

# KASA BYA KASA

**Revue Ivoirienne d'Anthropologie et de  
Sociologie - *Rev Iv Anthropol Sociol***

N° 52 - avril 2023

ISSN 1817-5643

---

---



Éditions Universitaires  
de Côte d'Ivoire

## **ADMINISTRATION DE LA REVUE**

### **Fondateurs**

Niangoran Bouah Georges - Memel-Fotê Harris  
Konan Kakou Charles

### **Directeur de Publication**

Editions Universitaires de Côte d'Ivoire (EDUCI)

### **Rédacteur en chef**

KOUAMÉ N'guessan

### **Rédacteurs en chef adjoints**

Gadou Dakouri M. - Dayoro Zoguéhi Arnaud K

### **Secrétariat de Rédaction**

Kouadio N'gnanda AM - Ahuié Assian AC - Niamké Jean L.

### **Responsable marketing**

Toh Alain

### **Comité scientifique et de lecture**

Pr. Koné Mariatou (Abidjan)	MC. Abou Bakari Imorou (Bénin)
Pr. Yao Gnabéli Roch (Abidjan)	MC. Soko Constant (Abidjan)
Pr. Baha Bi Y. Daniel (Abidjan)	MC. Guessan Kouadio (Abidjan)
MC. Yéo Sonourgo Souleymane (Abidjan)	MC. Ouassa Kouaro Monique (Bénin)
MC. Loba Akou Don Franck (Abidjan)	MC. Jacobe Grajales Lopez (Lille)
MC. Tra Fulbert (Abidjan)	Konin Sévérin (Abidjan)

**Numéro : 52, avril 2023**

Dépôt légal : N° 11307

Editions Universitaires de Côte d'Ivoire (EDUCI),  
Université Félix Houphouët-Boigny (Cocody-Abidjan)  
BP V34 Abidjan 01 - Tél : 0142 12 90 90 - 0141 03 33 24

E-mail : educiabj@yahoo.fr / educiabj@gmail.com

ISSN 1817-5643

*Tous droits de traduction, de reproduction  
et d'adaptation réservés pour tous les pays.*

*Kasa Bya Kasa*  
*Kasa Yè Ya*  
*Kasa Kasa a*  
*Kasa Krongron*

Toute parole est parole  
Parler est facile et difficile  
Qui veut parler  
Doit parler clair, bien, vrai

(Kwabenan Ngboko)

La Vérité est parole  
La Vérité est dans la parole  
La Vérité est la parole de raison

(Koffi Awrondo)

Le signe de la figurine qui illustre la couverture de la Revue Ivoirienne d'Anthropologie et de Sociologie *Kasa Bya Kasa*, est l'un de ceux que l'on voit souvent sur les «poids à peser l'or» de valeur anaéin (14 grammes environ). Chez les Abè d'Agboville (Côte d'Ivoire), cette pièce de bronze est fréquemment utilisée dans les séances publiques d'ordalie organisées pour disculper un individu accusé à tort par l'opinion publique de son village. Aussi, anaéin symbolise-t-il la bonne foi, l'honnêteté et la vérité.

Crédit image de couverture : <https://www.pinterest.fr/anne7501/c%C3%B4t%C3%A9-d-ivoire-traditionnelle/?autologin=true> du 15 sept 2020

---

## SOMMAIRE

Pratiques des employeurs et précarité des conditions de travail des femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan (Côte d'Ivoire) <b>ZAN Bi - Claude Évariste, KONÉ Wagnan Karidja</b> .....	7
Les supposés impacts du projet de renaissance des infrastructures en Côte d'Ivoire (PRICI) <b>MEMELY Meledje Henri Aimé</b> .....	30
Marginalisation des mathématiques et des sciences physiques par les filles de seconde a du lycée moderne Leboutou de Dabou <b>BINI Koffi Roland, GALA Bi Tizié Emmanuel, ANO Ephrem</b> .....	42
Impact des emprises politiques sur la cohésion sociale en Côte d'Ivoire <b>AFFRÉ Adou Kouadio Chérif</b> .....	58
Pratique psychiatrique à l'épreuve des croyances africaines : cas de deux patients vus lors des interventions sociales en Côte d'Ivoire <b>Koffi Paulin KONAN</b> .....	78
Pratique de l'épargne informelle comme forme de sécurité socio-économique chez les femmes du marché Cocovico d'Abidjan-Cocody (Côte d'Ivoire) <b>SERY Annelise, N'CHOT Apo Julie, ZEGBE Lou Charlène</b> .....	93

---



# **PRATIQUES DES EMPLOYEURS ET PRÉCARITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES EXERÇANT LES ACTIVITÉS PORTUAIRES À ABIDJAN (CÔTE D'IVOIRE)**

*EMPLOYER PRACTICES AND PRECARIOUSNESS WORKING  
CONDITIONS OF WOMEN WORKING PORT ACTIVITIES IN  
ABIDJAN (IVORY COAST)*

**ZAN Bi - Claude Évariste<sup>1</sup>, KONÉ Wagnan Karidja<sup>2</sup>**

- 1- Docteur en Criminologie option Sociologie Criminelle, Enseignant-Chercheur, UFR Sciences de la Mer, UNIVERSITÉ DE SAN PEDRO - CÔTE D'IVOIRE, evariste.zanbi@usp.edu.ci ; zanbiclaude@yahoo.fr / +225 05-06-41-08-48
- 2- Doctorante en Sciences Sociales de Développement Option Psychosociologie des Organisations et du Travail, École Doctorale Polytechnique, INSTITUT NATIONAL POLYTECHNIQUE – HOUPHOUËT BOIGNY, YAMOOUSSOUKRO - CÔTE D'IVOIRE, konewagnan@gmail.com / +225 07-08-36-01-80

