



Conseil constitutionnel
Algérie



DGFPA
Algérie



CDL-UD(2017)045
Or. fr

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT
(COMMISSION DE VENISE)**

en coopération avec

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL ALGERIEN

&

**LA DIRECTION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE D'ALGERIE**

Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration

UniDem

“LA FEMME ET LE MARCHE DE L'EMPLOI”

Alger, Algérie

7 - 8 novembre 2017

RAPPORT DE CONCLUSIONS

par

Mme Souad BENDJABALLAH

(Docteur en anthropologie juridique, ancienne Ministre de la Solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme, Algérie)



Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration

UNIDEM- conseil constitutionnel - DGFRA

Alger 7/8 novembre 2017

La femme et le marché de l'emploi

RAPPORT GENERAL

Faire mieux et plus pour assurer une égalité des genres et une participation, plus efficiente plus visible et plus juste, des femmes au développement économique, et dans les meilleures conditions possibles. C'est sur cet engagement, partagé entre les pays des deux rives de la méditerranée, que se sont déroulées ces deux journées de séminaire destinées aux hauts cadres.

Des avancées notables de la législation ont été enregistrées, malgré quelques reculs (M.Medelci). La constitutionnalisation des principes de parité (énoncés dans l'article 36 de la constitution algérienne) n'est pas une procédure usitée ; la consécration des principes de quotas ou de parité relève habituellement du domaine de la loi alors que la constitution énonce le cadre général du principe d'égalité (L.Err). La constitutionnalisation du principe de parité est donc le signe très fort d'une volonté politique clairement affichée. Sa déclinaison dans les dispositifs législatifs et surtout réglementaires reste un exercice à réaliser et surtout à réussir.

Les lois égalitaires, dans le principe et dans la formulation, ont permis de faire bouger les lignes (A.laouici) mais parfois la rigidité des textes empêche la réalisation des objectifs (M.Dif), comme il sera constaté lors de l'examen des statuts de la fonction publique en France et en Algérie. Les blocages ont été observés dans les modes de fonctionnement du système lui-même (A.Rinckenbach). Quelles solutions à apporter pour une meilleure application des lois ? La problématique des mécanismes d'application des lois est revenue, souvent, dans les interventions et au cours des débats.

Application des lois : la mise en place des mécanismes est aussi indispensable que les lois pour la mise en œuvre des principes inscrits dans les législations nationales. Il reste, de l'avis de tous, beaucoup de chemin à parcourir entre la consécration des principes d'égalité codifiés dans les textes et les modalités de mise en œuvre pour atteindre les objectifs d'égalité (M .Dif). La réflexion sur les mécanismes reste à mener pour trouver des passerelles entre la rigidité des textes et l'adhésion des partenaires dans des formes qui restent à définir. (M.Medelci)

Le premier volet des discussions a porté sur le principe de mise en place de chartes, à l'image de la charte sociale du conseil de l'Europe avec un mécanisme qui serait dédié à l'emploi des femmes. L'exemple d'une initiative pour organiser une plateforme de réflexion dans le cadre d'une charte de la femme travailleuse en Algérie, regroupant les représentants d'institutions, les syndicats et les chefs d'entreprise, a été présentée comme un modèle possible, à condition de trouver les modes opératoires de mise en œuvre des recommandations. De manière générale, l'idée de charte reste une bonne idée dans la mesure où il y a un principe d'adhésion volontaire et d'objectifs mutuellement partagés entre les partenaires sociaux. On peut se rapprocher dans ce sens de l'idée des entreprises citoyennes (M.Medelci). Le principe d'un dialogue social permanent comme socle à ce partenariat reste une idée fortement partagée.

Le deuxième volet pour une effectivité des lois est celui de la fonction de veille et d'alerte et des mécanismes d'évaluation afin de pouvoir améliorer la mise en œuvre des dispositifs adoptés.

Certains pays ont institué des conseils, à l'image du conseil national de la famille et de la femme en Algérie ou sous d'autres intitulés, comme en Jordanie.

