'Organisation Internationale du Travail en 1998^{xviii}.

Le Droit international du travail communément désigné par « normes internationales du travail », constitue l'un des plus

importants moyens d'action dont dispose l'OIT pour réformer les conditions de travail et encourager l'égalité sur le marché du travail. Les conventions de l'OIT garantissent un degré minimal de protection, d'une façon générale, la promotion des instruments normatifs de l'OIT en matière de discrimination faite aux femmes sur le marché du travail est corrélativement liée à celle de l'inégalité entre les genres dans le monde.

Les premiers textes de l'OIT ont d'abord été voulus pour garantir la protection des femmes dans le champ économique. En effet, les deux premières conventions fondamentales sur l'égalité entre les sexes sont apparues juste après la deuxième guerre mondiale, puis, de la deuxième moitié de la décennie des années soixante-dix à nos jours, les normes ont surtout renvoyés aux idéaux et perspectives voulues par les Nations Unies, qui a voulu se départir du stéréotype de la fragilité de la condition féminine à protéger pour désormais lui octroyer le statut de pleine actrice dans tous les champs du développement social et économique^{xix}.

La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est l'instrument normatif et référentiel le plus achevé à nos jours sur la question du droit fondamental à la non-discrimination au travail, les Etats Membres qui la ratifient se voient engagés à adopter et à poursuivre des politiques soutenant et assurant l'égalité des chances en matière d'emploi et de profession et doivent travailler à éliminer de toutes les formes de discrimination.

Le nombre élevé de pays qui ont ratifié la convention n°111^{xx} – 168 en janvier 2009 – confirme de l'opportunité de cet instrument **qu'**aucune société n'est débarrassée de discrimination engendrée sur la différence de sexe, la convention n°111 insiste sur l'exigence de combattre en permanence ce phénomène.

Le second instrument de l'OIT est la convention n°100^{xxi} sur l'égalité de rémunération, 1951. Cet instrument aborde la question de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail équivalent, et fait écho à la Constitution de l'OIT de 1919, qui prônait déjà une prompte évolution des conditions de travail, spécialement par la pratique du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La convention

n°100 est elle aussi ratifiée par un nombre important d'Etats Membres.

Une troisième convention importante est la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, que 40 pays avaient ratifié en janvier 2009 ; cette convention a été voulue dans la perspective de concilier travail et vie privée (enfants et adultes à charge) et aussi afin d'en tirer les meilleurs résultats pour ce qui est de l'égalité des sexes sur le marché du travail. En outre, elle prend en considération la durée de la journée de travail qui n'est pas la même pour les populations masculines actives et leurs homologues femmes, lesquelles étant habituellement les premières responsables de l'organisation et de la gestion de la famille et du ménage quand elle sont mères, l'existence ou non de services de garderie pour les enfants et les distances à parcourir entre le domicile et les lieux de travail sont autant de facteurs à prendre en considération.

Enfin et dans le même ordre d'idées, notons que les normes OIT contribuent à la non discrimination des femmes sur le marché du travail par l'adoption de trois conventions sur la protection de la maternité: les conventions n° 3 en 1919, n°103 en 1952 et n°183 en 2000. Adjointes des recommandations qui leurs sont assorties, ces instruments ont régulièrement élargi la protection de la maternité au travail et les prestations y afférentes, et donnent des applications très précises pour les politiques publiques. L'enjeu principal étant de laisser aux femmes le droit de conjuguer leur rôle autant en milieu privé qu'en milieu professionnel, et afin d'empêcher surtout que la maternité devienne une source d'inégalités, tant pour l'accès à l'emploi que pour la carrière. En janvier 2009, 16 Etats Membres avaient ratifié la convention n° 183.

II- Discriminations à l'égard des femmes sur le marché du travail : les réalités structurelles et les causes objectives.

1. La cause socioculturelle : Le statut de la « femme au foyer » non-choix professionnel ou violence culturelle ?

Le rapport du centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme pour l'année 2014 nous informe que : « *La part des femmes dans la population active,*

soit la population de plus de 15 ans qui travaille ou qui cherche du travail, ne représente que 17% en 2010. Certes la proportion de femmes parmi les actifs augmente : elle était de 10% en 1990 et de 13% en 2000, mais reste faible y compris par rapport à nos voisins Marocains et Tunisiens »^{xxi}.