## **RÉSUMÉ**

L'étude vise à connaître les difficultés vécues par les femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan, liées aux pratiques des employeurs. Contrairement aux précédentes études, elle se distingue par son approche explicative des difficultés rencontrées par ces femmes. Il a été envisagé, comme hypothèse, que les rôles joués par les employeurs potentialisent ces difficultés. L'étude documentaire, les questionnaires, les guides d'entretiens et l'observation ont aidé à la collecte des données. Celles-ci ont subi l'épreuve des analyses qualitative et quantitative. Les résultats de l'étude montrent que la précarité de ces travailleuses, caractéristique de l'échec de la gestion des employeurs, est liée à la conjugaison de deux facteurs : perception (stéréotype et préjugé) réductrice de la femme dans son apport dans l'organisation et inobservation de la législation en matière de travail, faites par les employeurs. Ces résultats confirment l'hypothèse et justifient la pertinence de l'anomie, comme systématisation retenue.

**Mots-clés** : Abidjan ; Employeurs ; Précarité ; Conditions de travail des femmes ; Activités portuaires.

## ABSTRACT

*The study aims to know the difficulties experienced by women carrying out port activities in Abidjan, related to the practices of employers. Unlike previous studies, it is distinguished by its explanatory approach to the difficulties encountered by these women. It has been hypothesized that the roles played by employers potentiate these difficulties. Documentary study, questionnaires, interview guides and observation helped in data collection. These were subjected to qualitative and quantitative analysis. The results of the study show that the precariousness of these workers, characteristic of the failure of management by employers, is linked to the combination of two factors: Reductive perception (stereotype and prejudice) of women in their contribution to the organization and non-compliance with labor legislation by employers. These results confirm the hypothesis and justify the relevance of anomie, as the systematization retained.*

**Keywords** : Abidjan ; Employers ; Precariousness ; Women's working conditions ; Port activities.

---

## INTRODUCTION

L'entrée massive des femmes dans le monde professionnel semble être irréversible (B. Alain et P. Roland, 2000, p. 22). Cependant elle n'était pas la plus prometteuse pour elles (C. Christian et P. Michel, 2002, p. 164), car cette entrée ne s'est pas accompagnée d'un véritable affranchissement socio-économique. Les femmes ont fait preuve d'abnégation dans un monde de stéréotypes et de misogynie, afin d'intégrer le monde professionnel (I. Jonas et D. Séhili, 2007, p. 22). Face à leur détermination, elles ont défié la loi du marché du travail avec son vocabulaire très qualitatif (formation, productivité, efficacité, performance...), pour intégrer les entreprises. Malgré quelques avancées réalisées, elles font toujours face à des situations d'inégalités sur le marché du travail [Organisation Internationale du Travail (OIT), 2016, p. 3]. Cet état de fait les amène à se heurter à des difficultés de taille tout au long de leur carrière professionnelle.

En Afrique, la situation professionnelle des femmes s'est améliorée [Organisation des Nations Unies (ONU), 2015, p. 5]. Malgré cette avancée, elles continuent de subir des formes d'injustice. Elles rencontrent des situations qui entravent la réalisation de leur plein potentiel dans bien de secteurs en général (S. Carcillo et M.-A. Valfort, 2020, p. 4), et particulièrement dans le secteur maritime et portuaire. Le continent africain couvre 43 millions de km<sup>2</sup> d'eau, soit un cinquième de la surface de la planète (Union Africaine, 2012,

p. 8). Cette étendue d'eau joue un rôle important dans les relations de commerce national, régional et international, avec plus de 90% des importations et exportations du commerce international (Union Africaine, 2012, p. 8). La zone portuaire et maritime est l'un des endroits pourvoyeurs d'emplois, compte tenu de la densité des services que l'on y trouve (Bertoncello et Hagel, 2016, p. 5). Dans ce secteur, le rôle des femmes reste encore méconnu et ignoré. Leur proportion reste très faible. Sur les 1,25 millions de travailleurs de mer au niveau mondial, seulement 1 à 2% de travailleurs seraient actuellement des femmes (J. F. Bigot, S. Couderc-Morandea, F. Héas, C. Lamberts, L. Le Grel, F. Mandin, P. Ollivier, F. Salladaré et L. Talloneau, 2016, p. 12). En Côte d'Ivoire, les femmes exerçant les activités portuaires n'échappent pas à ces difficultés. Elles sont victimes de discrimination. Ce secteur, majoritairement dominé par les hommes, rend donc difficile l'accès à l'emploi des femmes et leur évolution professionnelle (A. Moussa, 2022, p. 544).

De l'analyse de la littérature scientifique, ressortent des contributions centrées sur ces difficultés. Les femmes sont dans des emplois atypiques (informels) offrant des contrats précaires (A. Bazaani, 2016, p. 20). Elles vivent dans des conditions de travail favorisant un risque élevé de précarité. Les emplois à faible qualification, instables avec de bas salaires (E. Duhamel et H. Joyeux, 2013, p. 26) et sans grande possibilité de promotion (A. Bazaani, 2016, p. 42), sont le bassin de leur employabilité. Il y est également fait mention des inégalités dans le traitement salarial (J. Laufer et R. Silvera, 2006, p. 254) et d'une sous-représentation dans les postes de responsabilités dans de nombreux domaines (J. Laufer, 2005, p. 34). Bien souvent victimes de harcèlement sur les lieux de travail, leurs expériences et compétences ne sont pas le plus souvent prises en compte dans la mise en œuvre des politiques maritimes et portuaires (D. Reva et L. Kumalo, 2020, p. 3). C'est véritablement une forme de ségrégation professionnelle dont les femmes sont victimes dans ces organisations (T. Coupié et D. Épiphane, 2006, p. 12 ; C. Imdorf, 2013, p. 61), sans occulter les difficultés en lien avec la santé et sécurité au travail (K. Messing et S. Boutin, 1997, p. 355 ; N. Guberman et D. Côté, 2005, p. 5) qui rythment leur quotidien. Toutes ces situations vécues durant leurs périodes d'activités se répercutent au bout de compte en des inégalités dans les pensions de retraite, du fait de carrières plus courtes et de rémunérations moins importantes (F. Milewski, 2011, p. 161).

