**REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE**

**MINISTERE DE LA SOLIDARITE NATIONALE, DE LA FAMILLE   
ET DE LA CONDITION DE LA FEMME**

**RAPPORT SUR LE DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES**

**EN ALGERIE**

**RESOLUTION A/ARC/RES/30/15-« LE DROIT AU TRAVAIL »**

**HAUT COMMISSAIRE AUX DROITS DE L’HOMME**

**LA LEGISLATION, LES POLITIQUES PUBLIQUES, LES PROGRAMMES, LES MESURES PERTINENTES ET LES BONNES PRATIQUES ADOPTEES POUR METTRE EN ŒUVRE LE DROIT AU TRAVAIL DES FEMMES :**

**BREF RAPPEL**

L’ALGERIE a œuvré, depuis son indépendance, pour la promotion de la femme. Les politiques et programmes élaborés prennent en considération les aspects liés à l'autonomisation des femmes et à l'égalité entre les citoyens.

La Constitution de la République Algérienne Démocratique et Populaire garantit le principe d'égalité entre les citoyens en droits et en devoirs et rejettent toutes les formes de discrimination, notamment celles fondées sur le sexe.

L’ALGERIE a adhéré aux divers conventions et accords internationaux sur les droits humains, en particulier, celles traitant des droits des femmes. Elle a soutenu cette position des droits des femmes en adoptant divers programmes internationaux en la matière, notamment la plate-forme d'action de BEIJING et les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

Dans cette même optique, une politique multidimensionnelle incluant divers domaines a été poursuivie en faveur des femmes en assurant le cadre juridique, social, culturel, économique et politique favorisant la contribution réelle et effective des femmes algériennes dans le processus de développement du pays.

L'importance accordée par l'ALGERIE à la femme est reflétée à travers les divers stratégies, programmes et mécanismes conçus pour favoriser son autonomisation et promouvoir l'égalité des sexes, dont les plus importants sont :

* **La stratégie nationale pour l'intégration et la promotion de la femme et son plan d’action multisectoriel** dont la première phase a été achevée et clôturée.
* **La charte de la femme travailleuse** dont le propos est de promouvoir le dialogue social et d’encourager l’autonomisation de la femme à travers la conciliation des obligations familiales et professionnelles, le recours aux quotas pour l’accès de la femme aux instances de représentations syndicales et l’amélioration des mécanismes d’emploi.
* **La stratégie nationale de lutte contre la violence à l’égard des femmes et son plan d’action multisectoriel** dont la mise en œuvre est assurée par un comité intersectoriel.
* **La stratégie nationale d'alphabétisation** approuvée en 2007 comme cadre général d’accès au savoir et à la connaissance parmi les diverses mesures prises depuis l'indépendance.
* **La Stratégie nationale de la famille** qui vise la promotion de la famille et sa protection en tant qu'institution sociale de socialisation, d’éducation, de formation de relations familiales fondées sur l'égalité entre les sexes et de production des richesses.
* **Le Programme national relatif à l'organisation de la médecine en période prénatale et post-natale.**
* **Le Programme du renouveau rural** (2007 - 2013) conforté par un second **plan d’action** (2015 -2017) avec notamment quatre domaines prioritaires en matière d’information et de sensibilisation, de formation et de renforcement des capacités, de soutien à la concrétisation des projets et à la commercialisation des produits locaux des femmes rurales.
* **Une perspective genre** articulée autour de la désignation de points focaux institutionnels, investis de la mission de suivi de toutes les problématiques en rapport avec le lobbying, le plaidoyer, la contribution à la mise en œuvre du plan quinquennal de la femme rurale et le développement d’une culture associative.