Autrement dit, nous constaterons préliminairement que la grande majorité de la population féminine active est absente du marché du travail - un statut aux contours juridiques encore mal définis leur est consacré - « *Femmes au foyer* »^{xxiii}. Certes, nous pouvons, par exemple en Algérie, expliquer ces données par les taux de scolarité et de poursuite de scolarité par sexe et par âge à tous les niveaux, qui démontrent que la population féminine de moins de 25 ans est plus nombreuses à poursuivre des études que celle masculine se trouvant dans la même tranche d'âge; on compterait jusqu'à 130 femmes pour 100 hommes^{xxiv}, ce qui allonge vraisemblablement les durées de formation et impliquerait par conséquent un retardement à l'accès sur le marché du travail.

Ces données n'expliquent que proportionnellement la différence de taux d'activité entre les genres, puisque près de 69% de la population masculine active de 20 à 25 ans accède au marché de l'emploi contre seulement 15,5% de la population féminine de la même tranche d'âge; ces chiffres sont si flagrants que nous devons chercher les causes ailleurs?^{xxv}

Le phénomène des « *femmes au foyer* » est souvent expliqué par le poids de certaines traditions qui favorisent le mariage juvénile des femmes et par la forte natalité qui rendrait impossible toutes formes d'activité professionnelle en dehors du foyer familial. Souvent évoquée, cette raison ne peut non plus et en toute objectivité expliquer les taux et les écarts présentés plus haut, car d'autres données viennent contredire cette *démarche quantitative* qui ne trouve plus son terrain en Algérie des années 2000^{xxvi}.

Effectivement, comme le montre les statistiques arborées par le rapport du ciddef, l'âge moyen au mariage de nos jours est de 28 ans, et le nombre moyen d'enfants par femme a très fortement reculé depuis la fin des années 1980 pour se stabiliser autour de 2.8 enfant par femme, enfin la quasi-totalité des ménages disposent aujourd'hui des équipements essentiels^{xxvii} dont la carence obligeaient autrefois les femmes aux astreintes

ménagères. La question demeure posée, pourquoi la tranche de ces femmes algériennes de moins de 40 ans, cultivées et mariées sont « *femmes au foyer* » ?^{xxviii}

La question première étant de diagnostiquer la dichotomie entre la profusion de textes et la persistance de la discrimination, cette question subsidiaire ne trouvera pas de réponse ici parce qu'elle est surtout posée pour faire la démonstration de l'acuité et de l'importance des problèmes liés au statut « *de femme aux foyers* », vécus en latence par des femmes, soit convaincues ou vaincues par un modèle social en perpétuel transition entre le traditionnel et le moderne^{xxix}.

2. La raison socio-économique : Le chômage au féminin : inexistence de culture d'entreprise ou pratique économique machiste ?

Les nombreuses études de référence sur le sujet du chômage féminin sont unanimes au moins sur un point : le taux de chômage de la population féminine est plus grave que celui de la population masculine. En outre, ces études nous permettent aussi de dégager une tendance d'accroissement de ce phénomène; tendance qui confirme malgré toutes les protections juridiques et institutionnelles l'existence et la persistance de pratiques discriminatoires sur le marché du travail^{xxx}.

Les modèles économiques en matière d'emploi et de formation reteront inopérants devant le paradoxe du chômage des femmes, surtout en milieu urbain dans les sociétés traditionnelles, car les chiffres nous permettent de constater que ce paradoxe est inédit; le taux de chômage des femmes croit proportionnellement et diamétralement avec leurs niveaux d'instruction. Ce paradoxe est clairement prononcé en ce qui concerne la population des femmes à forte compétence : le taux de chômage atteint 33,3% de la population féminine active ayant des niveaux de formation et d'instruction supérieur, contre 10,4% des hommes^{xxxi}.

D'autre part et pour mieux démontrer l'existence de la discrimination faite à cette catégorie de femmes sur le marché du travail, des enquêtes établissent que le taux de chômage des femmes est plus grand dans certains métiers et filières à forte plus-value, considérés normalement par les logiques du marché du travail comme étant des spécialités de compétence, donc comme des spécialités convoitées; cette tendance se manifeste

surtout dans les filières des technologies où le taux de chômage est normalement et habituellement quasi inexistant, pourtant, pour les femmes il est largement supérieur à celui de leurs homologues hommes : 9% pour un ingénieur homme; 40% pour une ingénieure femme.