Ces travaux renseignent ainsi sur l'univers professionnel des femmes empreint de désespoirs. Ils contribuent à asseoir une connaissance descriptive des conditions de travail au féminin et à légitimer l'originalité de l'interrogation sur la causalité, structurant une approche explicative de ces difficultés. En effet, la précarité des conditions de travail des femmes exerçant les activités portuaires



à Abidjan (Côte d'Ivoire) n'est-elle pas liée aux pratiques des employeurs ? La présente étude analysera le rôle des employeurs dans la précarité vécue par ces femmes travailleuses.

## 1. MÉTHODOLOGIE

### 1.1. Terrain d'étude

Le terrain d'étude est le port d'Abidjan. Situé dans la ville d'Abidjan, capital économique de la Côte d'Ivoire, le port d'Abidjan est le plus grand port du pays. Depuis 1950, date de sa construction, il résume bien le trafic des exportations et importations des produits, avec tous les services qui s'y rattachent. Il présente ainsi des régularités sociales dans le domaine portuaire qui semblent être un terreau fertile à l'analyse des conditions de travail des femmes.

### 1.2 Population d'enquête

La Direction Générale des Affaires Maritimes et Portuaires (DGAMP), l'Académie Régionale des Sciences et Techniques de la Mer (ARSTM), le Port Autonome d'Abidjan (PAA), les entreprises privées et les syndicats de travailleurs exerçant au port d'Abidjan ont défini la population d'enquête. Notons que l'ensemble des entreprises privées, abritant les compétences des travailleuses à l'étude, exerce les activités portuaires suivantes :

- Réception et livraison des conteneurs à l'importation, en transbordement et à l'exportation ;
- Déchargement et chargement des navires, y compris le shifting et le transbordement des conteneurs ;
- Maintenance des infrastructures et outillages de terminaux.

Le choix de la population d'enquête réside dans son implication directe en ce qui concerne le secteur d'activité ciblé et la qualité des personnes ressources à donner de plus amples informations sur les réalités des activités portuaires, en lien avec les conditions de travail des femmes.

### 1.3. Échantillon

La technique de l'échantillon par choix raisonné a été retenue. La DGAMP a enregistré 6 enquêtés, dont 4 femmes. À l'ARSTM, 4 enquêtés dont 3 femmes ont participé aux travaux. Quinze individus du PAA, dont 13 femmes, se sont

prêtés aux investigations. Vingt-cinq travailleurs, dont 21 femmes, issus de 5 entreprises et 3 syndicats de travailleurs ont aidé à comprendre la précarité des conditions de travail des femmes. Au total, 53 individus ont constitué l'échantillon d'enquête, avec une proportion définie par 41 femmes, occupant des postes de responsabilités (N=8) et d'exécution (N=33). L'importance de la taille des femmes dans l'échantillon (77.36%) traduit l'intérêt de la démarche de se contenter de documenter les conditions de travail étudiées sous l'angle des personnes qui les vivent.

## **1.4 Méthodes de recherche**

Les méthodes compréhensive et dialectique ont guidé l'étude. La première méthode a favorisé la compréhension des actions des individus dans leur propre perspective, en explicitant leurs objectifs, logiques, motivations et valeurs (ensemble significatif qui semble constituer aux yeux de l'agent ou de l'observateur, la raison significative d'un comportement) auxquels ils se réfèrent pour légitimer leurs actions. La seconde méthode utilisée a permis la recherche des contradictions dans les matériaux recueillis. Cette méthode a consacré, à l'étude, un mode de raisonnement, de questionnement et d'interprétation qui a consisté à analyser la réalité en confrontant des opinions, des idées... (en apparence contradictoires), et à chercher à les dépasser.

## **1.5. Instruments de recueil des données**

L'étude documentaire, l'enquête – interrogation (questionnaires et guides d'entretiens) et l'observation directe ont servi au recueil des données.

## **1.6. Modes d'analyse des données**

Ces données ont été analysées qualitativement et quantitativement. Par l'analyse qualitative, l'étude a accordé de l'importance aux réalités vécues par les enquêtés. L'analyse quantitative a permis la distribution des avis des répondants sur les thématiques abordées (description des difficultés en lien avec les conditions de travail, facteurs explicatifs des difficultés et propositions de solutions). Cette analyse s'est faite au moyen du logiciel informatique Statistical Package for the Social Sciences (version 20). Le test d'hypothèse non-paramétrique, le Khi deux de K. Pearson (2014, p. 157), a été utilisé pour la mise à l'épreuve de l'hypothèse.

## 2. RÉSULTATS

La présentation des résultats se structure autour de deux principales unités de sens. La première traitera des généralités sur les conditions de travail. Les cadres institutionnel et légal aux plans international et national y seront respectivement abordés. L'étude de la précarité des conditions de travail, qui déterminera la seconde unité de sens, fera ressortir la description de cette précarité, ses facteurs explicatifs et les propositions de solutions en vue d'améliorer les conditions de travail de ces femmes.