Pour ce qui est de l’arsenal juridique, force est de reconnaître la pertinence de la Constitution selon laquelle :

* Les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.
* Les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et devoirs de tous les citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous, à la vie politique, économique, sociale et culturelle.
* L'Etat œuvre à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues.
* L'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. Il encourage la promotion de la femme aux postes de responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.
* Dans le cadre de la relation de travail, la femme salariée au même titre que ses collègues de sexe masculin, a également le droit au respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité, selon l’article 6 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail. Ce même article à l’alinéa 3 garantit également à la femme salarié dans sa relation de travail à une protection contre toute discrimination autre que celle fondée sur son aptitude et son mérite, pour occuper un poste. Dans le cadre de sa relation de travail, la femme salariée a également le droit à la formation professionnelle et la promotion dans le travail (Article 6 alinéa 4).
* Aucune discrimination ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leurs opinions, de leur sexe, de leur origine ainsi que de toute autre condition personnelle ou sociale (Article 27).
* Le recrutement des fonctionnaires est soumis au principe de l’égal accès aux emplois publics (Article 74).

L’ordonnance n°06-03 du 19 Joumada Ethania 1427 correspondant au 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique recommande que :

* Toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat, est nulle et de nul effet (Article 17).
* Tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination (Article 84).

**Le code pénal** protège les femmes contre le harcèlement au travail. Ainsi, **e**st réputée avoir commis l'infraction de harcèlement sexuel et sera punie d'un emprisonnement de deux (2) mois à un (1) an et d'une amende de cinquante mille dinars (50.000) DA à cent mille dinars (100.000) DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, en imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double (Ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966 portant code pénal, modifiée et complétée, Article 341 bis).

Il est strictement interdit d’employer la femme à des travaux dangereux ou insalubres ou nuisibles à sa santé, L’employeur doit s’assurer que les travaux confiés aux femmes n’exigent pas un effort excédant leur force (article 11 de la loi n°88-07 du 26 janvier 1988 relative à l’hygiène, la sécurité et la médecine du travail) :

* La charge maximale pour le personnel féminin sur de courtes distances, est ﬁxée à 25 kg. Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleuses des moyens de levage, de manutention et de transport pour les charges supérieures à 25 kg.
* Des installations sanitaires doivent êtres mises à la disposition des travailleurs. Elles doivent être pourvues d’ouvertures suffisantes ou de dispositifs assurant leur ventilation naturelle.
* Les femmes enceintes et les mères d’un enfant de moins de deux ans sont soumises à une surveillance médicale particulière et à des examens périodiques et spéciaux (Article16 du décret N° 93-120 du 5 mai 1993 relatif à l’organisation de la médecine du travail).

Ainsi, le code du travail et l’ordonnance n°06- 03 du 15 juillet 2006 portant Statut General de la Fonction Publique, la [Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux assurances sociales](http://www.dgfp.gov.dz/texte/03.pdf) comme toutes les lois nationales traitent de manière égale les femmes comme les hommes sans aucune discrimination.

**La maternité :** Durant les périodes pré et postnatales, les travailleurs féminins bénéficient du congé de maternité de 14 semaines.

Dans le secteur économique, les femmes travailleuses peuvent bénéficier également de facilités dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l’organisme employeur telles que des absences payées pour l’allaitement.

Pendant une période d’une année à compter de l’expiration du congé de maternité, la mère allaitant son enfant dispose chaque jour de deux (2) heures d’absence payées pendant les six (6) premiers mois et d’une (1) heure pendant les six (6) derniers mois.

Ces absences peuvent être réparties au cours de la journée à la convenance du fonctionnaire.

**Assurance-maternité :** Les prestations de l'assurance-maternité comportent :

* + La prise en charge des frais relatifs à la grossesse, à l'accouchement et à ses suites.
  + L'attribution d'une indemnité journalière à la femme travailleuse contrainte, pour cause de maternité, d'interrompre son travail.

**Prestations en nature :** Les frais relatifs à l'assurance-maternité sont remboursés dans les conditions ci-après :

1 - les frais médicaux et pharmaceutiques sont remboursés sur la base de 100% des tarifs fixés par voie réglementaire (Article 26) ;

2 - Les frais d'hospitalisation de la mère et de l'enfant sont remboursés sur la même base pendant une durée maximale de huit (8) jours.

**Prestations en espèces :** « La femme travailleuse, contrainte d’interrompre son travail pour cause de maternité, a droit à une indemnité journalière dont le montant est égal à 100% du salaire journalier soumis à cotisations après réduction de la cotisation de sécurité sociale et de l’impôt » (Article 11 de l’ordonnance n° 96 -17).

