



Une législation égalitaire protège contre les discriminations pratiquées par les employeurs, mais il n'est pas sûr qu'elle assure une réelle participation des femmes à la vie économique. Pourtant les trois pays du Maghreb ont affirmé dans leur Constitution les droits économiques des femmes.

Malgré cela, la réalité nous démontre que les femmes sont confrontées à de nombreux obstacles qui les empêchent encore d'être pleinement des actrices de développement.

Analphabétisme, mentalité rétrograde, code de la famille, impossibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, discrimination, sont autant d'entraves à l'épanouissement de la femme. Les études le démontrent, une volonté politique doit se pencher sur la question. Les mesures temporaires peuvent être une réponse■

Maître Nadia Aït Zai

Sommaire

■ EVÉNEMENT

02

UNIVERSITÉ D'ÉTÉ JUILLET 2006

LANCEZ VOTRE CAMPAGNE POUR LES ÉLECTIONS DE 2007

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION

AUTOUR DES NOUVEAUX AMENDEMENTS DU CODE DE LA FAMILLE

■ DOSSIER

10

FEMMES ET DÉVELOPPEMENT :

DE L'INVISIBILITÉ DES FEMMES DANS LES DISCOURS

ET PRATIQUES INSTITUTIONNELS AU TRIOMPHE DE L'APPROCHE GENRE

ACTIVITÉ FÉMININE EN ALGÉRIE RÉALITÉS ET PERSPECTIVES

LÉGISLATION ET PARTICIPATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES DU MAGHREB

LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE FAMILIALE,

UNE AFFAIRE PRIVÉE OU UNE AFFAIRE PUBLIQUE?

FEMME ET TRAVAIL EN MAURITANIE:

LECTURE COMPARÉE DES PRATIQUES ET DES DISPOSITIONS LÉGALES

■ VIE ASSOCIATIVE

47

ASSOCIATION NATIONALE D'ALPHABÉTISATION IQRAA

ÉDITE UN MANUEL PRATIQUE SUR LE CODE DE LA FAMILLE À L'USAGE DES ALPHABÉTISANTS.

■ DÉTENTE

48

Sommaire

Université d'été Juillet 2006

Lancez votre campagne pour les élections de 2007

par Nadia Aït Zaï, Avocate à la Cour



Nous revoilà de nouveau pour la troisième année consécutive à poursuivre en commun, le NDI, le CIDDEF et les partis politiques un

programme de formation en direction des militantes de base.

Cette formation permettra de renforcer la capacité des femmes à se porter candidates, à se munir d'outils et de techniques leur permettant

d'agir au cours d'une campagne électorale, mais également à renforcer les partis vecteurs de la représentativité des femmes et des hommes. Le CIDDEF, en s'engageant dans cette démarche contribue à apporter son expérience dans ce domaine.

Depuis 2003, le CIDDEF a entamé une réflexion sur la participation politique des femmes. Il a réalisé une étude Maghrébine sur la représentation politique des femmes au Maghreb dans laquelle il été mis en évidence pour l'Algérie l'ex-

trême faiblesse de participation directe des femmes aux instances élues et à la direction de leur pays. Malgré la part des femmes dans notre population qui est de l'ordre de 51% et leur proportion de 7,5 millions sur les 15 millions d'électeurs, le déséquilibre hommes/femmes est flagrant. Minoritaires au niveau des Assemblées élues locales et nationales, elles ne sont que 6% de femmes sur 94% d'hommes à siéger au

Cette situation est une contradiction par rapport à notre droit découlant de la constitution mais aussi à celui découlant des engagements internationaux de notre pays notamment la CEDAW.

En réalisant cette étude le CIDDEF s'inscrit dans la démarche des mesures spécifiques que proposent la CEDAW pour lever tous les obstacles qui entravent l'effectivité du principe d'égalité.



L'étude fournit toutes les pistes juridiques pouvant être rapidement appliquées par nos gouvernants pour rendre effectif le principe d'égalité politique entre homme et femme.

Parlement, 3% au Sénat, soit quatre femmes pour 144 hommes.

Cette situation risque de compromettre une bonne partie des acquis obtenus dès l'indépendance.

Cette situation est une injustice eu égard au rôle joué par les femmes depuis l'indépendance. L'histoire récente atteste du rôle prépondérant des femmes tenues ces dernières années dans la défense de la société et leur contribution dans la préservation de l'Etat républicain.

C'est dans notre constitution que se trouvent les garanties nécessaires à une représentativité plus égalitaire des femmes dans les institutions. La constitution recommande la levée de tous les obstacles entravant l'épanouissement des femmes.

Enfin, le Ciddef solidaire s'est inscrit dans une démarche de solidarité avec les femmes des partis politiques et du mouvement associatif pour rédiger un mémorandum envoyé au président de la république, aux représentants des institutions et des



partis politiques dans lequel il est exigé un seuil minimum de 30% de représentativité politique, seul moyen de compenser rapidement les inégalités entre hommes et femmes en politique. Ce seuil est une mesure spéciale temporaire appelée à disparaître lorsque le déséquilibre aura été corrigé.

Ce procédé réalise mieux la démocratie représentative. Ce type de mesure a fourni ses preuves ailleurs dans le monde mais, aussi dans les pays de notre continent, Burkina Faso, Tanzanie, Afrique du Sud 30%)

Il est vrai que la mesure temporaire ne peut avoir de résultat que si les partis politiques s'impliquent activement dans le recrutement de femmes qualifiées mais aussi dans la formation de leurs militantes.

Aujourd'hui en répondant à cette invitation de formation, les partis ici présents démontrent de leur volonté de s'inscrire dans cette démarche. Il leur reste à s'approprier le procédé qui permet d'améliorer le taux de représentativité des femmes pour construire une démocratie plus juste. Nous ne doutons pas qu'à l'issue de la formation les militantes ici présentes se décideront à se porter candidate lors des échéances électorales prochaines de 2007.

C'est le défi qu'elles doivent relever. C'est le défi de leur parti ■



Les jeunes politiciennes dénoncent les agressions israéliennes

Réunies en session de formation organisée par le National democratic institute, des femmes représentantes de plusieurs partis politiques ont unis leurs voix pour dénoncer les agressions israéliennes contre le Liban et la Palestine.

Des agressions qui, disent-elles dans le communiqué rendu public hier, visent aveuglement des cibles civiles et innocentes, dont des femmes et des enfants.

Saisissant l'occasion qui leur a été offerte de se réunir en université d'été à l'hôtel Safir Mazafran, du 16 au 21 juillet, les femmes élus du FFS, FLN, RND, RCD, MSP et FNA, n'ont pas choisi de fermer les yeux sur l'embrasement que connaît la région du Proche-Orient à cause des attaques israéliennes jugées disproportionnées par le monde entier et qui, malheureusement, continuent sur Ghaza et le territoire libanais. Les signataires du communiqué ne se contentent pas de dénoncer la politique israélienne. A ce sujet, elles lancent un appel pour «l'arrêt immédiat des hostilités contre les peuples libanais et palestiniens» auxquels elles expriment leurs soutien avec une pensée particulière pour Iqbal Dongham qui devait prendre part aux travaux de l'université d'été à Zeralda, si ce n'est l'empêchement causé par le bombardement de l'aéroport de Beyrouth. En outre, les politiciennes algériennes se sont prononcées pour le retour à la souveraineté et à la stabilité du Liban. Cet appel n'aurait peut être pas eu lieu si les élus de différents partis n'ont pas trouvé un cadre de rencontre et de concertation qu'a constitué l'université d'été du NDI en collaboration avec le Centre d'information et de documentation sur les droits de l'enfant et de la femme CIDDEF. Un cadre dont l'objet était d'initier les femmes et militantes politiques à lancer leur propre campagne électorale en prévision des échéances de 2007. Une semaine durant, les invités du NDI, une soixantaine de cadres et d'élues de partis politiques, ont débattu leur projet de se porter candidates aux prochaines élections et profité d'une invitation à la constitution d'une équipe de campagne et de la conception d'un planning de campagne à même de mettre toute les chances de leur côté pour convaincre le maximum d'électeurs de la justesse de leur choix comme élues ou représentantes dans les institutions étatiques. Une représentation qui, reste, à quelques exceptions, l'apanage de la gente masculine. La femme politicienne est, malgré les efforts, peu présente dans les postes de responsabilité politique, à la fois dans les partis politiques que dans les institutions d'Etat, d'ou la nécessité de l'initier à réclamer une place plus importante, voire importante que celle de l'homme, dans la pratique politique. La femme ne souffre ni de manque de volonté, encore moins de compétences pour pouvoir prétendre aux plus hautes fonctions, encore faut-il qu'elle en prenne conscience et qu'elle conjugue tous ses efforts pour faire valoir ses droits à être l'égal de l'homme dans tous les domaines et à plus forte raison dans le domaine politique qui est le cadre de lutte inespéré pour qu'elle recouvre tous ses droits, Afin de donner corps à leur volonté de défendre leurs intérêts, les participants à l'université d'été se sont accordées à faire passer l'idée de création d'un réseau politique féminin qui serait un cadre supplémentaire pour faire émerger les compétences féminines ■

Nadjia B. In Nouvelle République du 22/07/2006

Campagne de sensibilisation autour des nouveaux amendements du code de la famille

par Tarik Mira



Première journée: informer les femmes de leurs droits

Destiné à un public sélectionné mais au même temps éclectique (adhérents(es) d'associations, de syndicats, fonctionnaires d'organismes publics et privés, membres des corps constitués, etc...), le séminaire de formation ainsi énoncé plus haut avait pour but d'informer d'abord les acteurs sociaux et ensuite les femmes, à travers des relais organisationnels, de leurs droits: anciens et surtout nouveaux. Cette manifestation s'est tenue durant les deux journées du 25 et 26 juin 2006 à l'INSP. Organisée par le CIDDEF, elle a reçu le soutien du National Endowment for Democracy (NED). Les communications théoriques administrées par Nadia Aït Zaï, pour la partie juridique, et Outoudert Abrous, pour la partie informationnelle avec le soutien de Ludmilla Petrescu, ont été suivies de présentation de cas pratiques. La première journée ayant trait à la présentation des amendements a été centrée sur les procédures de mariage, divorce et filiations ainsi que sur les effets induits par ces pratiques. La présentation des nouveaux amendements faisait toujours le lien avec les antécédents pour mettre en valeur les

différences et les évolutions juridiques. Ce séminaire a permis une revue détaillée de l'ordonnance n° 05-02 du 27 février 2005 modifiant et complétant la loi n°84-11 du 09 juin 1984 portant code de la famille.

Les fiançailles:

La khotba est une promesse de mariage. Elle peut être accompagnée de la fatiha. C'est ici généralement que le problème se pose avec la plus grande acuité. Dans ce cas, y a-t-il mariage? Le code indique que chaque partie peut y renoncer, quand bien même la fatiha est prononcée et la dot offerte.

Les fiançailles accompagnées donc de la fatiha ne constituent pas un mariage. A cet instant du processus de mariage, il peut y avoir renonciation.

- si la renonciation est du fait du prétendant, il ne peut réclamer la restitution des présents.

- si la renonciation est du fait de la fiancée, elle doit restituer au prétendant ce qui n'a pas été consommé des présents ou sa valeur.

- les fiançailles accompagnées de la fatiha en séance contractuelle constituent un mariage si le consentement des deux parties et les conditions de mariage sont réunies.

L'ensemble de ses articles sont contenus dans la section.

Le mariage:

Le mariage est défini par l'article 04 du code de la famille comme étant un contrat consensuel passé entre un homme et une femme dans les formes légales. Il a, entre autres buts, de fonder une famille basée sur l'affection, la mansuétude et l'entraide, de protéger moralement les deux conjoints et de préserver les liens de famille.

Il existe deux sortes de mariage reconnu: le religieux et le civil.

- *Le religieux:* il se fait avec lecture de la fatiha, en présence de témoins, du wali et offre de la dot. Si la consommation du mariage est intervenue avant la transcription à l'état civil, la régularisation de l'union ne pourra se faire que par le biais d'un jugement reconnaissant:

- *Le civil:* il se fait devant l'officier de l'état civil en présence des concernés, des témoins et du wali. Il entraîne automatiquement la délivrance du livret de famille. Dans ce cas, la célébration religieuse n'est pas obligatoire. Les conditions pour l'établissement d'un contrat de mariage relatives à l'article 09 bis sont les suivantes:

- la capacité au mariage
- la dot
- le wali
- deux témoins
- l'exemption des empêchements légaux au mariage.

Le mariage comporte des droits et des devoirs. Ce sont les obligations des deux époux qui sont définies à l'article 36 du nouveau code de la famille.

- sauvegarde des liens conjugaux et les devoirs de la vie commune.
- la cohabitation en harmonie et le respect mutuel et dans la mansuétude.
- contribuer conjointement à la sauvegarde des intérêts de la famille et à la protection des enfants et à leur saine éducation.

- la concertation mutuelle dans la gestion des affaires familiales et l'espacement des naissances.

- respect de leurs parents respectifs, de leurs proches et leur rendre visite.

- Sauvegarder les liens de parenté et les bonnes relations avec les parents et proches.

- Chacun des époux a droit de rendre visite et d'accueillir des parents et des proches dans la mansuétude.

Les effets du mariage:

A- LE RÉGIME MATRIMONIAL

Celui-ci est basé sur le principe religieux islamique de la séparation des biens. Chacun des deux époux conserve son propre patrimoine.

Si les époux décident de vivre sous le régime de la communauté des biens réduite aux acquêts, ils peuvent s'entendre dans le contrat de mariage et de convenir des conditions de partage des biens, notamment dans la détermination des proportions.

B- LA FILIATION

L'enfant est rattaché au père par le fait du mariage légal. Un enfant naturel, conçu en dehors de la fatiha et du mariage légal, même reconnu, n'a pas le droit de succession et/ou d'héritage du côté paternel.

Par contre, la reconnaissance en maternité lui octroie le droit de succession du côté de la mère.

L'enfant naturel est inscrit à l'état civil (loi de 1967) sans livret de famille. Le père ou le médecin le déclare obligatoirement.

Le code de la famille insiste à ce qu'il y ait une filiation légale pour que l'enfant soit considéré comme légitime. Ainsi le législateur a corroboré par une norme juridique une pratique traditionnelle. Il a aussi introduit les moyens scientifiques de reconnaissance en paternité dans des cas litigieux par l'ADN. Enfin, l'insémination artificielle ne pose pas de problèmes à condition que la mère porteuse soit la mère biologique. Ici, il n'y a pas d'interdit religieux. (Art 54 bis).

C- LE CERTIFICAT MÉDICAL

Nouvellement introduit, ce document est obligatoire aux deux futurs époux. Il a suscité beaucoup de controverses (voir débat).

D- LA POLYGAMIE

La polygamie est permise dans deux cas se basant sur des motifs justifiés: stérilité et/ou démence prouvées de la femme. Elle s'effectue également dans d'autres conditions: l'équité et l'information envers les deux épouses et consentement des deux femmes, la première et la future. Une autorisation doit être demandée auprès du juge.

La polygamie peut exister sans qu'aucune des épouses ne soit informée parce que le mariage

s'est contracté par la fatiha, laquelle légitime l'union.

Le divorce:

L'article 48 définit le divorce comme étant la dissolution du mariage. Le divorce à l'amiable se fait par consentement des deux parties. Globalement, le divorce peut intervenir par la volonté de l'époux, par consentement mutuel des deux époux ou à la demande de l'épouse. Ce dernier cas est limité par d'autres articles et est subordonné à un jugement pénal

La répudiation (divorce en droit musulman ou talak) sans motif est considérée comme abusive. Dans ce cas, des dommages et intérêts sont concédés à la femme (art 52). Pour éviter cette obligation les époux invoquent le plus souvent la rébellion (nouchouz).

L'article 53 définit les dix conditions qui permettent à l'épouse de demander le divorce. (Tatlik).

L'article 54 est relatif au Khol'â, qui est la séparation de la femme avec son conjoint sans l'accord de ce dernier moyennant compensation financière. Dans ce cas, le montant reversé à l'époux ne saurait dépasser la dot de parité évaluée à la date du jugement. Cela s'appelle sadaq el mithl.

Les effets du divorce

Ceux-ci sont relatifs à la garde et à la tutelle des enfants, au droit de visite, à la pension alimentaire, au





partage des biens, au domicile conjugal et à la puissance paternelle. C'est l'un des chapitres où des amendements sont introduits conséquemment.

Les nouveaux amendements:

Globalement, ils s'établissent ainsi:

- l'établissement de l'âge de mariage à 19 ans révolus. Des dérogations peuvent être accordées dans des conditions spéciales à des mariages pour mineur(e)s.

- le père n'est pas obligatoirement et automatiquement le wali. Au cas où celui-ci refuse à consentir au mariage de sa fille, le wali est à l'appréciation de la future mariée. Dans le cas le plus extrême, le juge peut faire office de wali.

- **le devoir d'obéissance et la notion de chef de famille sont abrogés. Désormais, la responsabilité du chef de famille incombe aux deux époux.**

- le consentement des deux époux est maintenant obligatoire.

- le certificat médical des deux conjoints.

- dans la polygamie, il y a désormais obligation d'informer la première et la deuxième épouse, et que la preuve de cette information, en direction de la première, doit être attestée devant le juge.

- en cas de divorce, le mari doit assurer le logement à sa femme et ses enfants.

- le pouvoir décisionnel revient à la femme si cette dernière a la garde de ses enfants.

- évolution hiérarchique dans la

garde des enfants. Désormais, le père arrive en deuxième position (sixième auparavant).

- le principe de puissance paternelle étant sauvegardé, l'épouse peut cependant suppléer le mari en cas d'absence ou d'empêchement. Mais la disposition la plus importante réside dans l'attribution de la tutelle des enfants à la femme divorcée

DEBAT

Le débat qui s'en est suivi a tourné essentiellement autour de la primauté entre le mariage religieux et le mariage civil. S'il est affirmé la primauté du mariage civil, l'on constate que le principe musulman, consacré par l'article 02 de la constitution (l'islam et religion d'Etat) est souvent validé par la législation que ce soit dans la période des fiançailles, de la filiation, etc. Par exemple, les fiançailles accompagnées de la fatiha en séance contractuelle constituent un mariage si le consentement des deux parties et les conditions de l'union sont réunies. Toute une série de questions a trait à la signification du certificat médical. La confusion pratiquée entre le certificat médical et le certificat de virginité au lendemain de la parution du décret d'application de la loi portant nouveaux amendements au code de la famille a suscité émoi et interrogation. Il est établi clairement que le certificat de virginité est une pure invention de misogynes, de zélés et d'incompétents. Il n'en demeure

pas moins que le contenu du certificat médical ne lève pas toutes les équivoques concernant par exemple les maladies sexuellement transmissibles.

Faut-il ou ne faut-il pas déclarer le porteur du HIV? La loi fait obligation aux concernés, par un acte médical datant de moins de trois mois, d'indiquer toute maladie contrevenant au contrat de mariage (art 7 bis). Le champ de compétence de cet article suscite tellement d'interprétations que le législateur indique que les conditions et modalités d'applications de cet article seront définies par voie réglementaire.

C'est ainsi qu'une circulaire fut adressée aux mairies pour lever l'ambiguïté sur le certificat de virginité. Souvent, la conscience du médecin est engagée pour décider d'informer l'épouse et/ou l'époux.

Plusieurs échanges ont eu lieu à propos des inconvénients et des avantages induits par la fatiha.

Si l'ensemble de l'assistance a conclu plutôt en faveur du premier aspect, un point positif relatif à la légitimation d'une relation entre un homme et femme, y compris sexuellement, grâce à la fatiha, est mis en exergue. De l'avis général, c'est l'article portant abrogation du devoir d'obéissance qui est considéré comme l'avancée la plus significative. Cette notion prend d'autant de considération qu'un contrat de mariage peut s'établir devant notaire où des conditions précises sont stipulées, notamment sur le travail de la femme à l'extérieur du ménage, la polygamie, le partage des biens, etc.

Dans le dernier cas, cela ne doit pas contrevenir au régime successoral musulman.

ETUDE DE CAS

La présentation des cas pratiques, au nombre de quatre, se voulait un test pédagogique pour les acteurs sociaux présents afin de mieux appréhender la problématique des femmes confrontées à des dénis de droits et de justice. La méconnaissance des textes fait souvent défaut aux victimes ainsi qu'aux relais associatifs. Le débat ayant eu lieu lors des communications l'a confirmé. Alors quelle réponse à

donner lorsqu'on est face à des cas concrets suivants?

CAS N° 1:

Ahlem a 18 ans et elle a un ami, Ali, qui a des intentions sérieuses. Ali amène ses parents pour faire la demande au mariage. L'accord des parents d'Ahlem est donné, suivie de la lecture de la Fatiha.

Ali et ses parents offrent à Ahlem des bijoux, des vêtements et promettent de revenir une autre fois.

Le temps passe et Ali commence à se désintéresser d'Ahlem. Il l'a quittée. Ahlem et ses parents sont désespérés, ils ne savent pas quoi faire.

Quels conseils pouvez-vous leur donner? car les voisins leur ont dit que cela valait le mariage et qu'il faut poursuivre Ali pour régulariser la procédure. Ali lui réclame la restitution des bijoux.

RÉPONSE: l'âge mineur de la fille ne pose pas, dans ce cas, problème puisque le tuteur, à savoir le père, est consentant. Ici, il y a seulement une promesse de mariage. Comme c'est le fiancé qui a rompu unilatéralement, Ahlem n'est pas obligée de restituer les présents offerts. On conseille à Ahlem la séparation.

CAS N°2:

Ahlem a 19 ans, et Ali, son ami, 22 ans. Il, envoie ses parents munis de cadeaux et bijoux pour faire la demande en mariage. Le papa d'Ahlem demande 100.000 dinars de dot, que le papa d'Ali verse sur le champ, en présence de témoins et nombreux invités.

L'imam a lu la Fatiha et les a déclaré époux.

Ahlem rejoint le domicile conjugal, mais deux mois après la consommation du mariage, elle quitte son mari, sans avoir établi de livret de famille. Identifiez les problèmes posés par ce cas et tentez d'orienter Ahlem qui est enceinte.

RÉPONSE: l'âge légal du mariage étant respecté, il s'agit d'inscrire le mariage religieux à l'état civil qui, jusque-là, n'a pas été fait. Cette démarche doit lui faire obtenir le livret de famille et consacrer ainsi la filiation du bébé. Et si le mari s'y refuse, il faut recourir au test de l'ADN. Enfin, demander le divorce si elle le désire.

CAS N° 3:

Ahlem a 32 ans et elle a été battue, enchaînée pour être mariée de force par son père à un homme de sa tribu. L'officier d'état civil s'est déplacé à la maison pour conclure le mariage.

Ahlem, retrouvant ses esprits, s'enfuit du village avant la consommation du mariage et elle se retrouve, à Alger, dans un centre d'hébergement. Ahlem aime un autre homme d'une autre tribu que son père a toujours refusé et elle veut se marier avec lui.

Le père d'Ahlem poursuit cet homme pour enlèvement.

La fille vient vous voir, quels sont les problèmes identifiés et quels sont les conseils à donner?

RÉPONSE: le mariage est nul et non avenue. Le déplacement de l'officier de l'Etat civil est illégal. Il faut annuler le mariage pour cette raison déjà ainsi que pour non consentement de l'intéressée et maltraitance. Etant majeure, et le père refusant le choix de l'homme qu'elle aime, elle cherche un wali. Par contre, c'est à elle d'attaquer son père en justice pour l'avoir battu, enchaînée et droguée.

L'annulation du mariage pour non consommation est une première étape dans la résolution de ce problème.

CAS N° 4:

Ahlem et Ali sont mariés depuis dix ans. Ils ont deux enfants de huit et neuf ans et habitent chez des amis. Ali a toujours battu Ahlem qui n'a jamais établi de certificat médical.