### 2.1. Généralités sur les conditions de travail

#### 2.1.1. *Cadre institutionnel au plan international*

##### 2.1.1.1. Organisation Maritime Internationale

L'Organisation Maritime Internationale (OMI) est une institution spécialisée de l'ONU, chargée d'établir des normes pour la sécurité, la sûreté et la performance environnementale des transports maritimes internationaux. Elle a pour rôle principal de créer à l'intention de ce secteur un cadre réglementaire qui soit équitable et efficace, puis adopté et mis en œuvre de manière universelle. L'amélioration des conditions de travail, l'enseignement et la formation des gens de mer, la sûreté maritime, la gestion du trafic maritime et le développement de l'infrastructure maritime sont la base de l'engagement de l'OMI à fournir le cadre institutionnel dont a besoin un système mondial écologique, social et économique durable des transports maritimes.

##### 2.1.1.2. Organisation Internationale du Travail

En tant qu'agence spécialisée de l'ONU, l'OIT se consacre à améliorer l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Elle a pour principal objectif de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection psychosociale et de renforcer le dialogue social dans la gestion des problèmes liés au monde du travail.

## **2.1.2. Cadre institutionnel au plan national**

### **2.1.2.1. Ministère de l'emploi et de la protection sociale**

Des structures de ce ministère ont en charge la mise en œuvre du système national de prévoyance et de protection des travailleurs. Il s'agit de :

- L'inspection du travail et des lois sociales : elle est composée du corps des inspecteurs, assistés par des contrôleurs et des attachés du travail. Les fonctions de contrôle, de gestion administrative, de conseil, de conciliation et d'arbitre amiable en matière sociale incombent à ce service. Elle fait partie de l'administration du travail et dispose de spécialistes en santé et sécurité au travail.
- La médecine du travail : elle conseille l'employeur, les salariés et leurs représentants, en matière de prévention des risques professionnels. Elle peut être employée par les entreprises les plus importantes, mais pour la majorité des entreprises elle travaille dans un service de santé au travail interentreprises. Sa mission principale est la surveillance médicale du personnel en vue de la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail. La médecine du travail est également saisie pour les questions de préventions et de traitements des Accidents de Travail et Maladies Professionnelles (ATMP).
- La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) : elle a pour missions :
  - la gestion du régime obligatoire de prévoyance sociale des travailleurs du secteur privé et assimilés qui comprend la branche des prestations familiales, la branche des ATMP, l'assurance vieillesse (retraite), l'assurance maternité,
  - la gestion des régimes complémentaires ou spéciaux, obligatoires ou volontaires,
  - le recouvrement des cotisations sociales et le service des prestations afférentes à ces différents régimes.
- La Mutuelle Générale des Fonctionnaires et Agents de l'État de Côte d'Ivoire : sa mission est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie de ses membres et de leurs ayants droit, au moyen d'un système d'entraide et de solidarité, tendant à couvrir les risques sociaux.

- La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État :  
elle a pour missions :
  - la gestion, au profit des bénéficiaires, des régimes obligatoires de pensions, des régimes complémentaires ou spéciaux, obligatoires ou volontaires de pensions, qui peuvent être créés par décret,
  - le recouvrement des cotisations et le service des prestations afférentes à ces différents régimes,
  - la gestion des fonds collectés au titre des différents régimes ci-dessus mentionnés.

### 2.1.2.2. Ministère des transports

La DGAMP est une direction rattachée au ministère des transports. Elle est chargée de la conduite de la politique des affaires maritimes, portuaires et fluvio-lagunaires. À ce titre, elle a pour missions, entre autres, de :

- Conduire la politique des transports maritimes et fluvio-lagunaires ;
- Promouvoir la sécurité et la sûreté maritime (navigation, pêche, port, domaines publics maritimes et lagunaires, plages, plateformes pétrolières off-shore) ;
- Administrer et encadrer les auxiliaires des transports maritimes (consignation, manutention, avitaillement, personnels off-shore, personnel kroomen, dockers...) ;
- Assurer la gestion administrative des gens de la mer.

### 2.1.2.3. Syndicats de travailleurs

La Convention n°87 de l'ONU sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, de 1948, garantit aux travailleurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable de la part des pouvoirs publics. Elle protège le droit de grève, y compris pour la plus grande partie des fonctionnaires publics. Des centrales syndicales existent et assurent le contrepoids des pratiques des employeurs et des pouvoirs publics, pour l'amélioration des conditions socioprofessionnelles des travailleuses du secteur maritime et portuaire en Côte d'Ivoire.

### **2.1.3. Cadre légal au plan international**

#### **2.1.3.1. Conventions de Genève sur le travail**

Historiquement, la volonté de protection a été affichée à la suite des événements de la première guerre mondiale (1919), dans le but de poursuivre une vision basée sur le principe qu'il ne saurait y avoir une paix universelle et durable sans un traitement décent des travailleurs. Pour ce faire, des conventions internationales ont régulièrement été élaborées et proposées aux États membres pour ratification. En effet, la Convention n°29 sur le travail forcé, de 1930, a pour objet la suppression du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes. La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, de 1957, prévoit l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique, moyen de punition pour avoir exprimé certaines opinions politiques ou idéologiques... La Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, de 1958, prévoit une politique nationale tendant à éliminer toute discrimination fondée sur la race, le sexe, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale en matière d'emploi et de conditions de travail, ainsi qu'à promouvoir l'égalité des chances et de traitement. La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, de 1951, consacre le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Ces textes laissent la latitude aux États signataires de définir leur modalité d'application sur la base de quelques recommandations. C'est à juste titre que des précisions seront données en ce qui concerne des réglementations, *sui generis*, adoptées par les États ou groupes d'États pour assurer la protection des travailleurs en général ; et plus spécifiquement, des femmes au travail.