« A condition de cesser tout travail salarié durant la période d’indemnisation, l’assurée sociale reçoit une indemnité journalière pendant une période de quatorze (14) semaines consécutives qui débute au plus tôt six (6) semaines avant la date présumée de l’accouchement. Quant l’accouchement a lieu avant la date présumée, la période d’indemnisation de quatorze semaines n’est pas réduite » (Article 12 de l’ordonnance n° 96 - 17).

**La retraite :** Les dispositions de la loi n°83-11 du 2 juillet 1983 relative à la retraite, modifiée et complétée par l’ordonnance n° 96-18 du 6 juillet 1996 stipule que la retraite proportionnelle est accordée à la femme à l’âge de 45 ans pour une durée de travail de 15 ans, alors qu’elle est accordée pour l’homme à l’âge de 50 ans pour une durée de travail de 20 ans.

**LA CHARTE DE LA FEMME TRAVAILLEUSE**

La charte de la femme travailleuse adoptée à l'issue des travaux de la Conférence nationale sur «la femme travailleuse et le dialogue social», organisée les 26 et 27 février 2013 a été publiée au même titre que le bilan de mise en œuvre de la stratégie nationale pour l’intégration économique.

Afin de renforcer les droits des femmes en milieu professionnel, la Charte de femme travailleuse a été approuvée dans le but de promouvoir l'autonomisation des femmes à travers l’emploi.

Ce document, qui a été élaboré par les représentants des différents ministères, syndicats et associations, définit les obligations de toutes les parties concernées par la promotion de l’emploi des femmes. Les objectifs principaux de la Charte ont été identifiés comme suit :

- Faciliter l’accès des femmes au monde du travail ;

- Adopter un système de quota pour les femmes afin d’accéder aux postes de responsabilité (organes dirigeants des entreprises, syndicats) ;

- Créer un environnement approprié pour les femmes en vue de leur permettre de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Dans le même but, une commission nationale composée de représentants des ministères, de la société civile, des syndicat, du patronat a été installée pour la mise en œuvre d’un plan d’action de la charte de la femme travailleuse, du fait que la plupart des dispositions contenues dans la même charte feront l’objet d’articles de loi, qui seront contenus dans la prochaine mouture du code de travail ainsi des mesures prises par le les secteurs .

En effet, ces dispositions visent, entre autres, une meilleure réadaptation des postes de travail des mères souffrant d’une quelconque maladie, la révision à la baisse des horaires de travail des parents d’enfants handicapés, la dynamisation de la médecine de travail, ainsi que le recours à un ensemble de mesures incitatives encourageant la création de micro-entreprises pouvant se charger des différentes missions domestiques à même de libérer la femme active et promouvoir, au mieux, ses compétences professionnelles

**FEMME, EDUCATION ET FORMATION**

La loi sur l’orientation du système d'éducation nationale, promulguée en 2008, a réaffirmé les principes constitutionnels relatifs à la gratuité de l'éducation à tous les niveaux et son obligation pour les filles et les garçons âgés de six (6) ans à seize (16) années.

Sa généralisation découle de l’égalité entre les genres et la nécessité de garantir l'égalité des chances en ce qui concerne les conditions de scolarisation et de formation continue après l'éducation de base.

La hausse du nombre d'établissements d'enseignement a également contribué au rapprochement de l'école du domicile des élèves, notamment dans les zones rurales, ce qui a favorisé l’augmentation des taux de scolarisation et la poursuite des études, surtout pour les filles.

Le taux de scolarisation a évolué de 94,03 % au cours de l' année scolaire 2000-2001 à 98,16 % au cours de l'année scolaire 2010-2011 à un taux de 98,40% pour les garçons et 97,91 % pour les filles.

Sur un autre plan, la stratégie nationale d’alphabétisation se distingue par la mise à disposition d’infrastructures et de personnel d’encadrement, de concert avec le mouvement associatif qui multiplie les campagnes de sensibilisation à travers les 48 wilayas.