Ali refuse depuis quelques temps de l'entretenir. Ahlem veut divorcer mais ne sait pas comment faire. Elle a entendu dire qu'elle a deux possibilités: l'une selon les dispositions de l'article 53, l'autre selon l'article 54 du code de la famille. Quelle est la meilleure solution et quelles sont les conséquences du divorce?

RÉPONSE: Ici, il vaut mieux recourir à l'article 53, alinéa 10: « Il est permis à l'épouse de demander le divorce pour les raisons suivantes: » (article 53) relevant du « préjudice légalement reconnu » (alinéa 10). Il faut faire reconnaître le préjudice par l'établissement de certificats médicaux, déposer plainte et entamer la procédure de divorce pour défaut d'entretien. Des témoins peuvent encore renforcer la cause de l'épouse. Elle doit demander des réparations pour les préjudices subis et exiger une pension alimentaire pour ses enfants et de lui assurer un loyer. L'article 54, relatif au «khol'â», qui donne le droit à l'épouse de demander le divorce, ne lui est pas favorable dans ce cas car elle serait contrainte de verser une somme fixée par le juge dont «le montant ne saurait dépasser la valeur de la dot de parité sadak el mithl...»

Deuxième journée: informer et communiquer vers l'extérieur

Les communications de cette journée sont centrées sur les techniques d'information pour élaborer des messages, des communiqués



de presse, animer des conférences de presse et établir des plans d'activité pour présenter la problématique des femmes à la recherche de leurs droits.

L'information se fait en direction du grand public, dans un premier temps, et des décideurs, dans une seconde phase.

Il est recommandé qu'une fois établi le bilan des doléances après réception et étude de nombre de cas, il faut maîtriser un plan d'action et élaborer un communiqué de presse. Cette phase doit précéder la démarche devant les pouvoirs publics. Il est aussi important de connaître et de s'adresser à l'ensemble des médias: t v, radios, journaux et agence de presse.

La rédaction d'un article de presse relève du style journalistique qui n'est pas universitaire. Composé du titre, de l'introduction, du corps et de la conclusion ou de la chute, l'article doit accrocher le lecteur par le titre et l'introduction. Cinq temps sont nécessaires pour cerner l'ensemble de la problématique dans un article: qui, quoi, comment, où, pourquoi. Il faut être simple et concis. Le titre peut être émotif ou informatif. Les proximités géographiques et temporelles sont importantes pour attirer le lectorat.

Dans un communiqué de presse, la rédaction et la présentation sont importantes. Il faut aller à l'essentiel en citant les faits et éviter autant que faire se peut la conceptualisation. Cette démarche attire et accroche le plus grand nombre de lecteurs. Ces derniers, soumis à une abondance de lecture, vont se poser la question: quoi de neuf? Quoi d'intéressant?

L'envoi d'un communiqué de presse ou d'un article louant la cause défendue s'adresse prioritairement au chef de rubrique et /ou à des connaissances et affinités dans les différents médias. Envoyé exclusivement au rédacteur en chef, l'écrit peut ne présenter aucun intérêt à celui-ci parce que submergé par une masse importante de travail. L'envoi du communiqué peut être suivi d'un coup de téléphone pour s'assurer qu'il est bien arrivé.

Dans le cas où l'on a décidé de sélectionner des médias, il est important de savoir l'impact de ces différents outils d'information et de leurs spécialisations.

La présentation historique de la presse écrite algérienne avec son nombre de tirages peut nous aider à orienter l'envoi de notre écrit.

La conférence de presse recourt à la même méthode: éviter les fioritures conceptuelles et aller à l'essentiel pour citer les faits. Se faire soutenir par des spécialistes ou experts d'une question donnée apportera certainement un plus à l'objectif que vous vous êtes fixé.

Après le choix du lieu, la conférence de presse est une valse à deux temps:

1ER TEMPS: 15 à 20 mn maximum consacrées à la présentation du thème

2EME TEMPS: 30 à 40 mn consacrées au débat.

Il ne faut jamais se laisser piéger par des questions qui peuvent vous faire sortir du thème que vous avez référencé.

Ludmila Petrescu a reformulé le déroulement de ces techniques en citant les règles, les caractéristiques et les éléments que doit comporter un message en communication.

La communication c'est agir, persuader et informer.

Pour être efficace, il y a quatre règles: être préparé, être à l'aise, être engagé (convaincu soi-même de son message) et être intéressant.

Les caractéristiques d'un message efficace sont contenues dans l'acronyme anglais K.I.S.S (embrasser): simple, concis, approprié, contenu conforme à la présentation, crédibilité du message ou du porte parole, ton et langage correspondant au message.

Un message contient cinq éléments: contenu /l'idée, langage, message/source, format/ média, lieu/endroit.

Le message, c'est l'énoncé, les faits, l'exemple, et l'action souhaitée.

Plusieurs canaux de communication existent: réunion en face à

face, pochettes d'information, rassemblement public, fiches de faits, affiches, dépliants dans des lieux publics, pétition, débat public, communiqué de presse, conférence de presse, talk shows.

Exercice pratique: à partir des cas cités plus haut, il a été demandé de former des groupes de travail pour formuler un communiqué de presse.

En prenant l'étude de cas n°4 auquel est ajouté une statistique:

30% de femmes battues en Algérie, comment établir un communiqué de presse le plus efficace possible envers le plus grand nombre possible?

ASSOCIATION L'ETOILE DE FEMMES

10, boulevard Mohamed V 16000 Alger

Tel: 021 63 20 20 Fax: 021 63 20 21

E-mail: aef@yahoo.fr

A Madame, Monsieur
le Directeur de rubrique

Communiqué

Violences à l'encontre des femmes.

30% de femmes en Algérie sont battues par leurs époux.

Combien sont-elles à entreprendre des démarches pour s'en sortir?

Que prévoit la législation pour les protéger?

L'association l'Etoile de Femmes organise, en collaboration avec des juristes et des experts en la matière, une journée d'étude et de sensibilisation sur la violence en milieu familial, le 13 juillet 2006, à 09h00, à la maison du peuple UGTA, place du 1^{ER} mai, Alger.

La Présidente de l'Association AEF
L. Kahina

DEBAT

Le débat pour cette journée a été dominé par le contenu d'une conférence de presse.

Certains ont trouvé que le mode exclusivement informationnel enlève de l'impact au message.

L'aspect politique doit être évoqué afin que l'impact soit meilleur.

L'ordonnancement effectué par Petrescu donne raison à cette thèse.

POUR CONVAINCRE, IL FAUT ÊTRE ENGAGÉ, ET DONC CROIRE À SA CAUSE ■

HYMNE À LA FEMME TU ES! ET TU ES...

Tu es celle
Qui baisse la paupière
mais ne courbe pas l'échine

Tu es celle
dont l'esprit foisonne
de mille et une merveilles
celle qui va de l'avant
celle qui entreprend
comme on prend
le taureau par les cornes

Tu es celle
celle qui doit
celle qui croit
celle qui a la foi
celle qui utilise
clarté et béton armé
pour édifier

tu es celle
qui fond la brume
pour mieux se voir
celle qui défie
sa peur d'être elle

pour ne pas être celle
qu'on ratatine
qu'on musèle
et qu'on opprime

tu es la voie
par laquelle s'acheminent
mes pensées, mes aveux
avec fierté
je peux te proclamer
te nommer
et te dire

femme tu es!
et algérienne de surcroît
tout comme moi.

Mme Zitouni Lakri

Sage-femme élue à l'apc de Aï n-
Arnat wilaya de sétif, mon poème est
dédié à toutes les femmes du monde
et particulièrement à la femme algé-
rienne qui lutte au quotidien face à la
violence et le dénigrement.



le Collectif 95
Maghreb-Egalité

et

gtz

organisent une conférence régionale sur le thème

Femmes et travail au Maghreb :

libertés & contraintes

Comment le changement
dans les rapports sociaux de
genre intervient-il ?

Renseignements et inscription
cme-gtz.conference2006@genre.ma
+ 212 37 67 52 63
+ 212 37 77 62 68

du 27
au 30
avril
2006

Hôtel Farah, avenue des Forces Armées Royales, Casablanca, Maroc

**COMMUNICATIONS DE LA
CONFÉRENCE RÉGIONALE DE
CASABLANCA**

Femmes et développement :

DE L'INVISIBILITÉ DES FEMMES DANS LES DISCOURS ET PRATIQUES
INSTITUTIONNELS AU TRIOMPHE DE L'APPROCHE GENRE

SOPHIE BESSIS



I- DÉVELOPPEMENT ET QUESTION DES FEMMES: un contexte qui a évolué.

LES FEMMES DU SUD SONT-ELLES LES OUBLIÉES DU DÉVELOPPEMENT? Si l'on s'en tient aux déclarations officielles répétées désormais depuis un quart de siècle, aux engagements des donateurs bilatéraux et multilatéraux, aux stratégies nationales de développement mises en place par la quasi-totalité des pouvoirs de ces pays et aux programmes d'aide, on a plutôt l'impression que les femmes sont devenues une des préoccupations majeures de l'ensemble des acteurs nationaux et internationaux, étatiques, associatifs ou privés de la longue histoire du développement. Et cette préoccupation relativement nouvelle concerne autant l'Afrique que les autres régions du monde dit en développement. C'est en effet en Afrique que nous prendrons l'essentiel des exemples illustrant l'attitude de ce qu'on appelle la communauté internationale vis-à-vis de la question des femmes et du développement. On peut, à titre d'exemple de l'importance de cette préoccupation, rappeler que les trois derniers rapports du Pnud concernant le monde arabe accordent une importance majeure au statut et à la condition des femmes pour en faire un facteur explicatif essentiel des dysfonctionnements de cette région du monde.

1/ Femmes invisibles.

Pour prendre la mesure réelle de cette préoccupation il faudrait, bien sûr, définir au préalable le terme de développement.

Les essais de définition sont une dimension récurrente de l'histoire du développement elle-même. Et, selon que cette définition est influencée par le primat de l'économie, la préoccupation sociale ou l'exigence du respect des droits humains, la place qu'occupent les femmes dans les stratégies des acteurs se déplace sur le curseur des priorités affichées. Ainsi, dans les années 60 et 70, exclusivement centrées sur l'objectif de la croissance économique et du "rattrapage" des pays développés, les femmes ont été totalement absentes de la question du développement. Elles n'apparaissent ni dans le langage, ni dans les statistiques, ni parmi les acteurs. Jusqu'aux années 70, le développement a été en effet considéré comme "neutre", censé apporter les mêmes bénéfices aux hommes et aux femmes. Les femmes n'étaient spécifiquement prises en compte que dans certains programmes de santé, de nutrition, de population, c'est-à-dire uniquement comme mères. Les responsables des projets de développement ont considéré le ménage comme une unité homogène qui n'était traversée par aucune inégalité ni aucun conflit entre ses membres.

Pire, la prééminence du modèle économique occidental totalement androcentré a, dans bien des cas, fait perdre aux Africaines des prérogatives ou des activités dans la sphère publique, commerciale en particulier, qui étaient les leurs avant que ne s'impose le totalitarisme de la norme des "donateurs".

En exportant avec elle les schémas occidentaux de répartition

des rôles sexuels, cette norme a en effet souvent eu pour conséquence d'entraîner un cumul des sphères de marginalisation des femmes : aux exclusions dites "traditionnelles" propres aux sociétés africaines se sont ainsi ajoutées les exclusions apportées par les donateurs d'aide avec leurs stratégies androcentrées.

2/ Une timide apparition dans les années 1970.

La fin des années 70 voit s'épuiser l'utopie du rattrapage surtout en Afrique subsaharienne qui, par rapport à d'autres régions en développement, accentue son décrochage par rapport aux critères utilisés jusqu'alors pour mesurer le développement. C'est alors qu'une série de préoccupations moins marquées du sceau de l'économicisme commencent à voir le jour. L'émergence de la préoccupation sociale dans les organisations du système des Nations Unies, le renouveau des luttes des femmes pour l'égalité dans les pays occidentaux, et le très relatif desserrement de la chape étatique qui permet la timide émergence d'embryons de sociétés civiles dans certains pays du Sud permettent à la question des femmes de sortir de son inexistence. Même la Banque Mondiale se préoccupe, à la fin des années 70, de la permanence et parfois de l'aggravation de la pauvreté de masse après deux décennies de développement. Son président de l'époque, Robert Mac Namara, adjure la communauté internationale de contribuer à éliminer la misère du Sud, qu'il considère comme une bombe à retardement.

Le fait que les femmes soient les premières victimes de cette pauvreté n'est pas encore dénoncé publiquement. Mais, sous l'effet entre autres de l'activisme d'Ong de plus en plus nombreuses, on commence à s'éloigner de la fameuse théorie rostowienne de "l'effet de percolation"¹ pour prendre conscience de l'absence de causalité obligée entre la croissance économique et le mieux-être social.

On le sait, les NU sont les premières à la faire apparaître au premier plan en organisant en 1975, à Mexico, la première conférence mondiale consacrée à cette question et à proclamer la décennie 1975-1985 "décennie des femmes pour le développement". La conférence de Mexico avait, quant à elle, été réunie sous le triple slogan: "égalité, développement, paix". On le voit, l'apparition des femmes dans le champ des relations internationales est, dès le départ, liée à la question du développement.

3/ La décennie perdue du développement.

Les années 80 et 90 rompent radicalement avec les priorités affichées depuis le début des années 60. Le changement de paradigme qui bouleverse l'économie mondiale - passage du keynésianisme à orientation social-démocrate à un retour en force du libéralisme économique patronné par les théoriciens néoclassiques - impose aux pays en développement en général et aux pays africains en particulier une véritable révolution: finies les préoccupations sociales, mis entre parenthèses l'objectif de croissance comme locomotive du développement, l'accent est mis désormais sur

l'assainissement économique, la réduction de la surface économique et sociale de l'Etat et l'insertion à marches forcées de toutes les économies nationales dans un espace économique fluide et mondialisé. C'est l'époque de "l'ajustement structurel" piloté par les institutions financières internationales et appelé par les défenseurs de la priorité au social "la décennie perdue du développement".

Dans tous les pays concernés par les politiques d'ajustement, les conditions de vie des secteurs les plus pauvres de la population, mais aussi des couches inférieures des classes moyennes en formation frappées de plein fouet par la réduction des effectifs des fonctions publiques, se dégradent gravement. Dans bien des cas, les dépenses d'éducation et de santé sont à ce point réduites qu'elles entraînent une baisse du pourcentage d'enfants scolarisés et une régression de l'état de santé des plus pauvres. Ces phénomènes ne sont pas sans répercussions sur la condition des femmes.

Elles ont en effet figuré parmi les principales victimes de ces politiques. De façon générale, depuis le début des années 80, la pauvreté s'est féminisée dans les pays en développement comme dans les Etats les plus riches. Elle n'est pas l'apanage des femmes mais elles accumulent les handicaps qui y mènent (faible instruction, santé menacée par l'accumulation des tâches, malnutrition fréquente et risques maternels, obstacles à leur promotion lorsqu'elles sont dans l'emploi formel etc). En situation de crise elles sont donc plus vulnérables que les hommes, surtout si elles sont chefs de ménage.

Les taux de chômage féminins ont augmenté dans des proportions plus importantes que ceux des hommes dans les pays possédant des industries manufacturières, comme le Kenya. La durée du chômage est également plus élevée pour les femmes, qui constituent la majorité des chômeurs de longue durée, que pour les hommes. Dans la plupart des pays où le salariat formel est le fait d'une minorité de la population active, les femmes ont occupé les secteurs les moins valorisés de la vaste sphère de l'informel qui représente quelque 80% du PNB de nombreux pays subsahariens, et de la quasi-totalité des Etats dépourvus de matières premières énergétiques et/ou minérales. Petites marchandes au détail dans les marchés urbains ou modestes cantinières postées sur les avenues des métropoles, elles ont fait ce qu'elles pouvaient pour faire survivre leurs familles. En matière de scolarisation, l'action conjuguée de la diminution des budgets de l'éducation et de la paupérisation des couches populaires a engendré dans de nombreux pays une baisse des taux de scolarisation des filles, la scolarisation des garçons étant jugée prioritaire quand tous les enfants ne peuvent être envoyés à l'école. Au Bénin et en Guinée, selon l'Unicef, les disparités scolaires entre garçons et filles se sont accentuées dans les années 80 et 90. Au Bénin, la régression du taux brut d'alphabétisation des 10-14 ans a surtout pénalisé les filles: en 1994, on y comptait une fille pour trois garçons inscrits à l'école.

PARTOUT, PAR AILLEURS, UNE DIMENSION MAJEURE DES PROGRAMMES D'AJUSTEMENT A

1. Rostow, un des théoriciens du développement avait pour postulat que la croissance économique avait un effet de «percolation» sur le secteur social et qu'il suffisait d'ouvrir à cette croissance pour résoudre la question sociale. C'est ce qu'on appelle la thèse du «trickle down».

CONSISTÉ À METTRE L'ACCENT SUR LES ACTIVITÉS D'EXPORTATION, SEULES SUSCEPTIBLES DE RAPPORTER LES DEVICES NÉCESSAIRES AU PAIEMENT DE LA DETTE. OR, QUAND ON SAIT QUE DANS LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL EXISTANT EN ASS, LES CULTURES DE RENTE SONT L'APANAGE DES HOMMES TANDIS QUE LES FEMMES ONT EN CHARGE LA PRODUCTION VIVRIÈRE, LA PRIORITÉ DONNÉE AUX PREMIÈRES A, DANS DE NOMBREUX CAS, CREUSÉ LES ÉCARTS DE REVENU DÉJÀ IMPORTANTS ENTRE LES SEXES ET DÉSÉQUILIBRÉ DAVANTAGE LES TERMES DE L'ÉCHANGE DOMESTIQUE AU DÉTRIMENT DES FEMMES.

En somme, à niveau social égal, l'ajustement a davantage pénalisé les femmes que les hommes, dans la mesure où il a systématiquement accru la part invisible de leur travail au détriment de sa part rémunérée. La baisse des investissements sociaux a eu pour principale conséquence de transférer une part importante de la charge de secteurs publics amaigris vers la sphère domestique, c'est-à-dire féminine. Les économies réalisées sur les investissements et la masse salariale dans les pays "ajustés" ont donc pour une large part signifié un transfert des tâches de nature sociale vers le travail féminin gratuit.²

4/ Femmes et lutte contre la pauvreté.

Paradoxalement, la question femmes n'est pas engloutie dans ce maelström. Au contraire, c'est à l'issue de cette douloureuse décennie de l'ajustement structurel que les femmes s'imposent comme des sujets et des actrices incontournables du retour des préoccupations développementalistes chez les bailleurs de fonds et les institutions internationales.

Car elles ont cessé d'être invisibles pendant les années où les pays endettés se sont vus imposer de drastiques cures d'austérité. Présentes sur tous les fronts - des cultures maraîchères vendues sur les marchés urbains au commerce ou à la prise en charge de la vie communautaire -, inventant partout des stratégies de survie afin de supporter l'extrême dureté des temps, fabriquant du lien social là où les familles se sont délitées du fait à la fois de la crise et de l'affaiblissement du statut des hommes, les premiers à souffrir du marasme de l'économie formelle, elles ont fourni des efforts colossaux et probablement permis d'éviter des explosions sociales, plutôt rares durant les années 1980 dans les pays les plus endettés pourtant soumis à des traitements de choc. A un prix exorbitant pour elles, la décennie 1980 a donné aux femmes des Suds la visibilité qu'elles n'étaient pas arrivées à conquérir au cours des décennies précédentes.

En, ASS, du fait d'un certain nombre de mutations qu'on connaît de nombreux pays (guerres, migrations masculines saisonnières ou de longue durée, augmentation de la mortalité due au Sida, augmentation du nombre de réfugiés), les femmes ont été de plus en plus nombreuses à être chefs de famille: vers le milieu années 1980, 60% des ménages ruraux sont dirigés par des femmes au Mozambique, 50% au Congo Brazza, 45% en Zambie.

L'ensemble des ménages ruraux et urbains dirigés par des femmes en ASS est d'environ 20% (FAO).

Le phénomène s'observe aussi dans les Etats de la Caraïbe où les migrations masculines sont également très importantes.

5/ Des femmes au genre.

Le 3e moment de cette montée en visibilité de la question des femmes dans les préoccupations internationales est partiellement due à l'effondrement du bloc communiste au début des années 1990. On le sait, c'est au nom des libertés et du droit qu'a été menée la guerre contre l'URSS et ses satellites.

La disparition du bloc soviétique entraîne la montée en puissance, tout au moins verbale, de l'idéologie des droits humains et la réaffirmation de leur universalité et de leur indivisibilité.

La multiplication des références à ces droits a poussé les plus timides à se réclamer plus systématiquement d'un droit international égalitaire et de normes juridiques universelles que nombre d'Etats ont jusque là entérinées sans les appliquer. Les femmes sont, verbalement du moins, des bénéficiaires de ce renouveau du discours sur les droits. Car l'égalité des sexes en est une dimension obligée quelles que soient les résistances, et elles sont énormes, à la réalisation concrète de cet objectif.

A la conférence organisée par les NU sur ce thème à Vienne en 1993, les mouvements de femmes du Nord et du Sud, massivement présents, ont imposé le slogan: "les droits des femmes sont des droits humains, women's rights are human rights".

Ce qui caractérise la période actuelle, c'est-à-dire en gros celle qui commence avec la conférence de Pékin de 1995, c'est que les trois préoccupations qui ont successivement été mises en avant comme les priorités du développement se sont rejointes dans les discours et, partiellement, dans les actions des principaux décideurs en la

2. Cf S. Bessis: "La féminisation de la pauvreté" in Femmes du Sud chefs de famille, Paris Karthala 1996.

matière, c'est-à-dire les acteurs institutionnels: gouvernements, donateurs bilatéraux, agences multilatérales d'aide.

Aujourd'hui, plus personne ne s'aviserait de dissocier l'exigence de développement social de celle de la croissance économique censée permettre d'y parvenir, le tout chapeauté par le préalable de la "gouvernance démocratique".

C'est sous ce triple prisme que la question des femmes est donc prise en charge désormais par les acteurs institutionnels.

Il convient d'améliorer leur statut à la fois pour des raisons économiques - elles sont des acteurs non négligeables de cette sphère et pourraient le devenir davantage si leurs initiatives ne rencontraient pas tant d'obstacles, des raisons sociales - elles sont les piliers de l'organisation familiale et toute amélioration de leur sort se répercute immédiatement sur les conditions de vie collectives, et pour des raisons de justice, un monde régi par le droit ne pouvant laisser à l'écart la moitié de l'humanité.

La plate forme d'action adoptée à Pékin fait une liste des 12 champs d'action prioritaires suivants pour l'amélioration de la condition féminine, qui montrent le lien établi désormais entre les 3 éléments considérés comme faisant partie du processus de développement:

- femmes et pauvreté;
- femmes et éducation et formation;



CONFÉRENCE RÉGIONALE, COLLECTIF 95 MAGHREB-ÉGALITÉ
Femmes et travail au Maghreb: Libertés et contraintes
Hôtel Golden Tulip Farah, Casablanca du 27 au 30 avril 2006

- femmes et santé;
- violences contre les femmes;
- femmes et conflits armés;
- femmes et économie;
- femmes dans le pouvoir et les instances de décision;
- mécanismes institutionnels pour l'avancement des femmes;
- droits humains des femmes;
- femmes et media;
- femmes et environnement;
- les petites filles.

Parallèlement, la question femmes est, elle aussi, affectée par un changement radical de paradigme. Alors que c'étaient les femmes en tant que telles qui avaient fait, pendant des années, l'objet de la sollicitude des donateurs et - officiellement du moins - des gouvernements, le genre s'affirme à partir des années 90 comme le référent dominant sinon unique pour traiter de la question des femmes.