De là, la question suivante : pourquoi les femmes diplômées qui désirent travailler, de plus en plus nombreuses, subissent un accès difficile à l'emploi et pourquoi l'est-il plus que pour leurs homologues hommes ? ^{xxxii}

3. Les raisons institutionnelles : entre production et reproduction de la discrimination

Lorsque nous analysons la question de la discrimination faite aux femmes sur le marché du travail, nous retiendrons que beaucoup de problèmes résident dans les politiques publiques en matière de formation ou d'emploi et de leurs impacts. Le système éducatif et universitaire oriente les élèves et les étudiants plus sur la base des résultats scolaires que sur la base des goûts ou des choix de carrières, ce qui a tendance d'une part , à annuler les effets escomptés de ces politiques, c'est-à-dire créer de la ressource humaine et du capital compétence, et d'autre part, à révéler un manque total d'information sur la réalité tangible des métiers vers lesquels les apprenants sont orientés^{xxxiii}.

Pour preuve, les résultats d'une enquête ONS sur l'emploi en Algérie démontrent avec évidence les obstacles que trouvent les femmes pour se convertir ou sortir de leur domaine de spécialisation, elles sont plus prudentes que les hommes à choisir une carrière qui ne convient pas à leur profil d'origine ou qui serait en dessous de leurs compétences professionnelles. Ce qui peut expliquer une dé-optimisation des chances de travail et d'emploi sur un marché de surcroît déjà exsangue^{xxxiv}.

La recherche d'emplois sûrs minimise et désavantage nettement la population féminine active en termes de chance d'employabilité ; une enquête sociologique du CRASC montre que la population féminine active en Algérie formulent essentiellement leurs recherches d'emploi vers le secteur de la fonction publique, alors qu'on sait que c'est surtout dans le secteur économique privé que se trouvent les meilleures opportunités d'emplois^{xxxv}.

Notre analyse au sujet de cet autre paradoxe, est en corrélation avec les éléments soulevés plus haut, ce qui nous permet de dégager au moins une constante d'ordre sociologique, la permanence d'une pratique sociale bien établie qui considérerait la fonction publique comme un employeur *désexeué*^{xxxvi}, impersonnel, non prédateur, un lieu de travail où la convoitise sexuelle serait absente, une relation de travail « morale » et protégée car sous la tutelle de l'Etat^{xxxvii}. Contrairement au secteur économique privé où la femme est considérée et /ou perçue comme livrée à elle-même, puisqu'elle a à faire à un employeur personnifié, donc potentiellement concupisçant et masculin^{xxxviii}.

Il s'agit là bien sur, d'une vision archaïque qui ne se départit pas des anciens *habitus*, la relation de travail prise dans son sens juridique et surtout perçue comme une relation de domination, du passage de la femme de la tutelle patriarcale ou matriarcale vers une tutelle patronale, relation inenvisageable, même dans le fond socioculturelle de beaucoup de femmes instruites en Algérie^{xxxix}.

De là, nous postulons l'idée d'une « *schizophrénie du marché du travail en Algérie* », car il ne peut être présentement pris comme le lieu où se rencontrent l'offre et de la demande, car il est approché par contournement. Les femmes évitent des pans entiers de l'activité économique, parce que les démarches de recherche d'emploi sont plus mues par une recherche de la légitimation morale de l'occupation et de l'emploi que par des considérations d'ordre économique^{xl}.

Nous pouvons aussi rajouter à cela, une restriction due à la mobilité géographique ou sociale. En effet, le logement se posant comme le plus grand problème pour la population féminine active, puisqu'il est culturellement et religieusement inadmissible pour une femme algérienne de s'autonomiser en matière d'habitat.