#### **2.1.3.2. Objectifs de développement durable**

En 2015, 193 pays ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses 17 Objectifs de Développement Durable (ODD). Le programme appelle tous les pays à éliminer la pauvreté et à parvenir au développement durable dans le monde entier d'ici 2030. Ces ODD demeurent une occasion de transformer le monde, de le rendre meilleur et de ne laisser personne de côté. Le point 8 des ODD est formulé comme suit : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Les questions telles que la fatigue, le traitement équitable des gens de mer ou la responsabilité et l'indemnisation témoignent de l'intérêt que portent les ODD au bien-être des femmes du secteur maritime et portuaire.

### 2.1.3.3. Code ISPS

Il s'agit du code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires. Le code ISPS, entré en vigueur le 1er juillet 2004, relève de la sûreté maritime (protection des navires contre les pratiques criminelles pouvant survenir en mer). Il offre un cadre international normalisé et cohérent pour identifier et évaluer les risques liés à la sûreté des navires et des installations portuaires utilisés dans le cadre du commerce international, et un moyen de prendre des mesures préventives appropriées contre ces risques. Le code est spécifiquement conçu pour prendre en compte la sécurité dans le contexte du terrorisme ou d'une menace terroriste, et reflète une conception énergique de la gestion des risques. Son principe fondamental est que chaque bateau ou chaque installation portuaire est confronté(e) à différents types de risque ; et que ces risques doivent être bien compris et une évaluation faite pour que des mesures de sûreté appropriées puissent être prises en vue de protéger les biens, l'environnement et la vie des gens de mer, y compris les travailleuses de ce secteur.

### **2.1.4. Cadre légal au plan national**

#### 2.1.4.1. Code constitutionnel

Le principe de la protection psychosociale de la population, dont celle qui est active, est consacré juridiquement en Côte d'Ivoire, dans le corps de la Constitution de 2016 ou du moins dans le préambule de ce texte. L'article 5 de ladite Constitution interdit et punit « le travail forcé, la torture physique ou morale, les traitements inhumains, cruels, dégradants et humiliants, les violences physiques, (...) ainsi que toutes les autres formes d'avilissement de l'être humain ». De plus, selon l'article 14 de cette Constitution, « ... Est prohibée toute discrimination dans l'accès ou l'exercice des emplois, fondée sur le sexe ... ».

#### 2.1.4.2. Code du travail

Le code du travail en son article 41.2 fait obligation à l'employeur d'« aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies ». De plus, la protection du travail des femmes et de la maternité est visée aux articles 23.1 et suivants.

### 2.1.4.3. Code de prévoyance sociale

Selon l'article 5 du code de prévoyance sociale, « est affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, tout employeur occupant des travailleurs salariés (...) ». Il en ressort que tout employeur se doit de déclarer immédiatement ses travailleurs à la CNPS, pour qu'ils bénéficient des prestations sociales.

### 2.1.4.4. Décret n°2021-919 du 22 décembre 2021

Le décret n°2021-919 du 22 décembre 2021, en application de l'article 23.1 du code du travail, fixe les conditions de protection des femmes enceintes au travail. Entre autres recommandations, y est abordée l'interdiction de :

- Affecter les femmes enceintes à des travaux présentant des causes de dangers (article 2) ou à un travail effectif de plus de dix heures d'affilée par jour, sans repos excédant une heure au total (article 3) ;
- Faire porter, pousser ou traîner une charge excédant 10 kg par les femmes enceintes et les femmes dans les trois semaines qui suivent la reprise normale du travail après leurs couches (article 4).

## 2.2. Étude de la précarité des conditions de travail

### 2.2.1. Description de la précarité

L'enquête a relevé que les femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan rencontrent des difficultés, dont la description est résumée à travers le tableau suivant :

**Tableau 1** : Description de la précarité des conditions de travail des femmes

		Type	Fréquence	Pourcentage valide
Valide		Manque d'équipement de protection	35	16.59
		Charge de travail contraignante	47	22.27
		Rémunération moins attrayante	53	25.12
		Travailleuses non déclarées à la CNPS	25	11.85
		Discrimination ou harcèlement liés au genre	51	24.17
Manquant	Systeme		0	0.00
<b>Total</b>			<b>211</b>	<b>100.00</b>



De ce qui précède, il est à noter 5 types de difficultés que rencontrent les femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan. Ce sont le manque d'équipement de protection (35 : 16.59%), la charge de travail contraignante (47 : 22,27%), la rémunération moins attrayante (53 : 25.12%), les travailleuses non déclarées à la CNPS (25 : 11.85%) et la discrimination ou harcèlement liés au genre (51 : 24.17%). Cette distribution statistique a été construite à partir du fait que les enquêtés (N=53) avaient la possibilité de faire plus d'un choix entre les descriptifs de la précarité à l'étude.

Les données obtenues ont permis d'affiner les échanges avec les enquêtés, à l'effet de cerner leur perception de ces difficultés. En ce qui concerne le manque d'équipement de protection, ces femmes ont fait des témoignages. Celui de B.M., une ouvrière exerçant dans une entreprise privée, a été reporté en ces termes : « ...Nous avons des difficultés à avoir des tenues de protection. Celles que nous avons, il y a maintenant 4 ans, ont été dégradées et donc ne sont plus fonctionnelles ». Pour ce qui est de la charge de travail contraignante, le rapport tâches au temps d'exécution des tâches pose problème. Bien souvent pour des questions de budget, l'employeur supprime des postes importants en affectant sans réaménagement leurs tâches à d'autres postes. Les occupantes de ces derniers vivent difficilement ce surcroît de travail. Les propos de N.E., une ouvrière dans une entreprise privée en est une confirmation :

*« Nous étions deux femmes à ce poste (...). Un jour, le responsable a envoyé ma collègue ailleurs. Je ne sais pas si elle est renvoyée ou pas. Mais maintenant, moi seule je fais tout le travail qu'on faisait à deux, alors que mon salaire est toujours même chose, même pas une petite augmentation pour m'encourager ».*