D'une certaine façon, la conférence de Pékin, qui a réuni en 1995 plus de trente mille femmes dans la capitale chinoise, a clos deux décennies d'implication du système des Nations unies en faveur de "l'intégration des femmes au

développement" pour ouvrir un nouveau cycle de la réflexion et de l'action internationales, davantage axé sur la problématique du genre, c'est-à-dire sur l'ensemble des retombées économiques, sociales et culturelles de la division sexuelle de la reproduction et de la production.

Dans ce domaine, les Nations unies se sont fait l'écho des profondes évolutions conceptuelles qu'a connu la "féminologie" durant les dernières décennies du XXe siècle, et ont été très influencées par les discours et les actions des mouvements féministes qui ont connu un remarquable développement planétaire au cours de ces décennies.

Les choses ont donc bien changé en 50 ans.

Alors que la question des femmes a été considérée comme assez peu digne d'intérêt au cours du premier quart de siècle d'existence des Nations unies, elle a progressivement pris une importance qui la place aujourd'hui au cœur du discours institutionnel.

Il n'est plus une organisation qui n'ait introduit le concept de genre dans ses axes de travail et ses documents, à défaut d'en tenir compte dans ses projets. Depuis quelques années, elles ont mis en place ensemble des procédures de concertation devant en principe leur permettre d'inclure systématiquement les questions de genre dans leurs analyses et leurs actions. Un sous-groupe genre, piloté par l'Unifem, a été créé au sein du groupe de travail des Nations unies sur le développement, en même temps qu'un "Comité inter-agences sur les femmes et l'égalité des genres". La préparation de "Pékin+5" puis, en février 2005, de Pékin+10, ont vu se multiplier les déclarations en faveur d'une accélération des politiques féminines de ces organisations. Cette omniprésence de la question femmes qui se traduit par une inflation des discours, des protestations de bonnes intentions, des projets "femmes" ou "genre" - les deux termes étant hélas souvent confondus -, mérite qu'on s'arrête sur son contenu et son influence sur la condition des femmes et les rapports de genre. Le dernier quart du XXe siècle, au cours duquel les institutions internationales ont découvert les femmes, a-t-il réellement changé leur façon d'être et de faire vis-à-vis de cette moitié marginalisée de la population? De quelles avancées et de quelles contradictions sont porteurs leurs discours et dans quelle mesure influencent-ils leurs actions sur le terrain?

II- L'approche de la question femmes par les acteurs institutionnels:

Pour essayer de voir si les femmes sont "les oubliées du développement", c'est-à-dire

des "développeurs", il faut, dans un premier temps, revisiter les actions de ces derniers dans les 30 dernières années pour, dans un second temps, s'interroger sur les changements qu'aurait connu grâce à ces actions la condition des Africaines depuis une vingtaine d'années.

1/ L'invisibilité des années 1960.

Leur confinement dans la sphère de la reproduction et leur invisibilité a aggravé ou fait stagner la condition des Africaines. La priorité donnée à l'accumulation monétaire a dévalorisé leurs rôles en général importants dans les activités non monétaires. La bureaucratisation des économies par l'importante implication de l'Etat développeur a également diminué leur rôle: les fonctionnaires, les cadres, les décideurs ont été des hommes alors que, dans certaines régions, les femmes pouvaient avoir une réelle puissance économique: exemple du commerce dans l'Afrique de l'Ouest côtière. L'étatisation des activités commerciales les a pénalisées.

Partout, et seulement en Afrique, la priorité donnée aux cultures de rente jusqu'au milieu des années 80 a marginalisé les cultures vivrières dans les projets de développement qui font partie de leurs activités dans le cadre de la division traditionnelle des rôles sexuels. C'est ainsi que toute aide financière ou en nature au ménage a été dans les faits octroyée aux hommes (semences sélectionnées, attelages, crédit). De même, les actions de vulgarisation agricole ont été réservées aux hommes: Selon la FAO, au milieu des années 80, la clientèle des organismes de vulgarisation était composée à 7% de femmes en ASS. Or on estime qu'elles produisent de 60 à 80% de l'alimentation des

Africains alors qu'elles ne possèdent que 8% des terres et des moyens de production associés.

Selon la BM au Kenya, la productivité des femmes rurales pourrait augmenter de 22% si elles bénéficiaient du même accès que les hommes aux intrants, aux services de vulgarisation et aux crédits.

Les erreurs et échecs de nombreux projets dans les années 60 et 70 et jusqu'à aujourd'hui peuvent être imputés à la non prise en compte des activités féminines, à la méconnaissance des rôles sexuels respectifs et - justement - des relations de genre.

2/ L'intégration des femmes au développement.

A mesure qu'ils se rendent compte des effets néfastes de leur marginalisation et sous l'effet des pressions des NU, les développeurs introduisent la notion d'"intégration des femmes au développement" (IFD), grande invention à partir de la conférence de Mexico de 1975. Mais la seule analyse de l'expression montre ses limites: la volonté "d'intégrer" les femmes au développement suppose qu'elles ont été jusque là hors des processus, qu'elles ne sont pas des actrices mais peuvent être de simples bénéficiaires. C'est un refus de reconnaître qu'elles ont toujours été actrices des processus économiques et sociaux mais toujours en position dominée et/ou exploitée. Elles y participent par leur travail et leur production, sans avoir leur mot à dire sur les stratégies, les priorités et les actions. L'expression est totalement infériorisante.

Concrètement, cette intégration a consisté à créer des "projets femmes" à côté des grands projets et programmes de développement.

Ces actions ponctuelles ont souvent renforcé la marginalisation des femmes au lieu d'y mettre fin, dans la mesure où elles les ont confinées dans des secteurs "féminins". Si ces activités ont pu apporter un mieux-être dans certaines régions, elles n'ont pas changé les rapports de genre ni la place des femmes dans l'économie, en ignorant totalement le rôle des hommes comme détenteurs du pouvoir et contrôleurs des biens. Au contraire, la multiplication des activités "féminines" en milieu urbain a pu avoir des effets de concurrence entre les femmes pour certaines activités, le volontarisme des développeurs accroissant une offre assistée bien au-delà des possibilités de la demande.

De la même façon, si la formation des femmes à la santé familiale et à l'hygiène a pu améliorer des situations, elle les a confinées dans des rôles prolongeant ceux qui sont les leurs dans la sphère domestique.

La responsabilité des bailleurs dans la marginalisation des femmes: en 1990, bien que les femmes assurent 70% de la production agricole mondiale, 5% seulement des fonds multilatéraux accordés au développement rural vont aux femmes. En moyenne, les Africaines reçoivent 10% des crédits accordés aux petits exploitants et 1% du montant total des crédits à l'agriculture.

3/ La situation actuelle: place au genre.

. LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES DONNENT LE TON.

L'examen du discours et des stratégies des organisations internationales demande d'abord qu'on ne prenne pas l'ensemble du système international comme un tout homogène.

Dès les années 1970, et plus encore par la suite, les Nations unies stricto sensu ont eu une approche de la question différente de celle de la Banque Mondiale.

L'Onu a davantage invoqué le droit et la justice pour tenter de faire avancer l'égalité, pendant que la Banque voit plutôt dans les progrès de la condition féminine un gage du bon fonctionnement du marché et de l'efficacité de ses actions.

Les deux groupes d'organisations internationales, celui de l'Onu et celui de Bretton Woods, s'appuient d'ailleurs, pour élaborer leurs stratégies et leurs politiques féminines, sur des approches théoriques différentes de la notion de genre. Le premier a plutôt puisé dans les théories plus ou moins proches de la gauche, comme celles des économistes féministes critiques. La Banque, en revanche, a puisé dans les arguments de l'école économique féministe travaillant à l'intérieur des paradigmes néo-classiques, qui pose comme postulat que le marché est sexuellement neutre³.

Les Nations unies continuent toutefois de mettre la question du genre au sommet de l'agenda international. Ainsi les objectifs du Millénaire, adoptés par l'ensemble des Etats de la planète lors du sommet de septembre 2000 organisé par les NU, font de la promotion de l'égalité des genres le troisième objectif à réaliser d'ici 2015.

. LES AVANCÉES DE LA GALAXIE ONUSIENNE

Les organisations des NU ont joué un rôle incontestable dans la prise en compte des femmes, puis du genre, dans les processus de développement. D'abord en produisant un appareil normatif important axé sur l'égalité des sexes, dont la

Convention internationale sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (1979) est le dispositif central. Plusieurs agences ont joué un rôle particulier en servant d'aiguillon à l'ensemble du système: l'Unifem (Fond de développement des Nations unies pour les femmes), créée au lendemain de la conférence de Mexico a, malgré la faiblesse de ses moyens, fait beaucoup dans la prise de conscience. Le Fnuap s'occupe, contre vents et marées conservateurs et religieux, de promouvoir la liberté des femmes en matière de procréation.

Plus tard l'Unicef - qui considéra longtemps les femmes sous l'angle exclusif de leur rôle maternel - est sortie de ce confinement pour élargir ses préoccupations. Chargée de faire respecter la Convention de 1990 sur les droits de l'enfant, elle s'occupe particulièrement des filles jusqu'à 18 ans.

. LE "FÉMINISME" INSTRUMENTAL DE LA BANQUE MONDIALE

Toute autre est l'approche de la Banque Mondiale, seule organisation issue du système de Bretton Woods à s'occuper directement de développement. Cette institution à vocation économique, donc "sérieuse", accorde une importance de plus en plus grande aux questions de genre depuis une dizaine d'années, au point d'être devenue le principal bailleur de fonds multilatéral en matière de scolarisation des filles. A ses yeux il est vrai, les femmes ont révélé, au cours des difficiles années de l'ajustement structurel dans les pays du Sud, qu'elles étaient des acteurs économiques d'un dynamisme insoupçonné et les agents majeurs de la lutte contre la pauvreté dont la Banque a fait - officiellement du moins - sa priorité.

3. Voir à ce sujet C. Miller & S. Razavi, *Gender analysis, alternative paradigms. Gender in development alternative series*, Pnud, New York, avril 1998.

Ajoutés au fait que toute politique d'amélioration du sort des femmes a des retombées quasi-immédiates sur leur fécondité, donc sur une croissance démographique de nombreux pays du Sud (en ASS et au Moyen Orient surtout, qui commencent à peine leur transition démographique) qui ne laisse pas d'inquiéter les puissances du Nord, ces constats ont converti la Banque Mondiale à un "féminisme" qu'on pourrait qualifier de fonctionnel.

Les principaux arguments qu'elle avance pour justifier sa conversion - depuis 1987 - aux analyses fondées sur le genre sont en effet d'ordre économique ou stratégique: ce n'est pas tant parce que la condition féminine est scandaleuse au regard du droit qu'il convient de la faire évoluer, mais parce qu'elle devient un obstacle à la reproduction, dans les pays du Sud, des modèles économiques dominants. La captation par la sphère marchande du dynamisme dont les femmes font preuve en toutes circonstances, y compris les plus difficiles, serait ainsi, aux yeux de la Banque, un pas significatif vers la généralisation tant souhaitée des logiques de marché.

La question du droit est donc secondaire pour une institution qui voit d'abord dans les femmes des acteurs économiques d'un type nouveau et des garantes possibles d'une stabilité sociale s'avérant de plus en plus difficile à assurer dans la conjoncture mondiale actuelle. Les femmes y sont donc instrumentalisées au sens où leur promotion n'est pas une fin en soi mais l'instrument de ses politiques de croissance et d'endiguement de la pauvreté⁴.

. LA CONTAGION DE L'ÉCONOMIE

L'influence de la Banque mondiale étant ce qu'elle est, ce type d'analyse a connu un grand succès ces dernières années et



a été repris par un grand nombre d'agences de développement bilatérales. La question de la domination sexuelle et des rapports de genre ne pouvant plus être occultée par aucune organisation, toutes celles qui évoluent dans la sphère libérale ont repris l'argumentaire de la Banque pour expliquer leur intérêt aussi soutenu que soudain pour le sort des femmes.

C'est ainsi que l'OCDE insiste sur "les arguments économiques en faveur de l'intégration de l'égalité homme-femme dans les secteurs public et privé", et sur "les raisons pour lesquelles l'intégration de l'égalité homme-femme contribue à renforcer la performance des économies, la compétitivité et la croissance".

Les agences des Nations unies ne sont pas insensibles, elles non plus, à cet argumentaire grâce auquel elles espèrent renforcer leur crédibilité.

N'ayant pas grand chose à perdre de l'affaiblissement des rigidités socio-culturelles qui brident leur émancipation, les Africaines seraient en quelque sorte les agents idéaux de la propagation d'une espèce de capitalisme populaire à l'état pur dans leurs pays.

. LES AUTRES BAILLEURS DE FONDS

D'autres acteurs institutionnels ont introduit la problématique de genre dans leurs interventions. C'est le cas de la Commission européenne.

La prise en compte de la problématique genre a été introduite dans le cadre du 8ème FED (fonds européen de développement pour les pays d'ASS, des Caraïbes et du Pacifique), alors qu'elle ne l'était pas dans le 7ème.

Deux programmes sectoriels ont été initiés, alors que jusqu'à la fin des années 1990, l'aide communautaire avait laissé la question du genre aux autres institutions internationales.

Dans le cadre du second programme sectoriel "Appui à la consolidation du processus démocratique, à l'Etat de droit et la bonne gouvernance", deux volets sont consacrés à la problématique du genre: "sensibilisation à la citoyenneté des femmes et à leur participation au pouvoir, appui au partage d'expériences entre des réseaux d'association sous régionales dans le domaine".

Cette problématique a également été introduite dans les financements dans le cadre du partenariat euro-méditerranéen.



Là encore l'intention est louable mais, sous la qualification de politique de genre, on peut remarquer que les femmes restent cantonnées à des activités qui sont le prolongement de la sphère domestique.

En outre, le vocabulaire de la Commission n'est pas exempt de condescendance: "faire comprendre plus facilement aux femmes". Les donateurs bilatéraux ont fait place au genre dans leurs stratégies de développement. Mais on peut se demander quel est l'impact des discours plus ou moins "féministes" des acteurs institutionnels quand on constate que les principales études prospectives des dernières années sur l'ASS négligent totalement ou presque la question du genre dans leurs analyses et/ou leurs scénarios. En voici 2 exemples: dans l'étude prospective intitulée Prospective Africaine rédigée par l'économiste français Philippe Hugon et présentée au colloque Cered-Forum/Cernea du 25 mai 2000, il n'est fait aucune mention des femmes dans l'analyse des change-

ments pouvant déterminer plusieurs scénarii prospectifs. Une seule variable ayant à voir avec les femmes est mentionnée: c'est la fécondité, sans que celle-ci soit reliée au statut des femmes.

Plus consternant encore: la partie démographique de l'étude ne contient pas une phrase sur les femmes ni sur le genre. Dans l'ouvrage Afrique 2025, quels futurs possibles pour l'ASS, rédigé par une équipe de chercheurs originaires de différents pays africains, la dimension genrée du développement est également absente. Pire, l'androcentrisme de l'étude fait que les paragraphes consacrés à la question paysanne en ASS ne mentionnent même pas le fait que les femmes sont les principales productrices du continent.

On pourrait multiplier ce type d'exemples, il est vrai plus fréquents parmi les chercheurs de formation française, la France étant le pays où les études sur le genre sont les moins avancées du monde développé.

Au terme de ce survol, on peut conclure que les femmes du Sud ne sont plus, au moins formellement, les "oubliées du développement".

La précarité de leur situation n'y est souvent que le reflet de la crise sociale dans laquelle se débattent de nombreux pays.

Pour autant, la position d'infériorité dans laquelle elles restent maintenues leur interdit d'accéder à des conditions de vie moins éprouvantes et nuit à l'efficacité des processus de développement eux-mêmes.

Les profondes mutations qu'ont connu ces dernières décennies les discours sur les femmes et les actions qui en découlent ont levé des obstacles et ouvert des perspectives.

Mais il y a encore fort à faire pour que les progrès, quand il y en a, bénéficient autant aux femmes qu'aux hommes ■

ACTIVITE FEMININE EN ALGERIE

RÉALITÉS ET PERSPECTIVES

Communication présentée par: Hassen SOUABER

Directeur des statistiques de la population et de l'emploi : Office National des Statistiques



INTRODUCTION

L'Algérie a connu de profondes mutations économiques et sociales à partir des années 80. Au plan économique, de grandes réformes ont été entreprises pour la mise en œuvre des mécanismes d'une économie de marché. Au plan démographique et sociale, la croissance démographique qui était l'une des plus élevée au monde durant la période 1962 à 1985, et qui est demeurée supérieure à 3 % durant toute cette période, a été caractérisée par une baisse continue et sensible à partir de 1986. A l'heure actuelle le taux d'accroissement démographique avoisine les 1,6%.

La famille et les relations hommes/femmes se sont trouvées grandement bouleversées.

L'amélioration du niveau d'éducation de la population, notamment chez les femmes, le recul sans précédent de l'âge moyen au mariage et le recours massif à la planification familiale, induisant des familles de taille de plus en plus réduite sont toujours à l'œuvre pour réduire les écarts entre les sexes, jusqu'alors observés.

. Le taux de prévalence contraceptive concerne actuellement plus de 60% des couples (57% en 2002) ;

. l'âge moyen au mariage est passé de 23,8 ans pour les hommes et 18,3 ans pour les femmes en 1966 à 31,9 ans pour les hommes et 29,1 ans pour les femmes en 2002 ;

. les efforts de scolarisation consentis par l'Etat pour améliorer le niveau d'instruction de la population a permis à la fille de poursuivre des études supé-

rieurs, de s'insérer plus facilement au marché du travail et de retarder ainsi son entrée au marché matrimonial. En effet, le taux de scolarisation est passé de 47,2% en 1966, (36,9% pour les femmes) à 93,6% en 2002, (92,1% pour les femmes) et le taux d'analphabétisme de 74,6% en 1966, (85,4% pour les femmes) à 26,5% en 2002, (35,0% pour les femmes) ;

. enfin l'introduction du genre dans les politiques et programmes de développement et la lutte contre les stéréotypes discriminatoire à l'égard des

tion, d'enseignement supérieur et de santé, la participation de la femme à l'activité économique demeure très en deçà de ce qu'elle aurait pu être.

L'évolution de la part de la population féminine dans la population active demeure très lente.

De 4,3% lors du premier recensement général de la population et de l'habitat de l'Algérie indépendante réalisé en 1966, la part des femmes dans le total des actifs n'est que de 17,5% en 2004.

	1966	1977	1987	1998	2004
Part des femmes sur le total des actifs	4,3	9,9	9,2	17,1	17,5
Taux d'activité des femmes	1,8	2,6	5,4	14,9	14,9

femmes viennent également renforcer les conditions déjà réunies

Toutes les conditions sont donc réunies pour l'insertion de la femme dans le marché de travail et pour sa participation effective à l'activité économique et sociale du pays.

Tout autant que les hommes, les femmes disposent en effet actuellement, de toutes les capacités requises pour l'exercice d'une activité marchande. Elles jouissent également d'un bien être physique meilleur, compte tenu de l'amélioration de l'état et des conditions de santé de la population. Entre 1970 et 2004, l'espérance de vie à la naissance est passée de 53,4 ans à 73,9 ans pour les hommes et de 53,7 ans à 75,8 ans pour les femmes.

En dépit des immenses efforts consentis depuis l'indépendance pour l'amélioration des conditions sociales d'existence de la population et notamment en matière d'éducation, de forma-

En 2004, les femmes ne représentent que 17,5% de l'ensemble de la population active, 17,4% du total des occupés et 18,1% des demandeurs d'emploi. Le taux d'activité est 14,9% pour les femmes alors qu'il est de 69,1% pour les hommes. Autrement dit, seulement près de 15 % des femmes en âge de travailler, sont réellement actives.

L'objet de notre communication est de tenter de cerner les raisons qui entravent une plus importante participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays.

Pour se faire nous avons identifié deux catégories de population. Les femmes actives et les femmes inactives.

Pour les femmes actives qui feront l'objet de la première partie de notre étude, il s'agira d'une part de saisir leurs principales caractéristiques démographiques et sociales et d'autre part de relever ce qui les distingue des inactives.

La seconde partie sera consacrée aux femmes inactives. La question est de savoir quelle est la composante de cette catégorie de population ? qui sont ces femmes? quelles sont leurs principales caractéristiques et pourquoi sont-elles inactives? ont-elles exercé une activité marchande dans le passé? pourquoi ont-elles cessé d'être actives?

La réponse à ces différentes interrogations nous permettra de proposer, dans la troisième et dernière partie de notre étude, quelques pistes susceptibles de permettre d'accroître la participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays. Les données que nous allons utiliser sont issues essentiellement de l'enquête emploi auprès des ménages réalisée en 2004 par l'Office Algérien des Statistiques. D'autres sources d'informations seront également utilisées pour les besoins de l'étude.

I. La population féminine active La population active, telle que définie par le Bureau International du Travail (B.I.T) se compose :

- des occupées, ou personnes en âge de travailler (15 ans et plus) et exerçant une activité en contre partie d'une rémunération en argent ou en nature (activité marchande).

- des chômeurs ou personnes en âge d'activité (16 à 59 ans), sans travail et recherchant effectivement un emploi.

Partant de cette définition, les femmes actives ont été estimées à 1.660.000 femmes en septembre 2004. Elles représentent 17,5 % de l'ensemble de la population active, évaluée à 9.470.000.

1.1 Principales caractéristiques La population féminine active est composée dans sa grande majorité par les habitantes du milieu urbain.

Plus des deux tiers (68,9%) de l'ensemble de la population féminine active résident en milieu urbain. Elle se caractérise par sa jeunesse, particulièrement en zone rurale où les plus importantes proportions d'actives sont observés pour les femmes âgées de 20 à 39 ans. Pour ces dernières on enregistre une diminution de la proportion des actives à partir de 40 ans et une chute sensible à partir de 50 ans.

En ce qui concerne les femmes du milieu urbain, les proportions d'actives sont pratiquement équivalentes pour les différents groupes d'âge jusqu'à l'âge de 49 ans. Au même titre que les rurales, la proportion des actives diminue sensiblement à partir de 50 ans.

L'âge moyen des femmes actives est de 33 ans ; 34 ans pour les femmes du milieu urbain et 33 ans pour celles de la zone rurale.

La situation matrimoniale est aussi un paramètre qui influe sur l'activité marchande des femmes dans la mesure où les plus fortes proportions d'actives sont enregistrées par les femmes divorcées ou séparées. Plus du tiers (35,2%) des femmes divorcées ou séparées, en âge de travailler, sont actives alors que les parts des actives sont de 17,0% pour les célibataires et de 12,8% pour les mariées.

Si pour les célibataires, on peut penser qu'il s'agit de jeunes femmes qui ne se présente pas très jeunes sur le marché de travail, on ne peut que s'interroger sur la faiblesse de la proportion des actives pour les femmes mariées. Le mariage constitue-t-il une entrave pour l'activité professionnelle des femmes?

L'instruction est un autre facteur qui favorise la présence de la femme sur le marché de travail.

Au regard des données, on peut constater que l'instruction est sans conteste le facteur le plus influant sur l'activité féminine. Plus leur niveau d'instruction augmente plus les femmes sont actives. En effet, plus du tiers (39,4%) des femmes universitaires non étudiantes au moment de l'enquête sont actives ; 42,5% pour les femmes urbaines et 28,5% des rurales. Sur l'ensemble des femmes sans instruction, 8,5% seulement sont des femmes actives ; 7,9% pour les urbaines et 8,9 % pour les rurales.

1.2 La population féminine occupée

La population féminine occupée ou celle exerçant une activité marchande représentent 81,9% de l'ensemble des femmes actives, en 2004. Elle est estimée à 1359 000 personnes ; soit 8,6% de l'ensemble de la population totale féminine et 12,2% du total des femmes en âge de travailler.

1.2.1 Principales caractéristiques

En tant que composante de la population active dont elle représente plus des deux tiers, la population féminine occupée est le reflet de la population active féminine.