Dans le domaine de la formation des femmes, les établissements d'enseignement et de formation professionnels offrent des possibilités de formation et de qualification spécifique pour les personnes souhaitant acquérir une qualification, ce qui a permis l'expansion et le développement de la formation de l'élément féminin.

L’effectif féminin, placé en position de formation et de qualification sur l’ensemble du territoire national, au titre de l’année 2015 s’élève à 198.965 stagiaires.

Des mesures ont été prises en faveur du renforcement de la formation des femmes, notamment par:

1. L’égal accès des femmes à toutes les offres de formation : inexistence de métiers réservés aux hommes ;
2. Le développement de la formation au profit de la femme au foyer : renforcement des aptitudes des concernées et leur fournir un travail productif (59.135 femmes au foyer ont bénéficié de formations qualifiantes en 2015) ;
3. La formation par apprentissage au profit de certaines catégories de femmes défavorisées : formation organisée en alternance entre l’entreprise et l’établissement de formation ;
4. La formation des catégories particulières : 1.672 femmes dont :

- Femmes handicapées physiques : 637 filles.

- Femmes en milieu carcéral : 1005.

- Filles en danger moral : 31.

1. La formation au profit des jeunes n’ayant pas le niveau scolaire requis.
2. Développement de la formation à distance.
3. Développement de la formation continue au profit de la jeune fille : mise en place à travers des passerelles organisées en formation résidentielle ou en cours du soir, autorisant le passage du diplôme de CAP vers le CMP ou du CMP vers le BT ou du BT vers le BTS, consacrant le principe de la formation tout au long de la vie.
4. Mise en place d’un programme de communication et d’information, pour mieux sensibiliser les jeunes filles et les femmes sur l’importance de la formation.
5. Mise en place de centres de proximité (télé-centres) pour prendre en charge les besoins spécifiques des populations des zones enclavées, plus particulièrement les femmes et les jeunes filles rurales. 8 télé-centres ont été installés à travers les wilayas. Plus de 2000 femmes ont bénéficié de formation au niveau des télécentres.
6. Implication et collaboration avec les institutions nationales et le mouvement associatif intervenant dans la formation des femmes : accords d’assistance et de collaboration conclus avec certaines associations et institutions qui œuvrent pour la promotion et l’épanouissement des femmes.
7. Mise en place des cellules de conseil, d’orientation et d’accompagnement « avant, pendant et après la formation » au profit des stagiaires filles et garçons.

Il faudra rappeler que :

- Dans l’enseignement l’encadrement pédagogique est féminisé à plus de 50 % au niveau des trois paliers, primaire, moyen et secondaire.

- 1.690 femmes sur un nombre global de 4.275 magistrats sont enregistrées, soit un taux de féminisation de la profession de 39,53 % en 2010.

**LA PARTICIPATION ECONOMIQUE DES FEMMES**

La participation économique des femmes est étroitement liée à la disponibilité des mécanismes qui leur permettent de concilier les impératifs de la vie familiale et la vie professionnelle. Parmi les services qui contribuent au développement de cette participation, l’existence de crèches pour permettre aux femmes de se consacrer à leur travail en étant rassurées sur leurs enfants. Dans ce cadre, 1.774 crèches à travers le territoire national, accueillant 92.168 enfants ont été ouvertes.

Les Dispositifs d’aide à la l’emploi et à l’intégration socio-économique des femmes constituent des formules destinées à faciliter et à encourager les jeunes (femmes et hommes) d’investir la sphère de l’entrepreneuriat. Ainsi :

- L’Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM),

- L’Agence Nationale de Soutien à l’Emploi des Jeunes (ANSEJ),

- La Caisse Nationale d’Assurance Chômage (CNAC),

- L’Agence de Développement Social (ADS),

- Le  Fonds de développement rural et de la mise en valeur des terres par la concession (FDRMVTC),

- L'Agence Nationale de Développement de la Petite et Moyenne Entreprise (ANDPME).