Dans le même sens, S.S., une autre ouvrière soutient ceci : « ... le travail est simple, nous arrivons à bien le faire. Mais on ne sait pas pourquoi les patrons rendent difficile ce qui est facile. Souvent, tu passes toute la journée sans même manger pour pouvoir les satisfaire ». Ce qui est indiqué ici, c'est la surcharge de travail et la rémunération moins attrayante, dont font l'objet ces femmes en situation professionnelle. Pour quelques-unes d'entre elles, elles ne sont pas déclarées à la CNPS. De plus, elles sont souvent victimes de discrimination sur le lieu de travail. Dans la majorité des cas, cette discrimination se transforme à un harcèlement. Celui-ci peut prendre la forme d'un harcèlement moral ou un harcèlement sexuel. Les cas de harcèlement sont légion dans ce secteur. C'est un véritable sujet tabou et le plus souvent commis par les responsables.

De peur de perdre leur travail, de rester au bas de l'échelle, ou même de vivre dans des conditions de précarité, nombreuses sont ces travailleuses qui, en fin de compte, cèdent aux chantages. N'ayant pas de voie de recours, ces femmes vivent avec ce poids sur la conscience et préfèrent garder le secret. Quelques-unes d'entre elles, employées au sein d'entreprises privées, ont bien accepté donner leurs témoignages. « Nous sommes victimes de harcèlement sexuel, surtout lorsque nous sommes nouvelles ici. Je sais de quoi je parle », martèle K.J. Pour B.N., « Le plus difficile est que certaines femmes n'ont pas le choix que d'accepter de sortir avec le responsable ». « C'est vraiment compliqué pour nous les femmes. Si par malheur tu as accepté un, tu seras leur proie. Au final, tu te rends compte que tu deviens leur marionnette comme s'ils se sont passé le mot », témoigne N.T.

### **2.2.2. Facteurs explicatifs de la précarité**

La présentation, qui suit, fait la description des déterminants des difficultés vécues par les femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan.

**Tableau 2 : Déterminants des difficultés**

Données explicatives	Difficultés	
	Effectif	%
Données se référant à l'implication de l'encadrement (employeur et supérieur hiérarchique) dans la précarité des conditions de travail des femmes : *perception (stéréotype et préjugé) réductrice de la femme dans son apport dans l'organisation *inobservation de la législation en matière de travail	47	88.68
Données se référant à l'implication des femmes dans la précarité de leurs conditions de travail *insouciance (manque de solidarité, trahison, délation) *fainéantise (faible rendement ou improductivité) professionnelle	6	11.32
Système manquant	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>

**Source : B.-C. E. Zan et W. K. Koné, 2022**

Khi deux très significatif au seuil de 0.001 (31.72) pour 1 ddl (10.83).

Les investigations ont permis de faire une distribution des avis des enquêtés (n=53), autour des données explicatives de la précarité des conditions de travail des femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan. Ces données concernent l'implication de l'encadrement (employeur et supérieur hiérarchique) (47 : 88.68%), d'une part ; et l'implication des femmes dans la précarité de leurs conditions de travail (insouciance et fainéantise professionnelle) (6 : 11.32%), d'autre part. Il est à remarquer une forte occurrence des premiers déterminants, comparativement aux seconds. Ces premiers déterminants traduisent, en substance, la responsabilité des employeurs dans la précarité des conditions de travail de ces femmes. La perception qu'ils ont des femmes est nourrie par les matériaux issus de leur culture. Pour eux, la femme étant toujours reléguée au second plan dans la gestion des affaires de la communauté, ils ne peuvent obtenir d'elles que des rendements insignifiants. Cette conception qu'ils ont de la femme est confirmée par les propos de M-J, une enquêtée : « Souvent, certains responsables nous font comprendre que les femmes ne peuvent jamais faire le même travail que les hommes. Selon eux, la place de la femme se trouve dans le foyer pour s'occuper de son mari et de ses enfants ». Ce qui explique les discriminations et harcèlement exercés à leur encontre. K.O., une ouvrière d'une entreprise spécialisée dans la manutention, soutient ceci : « Ici les hommes nous voient comme des objets sexuels pour satisfaire leur plaisir. Aucune considération de leur part n'est exprimée à notre égard, parce que nous sommes des femmes ».

L'inobservation de la législation en matière de travail, faite par les employeurs, vient également potentialiser les difficultés qu'elles rencontrent en situation professionnelle. « Il y a 5 ans de cela que je travaille dans cette entreprise, et depuis lors je n'ai jamais été déclarée à la CNPS », fait remarquer A.K. À cet égard, sur les 41 femmes interrogées, l'étude a révélé que certaines ne sont pas déclarées à la CNPS (24 : 58.54%), d'autres sont victimes de harcèlement (32 : 78.05%) et de licenciements abusifs (13 : 31.71%).

Par ailleurs, il est important de souligner que l'étude a mis en évidence l'existence de la responsabilité des femmes dans la précarité de leurs conditions de travail (6 : 11.32%). Les variables intermédiaires, telles que l'insouciance (manque de solidarité, trahison, délation) et la fainéantise (faible rendement ou improductivité) professionnelle, ont justifié cette précarité. Pour B.T., une enquêtée, « Certaines travailleuses sont à la base de leurs problèmes. Le comportement qu'elles affichent au travail font que les hommes ne les prennent pas au sérieux ».

Poursuivant, cette enquêtée matérialise ce comportement des femmes en ces termes :

*« Elles présentent des lacunes dans l'exécution des tâches. Elles ne trouvent aucun intérêt à participer aux séminaires de perfectionnement. Elles passent leur temps à faire des rapports infondés sur leurs collègues femmes. Elles aiment se faire draguer par leurs patrons, pour bénéficier de leurs faveurs ».*

Cette situation décrit bien la part non moins négligeable de la responsabilité des femmes dans la précarisation de leurs conditions de travail.