En effet, au même titre que la population active, la population féminine occupée est plus présente en milieu urbain ou elle représente 69,2% de l'ensemble de la population féminine occupée. Les plus fortes proportions de femmes occupées parmi la population féminine en âge de travailler sont enregistrées par les femmes de niveau supérieur (28,6%) alors que les plus faibles sont observées chez les analphabètes (8,3%) et les femmes de faibles niveau d'instruction. Pour mieux apprécier le phénomène de l'occupation chez les femmes, nous avons procédé à une régression logis-

tique en prenant comme variable à expliquer les femmes occupées et les femmes en âge de travailler et non occupées et comme variables explicatives, le milieu de résidence, le niveau d'instruction, la formation professionnelle, l'état matrimoniale et l'âge.

Cette méthode permet de mesurer l'effet de chaque variable sur l'occupation des femmes toutes choses égales par ailleurs.

Les variables choisies expliquent 73,7% du phénomène de l'occupation et sont toutes significatives.

Le niveau d'instruction est la variable la plus influente pour l'occupation chez la femme. La femme de niveau supérieur a 10,7 fois plus de chance d'être occupée que les femmes sans instruction, toutes choses égales par ailleurs.

La situation matrimoniale arrive en seconde position en termes d'influence sur l'occupation des femmes.

1.2.2 Activité professionnelle des femmes occupées: principales caractéristiques

L'intérêt de l'étude des informations inhérentes à la population occupée réside au niveau de l'analyse des aspects relatifs à l'activité professionnelle des femmes et a pour objet de nous éclairer sur ce qui la distingue de la population totale occupée. Les éventuelles particularités de la population féminine occupée pourraient peut être nous aider à mieux comprendre les comportements d'activités des femmes Algériennes et par conséquent de mieux les projeter dans le futur pour une plus importante participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays.

. Lieu de travail

La part des femmes qui exercent des activités marchandes à domicile est très importante

RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE

	SIG	EXP(B)
1.Niveau d'instruction		
Ref : Sans instruction	0,000	
Primaire/Alphabétisé	0,000	1,032
Moyen	0,000	1,325
Secondaire	0,000	2,777
Supérieur	0,000	10,755
2.Etat matrimonial		
Ref : Marié	0,000	
Célibataire	0,000	1,641
Séparée	0,000	3,935
Veuve	0,000	5,743
3. Formation professionnelle		
Ref : Pas de formation professionnelle	0,000	
Formation professionnelle : cycle achevé	0,000	2,326
Formation professionnelle : cycle non achevé	0,000	2,145
4. Age		
Ref : 50 ans et plus	0,000	
Moins de 20	0,222	1,112
20 à 29 ans	0,000	2,111
30 à 39	0,000	2,893
40 à49	0,000	2,420
5. Milieu de résidence		
Ref : Rurale		
Urbain	0,000	1,315
Constant	0,000	0,693

- a. Variable(s) entered on step 1: Niveau d'instruction
- b. Variable(s) entered on step 2: Etat matrimonial
- c. Variable(s) entered on step 3: Formation professionnelle
- d. Variable(s) entered on step 4: Age
- e. Variable(s) entered on step 5: Milieu de résidence.

contrairement aux hommes. Plus du tiers (33,9%) de l'ensemble des femmes occupées travaillent à domicile ; 33,8% pour les femmes du milieu urbain et 34,0% pour celles de la zone rurale. En zone rurale, la répartition des femmes selon le lieu où l'activité est exercée nous indique que le travail à domicile arrive en première position, suivi des exploitations agricoles contrairement aux femmes occupées urbaines pour lesquelles le travail à domicile arrive en seconde position loin derrière les établissements ou locaux dans lesquels exer-

cent plus de 6 femmes sur 10 (62,5%).

Il y a lieu de noter également l'importance de la part des femmes qui exercent dans les exploitations agricoles en zone rurale. Dans ce milieu de résidence, pas moins de 31,6% du total des femmes occupées exercent leur activité marchande.

Ces deux dernières constatations peuvent être de sérieuses pistes pour améliorer la participation de la femme à l'activité économique. Ne peut-on pas imaginer, dans un premier temps, des activités

marchandes qui seraient exercées à domicile pour faciliter l'insertion de la femme à la vie professionnelle? Ces activités auront le double avantage de permettre à la femme d'être active et d'améliorer son statut tout en participant au bien être de sa famille.

Le retour au travail de la terre à travers le développement de l'agriculture, ce à quoi s'attelle le gouvernement pourrait être un autre moyen pour les femmes du rural qui ont toujours été à coté de l'homme pour les activités agricoles et celles de l'élevage.

. La situation dans la profession

Globalement, les plus fortes proportions sont enregistrées par les femmes occupées qui exercent en tant que salariées permanentes (36,3%) ou en tant qu'indépendantes (35,2%).

Les femmes salariées permanentes sont beaucoup plus présentes dans l'urbain où elles représentent 46% du total des occupées de ce milieu de résidence.

Les plus fortes proportions d'occupées sont observées chez les d'indépendantes et les aides familiaux pour la zone rurale d'où la nécessité de traiter le problème de l'activité féminine différemment. Les solutions susceptibles d'accroître la participation de la femme à l'activité économique du pays doivent tenir des particularités liées au milieu de résidence.

Compte tenu de l'importance des activités exercées à titre d'indépendant, on ne peut qu'encourager les dispositifs mis en place par l'Etat Algérien pour soutenir l'emploi des jeunes et des moins jeunes et particulièrement ceux relatifs à la création de petites entreprises. Les responsables de ces dispositifs pourraient entreprendre des actions pour une grande adhé-

sion des femmes qui doivent être encouragées et surtout être incitées à créer leur propre entreprise.

Il y a lieu de souligner également que 31,8% des femmes rurales occupées en tant qu'indépendantes, exercent leur activité dans des exploitations agricoles et 58,4% à domicile.

Cette dernière constatation conforte notre hypothèse relative au développement des activités à domicile et du secteur de l'agriculture. A ce titre, il faut souligner que le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité a entrepris avec la collaboration les organismes des Nations Unies, des actions qui ont consisté à doter les femmes rurales de matériel de couture pour leur permettre d'exercer des activités marchandes dans le but de permettre une plus grande participation de la femme à l'activité économique et de réduire la pauvreté.

. Secteur d'activité

Globalement l'administration est le secteur qui emploie le plus grand nombre de femmes, particulièrement au sein de la santé et de l'enseignement. Plus du tiers (36%) des femmes occupées exercent au sein du secteur de l'administration. L'industrie emploie un peu plus du quart (27,3%) et l'agriculture un peu plus du cinquième (22,3%) du total des femmes occupées. En 2004, sur l'ensemble des occupés dans l'administration 23,8% sont des femmes. Ces femmes sont surtout présentes au sein de l'enseignement où elles représentaient en 2004 :

- 35,6% du total des enseignants du primaire
- 34,5 % du total des enseignants du moyen
- 32,3 % du total des enseignants du secondaire
- 25,4 % du total des enseignants du supérieur

Elles sont également présentes au sein du secteur de la santé. Si on prend les effectifs des secteurs sanitaires, des centre hospitalo-universitaire (CHU) et les établissements hospitaliers spécialisés, on peut constater que les femmes représentaient en 2004 :

- 56,4 % du personnel médical
- 37,4 % du corps administratifs
- 45,9 % du personnel paramédical

L'indisponibilité de l'information pour les autres structures sanitaires du secteur privé ne nous permet pas d'avoir la part des femmes sur l'ensemble du secteur de la santé.

Les données de l'enquête Algérienne sur la santé de la famille réalisée en 2002, estiment cette part à 41,3 %.

Si la femme est présente au sein des secteurs de l'administration, de l'industrie et de l'agriculture, force est de constater qu'elle est malheureusement totalement absente dans le BTP et dans le secteur d'activité commerce et services marchands.

Cela nous amène à préconiser le renforcement des effectifs des femmes des secteurs attractifs pour la femme et à promouvoir le travail des femmes pour les secteurs qui ne les attirent pas, par des mesures incitatives.

1.3 La population féminine en chômage

Les femmes en chômage constituent la deuxième composante de la population féminine active. En 2004, le taux de chômage des femmes a été estimé à 18,1% ; 17,8% en milieu urbain et 18,9% en zone rurale.

Les femmes ne représentent que 18,0% de l'ensemble de la population en chômage ; 20,5 % en milieu urbain et 14,4% en zone rurale.

Le chômage touche particulièrement les jeunes femmes. 80,0% des chômeuses ont moins de 30

ans ; 77,7% en milieu urbain et 85,0% en zone rurale. Le taux de chômage est de 32,8% pour les femmes de moins de 20 ans, 10,4% celles qui appartiennent au groupe d'âge 30 à 39ans et 2,4% pour la tranche d'âge 40 à 59 ans. toute la difficulté réside dans l'insertion des jeunes dans le monde du travail.

Etant jeunes, les femmes célibataires soient les plus touchées par le problème du chômage.

II. La population féminine inactive

Consacrée aux femmes inactives qui représentaient 88,9% de l'ensemble de la population féminine âgée de 15 ans et plus en 2004, la seconde partie de notre communication tentera d'élucider les causes de cette situation à travers l'étude de la composante de cette population et de ses principales caractéristiques.

Tout d'abord, il faut rappeler que la population féminine en âge de travailler (15 ans et plus) est composée des situations individuelles suivantes:

- des occupées
- des chômeuses
- des écolières, stagiaires ou étudiantes
- des retraitées ou pensionnées
- des femmes au foyer
- des autres inactives ou femmes âgées de plus de 60 ans qu'on ne peut pas classer dans les précédentes situations individuelles.

Si on exclus les étudiantes, les retraitées et pensionnées et les autres inactives, on obtient la population féminine potentiellement active. En 2004, cette population était estimée à 8.353.000 femmes. Durant la même période, la population féminine active a été estimée à 1 660 000 femmes soit 19,9% de l'ensemble de la population féminine potentiellement active. Ainsi 2 femmes potentiellement actives sur 10 sont réellement

actives alors que la situation est tout autre pour les hommes dans la mesure où sur 10 hommes potentiellement actifs, 9 le sont réellement.

La très importante proportion des inactives parmi les femmes potentiellement actives mérite bien qu'on s'y attarde pour tenter d'expliquer les vraies raisons qui font que la grande majorité des femmes en âge de travailler ne se présente pas sur le marché de travail.

QUI SONT CES FEMMES ? QUELLES SONT LEURS PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES ET POURQUOI SONT-ELLES INACTIVES ?

PROPORTION DES INACTIVES PARMIS LES FEMMES POTENTIELLEMENT ACTIVES SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION ET LE MILIEU DE RÉSIDENCE

	SANS INSTRUCTION	ALPHABÉTISÉ/PRIMAIRE	MOYEN	SECONDAIRE	SUPÉRIEUR
Urbain	87,2	85,5	79,6	66,9	24,6
Rural	88,6	89,8	88,4	73,2	21,3
Total	88,1	87,6	82,6	68,4	24,1

SOURCE : ENQUÊTE EMPLOI 2004

2.2 Caractéristiques des femmes inactives

Le nombre d'inactives a été estimé à 6 692 000 femmes en septembre 2004 ; soit 80,1% du total de la population potentiellement active.

Selon le milieu de résidence, on peut relever que les plus fortes proportions de femmes inactives sont observées au niveau de la zone rurale.

Les actives représentent respectivement 1/4 (25,0%) et un peu plus de 1/8 (13,7%) des femmes potentiellement actives du milieu urbain et de la zone rurale.

Les données relatives à l'instruction des femmes inactives indiquent que le niveau d'instruction est étroitement lié à l'activité des femmes.

Plus il est élevé et plus les femmes sont actives et ce quelque soit le milieu de résidence.

En effet, la proportion des inactives parmi la population féminine potentiellement actives est de 88,1% pour les femmes sans instruction alors qu'elle n'est que de 24,1% parmi les femmes de niveau supérieur.

Autrement sur 10 femmes potentiellement actives sans instruction, presque 9 sont inactives alors que la part des inactives parmi la population féminine potentiellement actives est de 2 sur 10 pour les femmes de niveau supérieur. L'instruction est donc un des éléments fondamentaux pour l'insertion de la femme sur le marché de travail et sa participation à l'activité économique du pays.

On peut penser également que l'état matrimonial est un facteur qui peut influencer sur l'activité des femmes dans la mesure où les femmes non célibataires ont plus d'obligations familiales et de contraintes que les célibataires, surtout lorsqu'elles ont des enfants en bas âge.

Les données de septembre 2004 confortent cette hypothèse en ce sens que la proportion des inactives est plus importante pour les femmes mariées en comparaison avec les autres situations matrimoniales et ce quelque soit le milieu de résidence.

Les plus faibles proportions d'inactives sont enregistrées parmi les divorcées/séparées et les veuves qui sont vraisemblablement contraintes de chercher du travail ou d'exercer une activité marchande pour prendre en charge les besoins de leur progéniture.

PROPORTION DES INACTIVES PARMIS LES FEMMES POTENTIELLEMENT ACTIVES
SELON L'ÉTAT MATRIMONIAL ET LE MILIEU DE RÉSIDENCE

	MARIÉE	CÉLIBATAIRE	DIVORCÉE/SÉPARÉE	VEUVE
Urbain	83,0	65,2	52,5	47,9
Rural	89,2	84,4	70,3	63,4
Total	85,6	75,0	57,5	54,4

Si on prend en considération la proportion des inactives selon l'état matrimonial et le niveau d'instruction, on peut constater que le niveau d'instruction est le facteur le plus influent sur l'activité féminine.

De 90,0%, parmi les femmes mariées sans instruction, la proportion des inactives passe à 34,5% pour les mariées de niveau supérieur.

On peut observer également que la proportion des inactives diminue avec l'accroissement du niveau d'instruction et ce quelque soit la situation matrimoniale des femmes.

Sur l'ensemble de ces femmes inactives, 93,2% n'ont jamais exercé une activité marchande dans le passé ; 90,3% en milieu urbain et 96,3% en zone rurale.

Même si elles ne représentent que 6,8% de l'ensemble des inactives, les femmes qui ont exercé une activité marchande dans le passé méritent qu'on s'attarde sur leur situation pour connaître leurs caractéristiques et surtout les raisons qui les ont poussées à quitter le travail.

2.2.1 Les femmes inactives ayant déjà travaillé

Les femmes inactives qui ont exercé une activité marchande dans le passé ont débuté à travailler très jeune. 44,7% d'entre elles ont commencé à exercer une activité marchande avant d'atteindre 20 ans et 79,9% à l'avoir fait avant d'atteindre l'âge de 24 ans. Elles étaient toujours jeunes en quittant le travail. L'âge moyen des femmes en début et en fin d'activité a été estimé respectivement à 21 ans et à 27 ans.

Il n'y a rien d'anormal à commencer à travailler assez ou très jeunes. Ce qui est par contre anormal c'est de cesser d'exercer toute activité marchande en étant en pleine possession de ses capacités physiques et mentales ou au moment où on commence à acquérir l'expérience et la compétence pour être réellement opérationnel. Ceci nous amène à penser que les femmes inactives ayant déjà travaillé ont commencé à travailler très jeunes pour quitter une fois mariées. A ce titre, les données de septembre 2004 indiquent que sur l'ensemble des célibataires en début d'activité, 63,7% étaient mariées en fin d'activité ; 63,0% en milieu urbain et 63,7% en zone rurale. A l'inverse les mariées représentaient 13,0% du total des femmes inactives ayant travaillé dans le passé et 53,9% en fin d'activité.

Le fait d'avoir des enfants en bas âge ne semble pas empêcher les femmes non célibataires d'exercer une activité marchande. 80,2% des femmes inactives non célibataires ayant travaillé avaient des enfants en début d'activité.

La nature de l'activité exercée et surtout le lieu de travail font que le nombre d'enfants ne constitue pas une entrave à l'exercice d'une activité par les femmes. Les femmes inactives ayant travaillé dans le passé et particulièrement les rurales ont le plus souvent exercé leur activité à domicile ce qui ne les empêche pas de s'occuper de leurs enfants.

45,9% des femmes inactives ayant exercé une activité marchande dans le passé ont travaillé à domicile ; 39,1% des urbaines et 65,1% des rurales.

. Raisons de cessation de travail Le refus de l'époux ou des parents et l'éducation des enfants sont les principales raisons déclarées par les femmes inactives qui ont travaillé dans le passé. 45,1% des femmes inactives ayant déjà travaillé les ont évoquées. Les licenciements ou cessation d'activité de l'établissement ne concerne que 12,5% du total des femmes inactives ayant exercé dans le passé. Parmi ces dernières, 52,1% sont prêtes à reprendre le travail si une opportunité se présente à elles et 47,9 préfèrent la situation de femme au foyer.

2.2.2 Les femmes inactives n'ayant jamais travaillé

Les femmes inactives n'ayant jamais travaillé représentent la grande majorité (93,2%) du total des femmes inactives. Les raisons pour lesquelles ces femmes sont inactives sont dans la majorité des cas d'ordre familial. Le refus de l'époux ou des parents concernent 42,6% d'entre elles et les charges familiales 17,8%. Pour 18 % des femmes inactives, l'activité est conditionnée par la formation ou le diplôme.

Les données révèlent par ailleurs que beaucoup d'inactives préfèrent le rester même si des opportunités se présentent à elles. Les deux tiers (66,7%) des femmes inactives sont dans ce dernier cas de figure et ne sont prêtes à exercer une activité marchande ; 48,80% en milieu urbain et 61,9% en zone rurale.

Il faut signaler cependant que la grande majorité des femmes inactives (87,7%) sont prêtes à travailler si l'activité marchande

est exercée à domicile; 85,3% des femmes inactives de l'urbain et 90,1% de celles du rural. Pour étudier le phénomène de l'inactivité chez les femmes, nous avons utilisé la technique de la logistique en prenant comme variable à expliquer les femmes actives ou non actives comme variables explicatives, le lieu de résidence, le niveau d'instruction, la formation professionnelle, l'état matrimonial et l'âge. Cette méthode permet de mesurer l'effet de chaque variable toutes choses égales par ailleurs.

Les variables choisies expliquent 77,9% du phénomène de l'inactivité et sont toutes significatives.

Nous pouvons constater que le niveau d'instruction est de loin la variable la plus influente pour l'activité féminine dans la mesure où les femmes inactives sont 24,2 fois plus importantes chez les sans instruction que chez les femmes de niveau supérieur.

Même si elle n'est pas aussi importante que le niveau d'instruction, la situation matrimoniale est également une variable dont l'influence sur l'activité féminine est très significative.

Les autres variables qui expliquent l'activité féminine sont la formation professionnelle et l'âge. En effet, le risque d'être inactive est 3,5 pour une femme qui n'a pas suivi un cycle de formation professionnelle par rapport à celle qui en a suivi.

CONCLUSION

Il n'est pas aisé d'étudier toutes les facettes de la population féminine inactive et de déterminer les facteurs qui influent sur la participation de la femme à l'activité économique et sociale du pays. La difficulté réside dans la multitude et la complexité des aspects liés au phénomène d'une part et dans l'indisponibilité de l'information

RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION LOGISTIQUE

	SIG	EXP(B)
1. NIVEAU D'INSTRUCTION		
Ref : Supérieur	0,000	
Sans instruction	0,000	24,23260010
Primaire/Alphabétisé	0,000	23,99532965
Moyen	0,000	18,06467622
Secondaire	0,000	10,10919435
2. ETAT MATRIMONIAL		
Ref : Veuve	0,000	
Marié	0,000	6,824801889
Célibataire	0,000	2,733272379
Séparée	0,050	1,313338455
3. FORMATION PROFESSIONNELLE		
Ref : Formation profes. : cycle achevé	0,000	
Formation profes. : cycle non achevé	0,024	1,424517157
Ref : Pas de formation professionnelle	0,000	3,531393594
4. AGE		
Ref : 50 ans et plus	0,000	
Moins de 20	0,000	2,555996923
20 à 29 ans	0,000	1,892978327
30 à 39	0,003	1,260359257
40 à 49	0,090	0,878192655
5. MILIEU DE RÉSIDENCE		
Ref : Urbain		
Rurale	0,000	1,267509052
Constant	0,021	0,857445024

- a. Variable(s) entered on step 1: Niveau d'instruction
- b. Variable(s) entered on step 2: Etat matrimonial
- c. Variable(s) entered on step 3: Formation professionnelle
- d. Variable(s) entered on step 4: Age
- e. Variable(s) entered on step 5: Milieu de résidence.

compte tenu du peu d'études consacrées à l'activité féminine, d'autre part.

Il faut souligner que le peu d'informations disponibles sur le phénomène ne permettent que l'analyse des indicateurs nationaux. Tous les aspects liés aux particularités régionales, qui tiennent compte de l'immensité du territoire Algérien et des disparités régionales, sont occultés. La portée des études consacrées à l'évaluation de l'activité féminine est, de ce fait, sérieusement limitée.

La réponse à toutes les interrogations relatives à la faible parti-

cipation de la femme à l'activité économique marchande passe nécessairement par une multiplication des études quantitatives et surtout qualitatives, susceptibles d'évaluer le phénomène, de le cerner et de préconiser une démarche susceptible d'accroître cette participation.

A travers notre communication, nous n'avons donc pas la prétention d'avoir apporté toute la lumière sur tous les aspects relatifs à l'activité féminine

Nous avons cependant, tenté par le biais de cette modeste communication d'apporter quelques éclairages et quelques

éléments de réponse qui peuvent nous aider à mieux comprendre les raisons pour lesquelles la participation de la femme à l'activité économique du pays demeure très faible et ce, malgré les efforts engagés par les pouvoirs publics pour l'intégration de la femme dans le monde du travail

A travers l'analyse des statistiques sur l'activité féminine, nous pouvons tirer beaucoup de conclusions.

Tout d'abord, il y a lieu de noter que la participation de la femme au monde du travail pourrait s'accroître considérablement par l'amélioration de son niveau d'instruction. A ce titre, nous pensons que les énormes efforts fournis par les pouvoirs publics dans le domaine de l'éducation sont très palpables. Aujourd'hui, les filles sont aussi nombreuses que les garçons au niveau des cycles primaire, moyen et secondaire et plus nombreuses au niveau des établissements de l'enseignement supérieur.

Dans le même ordre d'idée, la formation professionnelle pour celles qui n'ont pas eu la chance de poursuivre des études supérieures est un des aspects fondamentaux pour une plus grande intégration de la femme dans le marché du travail.

Les données statistiques ont montré également que le mariage, avec tout ce qu'il comporte comme charge supplémentaire pour la femme, constitue une entrave au travail de la femme. Cette contrainte pourrait être levée par la multiplication des infrastructures pour les enfants (crèches, garderie d'enfants, école maternelle etc...)

Une grande partie des femmes sont occupées dans l'administration publique et plus particulièrement dans l'enseignement et la santé pour les urbaines et dans l'agriculture pour les rurales.

L'amélioration de la participation de la femme à l'activité professionnelle ne doit pas se suffire de ces trois secteurs.

A ce titre, les femmes doivent investir les autres secteurs d'activité (BTP, transport et autres services marchands) et imposer leur présence

Nous avons constaté également qu'une grande partie des femmes occupées travaillent en tant qu'indépendantes à domicile et que la grande majorité des inactives voudraient travailler à seule condition d'exercer leur activité à domicile. Enfin nous pensons que la condition essentielle, en l'occurrence l'amélioration du niveau d'instruction des femmes pour une meilleure présence dans le monde du travail, est aujourd'hui en partie réunie.