Ce tabou, bien prégnant, limite sensiblement la mobilité professionnelle^{xli} et prive donc cette population de promotion économique et sociale. Cependant, il intéressant de noter que cette pratique et perçue par la société comme un équilibre naturel des choses et non comme un obstacle, *étant donné* que ces postes de travail sont subjectivement considérées comme prédestinés à la population masculine active, qui elle peut

bénéficiaire de la mobilité, le meilleur des exemples étant dans la simple comparaison des taux d'ingénieurs en hydrocarbure des deux sexes qui exercent sur chantier (chantier de forage) en Algérie et même ailleurs.^{xlii}

Enfin, une autre cause de taille, que j'appellerai « *la misogynie professionnelle* », est un phénomène constitutif de l'acte discriminatoire par excellence; l'entreprise- étant dans le cas du marché du travail Algérien- le lieu et/ou le *mi-lieu* où se « sexualise » l'emploi par une distribution arbitraire des tâches, donc par une division sexuelle et non économique ou scientifique du travail. Arbitrairement, puisque les femmes et même dans les sociétés les plus modernes sont vouées socialement et même sémantiquement - par une vision sexiste - à certaines professions^{xliii}.

Il serait par exemple intéressant de connaître le nombre de sages femmes de sexe masculin dans le monde, ou bien de savoir s'il existe des pays où la profession de « sages hommes » existe. Ce constat est d'autant plus intéressant, parce qu'il nous renseigne sur une forme de cloisonnement épistémologique - admis même par la normativité juridique - produisant des situations discriminatoires normalisées par l'entremise de la loi et de la réglementation ou bien de conventions socialement admises par tous. Ceci nous conduit à constater une division du travail par genre, basée fondamentalement sur des critères culturels subjectifs et par un inconscient collectif qui concomitamment créent un ordre sociétal construit sur des stéréotypes et un marché du travail sexualisé.

Conclusion :

Nous concluons par la validation du postulat qu'un changement réel est en train de s'opérer sur le marché du travail concernant les femmes et fait objet de nombreuses révolutions : la présence renforcée des femmes, les mutations des sociétés de plus en plus vers la modernité, l'avènement de nouvelles technologies favorisent l'insertion de groupes traditionnellement exclus. Les chances pour les femmes d'accéder au marché du travail et de pouvoir y évoluer en adéquation avec leurs aptitudes, à l'abri des stéréotypes et idées préconçues, fait désormais partie de challenges que se sont fixés beaucoup de sociétés.

Toutefois, l'effectivité de l'accès des femmes au marché du travail se situera désormais non pas au niveau de l'affirmation juridique ou institutionnelle, mais dans son appropriation et sa pratique effective et collective par tous les acteurs sociaux, car même si le droit constitue un dispositif puissant de la transformation sociale, c'est sur le champ sociétal que prennent vie les changements.

Tenant compte de la dimension internationale du défi qui surpasse la territorialité des États et s'insère dans un nouvel ordre économique que constitue la mondialisation des marchés et de la production, la prémunition est de mise contre des appétits peu scrupuleux d'employeurs avides de compétitivité et dont l'ambition les pousse à s'installer là où les normes juridiques sont les moins développées. L'ouverture des marchés pose en urgence la nécessité de réaffirmer les normes et droits fondamentaux universellement reconnus, surtout lorsqu'il s'agira de l'accès des femmes au marché du travail^{xliv}.

Pour cela et concernant l'Algérie, les structures juridiques et économiques doivent obéir aux principes et droits fondamentaux si patiemment élaborés sur la scène internationale, **vu que**, beaucoup d'insuffisances ont été recensées dans la mise en application des engagements internationaux, nous citerons à titre d'exemple :

La carence législative : l'absence de législation dans certains domaines à prédominance féminine, comme le travail domestique et le travail occasionnel;

La nature discriminatoire de la législation : l'existence de dispositions législatives qui restreignent le champ des activités des femmes, comme le travail de nuit;

L'obsolescence et la désuétude de certaines lois : le caractère obsolète de certaines lois régissant le statut personnel et familial, qui disposent et permettent au mari d'interdire à son épouse de travailler à l'extérieur du foyer.

De cette illustration non exhaustive, nous concluons que le problème ne réside pas seulement dans l'absence de normes ou de législations, **entendu** par là que des efforts pédagogiques et juridico-didactiques restent à accomplir dans le domaine de la pratique institutionnelle et sociétale pour garantir une application pleine et effective des législations.

ⁱ Préambule de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

ⁱⁱ Loi n° 16-01 du 26 Joumada El Oula 1437 correspondant au 6 mars 2016 portant révision constitutionnelle. Art. 32. « *Les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale* ».