L'idée d'un organe facilitateur, comme les relais institués au niveau des institutions aux pays bas ou de médiation pour signaler les situations de blocage ou de ralentissement des évolutions de carrière au Luxembourg reste également une piste intéressante à prendre en compte dans ces échanges d'expériences.

Toujours sur le registre d'application effective de la loi, les participants(es) ont soulevé les contraintes, et les risques, du pouvoir discrétionnaire accordé à l'administration pour la nomination à certains postes de décision avec l'idée que les blocages viennent parfois du système lui-même en matière de nomination et de promotion.

Quels recours ? les recours contenus dans les textes d'abord, mais également une plus grande participation des femmes aux organes d'évaluation et de promotion comme par exemple assurer de manière volontariste une plus grande participation aux organes paritaires (proposition de A.laouici) ou aller vers des mesures de discrimination positives (instaurer des quotas). L'exemple a été donné avec l'ouverture des listes de candidature aux instances professionnelles proportionnellement au nombre de femmes ou l'idée d'un flux minimal de 40% du sexe sous représenté (France).

Les modalités d'accès à la fonction publique et de progression de carrière restent neutres et égalitaires sans discrimination affichée. Paradoxalement ce sont les droits accordés aux femmes comme le travail à temps partiel, la mise en disponibilité ou les congés de maternité qui défavorisent les femmes et ralentissent leur progression de carrière. Faut-il pour autant les supprimer ? Des propositions ont émergé avec les dispositions sur le congé parental pour les pères (Tunisie et France), temps partiel ouvert pour les hommes et les femmes, alors que ce sont les femmes qui le demandent le plus. Au Pays Bas des mesures plus flexibles et plus souples ont été adoptées sur le marché de l'emploi pour permettre aux hommes et aux femmes un partage des responsabilités dans les mêmes conditions de travail (C.Scheele).

Comment inverser la tendance pour un meilleur investissement dans les charges familiales entre les hommes et les femmes ?(A. Rinckenbach). C'est toute la problématique de l'égalité des genres qui se pose autour de cette question pour laquelle des réponses sont encore à inventer. L'organisation du temps de travail, l'amélioration de l'environnement, la réforme des dispositifs juridiques, le changement de mentalité sont autant d'éléments sur lesquels il faut continuer de réfléchir. Mais le poids des stéréotypes et des mentalités restent une tendance lourde dans cette approche.

Changer les mentalités

Rien n'est plus difficile que de changer les mentalités alors comment agir ? Si les lois ont permis de faire bouger les lignes est ce que la loi seule suffit pour faire changer durablement les schémas de représentations des rôles féminins et masculins qui continuent de perdurer. Faire la différence entre le mental et la réglementation est-ce une bonne approche ? Et est-ce que l'une n'entraîne pas l'autre ? (M.Medelci).

L'effet contraignant ou incitatif des dispositifs juridiques (lois, règlements) reste déterminant dans les changements d'attitude envers les femmes et dans la perception que les femmes ont de leur place dans la société. A l'échelle des politiques publiques en matière d'éducation, de formation de travail, de santé, les résultats sont plus que probants mais qu'en est-il à des niveaux infra, aux échelles domestiques et familiales ? Comment mettre en place les conditions pour un libre choix des femmes de travailler ou pas ou d'aller ou non vers des postes de responsabilité.

Le rôle des médias a été souligné pour donner une image positive du travail des femmes et déconstruire les stéréotypes ; mais un travail important reste à mener, notamment pour les images véhiculées dans le contenu des livres scolaires (C.Scheele) et pour la féminisation du langage (L.Err)

L'institutionnalisation du genre

L'institutionnalisation du genre semblerait , à la lumière des débats , le cadre adéquat d'un changement de perception et donc de mentalités. Une prise de conscience institutionnelle, volontariste, qui se traduirait par des mesures nouvelles ou des modalités d'application renouvelées, des textes en vigueur.