Il reste cependant à lever les obstacles sociaux-culturels et à changer les mentalités pour une meilleure perception de la société du travail des femmes. Ce qui à notre sens, demande du temps et surtout de la communication pour sensibiliser la population sur l'intérêt et la nécessité d'intégrer la femme dans le monde du travail ■

BIBLIOGRAPHIE ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

- **Femme et marché du travail:** Conseil National économique et Social
- **Collections Statistiques Emploi n°123:** Office National des Statistiques MOKKADEM Ahmed (1992), **Activité féminine en Algérie**, ONS, Algérie.
- HAMMACHE H., KELKOUK M., RAMDANI M.A. (1992), **Situation de l'emploi 1990**, Collections statistiques, ONS, Algérie.
- **CENEAP, Genre et développement**, revue n°19 2001
- **Rétrospective statistique 1970-2002**, Office national des Statistiques (Algérie)
- **Les contours de la population active:** aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité. Christine Gonzalez - Dennichel et Emmanuel Nauze - Fichet Economie et Statistique n°362
- **Mesurer l'emploi et le chômage:** Nouvelle enquête, débats anciens
- **Economie et Statistique n°362**
- CNES, 2004: **femme et marché du travail avant projet 25ème session Alger**, décembre 2004
- HAMMOUDA N-E, 1984 **l'activité féminine un indicateur des mutations socio-économiques** in revue STATISTIQUES n°3 pp 29-35 ONS Alger 1984

Législation et participation économique des femmes du Maghreb

AVEC L'APPUI DU CME ET DE LA GTZ

MICHÈLE ZIRARI-DEVIF

Que la législation joue un rôle important pour assurer une réelle participation des femmes à la vie économique est une évidence que nul ne saurait nier. Le juriste aurait même tendance à penser, un peu rapidement certes, qu'une législation favorable est une condition nécessaire et suffisante. Lorsqu'il voit les discriminations disparaître peu à peu de la législation du travail, il a tendance à considérer qu'en ce qui le concerne, son rôle est terminé. Pourtant les choses sont moins simples. Le rapport sur la participation économique des femmes au Maghreb le montre clairement, s'il en était besoin. En effet, l'état des lieux en matière de législation montre que celle-ci, dans le domaine du droit du travail, a été débarrassée de ses dispositions discriminatoires. Et pourtant l'impact de cette législation égalitaire semble bien faible sur la réalité: la participation des femmes aux activités économiques reste faible, leurs salaires sont le plus souvent inférieurs, et parfois très largement, à ceux des hommes, elles n'occupent que très rarement des postes de réelle responsabilité, elles sont fréquemment cantonnées dans des activités dites "féminines", etc.

Comment expliquer ce décalage entre le droit et la réalité?

Qu'une législation favorable soit indispensable est certain. Encore faut-il définir ce qu'est une législation favorable. C'est en premier lieu une législation égalitaire et dans une première approche, on constate que la législation relative à l'accès au travail, aux conditions de travail, à la protection sociale l'est.

Mais une réflexion un peu plus poussée montre tout d'abord que, dans ce domaine, des dispositions discriminatoires ont subsisté jusqu'à une période récente.

Une législation favorable c'est ensuite une législation totalement dépourvue de discriminations, dans tous les domaines. Or, dans d'autres domaines qui semblent ne pas concerner la participation des femmes à la vie économique et sociale, la législation a été fortement discriminatoire et le reste quelque peu, c'est le cas dans le domaine familial. Etablir une frontière étanche entre le secteur social et le secteur familial d'une personne est impossible et absurde. L'un retentit fatalement sur l'autre et l'on peut affirmer sans risque d'erreur qu'une législation réellement égalitaire, c'est à dire égalitaire dans tous les domaines est une condition absolument nécessaire à une participation réelle des femmes à la vie économique et sociale. (1ère partie).

Reste à se poser une deuxième question: Dès lors qu'une législation est favorable, suffit-elle à assurer une réelle participation des femmes à la vie économique et sociale ? ou en d'autres termes une législation égalitaire est-elle une condition suffisante pour assurer la participation. Cela paraît douteux et sans aucun doute d'autres conditions doivent s'ajouter (2ème partie).

Une législation réellement égalitaire, condition nécessaire à la participation économique des femmes.

Il est évident qu'une législation reconnaissant des droits égaux aux individus des deux sexes est

une condition nécessaire à la participation économique des femmes. Il ne faut pas imaginer que les employeurs pratiqueront la non-discrimination si elle ne leur est pas imposée. Car, à leurs yeux, la discrimination leur est favorable dans bien des cas. Souvent pour des motifs d'ailleurs discutables, ils préfèrent embaucher des hommes, craignant qu'une femme ne soit moins impliquée dans sa vie professionnelle parce qu'accaparée par sa vie familiale. Ils disent redouter les congés de maternité ou les absences dues aux problèmes de garde d'enfants. Pour les travaux qu'ils préfèrent faire exécuter par des femmes, les salaires versés sont inférieurs, avec des justifications tout à fait contestables du genre le salaire d'une femme n'est qu'un salaire d'appoint.

1 - Il est de ce fait indispensable que la loi impose des conditions de travail égalitaires pour que les femmes aient une chance de ne pas être discriminées, que ce soit à l'embauche ou en ce qui concerne les conditions de travail et le salaire.

Une première approche semblerait montrer que les droits des femmes sont correctement protégés dans le domaine économique. En effet, dans les trois pays du Maghreb, Algérie, Tunisie et Maroc, on constate dès les indépendances, une relative égalité en ce qui concerne les droits de la sphère publique. Pour les droits politiques, l'égalité est totale. La constitution tunisienne du 1er juin 1959 affirme que " Tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi."

La constitution algérienne de 1963 dispose dans son article 12 que "Tous les citoyens des deux sexes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs" et dans l'article 13 que "Tout citoyen ayant 19 ans révolus possède le droit de vote." Quant à la constitution marocaine de 1962, son article 8 (identique dans les constitutions qui ont suivi) précise même expressément que "L'homme et la femme jouissent de droits politiques égaux", alors que les articles suivants garantissent les autres droits (libertés, accès aux emplois publics, travail et éducation) "à tous les citoyens", sans une affirmation aussi explicite de non-discrimination.

A côté des droits politiques, les autres droits de la sphère publique (éducation, travail, accès aux fonctions et emplois publics...) sont également reconnus aux femmes, apparemment sans discrimination.

Ces droits qu'ils sont également affirmés par les constitutions puisque les droits fondamentaux sont reconnus à tous (Tunisie: article 5 de la constitution de 59: Tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs ; Algérie article 20 de la constitution de 1963: Le droit syndical, le droit de grève et la participation des travailleurs à la gestion des entreprises sont reconnus et s'exercent dans le cadre de la loi, article 42 de la constitution de 1976: Tous les droits politiques, économiques, sociaux et culturels de la femme algérienne sont garantis par la Constitution ; Maroc, article 13 de la constitution de 1962, identique dans les constitutions suivantes: Tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail). Les trois pays ont ratifié le pacte sur les droits économiques, sociaux et culturels sans aucune réserve, ainsi que la plupart des conventions de l'OIT.

Mais si l'on examine de près la législation, jusqu'à une période relativement récente, les choses sont beaucoup moins claires.

Mais en premier lieu quelques dispositions discriminatoires demeurent parfois dans la législation. Ainsi en Tunisie comme au Maroc, s'il n'existe pas de discrimination pour l'accès à l'emploi dans le secteur privé, une restriction existe dans les statuts de la fonction publique. Ces statuts, posent des règles identiques de recrutement pour les hommes et les femmes et affirment qu'aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du statut "sous réserves de dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions" (Tunisie), "sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant de statuts particuliers" (Maroc).

Par contre, en Algérie le décret n° 85-59 du 23 mars 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et administrations ne fait aucune différence entre les travailleurs des deux sexes en ce qui concerne leur recrutement ou leur rémunération.

Cependant, il faut reconnaître que les règles relatives à l'accès et aux conditions de travail sont, depuis longtemps, largement égalitaires, sous réserve des dispositions particulières relatives au travail des femmes (travail de nuit, travail dans les mines, travaux dangereux et bien sûr congé de maternité) et que les quelques discriminations qui subsistaient ont été, petit à petit, supprimées.

2 - Le vrai problème est ailleurs: d'autres dispositions de la législation interne ont été un réel obstacle à la participation économique des femmes.

Ainsi en Tunisie comme au Maroc le code des obligations et contrats prévoyait que la femme mariée ne peut engager ses services qu'avec l'autorisation

de son mari (article 831 en Tunisie, 626 au Maroc). La législation du travail tunisienne affirmant le principe d'égalité des sexes dès 1966, on pouvait considérer que la disposition du code des obligations était tacitement abrogée par une loi contraire et plus récente. Au contraire, au Maroc, le code de commerce prévoyait la même autorisation maritale pour l'exercice du commerce et faute d'une législation du travail prohibant clairement la discrimination, il faudra attendre la promulgation de nouveaux textes (abrogation de l'article 626 du code des obligations et contrats en 1995, nouveau code de commerce en 1996, puis adoption d'un nouveau code du travail posant expressément le principe de non-discrimination en 2003) pour que l'accès des femmes au travail soit totalement libre.

Cet exemple de distorsion entre l'affirmation des droits économiques des femmes et certaines dispositions du droit interne faisant obstacle à l'exercice de ces droits n'est que l'illustration d'une distorsion plus profonde, celle qui existe entre les droits reconnus à la femme dans la sphère publique et ceux refusés à la femme dans la sphère familiale.

Si les constitutions affirment expressément le principe de l'égalité de tous en ce qui concerne les droits politiques et les autres droits de la sphère publique (éducation, travail, accès aux fonctions et emplois publics...) elles sont muettes en ce qui concerne les droits de la femme au sein de la famille, et la lecture des codes de statut personnel montre une inégalité plus ou moins grande selon les pays, entre ceux reconnus aux hommes et aux femmes.

On se trouve devant une situation plus ou moins identique dans les trois pays du Maghreb, Algérie, Tunisie et Maroc:

Les droits économiques des femmes sont affirmés avec peu de discriminations dès les indépendances et la tendance est, par la suite à la correction de ces discriminations et à la mise en place de dispositions totalement égalitaires dans ce domaine. Mais parallèlement, des codes de la famille sont élaborés, contenant des dispositions fortement discriminatoires à l'égard des femmes, en particulier au Maroc et en Algérie.

Suivant la sphère où se trouve la femme sa condition juridique est fondamentalement différente. Soumise dans la sphère familiale, à son père puis à son mari, elle est théoriquement indépendante dans sa vie professionnelle. On imagine difficilement une femme ministre ou députée ou plus simplement exerçant un poste de décision et de responsabilité, tenue d'obéir aux ordres de son mari, lorsqu'elle rentre chez elle. Certaines questions simples montrent bien l'absurdité de cette situation: le mari peut-il donner à sa femme des directives pour l'exécution de son travail ? La femme dirigeant une entreprise dans laquelle travaille son mari, doit-elle lui obéir dans le cadre de son activité professionnelle ? Ceci montre à quel point cette coexistence de statut manque de logique et fait de la femme un individu placé par le droit dans des contradictions qui lui rendent la vie difficile.

Ces contradictions sont fort bien exprimées par une magistrate algérienne "Je ne veux pas être une femme coupée en rondelles: la femme de la constitution, la femme au travail et la femme du code de la famille. Je veux être une femme à part entière".

Il est indéniable que l'on ne peut promouvoir des mesures égalitaires dans les domaines socio-économique, culturel et poli-

tique, en maintenant les femmes dans une infériorité juridique au niveau des relations familiales. Le statut d'infériorité des femmes dans la famille est projeté inéluctablement dans sa vie sociale et il est à l'origine de son traitement discriminatoire dans la société. Aussi l'exercice de leurs droits par les femmes dans le domaine socio-économique va-t-il se heurter à la spécificité de ce statut.

L'évolution récente de la législation dans le domaine du droit de la famille devrait favoriser l'exercice réel des droits économiques reconnus à la femme. Le devoir d'obéissance ne figure plus dans le code tunisien depuis 1993, dans le code algérien depuis 2004 et il ne figure plus dans le nouveau code de la famille promulgué au Maroc en 2004. Certes toutes les discriminations frappant les femmes dans le domaine de la famille n'ont pas disparu. L'inégalité reste intacte dans le domaine successoral. Dans la cellule familiale, bien qu'atténuée, elle reste présente. Ainsi la femme ne partage réellement l'autorité parentale puisque, du vivant du mari, c'est lui qui exerce la tutelle sur les enfants. Cependant, cette évolution devrait favoriser la participation des femmes à la vie économique.

Mais, en imaginant, avec quelque peu d'optimisme, une législation entièrement égalitaire dans tous les domaines, cela suffirait-il à assurer cette participation ?

Une législation égalitaire, condition suffisante à la participation économique des femmes ?

On pourrait avancer que, si la place des femmes dans la vie économique et sociale est ce qu'elle est, c'est parce que d'une part, la législation n'est pas encore pour l'instant totalement égalitaire, mais aussi parce

qu'elle n'est que très récemment débarrassée des plus importantes discriminations.

Mais ce serait sans doute faire preuve d'un optimisme excessif. Et on peut raisonnablement affirmer qu'une législation absolument égalitaire ne suffirait pas à assurer aux femmes une réelle participation.

1 - Une première condition doit être réalisée: la législation doit couvrir l'ensemble des secteurs de la vie économique.

Si, faute d'informations suffisantes, il ne m'est pas possible de juger sur ce point de ce qui existe en Algérie et en Tunisie, on constate au Maroc que la législation relative au travail ne concerne pas l'ensemble des travailleuses. Le code du travail définit son champ d'application dans ses articles 1 à 5. Celui-ci est vaste, mais le code exclut expressément de sa sphère d'application les employés de maison et les travailleurs du secteur artisanal traditionnel. Il prévoit aussi l'exclusion possible de certaines catégories professionnelles d'employeurs fixées par voie réglementaire, après avis des organisations professionnelles les plus représentatives. Cette exclusion vise le petit artisan "moderne" et peut s'appliquer dès lors que l'employeur est une personne physique n'employant pas plus de cinq personnes et ayant un revenu ne dépassant pas cinq fois la tranche exonérée de l'impôt général sur le revenu. Sont donc exclues du champ d'application du code des catégories très vulnérables de travailleuses, notamment toutes les femmes domestiques dans des familles, quel que soit leur âge. La législation du travail ne couvre pas non plus le secteur informel, petits marchands ambulants, petite production, menus services marchands.

Ce secteur est très hétérogène. Il occupe une quantité importante de travailleurs et travailleuses et cela conduit à l'exclusion d'une partie importante de la population, des garanties apportées par la législation et de la protection sociale.

Ainsi que le souligne R. Filali Meknassi "La précarité des conditions de travail et de rémunération de ces travailleurs ne facilite ni leur immatriculation à l'assurance sociale, ni leur accès aux droits conférés par une réglementation de travail dont l'application entraîne des charges sociales insoutenables par leurs employeurs et dont le contenu est défini sur le modèle d'un travailleur stable dont le lieu d'exécution du travail, sa durée et sa rémunération sont prédéterminés" .

2 - Une deuxième condition doit être réalisée: l'application réelle de la législation en vigueur.

L'ineffectivité de la loi est un phénomène souvent souligné et elle existe partout.

Mais elle pose un problème spécifique dans les pays anciennement colonisés qui, pour des raisons historiques ont adopté, au moins dans certains secteurs de leur Droit, les dispositions qui avaient été mises en place par l'ancien colonisateur.

Pendant la colonisation, le droit importé coexistait le plus souvent avec un droit traditionnel, chacun ayant sa propre sphère d'application.

Après les indépendances, le droit du travail importé est devenu le seul droit applicable et ceci était d'autant plus "normal" que lui seul répondait aux exigences des normes internationales du travail.

Mais l'unification du droit n'a pas supprimé l'existence d'un secteur traditionnel à côté du secteur moderne.

Si le secteur avancé de l'économie peut sans difficulté respecter les normes législatives, elles représentent une charge que les petites et très petites entreprises ont des difficultés à accepter et qui parfois dépassent réellement leurs possibilités. Cependant ces petites entreprises sont nécessaires car elles permettent la survie d'un nombre important de personnes.

Certes, on pourrait imaginer la mise en place d'une législation moins pesante pour ces dernières. Mais peut-on sérieusement envisager des solutions qui rompraient le principe d'égalité de tous devant la loi et qui diminueraient la protection de ceux qui, justement en ont le plus besoin . Il est certain que les femmes seraient les premières à souffrir d'une telle solution.

Le résultat est que trop fréquemment, les lois en vigueur ne sont pas correctement respectées. Et si, dans les grandes entreprises, les règles du droit du travail et de la protection sociale sont généralement appliquées, il n'en va pas de même pour de nombreux employeurs dans les petites structures: horaires de travail excessifs, salaire inférieur au salaire minimum, employés non déclarés, etc., sont monnaie courante. La crainte de perdre leur travail, la peur du chômage font que les salariées acceptent ces entorses à la loi et les couvrent même à l'égard de l'inspection du travail.. La même constatation peut être faite sur bien d'autres points (inégalité des salaires, conditions de travail...) où malgré les engagements internationaux du Maroc et les dispositions législatives, les femmes au travail sont en réalité victime de discrimination. Les raisons de l'inapplication de la loi ne résident pas seulement dans l'existence d'un secteur de

petite économie qui aurait des difficultés à appliquer les mesures prévues et, de ce fait, les écarteraient trop fréquemment. Les règles du droit successoral, ne sont pas non plus toujours respectées. On sait que dans les campagnes les femmes sont très souvent lésées dans la répartition successorale, voire complètement exhéredées et ceci en violation des règles claires du droit successoral qui ne leur sont pourtant pas très favorables. Ce phénomène d'ineffectivité de la règle de droit concerne, à des degrés divers tous les domaines du droit.

Si bien que l'on ne peut nier que la responsabilité des pouvoirs publics soit également engagée. On a souvent le sentiment que ceux-ci se donnent bonne conscience en posant des règles mais qu'ils se désintéressent de leur application. Cette impression était particulièrement nette lors de la ratification de certaines conventions internationales relatives aux droits humains. Le pacte sur les droits civils et politiques a été ratifié par les trois pays du Maghreb sans réserves sur des points qui étaient, pourtant, en totale contradiction avec leur législation interne. Cela montre, s'il en était besoin, le désintéret pour l'application effective des normes que l'Etat s'engageait pourtant à respecter. Ceci est également vrai pour de beaucoup de dispositions du droit interne, on pourrait en donner de nombreux exemples.

Pour en revenir aux règles du droit du travail, le progrès dans leur application effective ne peut intervenir sans une volonté réelle à tous les niveaux ; il est tributaire de nombreux facteurs, et en priorité du renforcement de l'administration de contrôle ainsi que de l'amélioration de la justice.

3 - Enfin la dernière question à se poser est celle de savoir si des dispositions législatives complètes, dotées d'une réelle effectivité suffiraient à assurer une vraie participation des femmes à la vie économique.

Rien n'est moins certain et répondre par l'affirmative serait faire preuve d'un optimisme dangereux. Les retards accumulés par les femmes en ce qui concerne leur insertion dans la vie économique réclament des mesures volontaristes sans lesquelles on ne peut espérer une amélioration réelle dans des délais raisonnables. Des mesures d'accompagnement sont donc nécessaires.

On peut tout d'abord s'interroger sur l'opportunité d'adopter des mesures de discrimination positive qui permettraient d'accélérer le processus. La discrimination positive consiste à instituer des inégalités pour promouvoir l'égalité, en accordant à certains un traitement préférentiel. Concrètement elle passe fréquemment par la définition de quotas, de manière à favoriser l'accès des catégories discriminées, à l'emploi, aux marchés, aux postes d'encadrement, mais elle peut revêtir d'autres formes. Toute mesure spécifique aux femmes destinée

à leur permettre de franchir les obstacles qui entravent leur accès au monde du travail dans des conditions égalitaires peut être considéré comme une mesure de discrimination positive.

L'adoption de mesures spéciales visant à accélérer l'égalité est prévue par la CEDAW qui l'admet à condition qu'il s'agisse de mesures temporaires.

On le sait, la question du bien-fondé de la discrimination positive est un vaste débat dans lequel nous n'entrerons pas ici. Il était néanmoins indispensable de l'évoquer. D'autres mesures d'accompagnement, qui ne peuvent être qualifiées de discriminations positives, doivent être mises en place. Tant que la société considérera que les tâches relatives au fonctionnement de la maison et à l'éducation des enfants sont des tâches exclusivement (ou même principalement) féminines, la participation réelle des femmes à la vie sociale sera subordonnée à l'existence de structures leur permettant de concilier leur rôle de mère et celui de travailleuse à part entière (crèches, garderies d'enfants, cantines scolaires, etc.). Certes le jour où les tâches ménagères ou éducatives seront considérées comme relevant des deux parents, ces structures ne

deviendront pas inutiles, mais il y a gros à parier que si les pères étaient concrètement, à l'heure actuelle, aussi concernés que les mères par les contraintes domestiques et les activités éducatives, ces structures existeraient depuis longtemps.

Et ceci nous amène à une dernière remarque bien connue au demeurant. L'insertion réelle de la femme dans la vie économique et sociale suppose une évolution des mentalités pour que les femmes soient considérées comme partenaires à part entière dans toutes les composantes de la vie.

Certes cette affirmation est quelque peu décourageante car on sent avoir peu de prise sur une telle évolution. C'est pourtant une réalité incontestable. Dans les pays où toutes les discriminations ont été supprimées de la législation et où l'évolution est entamée depuis longtemps on constate, dans les faits, la survivance d'inégalités importantes que l'on ne peut attribuer qu'aux pesanteurs sociales et au fait que ces inégalités sont commodes pour certains.

L'évolution des mentalités est également une condition sine qua non à la jouissance par les femmes de l'intégralité de leurs droits ■



La conciliation vie professionnelle-vie familiale, une affaire privée ou une affaire publique?

Dorra Mahfoudh Draoui , Sociologue Université de TUNIS

I- La conciliation vie familiale vie professionnelle et la revendication de l'égalité:

La conciliation des temps de vie se situe au cœur de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de travail et d'activité professionnelle. Pour les femmes, l'activité professionnelle est théoriquement un facteur d'émancipation des rôles familiaux.

La capacité de concilier l'investissement dans une vie professionnelle avec les exigences du rôle familial conditionne leur accès au marché du travail et la possibilité de s'y maintenir après la naissance des enfants.

Deux phénomènes semblent mis en concurrence: l'intérêt de l'enfant et l'aspiration des femmes à une activité professionnelle.

En effet, les mères de jeunes enfants ont tendance à quitter leur travail (à titre provisoire ou définitif) pour assurer l'éducation des enfants. Celles qui veulent garder leur travail renoncent au 2ème ou au 3ème enfant, espacent les naissances, voire même se privent du désir d'enfants.

La conciliation vie professionnelle-vie familiale soulève la question des rapports de force au sein de la sphère domestique, de l'effet de l'appartenance de classe sur les rapport travail-famille et sur la position inférieur des femmes dans le marché travail ainsi que de leur légitimité dans cet espace.



Dans la société tunisienne, trois phénomènes ont bouleversé la vie des femmes et bousculé les rapports entre les sexes ainsi que les frontières entre la vie privée et la vie publique:

leur accès à l'instruction et aux diplômes, leur entrée dans le salariat, le libre recours à la contraception (sans compter l'acquisition d'un statut juridique qui les reconnaît comme individus ayant des droits).

COMMENT CES CHANGEMENTS SE TRADUISENT-ILS DANS LE RAPPORT DES FEMMES À LEUR TRAVAIL, À LEUR RÔLE FAMILIAL ET DOMESTIQUE, DANS LA VIE DE COUPLE? QUELLES REVENDICATIONS, QUELLES STRATÉGIES ADOPTENT-ELLES POUR POUVOIR TRAVAILLER ET CONCILIER LES TEMPS DE VIE?

La question de la conciliation travail-famille pose en fait celle de la production et de la reproduction de la société et celle du travail comme l'enjeu central des rapports sociaux de sexes.