Toutefois, le résultat très significatif du test d'hypothèse non paramétrique (Khi deux de Pearson) valide l'hypothèse de recherche selon laquelle : La précarité des conditions de travail des femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan est liée aux pratiques des employeurs (perception réductrice de la femme dans son apport dans l'organisation et inobservation de la législation en matière de travail).

## **2.2.3 Propositions de solutions**

### **2.2.3.1 Responsabilités de l'État**

Il est bon de rappeler que par la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un nouveau code du travail. Ce code a pour ambition de corriger les insuffisances de la loi précédente n°95-15 du 12 janvier 1995. Fruit d'un processus collaboratif entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, ce code a pour objectifs particuliers de lutter contre la précarité de l'emploi et d'améliorer les conditions de vie des travailleurs. Malgré ce volontarisme étatique, il existe toujours des poches de résistance favorisant la précarité des conditions des travailleurs, comme c'est le cas de celles des femmes exerçant les activités portuaires.

À juste titre, il sera demandé à l'État (à travers ses entités déconcentrées) de :

- Conduire des missions de contrôle inopinée dans les entreprises pour assurer aux travailleuses des conditions décentes en matière d'emploi ;
- Prendre des mesures convenables à l'endroit des contrevenants aux normes de protection contre le harcèlement et la discrimination en milieu professionnel ;
- Organiser à l'attention des employeurs du secteur portuaire, des séminaires sur leur responsabilité liée aux exigences réglementaires en matière d'amélioration des conditions de travail des femmes ;

- Renforcer les sanctions prévues (amendes) contre les infractions commises par l'employeur (articles 102.1 à 102.7 du code du travail), en envisageant une amende contre les employeurs qui n'osent pas déclarer leurs travailleurs à la CNPS, ou reverser les cotisations sociales ;
- Engager une lutte contre le dumping social, en proposant aux employeurs des allègements fiscaux, en compensation de l'amélioration des conditions de travail des femmes de ce secteur.

### 2.2.3.2. Responsabilités des employeurs

Les employeurs du secteur portuaire d'Abidjan doivent se résoudre à l'idée que le travail au féminin ne doit pas être conçu comme une adversité et encore moins faire objet de réification. Les travailleuses de ce secteur doivent être considérées comme des actrices qui interviennent dans le processus de positionnement de leurs entreprises. Ce sont des maillons essentiels à la compétitivité de leurs organisations. Comme tel, elles demeurent la ressource des autres ressources (matérielles, financières...) de l'entreprise. L'amélioration de leurs conditions de travail est une valorisation de leur personne en tant qu'être humain et de ce qu'elles apportent dans l'entreprise. Il faut leur donner la possibilité d'utiliser leurs compétences, dans un environnement social compatible et le plus favorable possible. Il faut leur permettre d'être installées dans l'idée de la quiétude au travail. Car à la réalité, on vient solitaire dans le travail, pour y demeurer solidaire.

Pour ce faire, nous appelons les employeurs de ce secteur à confier la gestion sociale de leurs travailleurs à des spécialistes des hommes, qui sauront construire (au sein de leurs entreprises) une dynamique d'observation des normes sociales, de valorisation du statut des travailleurs et de performance collective. Cela passe par la mise en œuvre d'un dispositif efficace de gestion des travailleurs, dont l'articulation pourrait induire (entre autres mesures) :

- La culture du sentiment d'appartenance à l'entreprise reposant sur une réelle subsidiarité en mettant les travailleuses en situation de réussite, en les confrontant à des tâches adaptées ;
- La fourniture en équipements de protection ;
- La revalorisation salariale et la déclaration des travailleurs à la CNPS ;
- La mise en place d'un comité interne de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement et la discrimination.

### 2.2.3.3 Responsabilités des travailleuses

Aucune travailleuse ne saurait espérer bâtir le succès de ses conditions de travail, sur l'autel de son insouciance professionnelle, ou de son ignorance en matière de droit social (système de prévoyance et de protection des travailleurs). C'est pourquoi, nous engageons la responsabilité de ces travailleuses à participer à des ateliers de formation, de leur propre chef ou à la demande de leur employeur, sur le droit du travail et la sécurité sociale. Tout travailleur doit bien connaître ses droits, objet de revendication et sources d'amélioration de ses conditions de travail. Ces actions de formations réduiront convenablement le degré de méconnaissance des textes de lois par ces travailleuses, matérialisé par une quasi-ignorance (38 : 92.69%) du code du travail, de la convention collective interprofessionnelle, du code de prévoyance sociale, des décrets, arrêtés et autres textes se rapportant à la réglementation du travail.

De plus, les travailleuses se doivent d'instaurer un climat de solidarité entre elles, pour prétendre vivre des conditions de travail harmonieuses. Leur insouciance, matérialisée par le manque de solidarité, le désintérêt à la formation, la trahison et la délation, structure les rapports qu'elles entretiennent entre elles. Il faut également les sensibiliser à plus de sérieux et de rigueur au travail, pour mettre un terme à certaines attitudes qui frisent la fainéantise.

## 3. DISCUSSION

La description de la précarité des conditions de travail des femmes exerçant les activités portuaires à Abidjan et les facteurs explicatifs de cette précarité ont principalement structuré les résultats de l'étude.

Les enquêtes ont mentionné cinq types de difficultés que rencontrent ces femmes. Ce sont le manque d'équipement de protection, la charge de travail contraignant, la rémunération moins attrayante, les travailleuses non déclarées à la CNPS et la discrimination ou harcèlement liés au genre. Ces données symptomatiques contribuent à décrire les expériences rencontrées par ces travailleuses en situation professionnelle.