Le marché du travail est caractérisé par de profondes mutations sous l’effet conjugué de plusieurs facteurs socioéconomiques et politiques qui ont marqué l’ALGERIE depuis l’indépendance :

* L’arrivée massive des femmes sur le marché de travail en constitue une caractéristique tendancielle, résultante d’une interaction de phénomènes dont les uns peuvent être étroitement corrélés aux autres.
* La jeunesse de la population active féminine, les plus importantes proportions des femmes actives sont observées pour les tranches d’âges 25 à 29 ans (32,9%) et 30 à 34 ans (27,4%). A 55 ans, seulement 6,4% des femmes sont toujours actives contre 60,2% chez les hommes.

L’activité féminine a évolué comme suit :

- Au lendemain de l’indépendance de l’ALGERIE, la population féminine occupée s’établissait à 90.500, soit 5,2 % de la population occupée totale,

- L’effectif des femmes occupées a été multiplié par 10 en l’espace de 37ans (entre 1977 et 2015),

- La part de l’emploi féminin sur l’emploi total a doublé passant de 7,6 % à 18,3%,

- L’effectif des femmes au chômage a été multiplié par 18 durant la même période**.**

La population activedu moment en 2015 a été de 11.932.000 :

- 2.317.000 sont des femmes (19,4 % de la population active totale).

- Le taux d’activité économique 41,8% (66,8% chez les hommes et 66,8% chez les hommes).

Les femmes constituent une grande proportion des bénéficiaires étant en majorité des universitaires. Dans le cadre de la promotion de l'emploi et la création de diverses activités génératrices de revenu, en particulier pour les femmes, les programmes de soutien à l’emploi ont été renforcés, notamment par :

- Les micro-entreprises, mécanisme qui aide les jeunes à créer leurs propres activités à travers des prêts sans intérêts ou des prêts bancaires avec une réduction du taux d'intérêt et autres formes d'aide financière.

* Le microcrédit considéré comme un moyen d'intégration et de lutte contre le chômage et la pauvreté pour les chômeurs par la création d'activités génératrices de revenus.
* Le programme d’insertion sociale développé en direction des diplômés de l'enseignement supérieur se trouvant en chômage, ce qui leur permet d'acquérir l’expérience professionnelle requise sur le marché du travail.
* 55.863 projets ont été financés au profit des femmes, par l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit, soit 66,42 %, en 2015,

Les activités financées et développées par ce dispositif ciblent divers domaines tels que la petite industrie (alimentaire, cuir, bois et métal), l'agriculture (élevage et production de viande et de lait, de volaille et élevage de lapins et l'apiculture), l'artisanat (textiles et tapisserie et la confection de vêtements traditionnels, la broderie et la peinture sur soie), et les activités liées à la protection de l'environnement comme le recyclage, l’entretien des espaces verts, le nettoyage des plages et la fabrication des sachets biodégradables.

**FEMME RURALE**

Le travail de la commission intersectorielle chargée de la promotion de la femme rurale se poursuit et porte notamment sur :

- L’information, la sensibilisation et la vulgarisation,

- Le renforcement des capacités et la formation,

- L’accompagnement à la concrétisation des projets,

- Poursuite de l’organisation des journées de sensibilisation sur les droits des femmes rurales dans tous les domaines à travers les wilayas (notamment les caravanes et les émissions au niveau des radios locales),

- L’aménagement d’espaces de commercialisation des produits au niveau local,

Dans ce cadre il y a lieu de noter :

* + Le financement de projets d’activités artisanales, d’agriculture et de protection des activités forestières,
  + L’attribution de locaux à caractère commercial,
  + L’accès à des sessions de formation sanctionnées par l’octroi de cartes d’artisanes,
  + L’accès aux classes d’alphabétisation,
  + L’accès aux différents dispositifs publics d’emploi (ANGEM, ANSEJ, CANAC).

S’agissant de la formation, il faut savoir que l’effort est concentré sur le diagnostic et l’autoévaluation et d’autodiagnostic FAMOS, méthodes d’évaluation des services offerts aux  petites entreprises gérées par des femmes et des hommes dans le but de promouvoir l’entreprenariat féminin à tous les niveaux et dans les domaines.