En effet on peut faire l'hypothèse qu'aujourd'hui pour la société tunisienne (algérienne ou marocaine vraisemblablement), les rapports sociaux de

sexes (hiérarchiques, d'opposition et de tension, etc) se construisent moins autour de la procréation et plus autour du travail qui devient un enjeu central. Pour comprendre cet enjeu il faut se situer dans un paradigme celui de la division sexuelle du travail. il s'agit d'abord de redéfinir et conceptualiser le travail en lui restituant toute sa signification d'activité humaine¹ et intégrant les diverses formes particulières (formel/informel, rémunéré/gratuit, marchand/non marchand, etc) mais aussi le travail domestique qui produit des richesses et exige une disponibilité et une mobilisation continue du temps des femmes voire même "une relation de service" au profit de la famille. La tension entre les hommes et les femmes va se situer autour du partage du travail, de l'assignation prioritaire des femmes à la sphère privée et reproductive et de l'assignation des hommes à la sphère productive et aux fonctions sociales prestigieuses (politiques, scientifiques, etc).

Comme le fait remarquer la sociologue du travail Danièle Kergoat², cette division sociale du travail entre les sexes est régie et se maintient par deux principes organisateurs: un principe de séparation (il a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et un principe de hiérarchie (Les travaux réalisés par les hommes a plus de valeur que ceux réalisés par les femmes).

1. Entendre travail au sens que lui donne Desjours « travailler ce n'est pas seulement transformer le monde c'est se transformer soi-même, se produire soi-même»

2. «Rapports sociaux et division du travail entre les sexes» in Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs, Edition La Découverte 2005, p. 97

Si elle n'est pas immuable et change d'un contexte à l'autre, l'écart entre les sexes se maintient comme en témoignent diverses études.

II- La conciliation travail-famille dans les représentations sociales: Dans le cadre de l'enquête nationale menée en Tunisie sur les pratiques et représentations à l'égard des valeurs égalitaires sur le thème "Le degré d'adhésion de la population tunisienne aux valeurs d'égalité" (Réalisée dans le cadre du Collectif 95 Maghreb Egalité, l'AFTURD et l'UGTT, auprès d'un échantillon national de 1338 tunisiens, femmes et hommes âgés de plus de 18 ans. (année 2004-2005), nous avons interrogé des femmes et des hommes sur la question de la conciliation entre les temps de vie de la façon suivante: "A votre avis, la femme qui travaille peut-elle concilier entre le travail et la vie familiale ?". Les réponses ont été les suivantes:

RÉPONSES DES HOMMES ET DES FEMMES À LA QUESTION : "LA FEMME QUI TRAVAILLE PEUT-ELLE CONCILIER ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE FAMILIALE?"						
	HOMMES	%	FEMMES	%	TOTAL	%
Oui facilement	113	16,8	122	18,9	235	17,8
Oui avec difficulté	430	64,0	447	69,2	877	66,5
Non ne peut pas	129	19,2	77	11,9	206	15,6
Total	672	100,0	646	100,0	1318	100,0

A l'examen du tableau nous relevons que deux tiers des enquêtés (66,7%) pensent que la femme qui travaille peut concilier entre son travail et sa vie familiale mais difficilement.

Ceux qui pensent qu'elle peut réellement y arriver sans difficulté représentent à peine (17,8%), soit moins d'une personne sur cinq.

Enfin une faible proportion (16%) pensent que les femmes sont dans l'impossibilité de cumuler les deux carrières, familiale et professionnelle. Les appréciations des hommes et des femmes diffèrent sur cette question. Comme on peut s'y attendre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à insister sur les difficultés des femmes actives à réaliser la conciliation entre travail et foyer (69,2%), même si les hommes adoptent majoritairement aussi cette opinion (64%). Ces résultats rappellent ceux d'études effectuées sur d'autres sociétés.

Quels sont les obstacles à la "conciliation"?

Une question ouverte a permis aux personnes enquêtées qui ont évoqué les "difficultés" de la conciliation de pouvoir s'exprimer librement sur ce point (Par deux questions ouvertes complémentaires sur les difficultés de concilier ou les possibilités de le faire, les réponses ont été analysées par la suite.).

LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES FEMMES DANS LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE FAMILIALE						
	Hommes	%	Femmes	%	Total	%
Nombreuses charges et responsabilités	134	31	164	39	298	34,1
L'épuisement physique et nerveux	94	21,9	100	22,5	194	22,2
Le manque de temps	102	23,8	81	18,2	183	20,9
Sacrifice du temps libre	72	16,8	71	16,0	143	16,4
Absence d'appui du mari	13	3,0	21	4,7	34	3,9
l'insuffisance des prestations sociales	2	0,5			2	0,2
Non réponse	12	2,8	8	1,8	20	2,3
Total	429	100,0	445	100,0	874	100,0

Les raisons invoquées sont par ordre d'importance (fréquences des réponses) les suivantes:

* L'obstacle réel ou imaginé, invoqué en premier lieu par les deux sexes, c'est la multiplicité des charges familiales et des responsabilités qui incombent aux femmes (34%), et ce sont les femmes qui s'en plaignent le plus (37% contre 31%) des hommes), puis l'épuisement physique et nerveux corrélatif au cumul "travail-foyer" (22%), vient ensuite le manque de temps ou plus exactement "le trop plein de temps" sous l'effet des diverses contraintes (21%).

* Les réponses des femmes et des hommes se ressemblent et suivent la même hiérarchie mais avec des écarts significatifs: les femmes parlent plus des charges et de l'épuisement qui leur est consécutif, alors que les hommes relèvent le manque de temps des femmes sans l'attribuer à une cause précise .

* Aucune femme ne cite comme obstacle la non implication du conjoint dans les tâches domestiques. Ceci peut dénoter une absence de revendication féminine sur ce point, par résignation après des luttes domestiques qui n'ont rien changé au rapport de force dans le couple. On peut l'attribuer également à une "faible distance au rôle domestique", résultat d'une socialisation "réussie parce que parvenue à se faire oublier" (Bernard Lahire, « Héritages sexués, incorporation des habitudes et des croyances », in La dialectique des rapports hommes, Edition PUF, 2001). Par une sorte habitude sexuée les femmes continuent de considérer la conciliation comme faisant partie de leur identité, "une affaire de femmes", qui ne concerne pas (ou peu) les hommes.

* De même il est étonnant qu'aucune femme ne mentionne l'insuffisance ou l'absence de services d'aide à la famille, comme moyens facilitant la conciliation vie familiale-vie professionnelle ce qui peut nous amener à croire que pour les femmes autant que pour les hommes, la conciliation reste une affaire qui ne relève pas des pouvoirs publics mais de la vie privée.

La conciliation est perçue comme dépendant essentiellement des capacités féminines:

Ceux qui pensent que les femmes peuvent harmoniser les deux rôles, familial et professionnel, attribuent cela principalement aux compétences de chef d'orchestre des femmes c'est à dire à leurs capacités d'organisation et de gestion ou encore à des qualités dites "féminines" (73,6%), l'aide du mari n'entre que pour 14,1% dans cette possibilité, L'équipement ménager et les prestations sociales (par les pouvoirs publics ou par les entreprises) ont dans les représentations de nos enquêté(e)s un rôle tout à fait marginal

(respectivement 5,6% et 1,3%). Ici aussi, l'appréciation est différente selon le sexe de l'enquêté: Si les deux affirment que la conciliation dépend d'abord et principalement des capacités féminines d'organisation et de gestion domestique, les femmes sont plus nombreuses à adhérer à cet argument (près de 80% contre 67% des hommes). De même, elles sont deux fois moins nombreuses que les hommes à dire que l'aide du mari peut aider l'épouse active à concilier ses deux rôles (10,1% contre 20,6%). Il est probable que les réponses féminines sont plus réalistes et plus proches des faits dans la mesure elles se réfèrent à l'expérience personnelle, qui par ailleurs les valorise.

Ainsi dans les représentations des hommes et des femmes, la conciliation entre les temps de vie continue donc d'être liée à la prise en charge des tâches domestiques par les femmes. Les femmes elles mêmes, se sentent plus investies que les hommes des responsabilités familiales, ne revendiquent que rarement le soutien des services publics ou privés, ou encore la participation du conjoint.

En l'absence de prise en charge publique, la difficulté de concilier constitue une contrainte pour les femmes et un handicap qui réduit leur disponibilité pour le travail, leur promotion professionnelle et leur accès aux responsabilités, comme nous pouvons le voir dans ce qui suit.

Problèmes et difficultés qui empêchent l'avancement professionnel des femmes et leur accès aux postes élevés:

A la même population nous avons posé la question suivante: "Selon vous quels sont les problèmes et les difficultés qui empêchent l'avancement de la femme dans son travail pour atteindre un haut poste? citer par ordre de priorité"(Pour exploiter ces questions avec les ordres de priorité accordés par les enquêtés, nous avons pondéré la première priorité par 3, la deuxième par 2 et la troisième par 1, et nous avons calculé une moyenne pondérée), nous avons les réponses suivantes:

* En premier lieu ce qui est cité c'est le manque d'assiduité de la femme dans son travail (absences, retards, congés liés aux grossesses, aux maternités, aux maladies des enfants, etc) d'après 22% des enquêtés ;

* En deuxième position, c'est la multiplicité des charges qui lui incombent (foyer, enfants et travail) (19%)

* Au troisième rang, ce sont les qualités personnelles de la femme qui sont incriminées (12%), ainsi que son rapport et comportement au travail (11%)

* La compétition avec les hommes dans le travail (10%).

* D'autres problèmes et difficultés subsidiaires entrent aussi en jeu: le milieu familial peu propice (7%) et le comportement négatif de l'homme à la maison (ce qui est évoqué c'est la compétition dans le couple ou que le mari qui ne supporte pas que sa femme soit meilleure que lui...) (6%).

LES MOYENS QUI PERMETTENT AUX FEMMES DE CONCILIER VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE SELON LES HOMMES ET LES FEMMES

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Capacité à gérer son temps et à s'organiser et qualités personnelles	67,0	79,8	73,6
Appui du mari	20,6	10,1	14,1
Equipement du ménage et appareils ménagers	7,1	4,2	5,6
Prestations sociales et services extérieurs	0,4	0,9	1,3
NR	4,5	4,2	4,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0

PROBLÈMES ET DIFFICULTÉS QUI EMPÊCHENT L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL DES FEMMES SELON LES HOMMES ET LES FEMMES

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Manque d'assiduité lié à des causes familiales.	25,2	23,5	24,4
Charges familiales nombreuses	18,3	20,5	19,4
Milieu familial peu propice	7,4	6,7	7,1
Réticence du conjoint à l'égard du travail de l'épouse	5,0	8,0	6,4
Compétition avec les hommes	9,2	10,8	10,0
Perceptions sociales négatives à l'égard des femmes	3,7	2,4	3,1
"Elle n'a pas les qualités personnelles requises"	12,9	10,3	11,6
Motivation et comportement au travail peu adaptés	11,2	10,8	11,0
Niveau d'instruction insuffisant	4,4	4,7	4,6
Autres	2,8	2,3	2,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0

* La ventilation des réponses selon le sexe ne révèle pas de différences significatives puisque si les 4 premiers handicaps qui relèvent de la vie privée (charges familiales, maternités, milieu familial peu propice et attitude défavorable du conjoint à l'égard de l'activité professionnelle de l'épouse) sont évoquées presque autant par les femmes (58,7%) que par les hommes (55,9%)

* Pour ce qui est des difficultés liées au milieu du travail, les hommes sont plus nombreux à évoquer le manque d'assiduité des femmes, l'absence de qualités "requises" ou de motivation au travail. Les femmes évoquent plutôt la compétition avec les hommes.

Il apparaît ainsi que les charges familiales sont perçues par les deux sexes comme l'obstacle majeur qui explique plus de la moitié des difficultés que les femmes rencontrent pour la promotion dans l'emploi et l'accès aux postes de responsabilité.

Ceci montre bien qu'une partie des inégalités vécues par les femmes dans le milieu du travail trouvent leur origine dans l'espace domestique.

L'enquête montre que seule une petite minorité revendique l'apport du conjoint aux responsabilités familiales et domestiques.

Conclusion "pessimiste pour les féministes" dit Jean Claude Kauffman au terme de son travail sur "la trame conjugale" (Jean Claude Kaufmann, *La trame de la vie conjugale, le couple à travers son linge*, Edition Nathan, 1992. p.114.).

* Les femmes ne revendiquent pas l'égalité parce qu'elles ne se sentent pas en droit de la recevoir ou parce qu'elles ont fini par accepter la situation par amour du conjoint ou des enfants.

Mais il n'est pas exclu que certaines ne revendiquent pas ouvertement l'égalité entre l'homme et la femme à la maison, parce qu'elles sont piégées par des rôles socialement pré-construits, par des habitudes qui s'installent. Aussi reprenant à notre compte une conclusion de J.C. Kaufmann nous pourrions dire que la répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes correspond à une "inégalité raisonnable", contre laquelle certaines femmes persistent à lutter et que d'autres acceptent sans protester (Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres, Edit. Odile Jacob, 1997, 119).

III- La conciliation vie familiale-vie professionnelle: le vécu des acteurs

Dépassant le niveau de l'opinion et de l'adhésion à la norme de la division sociale du travail entre les sexes nous avons

entrepris d'interroger les pratiques, pour comprendre comment au quotidien se pose la question de la conciliation des temps de vie, pour les femmes et pour les hommes, dans les couples "bi-actifs", selon les ressources comparées des conjoints, selon aussi le type de fonctionnement et le degré d'entente.

Diverses études avaient déjà montré que dans la société tunisienne, la socialisation sexuée et le contrôle social, font que les hommes se sentent, moins concernés que les femmes par les responsabilités familiales et l'éducation des enfants, et ceci malgré de légers progrès d'une génération à l'autre (L'étude sur la socialisation dans la famille tunisienne (MAFF- 2000) montre que le rôle des mères l'emporte sur celui des pères dans le soutien à la scolarité, et que les mères actives assurent plus souvent ce rôle que les mères inactives. Dans ce domaine le rôle du père l'emporte sur celui de la mère quand il s'agit des garçons de 13 à 18 ans. De même le temps consacré par les pères aux enfants est particulièrement réduit même s'il semble augmenter d'une génération à l'autre. Sur ce point, un rééquilibrage semble nécessaire.).

Mais on peut supposer aussi que l'activité professionnelle et l'autonomie économique donnent aux femmes des moyens pour négocier une plus grande implication de leurs conjoints dans le travail domestique.

Une étude qualitative par entretiens (Cette étude est un approfondissement qualitatif de l'enquête/sondage national sur le degré d'adhésion des tunisiennes et tunisiens à l'égalité et porte sur les inégalités entre les sexes dans la sphère domestique et leurs effets sur la sphère du travail. Nous donnons ici des résultats partiels.) a été effectuée après d'un échantillon de 30 personnes composé à égalité d'hommes et de femmes âgés de moins de 40 ans, pères et mères de jeunes enfants âgés de moins de 10ans. Un couple sur deux a un enfant, les autres deux (Ce nombre d'enfants dénote un changement d'attitude à l'égard de la procréation chez les couples bi-actifs que l'on retrouve à l'échelle nationale). Il s'agit de couples qui se situent dans une étape de leur cycle de vie caractérisé par une forte mobilisation familiale. On a fait l'hypothèse que lorsqu'elle sont engagées dans une activité professionnelle pour contribuer à leur propre bien être et à celui de leurs familles, ou quand elles s'investissent dans une carrière qui leur apporte une indépendance économique et une nouvelle identité, les femmes sont susceptibles adopter diverses stratégies pour concilier travail et foyer: déléguer ou sous-traiter une partie du travail ménager à d'autres femmes et "externaliser" certaines tâches éducatives vers des personnes et institutions («L'externalisation» est un mouvement qui consiste à créer un temps de travail salarié en remplacement partiel d'un temps de travail domestique créant une professionnalisation sexuée de la socialisation des enfants et créant un secteur de l'emploi féminin fortement féminisé. Ce mouvement illustre bien la relation dialectique étudiée par Nadine Le faucheur notamment entre les transformations de la sphère domestique et la sphère du travail.), réviser la gestion du temps consacré aux activités de la vie privée, redéfinir les modalités du partage des tâches domestiques en incitant les conjoints à une plus grande

participation, orienter leurs attentes vers les pouvoirs publics et les entreprises afin qu'ils tiennent compte de la complexité croissante de la vie moderne et mettent en œuvre des mesures et des services facilitant la conciliation entre travail et vie familiale.

La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle reste une "affaire de femmes".

En ce qui concerne les capacités des femmes et des hommes à concilier travail et foyer, les entretiens ont montré d'abord que le discours des hommes et tout à fait différent de celui des femmes.

Autant les hommes ont tendance à dire qu'ils "s'arrangent" avec leurs conjointes, autant les femmes décrivent la situation comme problématique, source de conflits dans le couple et de stress perpétuel. Les hommes invoquent plus souvent que les femmes les contraintes professionnelles, qui les obligent à des déplacements ou à des horaires irréguliers, à une disponibilité à toute épreuve, ils parlent des heures supplémentaires comme moyen de promotion ou d'amélioration du revenu. Ils sont plusieurs à souligner que ces contraintes de la vie professionnelle sur la famille ne sont pas à remettre en cause, sont non négociables, puisque au moment du mariage leur conjointe les avait acceptés en toute connaissance de cause. Les femmes par contre, en raison de leurs responsabilités de mère et d'épouses déclarent avoir toujours refusé les heures supplémentaires et les déplacements professionnels même quand elles ont des ambitions de carrière. Il semble qu'elle pratiquent plus ou moins consciemment, une sorte d'auto-élimination des professions ou des postes qui demandent un surinvestissement professionnel

(des déplacements dans le pays, missions à l'étranger, stages de formation, heures supplémentaires, etc). Ce comportement n'est pas sans rapport avec le retard que les femmes mettent pour progresser dans la carrière ou pour avoir des promotions.

Pour de nombreuses femmes actives la conciliation est une condition pour se maintenir dans la vie active et s'impose comme une obligation car la famille a besoin de deux salaires pour maintenir un niveau de vie satisfaisant. Mais les réactions des femmes à cette contrainte sont différentes selon leur degré d'intériorisation du rôle domestique, le sens qu'elle accordent au travail et à la vie familiale et les positions professionnelles respectives des conjoints.

Quelque soit leur activité professionnelle les femmes déclarent qu'elles ont des difficultés à concilier leur rôle familial et domestique. Celles qui ont déclaré ne pas pouvoir concilier ont généralement intériorisé plus que les autres le rôle de mère-épouse.

Pour elles l'obstacle principal semble être les limites physiques, celle du corps comme en témoigne les multiples fois où le mot fatigue et épuisement reviennent au cours des entretiens. Dès le début de l'entretien, Leila, 38 ans, cadre dans une banque, mère de 3 enfants, époux enseignant, entame: "Je cours toute la journée, je cours dehors pour terminer mon travail, ma mission, et je cours le soir quand je rentre pour achever ce qui m'attend, la cuisine et le ménage. Ma vie est un marathon continu entre la maison et le travail. Je suis obligée de concilier, je n'ai pas le choix car un seul salaire est insuffisant et on s'est habitué à un niveau de vie auquel on ne veut pas renoncer".

Sanaa, 37 ans, journaliste, mère de deux enfants (4 ans et 9 ans), mari chef de service dans une société privée fait à peu près le même constat: "J'ai été confronté à plusieurs problèmes. Au début ma mère vivait chez moi. Elle cuisinait et je m'occupais du ménage. Lorsqu'elle est partie vivre chez mon frère, elle a continué à garder mon fils toute la journée, durant deux ans. Actuellement, mes enfants sont scolarisés et j'ai cherché un logement qui soit près de mon travail et du jardin d'enfant du petit. Mon mari nous dépose le matin en voiture et le soir je dois prendre un taxi. Dès mon retour, je rentre directement à la cuisine pour préparer le dîner. Mon mari m'encourage et me soutient dans mon travail. Il accepte que je m'absente pour des stages de formation à l'étranger ou lorsque je dois travailler le week-end. Il veut que je fasse carrière et qu'on améliore notre niveau de vie. Il me pousse à respecter mon travail même si c'est aux dépens de la vie privée. Mais, il ne m'aide pas à la maison. Comme on le voit l'attitude compréhensive du conjoint reste que niveau du discours et n'est pas suivie d'implication dans les pratiques.

Les femmes qui ont une position professionnelle moyenne, pour lesquelles les perspectives de carrières sont faibles l'adhésion au rôle familial l'emporte et avec elle le sentiment de culpabilité: Yamina (secrétaire, une fille de 9 ans, mari directeur de la société d'informatique où elle travaille) illustre bien cette catégorie "Je concilie entre mes obligations familiales et professionnelles en organisant mon temps de façon judicieuse et je ne me fais aider par personne ; ça va à peu près quand le mari est compréhensif. Le tout est de savoir s'organiser.

Je me sens seulement coupable vis à vis ma fille".

les stratégies des femmes pour pouvoir concilier le travail et la vie familiale:

la mobilisation de la grand-mère et la solidarité mère fille (soulignée par des études précédentes (En particulier celle sur l'entraide dans la famille tunisienne (Publication IREP 1994). Nous avons relevé que 69% des personnes interrogées lors de l'enquête avaient au moins un parents qui habitait dans le même quartier ou la même localité. La proximité résidentielle concerne plus les femmes qui travaillent et qui auraient besoin plus que les autres de l'aide de leur famille pour la garde des enfants et autre soutien familial. Un phénomène relativement nouveau (au moment de l'enquête du moins) c'est la proximité résidentielle de la lignée féminine qui permet l'intervention des membres de la famille de l'épouse dans le foyer conjugal) se retrouve parmi notre population. C'est ainsi que Sanaa fait remarquer "Au début ma mère vivait chez moi. Elle cuisinait et moi je m'occupais du ménage. Lorsqu'elle est partie vivre chez mon frère, elle a continué à garder mon fils, toute la journée, durant deux ans". Mais des concessions sont nécessaires sans compter la confusion des rôles.

Le recours à d'autres systèmes d'entraide dans l'environnement caractérise les stratégies féminines des plus démunies comme Shiraz qui a appris déléguer certaines tâches: "Je me fais accompagner par mon mari en voiture pour déposer les enfants le matin au jardin d'enfants et j'utilise" un système D "consistant à faire faire les courses par l'épicier à qui je donne un peu d'argent. Mon mari ne fait rien avec moi."

S'organiser et planifier son temps a été l'option de Foulla (Chef de service dans l'administration, 2 enfants de 5 et 8ans) "J'ai fait un plan pour les enfants: leurs déplacements, leurs repas tout est prévu pour

la journée. Le soir ma responsabilité c'est la cuisine et un peu les devoirs scolaires". Les enfants me prennent en fait tout mon temps et je suis pleinement disposée à ce qu'il en soit ainsi. Fortement culpabilisée et convaincue qu'elle n'en fait pas assez elle ajoute "La difficulté que j'ai est que je ne parviens pas m'occuper de ma fille qui fait ses devoirs toute seule". Pourtant le père est enseignant mais il intervient très peu, la plus part des temps il n'est pas avec ses filles.

Autre stratégie c'est de faire appel à une aide familiale: Les femmes se plaignent de la multitude des charges et du manque de temps mais résistent à déléguer. La question que l'on peut se poser est pourquoi ne délèguent-elles pas une partie de leurs charges familiales ? On peut penser que l'obstacle à la délégation des tâches ménagères est d'ordre financier. En fait c'est rarement le cas puisque même quand elles en ont les moyens les femmes préfèrent tout faire par elles-mêmes. On peut supposer qu'elle refusent de renoncer à une partie de leur pouvoir domestique. Certaines en font même une question de fierté personnelle. Cette résistance est liée à l'idée que la femme se fait de son rôle ménager.