ⁱⁱⁱ Bilge, Sirma, « *Théorisations féministes de l'intersectionnalité* », *Diogène*, 2009/1 n° 225

^{iv} Alin Supiot, « *le droit du travail bradé sur le marché des normes* » in : https://www.college-de-france.fr/media/alain-supiot/UPL3996549164226328299_marche_normes.pdf

^v Bilge, Sirma et Roy, Olivier, « *La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire* », *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 51, 2010

^{vi} A. Georges Schadron, « *De la naissance d'un stéréotype à son internalisation* » in : <https://urmis.revues.org/220>

^{vii} *Ibidem*

^{viii} Delmas-Marty Mireille, « *Droits de l'homme et systèmes de droit* », *Le Débat*, 1995/1 n° 83, p. 146-151

^{ix} Tobler Christa. *Indirect Discrimination: A Case Study into the Development of the Legal Concept of Indirect Discrimination under EC Law (Social Europe Series)*. 2005, p. 89

^x Le manque de femme dans les conseils d'administration est dû à un problème de fond, celui de la sous-représentation généralisée des femmes à des postes de direction. Dans le monde de l'entreprise, la proportion des femmes au travail est considérablement faible lorsque l'on atteint la catégorie des cadres, catégorie dont sont issus les membres des conseils d'administration. Selon les recherches menées par le recruteur Egon Zehner, la Norvège, Etat pionnier en matière de discrimination positive pour les femmes depuis l'instauration d'un quota minimum de 40 % en 2003. In : <http://www.cafebabel.fr/article/discrimination-positive-pour-les-femmes-en-entreprise-le-debat.html>.

^{xi} <https://jeanneemard.wordpress.com/2013/05/25/la-discrimination-positive-1-definition-concept-et-visees/>

^{xii} <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/discrimination.php>

^{xiii} Mathilde Gérard, « *L'expérience de la discrimination positive aux États-Unis* », in *Le Monde*, 18 janvier 2010 (consulté le 20/09/2015).

^{xiv} Robert Castel, « *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?* », *La République des idées / Seuil*, 2007, p. 23.

^{xv} « *Déclaration universelle des droits de l'Homme* », Rés. AG217(III), Doc. Off. AG NU, 3e sess., supp. no 13, Doc. NU A/810 (1948) 71.

^{xvi} <http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/lang--fr/index.htm>

^{xvii} *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, 19 juin 1998, adoptée par la Conférence internationale du travail, 86e session.

^{xviii} La Déclaration repose sur quatre pôles : la liberté syndicale, l'abolition du travail forcé, l'élimination de la discrimination et l'élimination du travail des enfants.

^{xix} GROUPE D'ÉTUDE ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve*, Paris, Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations, 2000 à la p. 15.

^{xx} *Convention (no 111) concernant la discrimination (emploi et profession)*, 25 juin 1958, adoptée par la Conférence générale de l'OIT, 42e session, Rapport III, Partie 4B.

^{xxi} *Convention (no 100) sur l'égalité de rémunération*, 29 juin 1951, adoptée par la Conférence générale de l'OIT, 34e session, entrée en vigueur le 23 mai 1953.

^{xxii} <http://www.ciddef-dz.com/pdf/autres-publications/discriminations.pdf>.

^{xxiii} Constatons par exemple la définition très lapidaire que nous trouvons sur : https://fr.wiktionary.org/wiki/femme_au_foyer : « *Femme, souvent mère, qui n'a pas d'activité professionnelle* », les mots « souvent mère » sont édifiants car cette définition perçoit en la « souvent mère » la femme au foyer, ces stéréotype le fait d'un inconscient collectif, ce un prisme sociologique nous renseigne que lorsqu'il s'agit du chômage de cette catégorie ; la femme est prise dans son statut de femelle (génitrice) et nos de femme ; ce qui a pour effet et tendance a normalisé son inactivité économique.

^{xxiv} <http://www.ciddef-dz.com/pdf/autres-publications/discriminations.pdf>.

^{xxv} *Ibidem*.

^{xxvi} « *Les femmes entre Discrimination et inégalités : Précarité sociale et tabous* » in : http://www.algeriawatch.org/fr/article/femmes/discrimination_inegalites.htm

^{xxvii} Voir tableau Évolution de l'âge moyen au premier mariage sur : <http://www.ciddef-dz.com/pdf/autres-publications/discriminations.pdf>, p.54.

