

DIRECTIVE DE MONSIEUR LE MINISTRE DE L'ENERGIE ET DES MINES RELATIVE A LA PROMOTION DE L'EMPLOI FEMININ N° 01/CAB/SB

BUREAU DE L'OBSERVATOIRE DE L EMPLOI FEMININ
GCB

INTRODUCTION

Aujourd'hui si l'égalité professionnelle est reconnue en droit (déclaration universelle des droits de l'homme, constitution Algérienne...), elle ne l'est pas encore dans les faits. Force est de constater qu'en dépit de tous les textes liés à la question, les femmes continuent de faire l'objet d'importantes discriminations.

Etant convaincu :

- **Q**ue le complet développement d'un pays, et par la même le bien être du monde, demande la participation maximale des femmes autant que des hommes dans tous les domaines de vie,
 - **Q**ue la mixité professionnelle est une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.
 - **JE** m'applique à développer une culture novatrice dans notre secteur avec la mise en œuvre des nouvelles procédures de gestion des ressources humaines (bourse de l'emploi, appel à candidatures, organisation de la mobilité....) génératrices de nouveaux comportement et styles de management qui privilégient le travail d'équipe et qui encouragent celles et ceux qui, par leurs performances et leur excellence, nous permettent de développer nos avantages comparatifs et d'atteindre les standards internationaux .
 - **JE** veux marquer ici ma volonté inébranlable de maintenir le cap sur une question aussi cruciale que la promotion de l'emploi féminin.
- Aussi je rappelle la nécessité, pour les décideurs, au niveau de notre secteur, de concrétiser leur volonté et leurs engagements à mettre en pratique les principes d'égalités des chances et d'équité entre les hommes et les femmes selon les principes suivants :

RECRUTEMENT, FORMATION & EVOLUTION DE CARRIERE

- **Inscrire** la promotion de l'emploi féminin dans les politiques ressources humaines et la traduire en objectifs de recrutement, de formation et de promotion.
- **Instituer** dans les plans et bilans du secteur, le critère du genre comme indicateur pertinent.
- **Assurer** une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans comités d'évaluation du personnel lors des opérations de recrutement et d'accès aux postes proposés dans le cadre de la bourse d'emploi.
- **Créer** les conditions pour que les femmes de profil technique puissent exercer leur métier et progresser dans des filières en rapport avec leurs compétences.
- **A** compétences équivalents, les mêmes possibilités d'évolution de carrière doivent être offertes aux hommes et aux femmes.
- **Adapter** la réglementation interne des entreprises (convention collective, règlement intérieur...), au principe de non discrimination à l'égard des femmes.

PROMOTION ET SUIVI DE L'EMPLOI FEMININ

- **Mettre** en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation des managers en matière de promotion de l'emploi féminin.
- **Offrir** de nouveaux service au personnel, notamment féminin, permettant de concilier vie personnelle et familiale, et vie professionnelle (institution préscolaire, gardes des jeunes enfants scolarisés, infrastructure d'accueil dans les zones isolées...).
- **Mettre** en place des cellules d'écoute, animées par un personnel qualifié, pour la prise en charge de la question du harcèlement sous toutes ses formes.

COMMUNICATION

Créer des Observatoires de l'emploi féminin au niveau : Du Ministère, Des groupe Sonatrach, Sonelgaz ainsi que leurs filiales, Des organismes relevant du secteur, en tant qu'organes de veille, de pôles d'analyse, de réflexion et de proposition pour la promotion de l'emploi féminin.

Sensibiliser le management, l'encadrement et l'ensemble du personnel à la question du genre par des campagnes d'information (conférences, séminaires, journées d'études...)

Diffuser toutes études et requêtes réalisées par les différents observatoires et liées à la thématique objet de cette directive.

Faire connaître les droits spécifiques des femmes au travail.

Veiller, dans toutes les actions de communication, à promouvoir une image positive de la femme travailleuse.

En outre, je vous demande d'engager la réflexion sur la question du travail de nuit en quart, qui exclut actuellement les femmes technicienne et ingénieurs, ralentissant par la même leur évolution de carrière.

Il faut également vous assurer que les entreprises sous traitantes en relation d'affaires avec les entreprises du secteur de l'Energie et des Mines et utilisant du personnel féminin, respectant les conditions d'éthique et les dispositions légales en matière d'emploi féminin.

L'application de la présente directive devra s'opérer dans le cadre d'une démarche de mise en commun des expériences en vue de créer les synergies nécessaires au sein de notre secteur tout en tenant compte de notre environnement.

Dans cet ordre d'idées, il est institué une rencontre biennale relative à la promotion de l'emploi féminin. Cette rencontre traitera chaque fois d'un thème spécifique et verra la participation de compétences nationales et internationales.

De plus, il serait opportun de créer une revue du secteur de l'Energie et des Mines consacrée à l'emploi féminin.