Les femmes ne parviennent pas à réaliser une double intégration ménagère et professionnelle. La norme qui consiste à dire que c'est à la femme ou à la famille de faire est profondément intériorisée par certaines est surimposée par le regard des autres. Ainsi déléguer par exemple l'éducation des jeunes enfants à la crèche est perçu comme une défaillance du rôle de mère, une sorte d'abandon et la peur d'être mal jugée pousse certaines femmes à tout prendre sur elles, ou encore à

réduire le temps de travail ou encore à s'installer à leur compte.

Du côté des hommes: les alibis d'incompétence domestique

Il y a ceux d'abord ceux qui ne se sentent pas concernés comme Moheddine (Avocat, 42ans, marié, un fils de deux ans, épouse avocate). Il se décrit comme très ouvert, très peu conventionnel contrairement à son épouse qui dit appartenir à un milieu très conservateur, très attaché aux principes de la famille traditionnelle. Il dit "Je travaille beaucoup et je ne lésine pas sur les moyens et le temps que je consacre à mon métier. Il y a donc des frictions gérables, qui se résolvent par la discussion. "Ils savent que je fais ça pour eux (parlant de sa femme et son fils). La priorité est pour ma vie professionnelle, je ne suis pas fonctionnaire, je bénéficie des avantages du travail libéral, en même temps que j'en subis les aléas. Ma femme a le même niveau que moi, et fait le même travail mais n'arrive pas à comprendre cela, pourquoi ? c'est de l'égoïsme ! Elle ne s'investit pas beaucoup dans son travail, c'est un choix, ses ambitions se limitent à cela, je la comprends. Elle est aidée par une bonne couchante, et elle fait ce qu'elle veut. Quant à moi je sais que je dois réussir ma vie familiale et professionnelle, je ne suis disponible pour ma famille que le dimanche. Je fais toutes les démarches administratives et les commissions à l'extérieur, elle, elle s'occupe de toutes les tâches domestiques et cela se passe très bien, nous nous entendons". Il est clair que pour ce cas le partage des rôles est en faveur de l'époux qui préfère mettre sur le compte d'un manque d'ambition féminine, les contraintes domes-

tiques et éducatives subies par sa femme et la répartition qui lui est imposée.

Le deuxième cas est encore particulièrement illustratif: un cadre dans une société privée, de 29ans, chef de service épouse institutrice, un petit garçon de 2ans. Il dit appartenir à une famille ouverte et "égalitariste", surtout son père qui est instruit et a séjourné longtemps dans un pays européen. Il commence l'entretien en disant "j'ai commencé ma vie avec des difficultés parce que ma femme travaille comme institutrice et n'a pas un horaire régulier. Nous sortons le matin les trois ensemble et le petit est toute la journée à la crèche, je ne suis pas tranquille car je ne sais pas s'il est bien couvert, s'il a bien mangé, je souhaite sincèrement quand l'enfant est petit que sa mère s'occupe de lui mais mes conditions ne me le permettent pas. Ma femme doit travailler car je n'y arrive pas seul la vie est de plus en plus chère surtout dans la capitale, voilà pourquoi ma femme travaille. Elle est fatiguée, très fatiguée car c'est difficile pour la femme de concilier entre son travail à l'extérieur et le foyer et les enfants. Mais heureusement qu'elle est dans l'enseignement, où il y a des privilèges. Elle peut garder le petit à la maison les jours où elle ne va pas enseigner, il y a aussi les vacances. Pour la femme qui a des enfants jeunes, l'enseignement est un bon métier".

"Avant le mariage il y a eu comme une période d'essai (en français) qui nous a beaucoup aidé pour nous intégrer dans la vie conjugale. J'ai pu bien connaître ma femme et elle aussi. Avant de nous lier elle savait que je n'étais pas le type qui aide à la maison, elle savait à quoi s'en tenir. Si je ne peux pas l'aider, ce n'est pas que je

veux pas mais parce que je ne sais pas, Parfois, elle me fait de la peine parce qu'elle est malade alors elle me remet les plats servi et je les mets sur la table, c'est tout ce que je peux faire, c'est ma limite. Elle le sait et ne me fait aucun reproche...., parfois elle fait le ménage le soir,...Sa sœur vient parfois l'aider. Le jour où j'aurais la voiture et la maison je crois que je lui demanderais d'arrêter de travailler. Je pense que lorsque les conditions économiques le permette la femme ne doit pas travailler, même si elle a des diplômes élevés".

Ce discours de Houcine qui se passe de commentaire montre à la fois l'époux est conscient des difficultés de sa femme de concilier, il est même plein de bonne volonté et de compassion devant sa souffrance et la pénibilité des tâches, mais il fait figure d'"élève-coupable" qui ne peut s'émanciper du poids de la socialisation sexuée et des résistances qu'elle engendre. Par manque de socialisation, les hommes n'ont pas acquis les compétences domestiques; ni le "capital de manières" nécessaires et n'ont pas intériorisé l'injonction d'agir qui fait dire aux femmes "Je dois le faire" ou "C'est à moi de faire".

Cet exemple montre aussi que les différences de rôles se créent dès le départ de la vie conjugale, elles se construisent sous la pression sociale et celles du quotidien. Même quand elle ne partagent pas cette vision des choses les femmes sont obligées de revoir à la baisse leurs exigences. Se basant sur une donne fondamentale qui est l'intérêt de l'enfant, Houcine comme d'autres hommes, pensent que les femmes devraient rester au foyer lorsque le ménage en a les moyens. On pourrait presque parler d'une vision

instrumentale du travail de la femme dans le mesure où il n'est pas conçu comme une valeur en soi, ni comme une vocation pour la femme. Enfin par la nature de l'emploi occupé (ici l'enseignement), il se produit une sorte de professionnalisation du rôle maternel qui "contribuent à reproduire de façon externalisée de nouvelles formes d'assignations à leur rôle domestique" (Thierry Blöss, «L'égalité parentale au cour des contradictions de la vie privée et des politiques publiques », in *La dialectique des rapports hommes*, Edition PUF, 2001, p.53).

Dans certains couples l'épouse s'arrange pour réaliser une forme de conciliation qui ne dérange pas les habitudes et les valeurs du milieu. C'est le cas de l'épouse de Nouri (40 ans, technicien moyen, originaire d'une région rurale du Nord de la Tunisie, deux filles et un garçon, épouse est employée). Il dit qu'il n'a pas de problèmes: "Je respecte l'horaire de travail et le reste du temps je suis chez moi. Je n'ai pas d'autres activités (ni syndicat, ni café) qui risquent de me retarder. Ma journée s'organise selon la densité du travail et des tâches à accomplir. Quand je rentre à la maison, je me repose. Je ne participe jamais aux tâches ménagères, c'est l'affaire de ma femme". Quand il lui arrive à titre tout à fait exceptionnel d'apporter "une aide" sa femme refuse "J'ai dû cuisiné deux ou trois fois, lorsque ma femme a accouché, c'est tout. Ma femme déteste que je mette les pieds dans la cuisine. Elle n'aime pas qu'on la dérange". C'est elle suit les devoirs scolaires des enfants, je me contente de leur demander s'ils ont révisé, je regarde leurs notes et leurs moyennes. Dans notre milieu rural, il n'était pas question d'aider sa femme et heureusement, pour moi, qu'elle ne l'exige pas.

Elle travaille en séance unique, elle dépose notre fils chez sa grand-mère et le récupère le soir. Ceci ne pose aucun problème de couple; au contraire, nous sommes considéré comme un couple modèle."

Différentes formes de résistances se manifestent pour réaffirmer ou maintenir la légitimité de la division traditionnelle et la répartition des rôles de genre: l'homme-pourvoyeur, la femme-éducatrice et responsable du travail domestique, et pour réduire le droit des femmes au travail ou du moins à limiter son caractère émancipateur. Quand elles existent, les diverses stratégies de conciliation ne conduisent pas à une remise en question de la différenciation des rôles sexués et à la division traditionnelle des tâches domestiques au sein de la sphère privée qui continuent d'être un handicap sérieux pour l'exercice par les femmes de leur droit au travail et à la citoyenneté social .

IV- les réponses des politiques publiques:

Diverses études ont montré que de plus en plus de jeunes parents déclarent ne pas pouvoir concilier entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Le temps de travail empiète sur le temps consacré à leurs proches et à leur propre confort, limitant leur disponibilité pour des activités extra professionnelles et de loisir. D'un autre côté, dans un univers du travail de plus complexe et compétitif, leur vie familiale apparaît parfois comme un obstacle pour leur réalisation professionnelle, Des mesures de politiques familiales sont prises un peu partout pour faciliter l'articulation entre les différents temps de vie, pour aider les familles a avoir le nombre d'enfants désiré, pour promouvoir le développement de l'enfant, pour encourager

l'activité professionnelle de la femme et enfin pour instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes

Mesures compensatoires et les actions positives

Dans des pays comme la France par exemple, les mesures de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (loi du 1er janvier 1999), visent d'abord à permettre aux femmes actives d'avoir un 2ème enfant (ou un 3ème). Diverses formes d'encouragements sont prévues à cet effet dont un "congé de solidarité familiale" d'un an maximum et des services de soutien à la petite enfance (moins de 3ans) et aux personnes âgées dépendantes. Ces mesures incitent les pères a jouer un rôle plus actif dans la vie de la famille et dans l'éducation des enfants. Des actions de sensibilisation encouragent les hommes à assumer une partie des responsabilités en matière de garde des enfants. Les entreprises sont appelées à créer des crèches et à attribuer une allocation de présence parentale aux parents que quittent ou réduisent leurs activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant malade ou handicapé, dans le cadre d'un congé parental. Les mesures incitent aussi les entreprises et les syndicats à favoriser une organisation flexible du travail et une culture du travail dans le sens de l'égalité des sexes" (*Les dirigeants européens réunis lors du Conseil européen de Barcelone 2002*).

Ces mesures sont importantes et témoignent d'un changement dans les représentations. Toutefois, les enquêtes montrent que même lorsqu'elles ont été mises en application, la majorité des parents déclarent qu'ils n'ont pas trouvé de solution adéquate pour bien gérer l'articulation entre la sphère privée et la sphère publique.

Une enquête effectuée en mars 2006, auprès de 1033 cadres d'entreprise, par la CFE-CGT pour évaluer les facteurs de stress et leurs effets, montre que 59% des cadres déclarent avoir des difficultés croissantes pour concilier vie privée et vie professionnelle et il semble même que ces difficultés s'aggravent avec l'âge. Ainsi tout en étant indispensables et souhaitables, les interventions de type juridique et normatif ne semblent pas suffisantes pour faire face à la demande croissante de flexibilité des entreprises qui envahit les temps de vie des individus. On Ainsi, au nom de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, des mesures ont été adoptées mais pas toujours à l'avantage des femmes ni de l'égalité. Dans les faits, la conciliation a permis, sous l'effet de la flexibilité et de la pression des lois du marché, d'imposer aux femmes des formes d'emplois précaires et en particulier le travail à temps partiel.

le travail à temps partiel

Pour instaurer le travail à temps partiel, on a évoqué une demande individuelle, initiée par les femmes en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale. Comme le soulignent des sociologues du travail ou du syndicalisme¹⁵, pour le cas français¹⁶, l'argument de la "conciliation" et de la demande des femmes est un argument fallacieux, politiquement construit, inventé de toutes pièces. En réalité, dès cette époque, (les années 1980) le travail à temps partiel devient un enjeu politique et social de grande envergure.

Les syndicats de gauche et les mouvements féministes sont opposés au développement du travail à temps partiel".

Ce dernier apparaît ainsi comme un effet pervers des mesures de conciliation et d'égalité des chances, qui ont donné lieu dans certains pays à de nouveaux phénomènes de ségrégation et de marginalisation du travail féminin, renvoyant les femmes à la périphérie de l'emploi.

Dans la société tunisienne, le travail des femmes s'impose de plus en plus à la fois comme une nécessité identitaire pour les femmes et comme une nécessité financière pour les ménages.

Au cours des dernières années, les changements technologiques et organisationnels ont développé la flexibilité du travail et du temps de travail ce qui s'est accompagné par le développement du travail des femmes mais aussi de la sous-traitance, du travail à temps partiel, du télé-travail, de l'augmentation du chômage, de la pauvreté et de la précarité.

Le tout a eu un effet sur l'organisation du travail, les risques en matière de santé et une atomisation des temps de l'activité et des temps de vie en général.

Les formes d'emplois précaires et atypiques concernent les femmes et les jeunes qui se présentent sur le marché du travail. Les mesures récentes sur l'adoption du temps partiel¹⁷ pour les femmes préfigure l'apparition de la "salarisées flexible à temps partiel" qui risque de se substituer progressivement à la salariée, formée, qualifiée et faisant carrière.

En fait, les interventions publiques dans le domaine de "la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle" restent ambiguës et contradictoires parce que résultat d'une tension entre deux référentiels opposés¹⁸: un référentiel d'émancipation de la femme en tant qu'individu, pour la libérer des tâches que font peser sur elle les contraintes de la vie familiale ce qui suppose de mettre en œuvre une politique d'égalisation des conditions entre les deux sexes. Le second référentiel est "familialiste" et traditionnel, accorde la priorité à l'institution sur l'individu et définit l'identité de la femme principalement définie sa fonction familiale la mettant dans un rapport de service vis à vis des membres de la famille.

Si nous définissons les rapports sociaux comme "une tension qui traverse le champ social, tension qui érige certains phénomènes sociaux en enjeux autour desquels se constituent des groupes aux intérêts antagoniques, on en arrive à la proposition suivante: la division sexuelle du travail a le statut d'enjeu des rapports sociaux de sexe". La division du travail entre les hommes et les femmes, c'est d'abord l'imputation des hommes au travail productif et la dispense du travail domestique, l'assignation du travail domestique aux femmes tandis qu'elles sont de plus en plus nombreuses, dans la société salariale qui est la notre, à vouloir entrer ou se maintenir sur le marché du travail"¹⁹■

15. Margaret Maruani et Tania Angelof,

16. Critiquant les débats du Sénat et de l'Assemblée nationale qui ont précédé le vote de la loi du 28 janvier 1981

17. Le Temps partiel pour les femmes a été annoncé comme mesure de politique publique le 20 mars 2006

18. Jacques Comaille, "Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes " in Masculin-féminin: questions pour les sciences de l'homme, PUF, 2001, p. 139.

19. Helena Hirata et danielle Kergoat, "La division sexuelle du travail revisitée", in Les nouvelles frontières de l'inégalité, Hommes et femmes sur le marché du travail, Sous la Direction de Margaret Maruani, La Découverte /MAGE, 1998, p93

Femme et travail en Mauritanie:

Lecture comparée des pratiques et des dispositions légales

Lalla Aicha Guongo

1. Introduction:

1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La problématique de la participation des femmes au développement en général celle de la femme et l'emploi en particulier, constitue depuis quelques années une des priorités au plan mondial et occupe une place importante dans les programmes et politiques des pays. La féminisation de la main d'oeuvre constitue aujourd'hui une réalité universelle. Dans toutes les parties du monde, une gamme de plus en plus étendue de professions est occupée par les femmes. Mais si le nombre de femmes occupant un emploi salarié a atteint un chiffre record dans le monde entier, il n'en demeure pas moins que les femmes qui travaillent sont plus exposées que les hommes aux risques de chômage et perçoivent des salaires inférieurs. C'est parmi elles, que l'on dénombre 60% des 550 millions de travailleurs pauvres dans le monde.

En Mauritanie, la situation des femmes sur le marché de l'emploi est marquée par le fait que certaines professions leur sont moins ouvertes que les hommes surtout quand il s'agit du travail salarié. En 2000 seulement 12, % de la population féminine active contre 27% des hommes de la même catégorie était salariée. Il a été aussi constaté qu'à compétence égale le revenu salarial des femmes est inférieur de 60% de celui des hommes dans les secteurs régis par les conventions collectives.

En zone rurale les femmes restent un groupe social très vulnérable et supporte souvent la lourde charge du ménage en l'absence des hommes qui

migrent à la recherche de l'emploi. Elles sont à la tête de plus de 30% des ménages.

Par ailleurs la persistance des mentalités traditionnelles se traduisant dans les stéréotypes sociaux ainsi que la survivance des pratiques discriminatoires et préjudiciables à la participation des femmes dans la vie socio-politique et économique du pays, continue d'être un facteur bloquant pour le travail et limite les capacités d'initiative des femmes. Ainsi la segmentation professionnelle et sectorielle demeure très sensible, une fois l'emploi gagné, les femmes restent cantonnées aux métiers considérés féminins traduisant une spécialisation sexuelle liée au statut de la femme dans la société traditionnelle.

C'est conscient de l'importance du phénomène qu'en 1995 le gouvernement a adopté une stratégie nationale de promotion féminine dont la finalité est la promotion de la participation effective des femmes à la vie socio-économique et politique du pays. Le principal axe de cette stratégie s'articule autour de l'augmentation de la participation des femmes et des organisations féminines dans les instances de développement à la base.

C'est en considération de ce contexte que nous tenterons d'examiner dans cette étude certaines questions, notamment:

- la protection spécifique accordée à la femme c'est-à-dire les mesures légales visant l'encadrement socio-économique et professionnel des femmes;
- la conformité des conduites pratiques avec cet encadrement, c'est-à-dire dans quelles

mesures les dispositions légales sont-elles respectées, quels sont les discordances entre le droit et la pratique et enfin les recommandations.

1.2 DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE:

Le travail de recherche que nous avons mené a respecté une démarche participative donnant lieu à des entretiens avec des responsables syndicaux avertis de la réglementation ainsi qu'avec, des femmes leaders ayant une expérience reconnue dans la lutte pour la promotion et la protection des droits des femmes dans le travail. Par ailleurs, la collecte de l'information a été faite de manière à identifier et analyser l'ensemble des textes législatifs nationaux et internationaux, relatifs à la protection du travail des femmes. Notre expérience en tant que syndicaliste a sans doute facilite la perception des contours de la thématique.

2. Les dispositions juridiques légales en matière de protection du travail des femmes: (mesures spécifiques aux femmes)

A l'instar d'un grand nombre de pays africains et arabes, la Mauritanie a ratifié la plupart des conventions internationales relatives à la protection des droits des femmes au travail:

- la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- le protocole facultatif concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- la convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération;
- la convention n°111 concernant la discrimination emploi et profession de 1958;

- la déclaration sur l'élimination des violences à l'égard des femmes.

Elle a par ailleurs pris un certain nombre de dispositions à caractère légal et réglementaire, au plan national visant à protéger la femme au travail dont le code du statut personnel, la convention collective venant enfin compléter ce dispositif.

Cependant, malgré l'importance de ces textes sur le plan du droit, il existe aujourd'hui des problèmes dont la récurrence constitue un facteur limitant les possibilités offertes aux femmes. Ces difficultés surgissent en particulier au moment de la mise en application de ce droit.

2.1 LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LA MAURITANIE EN MATIÈRE DE PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES.

La Mauritanie a ratifié plusieurs conventions internationales dont celles relatives à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (décembre 2000), qui demande aux Etats dans son article 11 de prendre les mesures appropriées pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi et donne libre choix de profession, égalité de rémunération, et interdiction de licenciement pour cause de grossesse. L'article 14 de la même convention demande à l'état de tenir compte des particularités des femmes rurales.

La convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, les conventions des Nations unies sur les droits politiques de la femme (1975), les différentes conventions de l'OIT: n°19 sur l'égalité de traitement (en cas d'accident) et de rémunération pour le travail de nuit (n°4, 41 et 89), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples.

Notre étude s'appuie essentiellement sur les quatre conventions de l'OIT qui sont considérées comme importantes pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail: convention n°100 de 1951 sur l'égalité de rémunération; convention n°111 de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et profession, convention n°156 de 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la convention n°183 de 2000 sur la protection de la maternité.

Malgré l'ancienneté de la ratification par la Mauritanie de l'ensemble de ces textes, la femme mauritanienne ne bénéficie que très superficiellement des garanties qu'ils offrent s'agissant des relations de travail entre les hommes et les femmes. En effet, que ce soit en matière de recrutement, de traitement ou tout simplement de protection face aux accidents de travail, la travailleuse mauritanienne continue de subir les conséquences néfastes d'un système très largement dominé par les hommes.

2.2. LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS NATIONALES EN MATIÈRE DE PROTECTION DU TRAVAIL DES FEMMES.

Dans le cadre de la protection des droits de la femme, de reconnaissance et d'effectivité des droits attachés à la famille, un dispositif juridique a été mis en place dont:

- une constitution;
- un statut général de la fonction publique s'inspirant de la convention collective du travail et qui ne fait pas de distinction entre les deux sexes aussi bien au niveau du recrutement, que de l'exercice de l'emploi au sein des différents corps de la fonction publique, ainsi que le montant du traitement. Mais aussi d'un code de statut personnel.

2.2.1. DE LA CONSTITUTION MAURITANIENNE

Dans ses principales dispositions relatives au principe de l'égalité et principalement l'égalité d'accès à l'emploi, la Constitution du 12 juillet 1991 consacre l'égalité juridique entre les hommes et les femmes. L'article 6 de la loi fondamentale stipule « Tous les citoyens sont égaux devant la loi », ce qui implique que la femme en tant que citoyenne est en droit d'exercer pleinement tous ses droits. Cette constitution, prévoit expressément le droit à l'égalité entre sexe, les droits économiques et sociaux et les droits attachés à la famille, cellule de base de la société. Ce texte fondamental consacre de manière pleine et entière l'égalité juridique de l'ensemble des citoyens mauritaniens y compris donc dans leurs relations de travail. Le caractère anticonstitutionnel de l'inégalité de traitement ne fait alors aucun doute.

2.2.2. DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

Il est interdit d'employer des femmes et des femmes enceintes à des travaux excédant leurs forces, présentant des risques de danger ou qui, par leur nature et les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité. Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de 10 heures par jour avec obligatoirement une ou plusieurs pauses dont la durée ne peut être inférieure à une heure de temps.

L'article 37 alinéa 1 de la Convention collective stipule: "à conditions égales de travail et de rendement, la classification et le salaire sont égaux pour tous les travailleurs quel que soient leur origine, leur sexe, leur âge et leur statut".

Ainsi, quel que soit le sexe ou l'âge, les travailleurs ayant les mêmes conditions de travail et de rendement doivent avoir le même salaire.

Ce principe est la meilleure garantie de l'égalité de tous les travailleurs exerçant leur activité professionnelle dans les mêmes conditions.

La dérogation est apportée par l'alinéa 2 du même article 37 de la convention collective générale.

La législation a organisé la protection des femmes enceintes revenant des couches ou celles qui allaitent dans le but de protéger efficacement leur santé, tout en leur permettant de rompre unilatéralement leur contrat sans préavis. Ainsi dans ce titre seront étudiées successivement la protection de la grossesse, celle de la maternité et de l'allaitement etc... Enfin, l'incidence du droit musulman sur la femme mariée salariée.

2.2.2.1. PROTECTION DE LA GROSSESSE ET DE LA MATERNITÉ

Interdiction est faite par l'arrêté 10.300 du 2 juin 1965, d'employer la femme pendant une période de 8 semaines avant l'accouchement (c'est-à-dire quand la femme ou le service médical de l'entreprise a notifié au chef de l'entreprise, l'état de grossesse et la date présumée des couches) et il en est de même pour les femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.

Il est également interdit de faire pousser, porter ou traîner une charge quelconque par les femmes enceintes si leur état est notifié au chef de l'établissement par elles ou par le médecin du service.

La maternité et la grossesse donnent aux femmes concernées des prérogatives qui ne sont pas dépourvues de conséquences.