Les mécanismes par lesquels a été institutionnalisé le genre reste divers et diversement appréciés par les acteurs. Le moins que l'on puisse dire est qu'il existe encore des résistances du système institutionnel dans son ensemble à ces espaces dédiés à une reconnaissance d'une catégorie genre. Les mécanismes expérimentés, coaching des membres du gouvernement, conseil des pairs, formation des hauts cadres à l'approche genre, intégration de l'approche genre dans la planification, budgétisation des programmes, réseau ministériel de concertation sur le genre avec institutionnalisation des points focaux (Maroc, Tunisie, France), restent à évaluer quant à leur impact. Ce qui ressort des débats c'est d'abord une résistance souvent ouverte, parfois feutrée à cette approche par les acteurs eux même. C'est donc une approche nouvelle qui demande encore du temps ou plus de moyens pour arriver à maturation et être intégrée dans un fonctionnement normal des institutions et non plus comme un effet de mode appelé à disparaître avec ses initiateurs.

Participation des femmes à la vie politique

L'exemple de la participation des femmes à la vie politique est assez édifiant sur les modalités de mise en œuvre des dispositions constitutionnelles et législatives (article 35 de la constitution algérienne) et les leçons à tirer sur la manière dont les obstacles sont peu à peu surmontés.

C'est de la participation des femmes à la vie politique et aux assemblées élues que se dessinent le futur de leur insertion durablement reconnue dans la vie économique. Le bilan des mesures adoptées en matière de quotas ou parité en politique est déterminant pour la viabilité des mesures qui seront prises en matière de participation des femmes à la vie économique. Les reculs constatés (France Algérie) lors des derniers scrutins relèvent en partie de la responsabilité des partis, qui préfèrent la sanction au respect de la loi. Ils relèvent, de manière moindre, des difficultés pour la femme à s'engager dans la vie politique et de la responsabilité des Etats d'améliorer l'environnement socioéconomique.

Des propositions ont été faites dans ce sens : revoir le système électoral, aller vers des mesures incitatives plutôt que coercitives éviter le cumul des mandats, limiter le nombre de mandats, veiller aux facteurs dissuasives comme la programmation des heures de réunion etc...

La mise en œuvre et le respect ou non des principes de quotas ou de parité en politique permettent aujourd'hui d'offrir un cadre pertinent d'analyse et de choix pour avancer sur la question de la participation et de l'intégration des femmes , non point à la vie économique puisqu'elles y ont toujours participé, mais à une plus grande visibilité avec accès aux postes de décision.

Intégration des femmes dans la vie économique

Si dans l'administration et les institutions publiques les mesures à prendre sont entièrement aux mains de l'Etat (employeur) dans le secteur économique, il y a nécessité de mettre en place des mécanismes pour engager l'adhésion des partenaires, indispensable pour l'application effective des lois. La faiblesse de l'outil statistique(S Mousrati) du fait de l'invisibilité du travail des femmes invite à travailler à une meilleure connaissance du secteur économique notamment le secteur privé. Beaucoup de propositions ont été avancées pour améliorer les dispositifs existants, d'aide et d'accompagnement, pour la création d'entreprise .

Le représentant du forum des chefs d'entreprise (Algérie) a présenté quelques recommandations pour avancer sur cette question. Création d'un observatoire de veille pour concrétiser les objectifs de l'article 36 de la constitution algérienne, prix du Président de la République pour l'entreprise qui a le plus participé à l'intégration des femmes , instaurer des quotas ,former les femmes au leadership, revoir les codes avec des clauses inclusives sur les femmes.

En conclusion

Ce séminaire a été un moment de partage d'expériences, de compréhension mutuelle et de défis communs à relever pour l'égalité des genres (vice-présidente de la commission de Venise)

Des progrès substantiels mais inégaux, acceptables dans l'urbain mais moins acceptables dans le rural sont enregistrés et des progrès sont attendus sur les textes. L'émergence de consensus sur l'idée de chartes et d'observatoires est un élément positif à souligner. Et il est attendu de mettre en place des mécanismes pour la formation à l'évaluation et le développement d'indicateurs significatifs autour de ces questions sur le genre. Il reste à faire en effort en matière de communication et décliner les stratégies à travers des programmes et des calendriers (Président du Conseil Constitutionnel Algérie).