^{xxviii} *Ibidem* : Ainsi deux études menées en 2000 et 2009 selon une méthodologie similaire montre que l'attitude vis-à-vis du travail du travail des femmes est moins favorable en 2009 qu'en 2000. Selon ces études, 38% des hommes sont réfractaires au travail des femmes en 2009 contre 30% en 2000 et surtout, 25% des femmes adultes sont réfractaires au travail des femmes en 2009 contre 18% des femmes en 2000. Qui plus est en 2009, l'attitude des adolescents vis-à-vis de cette question est proche de celle des adultes : 32% des adolescents et 16% des adolescentes se disent réfractaires au travail des femmes. Les résultats publiés dans le journal El-Watan d'une enquête d'opinion menée en 2011 pour le compte de Arab barometer un organisme de recherche constitué d'universitaires américains et de chercheurs arabes, sur un échantillon de 1200 personnes confirment ces études puisqu'ils indiquent que 31% des Algériens s'opposent au travail des

femmes Beaucoup d'hommes considèrent que dans la mesure où ils sont tenus légalement de subvenir à l'entretien de son épouse, leur épouse ne doit pas travailler.

^{xxxix} Bereni, Laure, et Lépinard, Éléonore, « *Les femmes ne sont pas une catégorie* » les stratégies de légitimation de la parité en France », *Revue française de science politique*, 2004/1 Vol. 54, p. 71-98

^{xxx} Lanquetin, Marie-Thérèse, « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, 2009/1 N° 21, p. 91-106

^{xxxii} Anker, R. 1997. Ségrégation professionnelle hommes-femmes: les théories en présence. *Revue internationale du travail*. 136, 3, 343-370.

^{xxxiii} https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi6mcys6obLAhWDRhQKHRcXCYQFgglMAI&url=http%3A%2F%2Fwww.letudiant.fr%2Fstatic%2Fuploads%2Fme-diatheque%2FEDU_EDU%2F5%2F0%2F227050-enquete-iesf-juin-2014.

^{xxxiiii} Rivera Maldonado, Aline, « *À l'intersection des discriminations structurelles : La Convention et la protection des groupes vulnérables* » in Roman, Diane (dir.), *La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, Paris, Pédone, 2014, p. 155-180

^{xxxv} http://www.ons.dz/IMG/pdf/RAPPORT_ENET_2012_FRAN_2_.pdf

^{xxxvi} <http://insaniyat.crasc.dz/index.php/fr/12-4-1998/364-famille-les-femmes-et-les-rapports-de-production-domestique-de-sant%C3%A9>

^{xxxvii} Une des grandes conséquences de la rupture entre objectif et subjectif est la liberté acquise par les femmes dans l'espace social : elle repose sur l'objectivité des relations sociales où les corps sont distants et «désélués», sur le droit acquis par les femmes d'être considérées comme des individus sociaux au même titre que les hommes.in http://www.cours-univ.fr/documents/cours_020109.pdf.

^{xxxviii} « *Khadma chrifa* » en dialecte Algérien, qui équivaldrait en français à « travail honorable ».

^{xxxix} Bourdieu, Pierre, *La Distinction*, Les Editions de Minuit, 1979

^{xl} *Ibidem*

^{xli} « *Marché du travail en Algérie. Le chômage baisse, la précarité progresse* ». Akli Rezouali Publié dans El Watan le 05 - 01 - 2006, consulté le 10/09/2015.

^{xlii} Ainsi, dans l'enquête de l'ONS, fin 2010, les femmes chômeuses sont près de 80% à refuser un emploi dans une autre Wilaya, (contre 27% pour les hommes) et 43% à refuser un emploi éloigné du domicile contre de 10% des hommes,

in : http://www.ons.dz/IMG/pdf/RAPPORT_ENET_2012_FRAN_2_.pdf

^{xliiii} Il serait tout à fait intéressant de conduire une étude sur les taux d'intégration au poste de travail sur chantier des femmes ingénieurs dans le secteur des hydrocarbures en Algérie.

^{xliiiii} Junter, Annie et Ressot, Caroline, « *La discrimination sexiste : les regards du droit* », *Revue de l'OFCE*, 2010/3 n° 114

^{xlv} *La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* 85 (1998) constitue un bel exemple de mobilisation.