PRÉROGATIVES ACCORDÉES AUX FEMMES

A la femme enceinte et à celle en couches, sont accordées les prérogatives suivantes:

- Les femmes enceintes mutées à un autre poste, en raison de

leur état, conservent le bénéfice de leur salaire antérieur pendant toute la durée de la mutation;

- elles peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis, ni indemnité, quand pour la femme enceinte, son état est apparent ou qu'elle l'a notifié à son employeur ou à l'occasion de son accouchement et dans les deux cas cette interruption ne peut être considérée comme une cause de rupture;

- elles ont aussi le droit de suspendre le contrat pour une période de 14 semaines consécutives dont 8 semaines postérieures à la délivrance;

- elles peuvent faire précéder cette suspension d'une période de repos non indemnisable dont la durée est fixée par un certificat médical constatant la nécessité absolue de repos;

- elles peuvent prolonger la suspension du contrat de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches et cette période est indemnisable par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Conséquences

Durant toute la période de suspension du contrat, la femme ne touche pas de salaire puisque les deux obligations des parties: le travail fourni (par la femme) en contrepartie duquel, elle doit recevoir un salaire (par l'employeur) sont suspendues. Mais elle a droit au cours de cette période à un régime spécial d'assistance, en vue d'assurer à la fois sa subsistance et les soins nécessités par son état, régime prévu par la législation des prestations familiales, en l'occurrence la loi n° 67.039 du 3 février 1967, instituant le régime de la Sécurité Sociale qui, en ce qui concerne spécifiquement la femme, ne couvre que la maternité. Pendant cette période, la femme a droit:

• à une allocation prénatale;

• à la prime de naissance;

• à une indemnité journalière de la maternité;

• à partir de la naissance une prime mensuelle par enfant à charge, lui est octroyée. Cette disposition a été modifiée dans le sens de la préservation du revenu de la femme durant le congé de maternité.

L'employeur ne peut, pendant toute la durée de la suspension du contrat (la prolongation et l'anticipation comprises) en aucun cas licencier la femme enceinte même s'il y a une compression du personnel sans risque de faire un licenciement abusif et devoir les indemnités qui se rattachent à ce type de licenciement: dommages et intérêts, indemnité de préavis...

A l'expiration du congé de maternité, l'employeur est tenu de réinstaller la femme dans l'emploi qu'elle occupait avant la suspension du contrat et sans l'accord de celle-ci, il ne peut changer la nature de son travail.

2.2.2.2. LES DROITS DE LA FEMME ALLAITANTE

Comme pour la femme enceinte ou la femme en couches, la facilité est aussi offerte à la femme qui allaite pour une période de 15 mois postérieurs à la naissance, de quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture: art. 33 du code de travail. Elle a droit à une heure par jour durant les heures de travail (cette heure est indépendante du repos d'une heure prévu pour les femmes employées dans les établissements commerciaux ou industriels avec des journées de travail effectif de plus de 10 heures). L'heure est répartie en deux périodes de 30 minutes chacune, l'une pendant la première moitié de la journée de travail et l'autre pendant la deuxième. Ces repos d'une demi-heure peuvent être fixés d'accord avec l'employeur.

Si l'entreprise embauche 100 femmes, une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée, sur mise en demeure de l'inspecteur du travail, à côté de l'entreprise ou dans celle-ci.

A cause de ces avantages dont bénéficient les femmes travailleuses, on constate que certaines entreprises privées trouvent souvent plutôt avantageux d'employer des hommes à qui elles n'auront pas à verser des prestations de maternité ni à donner des congés de plusieurs mois. Ceci peut évidemment constituer une entrave à la recherche de l'emploi par la femme.

2.2.2.3. INCIDENCE DU DROIT MUSULMAN POUR LA FEMME MARIÉE SALARIÉE

Le mariage fait obligation au mari, selon les usages, les moyens de celui-ci, la condition de la femme mariée, de subvenir à l'entretien de sa femme. Les frais d'entretien englobant: le logement, la nourriture, les vêtements et les accessoires (c'est la «Navaqa»).

Cependant, la «Navaqa» n'est exigible que si la femme est à la disposition du mari dans la demeure conjugale. Alors, si elle se livre à un travail rémunéré qui l'astreint à casser ses journées hors du domicile conjugal, elle perd de Jure ce droit à l'entretien.

Par ailleurs, conformément à l'esprit de la chariaa islamique, depuis 1983, la femme salariée pour se syndiquer doit avoir l'autorisation préalable de son mari contrairement à l'art. 5 livre III, du code de travail.

2.2.3. DU CODE DU STATUT PERSONNEL:

Le Code du Statut Personnel (CSP) adopté en 2001 est une formule juridique qui en dépit de ses limites et de ses faiblesses notoires constitue un pas important vers la promotion d'une équité à l'égard des femmes.

Ses principes généraux sont: l'égalité de chaque citoyen devant la loi, le respect de la dignité humaine, l'égalité des sexes, la liberté de conscience. Il offre aux femmes de nombreuses opportunités, d'émancipation et l'émergence d'une société civile en pleine développement, dans laquelle les femmes occupent une place de choix. Mais son application n'est pas encore effective.

3. Les dispositifs légaux et réglementaires par rapport au travail de la femme comparée aux pratiques en Mauritanie

3.1. LES TEXTES À L'ÉPREUVE DES FAITS

En Mauritanie, les femmes représentent 52% de la population totale. Elles sont soumises aux contraintes des coutumes et traditions d'une société patriarcale traditionaliste. Elles constituent pour le pays un potentiel de ressources humaines important, mais leur situation demeure en deçà du niveau qui permet leur participation active dans l'oeuvre de développement du pays. Il faut cependant noter que la contribution des femmes en taux de croissance économique national a progressé de 23,5% en 1988 à 28,1% en 2000. Sur le marché de l'emploi, les femmes continuent à souffrir d'une marginalisation évidente par rapport aux hommes. Selon les résultats du dernier recensement, le taux global d'activité des femmes n'a pas sensiblement progressé: 25,3% en 1988, 27,7% en 2000.

Dans le même temps, la part des femmes au chômage a moins diminué que celle des hommes, passant de 35,9% en 1988 à 27,4% en 2000 chez les femmes, et de 22,1% à 15,2% pour les hommes. Une analyse effectuée dans le cadre de la préparation du rapport de suivi du CSLP (Cadre Stratégique de

Lutte contre la Pauvreté) met en évidence le fait que le chômage touche particulièrement les jeunes, et qu'au sein de ce groupe les femmes sont les plus affectées.

Elles restent largement concentrées dans l'agriculture (18,6%) et dans une moindre mesure dans l'administration générale (14%) et le commerce (13%). Dans les domaines de la santé et de l'éducation, elles sont inférieures à 10%.

On a pu également mesurer qu'à capital humain comparable (éducation et expérience), le revenu salarial des femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes de 60%: c'est-à-dire qu'en moyenne, une femme ayant le même niveau d'éducation et d'expérience qu'un homme aura un travail qui lui apportera 60% (salaire et autres avantages) de moins que celui qu'obtiendra un homme.

Ainsi les femmes mauritaniennes souffrent d'inégalités dans l'emploi, le salaire, la répartition des responsabilités administratives et politiques bien que la constitution du pays consacre dans son article 6 l'égalité juridique entre les hommes et les femmes.

Cependant même si des lois protégeant la femme travailleuse existent au plan national et international il n'en demeure pas moins que cette frange de travailleurs que sont les femmes vit une autre réalité due d'une part:

- aux facteurs socioculturels et à l'image de la femme dans notre société, du travail qu'elle doit faire et du comportement parfois négatif que l'on se fait de ses capacités de travail et du rôle qu'elle peut et doit jouer dans le développement au côté de l'homme; mais aussi

- la complexité de cerner les limites et barrières entre le secteur formel et le secteur informel.

Il est important par ailleurs, en évoquant le travail des femmes de ne pas occulter le travail de ces dernières dans l'économie informelle et qui souvent n'est pas rémunéré, ni protégé par la législation. Il s'agit des activités domestiques et de la garde des enfants; pourtant, c'est dans ce genre d'activités qu'on retrouve la grande majorité des femmes.

Les problèmes des paysannes, des domestiques salariées ne sont pas les mêmes que ceux des femmes ayant fait des études plus ou moins poussées. Les femmes ayant une qualification professionnelle ne seront pas aussi confrontées aux mêmes problèmes. Les premières, en plus des tâches domestiques, du travail à l'extérieur et du faible salaire, se trouvent le plus souvent dans l'impossibilité de bénéficier des services médicaux. Pourtant, si on les observe dans le rôle qui leur est traditionnellement attribué au sein de la société, à savoir la gestion du revenu familial, l'agriculture, l'artisanat, on se rend compte qu'elles font preuve d'initiative, d'ingéniosité et qu'elles sont entièrement compétentes pour assumer à bien ces tâches dans l'ordre le plus méticuleux. Mais ce à quoi nous assistons, ce sont les bouleversements socio-économiques et familiaux qui ont accru la demande à l'emploi dans une activité rémunérée.

La Mauritanie n'est pas en reste de ce phénomène où la plupart des femmes actives le sont dans le secteur de l'économie informelle où elles dirigent des petites entreprises où elles s'investissent en premier lieu dans le secteur du commerce puis l'artisanat et celui des services en troisième position. La dualité patron-travailleur est loin d'être nette dans le secteur informel. Les statuts sont variables et l'emploi salarié ne représente pas la norme.

Des études menées dans des pays voisins ont révélé le faible pourcentage des personnes salariées, qu'elles soient permanentes ou occasionnelles. Au Bénin par exemple en 1996, seuls 3,1% des personnes actives dans le secteur étaient des salariés permanents et 3,3% des salariés occasionnels. On constate que le nombre de salariés dans ce secteur est faible et plus faible est encore le nombre de femmes salariées. C'est certainement ce qui explique le fait que ce secteur est beaucoup plus investi par les femmes parce qu'il est considéré moins productif et peu valorisant comme travail ce qui est à mon avis pas juste et relève des stéréotypes sociaux.

3.2. REGARD SUR QUELQUES CAS ILLUSTRANT DES ÉCARTS DANS LE RESPECT DES DROITS DE LA FEMME AU TRAVAIL

3.2.1 DANS LE DOMAINE DU RECRUTEMENT:

Jusqu'à ce jour la fonction de magistrat leur est interdite de fait.

Aucune femme wali ou Hakem n'est enregistrée dans l'histoire de la Mauritanie, alors que dans les textes rien ne l'interdit explicitement; au contraire, la Constitution dit que tous les mauritaniens sont égaux et jouissent du même droit.

Par ailleurs, sur les registres de deux centrales syndicales visités à Nouakchott, on dénote pour la seule année 2005, 14 cas de femmes licenciées ou en voie de l'être: cinq à cause de grossesses rapprochées, l'employeur estime qu'elles passent plus de temps en grossesse et maternité que de temps à travailler; 6 pour avoir refusé et dénoncé un harcèlement de la part du patron; 2 sur pressions exercées par des collègues hommes qui n'admettent pas être sous l'autorité d'une femme, une qui est cadre chef de projet qui s'est vue débou-

lonné par le patron de l'institution, qui voyait en elle un concurrent potentiel.

3.2.2. DANS LE DOMAINE DES TRAITEMENTS ET SALAIRES:

La Mauritanie dans ce domaine a franchi des pas importants parce que dans la fonction publique le plus souvent à compétence égale, l'homme et la femme bénéficient du même traitement.

A ce niveau le problème réside surtout dans les difficultés pour ces femmes d'accéder à des postes qui relèvent de leur qualification.

C'est le cas de Mme Coumba diplômé d'une grande école de planification et de gestion, qui a été recrutée comme assistante dans une entreprise sous la responsabilité d'un monsieur qui est un instituteur recruté comme administrateur ...

C'est le cas aussi de mariem mt...qui travaille dans une institution de la place depuis plus de 15 ans comme secrétaire de direction alors qu'elle est ingénieur, et c'est seulement il y a une année, avec l'arrivée à la tête de l'entreprise d'un cadre ouvert et bien sensibilisé sur la question de genre, que le problème a été réglé et la femme remise dans ses droits.

3.2.3. DANS LE DOMAINE D'ALLOCATION DES RESSOURCES AFFÉRENTES À LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Si la législation a prévu des dispositions, qui, dans une certaine mesure tiennent compte de la condition de la femme, comme mère ayant des responsabilités familiales, il n'en demeure pas moins que dans la pratique on note des défaillances majeures en ce concerne la mise en place de services sociaux adéquats tels que les garderies, salles d'allaitement, de restauration, qui sont de nature à rassurer les femmes et les encourager à rechercher un emploi.

Par ailleurs, on note, sur le plan réglementaire, certaines insuffisances comme la discrimination en matière d'héritage.

La femme qui décède ne bénéficie pas de pension en faveur de ses ayants-droits, alors qu'elle s'acquitte de ses cotisations à la caisse de retraite.

Les différents faits susmentionnés poussent à relativiser la pertinence et l'efficacité juridique des textes et conventions internationales ratifiées par la Mauritanie.

Cette incohérence a eu incontestablement comme effet la précarisation du travail des femmes à tous les niveaux.

Cette situation qui perdure nécessite une revisitation complète des comportements sus évoqués que l'on retrouve chez la plupart des employeurs, (au premier rang desquels l'Etat) à l'effet de les conformer aux textes dont les différents contenus vont, pour l'essentiel, dans le bon sens.

Il s'agit aussi de faire en sorte qu'à compétences et conditions de travail égales, la femme ait les mêmes droits que l'homme, ce qui nécessite, à ne pas en douter, une véritable révolution des mentalités.

3.3 LE DÉFICIT D'EFFICACITÉ ET DE PERTINENCE JURIDIQUE DES TEXTES AU REGARD DE LEUR APPLICATION

Plusieurs pratiques et comportements de nos employeurs dénotent d'une certaine défiance à l'égard de la législation nationale consacrée à la protection de l'emploi des femmes ainsi qu'aux conventions internationales auxquelles la Mauritanie est partie prenante.

Que ce soit en matière de recrutement, de salaires ou d'allocations de ressources afférentes à sa condition de travail, la femme mauritanienne est encore loin des standards nationaux et internationaux en matière de protection.

4. Conclusion générale

Les difficultés que rencontrent les femmes en ce qui concerne leur statut de travailleur privilégié et leur rôle dans la vie économique ont leur origine dans les coutumes, au niveau de l'enseignement, de l'orientation et de la formation professionnelle. Ceci est d'autant plus vrai que le nombre des femmes analphabètes est de loin supérieur à celui des hommes.

Bien que la législation mauritanienne ait édicté des dispositions leur garantissant des services médicaux pour leur santé, mis sur place un instrument pratique: l'inspection de travail pour le contrôle et la surveillance des conditions de leur travail, donné des congés qui leur sont spécifiques de part de leur constitution physique, mentale et morale, il demeure dans les faits que ces prescriptions sont ignorées dans bien des cas. Ainsi pour mieux protéger le travail des femmes, il ne suffit pas d'édicter des règles et pour les employeurs de s'abstenir des activités qui feraient obstacle à l'exercice de ces droits, mais de prendre des mesures nécessaires pour assurer de façon effective cet exercice. Une méthode appropriée serait d'entreprendre une analyse du cadre juridique formel, complétée par des multitudes d'enquêtes sur le comportement des employeurs de cette catégorie de salariés, de procéder à des entrevues avec certains groupes notamment les médecins de travail, les juristes et les concernées elles-mêmes, les éducateurs, les employeurs, afin de mieux cerner les réels problèmes que ces femmes rencontrent dans leur vie professionnelle et selon les spécificités de chaque contexte.

Beaucoup d'autres mesures sur le plan pratique doivent aussi être prises.

Il faut que les statistiques nationales fassent ressortir l'importance et la signification qu'elles représentent dans la production nationale, fassent ressortir aussi les changements dans leur vie de famille, dans leur statut social et dans les responsabilités économiques qui leur incombent pour des études plus détaillées sur leurs conditions de travail; les études ou enquêtes sur le terrain où elles sont employées, où les monographies seront plus révélatrices de renseignements précis, enfin un projet les concernant ne peut être efficace que si la participation des concernées est assurée à tous les stades de sa conception et de son exécution. C'est dans cette optique que les femmes doivent constituer la base de tout projet qui leur est destiné. Du fait de l'hétérogénéité des femmes qui travaillent, en plus des mesures générales protectrices, d'autres mesures doivent être élaborées suivant la nature des activités exercées par elles.

Il faut donc une resocialisation ou reconceptualisation des symboles culturels; il faut que la société arrive à se faire une autre idée du travail des femmes que celle qui leur est traditionnellement dévolue■

Bibliographie:

- Recueil de textes juridiques Août 2005 de la fédération luthérienne mondiale
- Stratégie nationale de promotion féminine 2005-2008
- Rapport atelier de validation de l'étude sur l'implication des femmes dans les sphères de décision juillet 2004
- Diagnostic de la situation de a femme en Mauritanie (centre d'analyse de politiques en partenariat avec le secrétariat d'état à la condition féminine)

Association Nationale d'Alphabétisation IQRAA Edite un manuel pratique sur le Code de la Famille à l'usage des alphabétisants.

L'analphabetisme est un phénomène social qui touche toutes les sociétés, mais à des degrés variables. Il faut prendre en considération les niveaux de développement économique de chaque communauté. Il ne faut pas le confondre avec l'illettrisme qui obéit à d'autres considérations sociales et pédagogiques. Aujourd'hui l'analphabetisme est une notion plus avancée qui inscrit les capacités des personnes à la lecture et à l'écriture en intégrant un ensemble de capacités à traiter de l'information ou un adulte peut-être appelé à l'utiliser pour accomplir un grand nombre de tâches dans des situations et contextes réels au sein de son environnement social.

D'après l'OCDE "l'analphabetisme est un concept relatif et évolutif qui prend toute la signification dans le contexte de la demande de l'économie et de la société. Indépendamment du nombre, des chiffres qui ressortent d'un rapport établi par l'UNESCO, nous démontrons qu'il y a une discrimination, que le nombre de femmes est plus élevé relativement à celui des hommes.

L'Algérie n'est pas épargnée par ce phénomène, elle détient un triste record de 7 millions d'analphabetes en majorité des femmes ce qui est paradoxale, nous rencontrons de plus en plus de jeunes analphabetes, et qu'ils sont sensés avoir fréquenté l'école publique qui demeure obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans d'après les textes.

Dans cet esprit l'Association Iqraa qui œuvre sur le terrain dans les 48 wilayas pour faire reculer les incertitudes de l'anal-

phabetisme en Algérie vient d'enrichir sa collection "je m'alphabetise" d'un ouvrage didactique sur le thème du code de la famille.

Ce livre est l'œuvre de deux enseignants:

MM. Boudjemaa Merghit et Rabah Sekaya sur l'initiative de Mme Barki, Présidente de l'Association IQRAA, avec le concours financier de l'ONG "Global Opportunities Fund" du Royaume-Uni et du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Il a été tiré à 10.000 exemplaires aux Editions Casbah 2006, 103p., ce livre a été présenté le 08 Septembre 2006 à l'occasion de la journée Internationale de l'analphabetisme que l'Algérie célèbre avec le reste du monde.

En parcourant cette publication, on s'aperçoit que les auteurs ont atteint un double objectif:

- le premier de nature pédagogique, il s'adresse aux éducateurs et aux apprenants.

La démarche dans laquelle il est établi, nous fait ressortir de nouvelles méthodes didactiques. Il ne faut pas perdre de vue que l'ouvrage s'adresse à des adultes qui ont des capacités d'abstraction plus élevées que chez l'enfant.



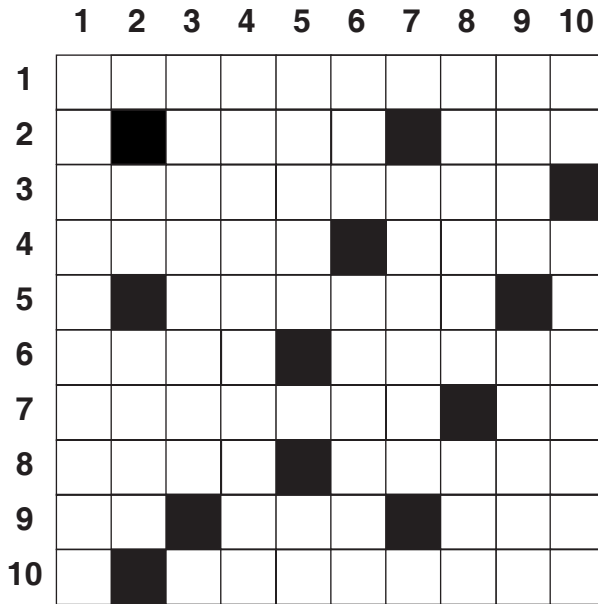
Les illustrations sont une preuve formelle de la démarche suivie.

- le deuxième objectif est culturel, on a imaginé une histoire d'un dialogue entre un jeune homme nommé Redouane et une jeune femme nommée Samira qui ont projeté de passer un contrat de mariage pour constituer une famille.

A chaque épisode du feuilleton surgissent des questions et il faut trouver des réponses adéquates, cela pour toutes les 19 notions qui traitent dans la globalité le Code de la Famille ■

Rabah Aït Saïd

MOTS CROISÉS



HORIZONTALEMENT:

- 1. Intermittent du spectacle (très intermittent)
- 2. Obstruction
- 3. Seigneurie
- 4. Conjonction. Mini golfe
- 5. C'est l'homme ajouté à la nature (Francis Bacon). Lisse. Tonalité
- 6. Renforce le oui. Circonstances particulières
- 7. Sacrifie. Lame de terre
- 8. Ingénue. Bouddha chinois
- 9. Père et mer. Les suspects sont traqués
- 10. Personnel. Sain et sauf

VERTICALEMENT:

- 1. Ilots antillais
- 2. Dura à Rome. Chant du pinson
- 3. Les Anglais y font leurs courses. Coeur tendre
- 4. Le plus court chemin du zéro à l'infini, dans un sens ou de l'autre (Alfred Jarry). Cité de falaises en version anglaise
- 5. Fleur dans la vallée mais dans un triste état. Eau noire
- 6. Gros porteur. Caesium
- 7. Ver à soi. Voile d'avant
- 8. Grossit le Danube. 2000 près de Nice
- 9. Peintre et décorateur toscan du XVème siècle. Rapport inversé
- 10. Appelle au rut. Strict régime

SOLUTIONS DES MOTS CROISÉS N°09

1	C	O	M	P	R	O	M	I	S	E
2	O	P	I	N	E	R	■	N	A	T
3	M	I	L	E	■	G	O	U	L	E
4	P	U	■	U	S	U	R	I	E	N
5	A	M	E	S	■	E	S	T	■	N
6	R	■	T	■	Y	S	■	S	T	E
7	A	G	A	P	E	■	A	■	I	L
8	B	R	■	A	N	A	L	E	■	L
9	L	O	I	N	■	M	U	T	E	E
10	E	S	T	A	M	I	N	E	T	S

CITATIONS

- "L'éducation développe les facultés, mais ne les crée pas."
Voltaire
- "Les enfants ont plus besoin de modèles que de critiques."
J. Joubert
- "L'esprit sert à tout, mais il ne mène à rien."
Talleyrand
- "Les hommes naissent bien dans l'égalité, mais ils n'y sauraient demeurer."
Montesquieu
- "Un homme peut n'être pas l'égal d'un autre homme, mais il est toujours son semblable."
Louis de Bonald
- "Les femmes seraient charmantes, si on pouvait tomber dans leurs bras sans tomber dans leurs mains."
Ambrose Bierce
- "La franchise ne consiste pas à dire tout ce que l'on pense, mais à penser tout ce que l'on dit."
H. de Livry

ABONNEZ-VOUS

**Je m'abonne à la REVUE du CIDDEF
4 Numéros**

Algérie: 800 DA étranger: 20 Euros

Je joins mon règlement

A l'ordre du **CIDDEF**, 01, rue Lettelier, Sacré- Coeur-Alger- Algérie
par virement au compte BNA- AGENCE 95601- Didouche Mourad

en dinars N°20001748444 en devises N°201024938/08

Nom:.....Prénom(s):.....Age:.....Profession:.....

Organisme/Association:.....

Adresse:.....

Ville:.....Code Postal:.....Pays:.....

Téléphone:.....Date:.....