La rationalité de ces données se précise à travers les observations faites par Reva et L. Kumalo (2020, p. 5), en ces termes : « Les femmes qui travaillent dans le secteur portuaire sont souvent employées dans les domaines les moins bien payés des organisations portuaires ».

Les travaux de E. Duhamel et H. Joyeux (2013, p. 26) ont également contribué à appréhender cette difficulté que rencontrent les femmes au travail. Plus spécifiquement, pour eux, la précarité, identifiée par un salaire très bas, apparaît bien comme une caractéristique plus féminine que masculine. En effet, elles perçoivent plus souvent des bas salaires que leurs collègues masculins (27 % contre 10 % des hommes) (E. Duhamel et H. Joyeux (2013, p. 25). L'usage des données métriques, précisant l'écart en matière de traitement salarial, a manqué dans la présente étude. Cependant, cela n'enlève rien en la crédibilité de ses données. Notons que ces travaux confirment les résultats de la présente étude qui décrivent bien la précarité des travailleuses du secteur maritime, par une rémunération moins attrayante. J. Laufer et R. Silvera (2006, p. 254), questionnant l'égalité des femmes et des hommes en entreprise, soutiennent l'existence d'inégalités de salaires. En dehors de cette caractéristique de la précarité (salaire très bas, inégalité de salaire ou rémunération moins attrayante) vécue par ces travailleuses, bien d'autres caractéristiques en ont suffisamment été documentées. Des études sur l'inégalité entre les femmes et les hommes montrent que la part des femmes dans les emplois de direction est minime. Elles n'occupent que 20,3 % des emplois de direction (F. Milewski, 2011, p. 161). Dans la même dynamique, A. Bazaani (2016, p. 42) montre que « le niveau de représentation des femmes diminue quand il s'agit des postes à responsabilité ». Il en est de même pour S. Calcillo et M.-A. Vallfort (2020, p. 4) qui font le constat en ces termes : « Les femmes sont (...) sous-représentées dans les postes à responsabilité ». Les femmes souffrent ainsi de la persistance de normes de genre traditionnelles selon lesquelles les hommes seraient prédestinés au travail rémunéré et les femmes au travail domestique et familial. Le pouvoir organisationnel semble être masculin. Si les femmes ont pu avoir accès aux rangs inférieurs des positions organisationnelles, elles ont longtemps été exclues et considérées comme illégitimes dans les sphères du pouvoir organisé. Pour J. Laufer (2005, p. 34), « les femmes continuent d'être de plus en plus rares à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie ». Bien plus encore, dans une étude sur le secteur maritime et portuaire, D. Reva et L. Kumalo (2020, p. 3) soutiennent que « les femmes représentent environ 2% de l'effectif maritime dans le monde et leurs expériences sont rarement prises en compte dans la conception, le développement ou la mise en œuvre des programmes et des politiques maritimes ». Pour ces contributeurs, les femmes sont peu actives dans le secteur portuaire qui reste un espace dominé par les hommes. Elles sont continuellement pénalisées par la discrimination, ce qui limite leur aptitude à participer de manière significative aux industries portuaires et conduit à leur

marginalisation ou à leur exclusion. Une telle donnée n'a pas été mentionnée par la présente étude. Cependant, celle-ci se focalisait sur la récurrence de quelques formes de discrimination (inégalités de salaire, mise à l'écart des femmes dans la prise de décisions, distribution des équipements de protection moins équitable). De plus, bénéficiant de peu de mécanismes de protection, ces travailleuses du secteur potuaire sont souvent exposées au harcèlement (D. Reva et L. Kumalo, 2020, p. 5). Les résultats de leur étude ont montré que les formes de harcèlement, vécues par ces femmes au travail, sont le harcèlement moral (injures et méfiance) et le harcèlement sexuel. La présente étude dispose ainsi de matériaux plus adéquats pour particulariser le harcèlement des femmes au travail. Une telle précaution a permis de mieux affiner les mécanismes de lutte contre cette déviance (propositions de solutions). En général, la prévention contre ces pratiques malveillantes dans les emplois occupés par les femmes n'a pas encore atteint un niveau acceptable. Quand les femmes présentent un problème, il est attribué à des caractéristiques fictives ou réelles du sexe féminin ou à une situation personnelle plutôt qu'à des conditions de travail. Ce qui est souvent mis en cause, c'est que les textes de protection des travailleurs ne semblent pas être adaptés aux réalités des femmes (C. Imdorf, 1997, p. 355). Cette déduction faite semble être dépassée. Elle ne prend pas en compte l'évolution des textes, tant au plan national que supranational, qui consacre des écrits à la protection des femmes au travail. Toutefois, dans les expériences vécues par ces femmes au travail, il n'est pas évident qu'elles bénéficient de cette protection. Abordant la littérature scientifique, ce manque de protection a des conséquences négatives sur leur sécurité et santé au travail. Les résultats de la présente étude n'en ont pas fait mention, contrairement aux travaux de N. Guberman et D. Côté (2005, p. 5, 6) qui ont décrit les problèmes de santé chez les préposées à l'entretien (blessures physiques, troubles musculosquelettiques) et chez les enseignantes (extinctions de voix, laryngites, bronchites, gripes, gastro-entérites). La connaissance des conséquences liées à la défaillance du système de protection des travailleuses aide à une meilleure prise en charge.

Tout bien considéré, rappelons que les données issues de l'enquête ont structuré la perception (stéréotype et préjugé) réductrice de la femme dans son apport dans l'organisation et l'inobservation de la législation en matière de travail, faites par les employeurs, comme déterminants de cette précarité. Il en découle la responsabilité active des employeurs dans les difficultés de ces femmes. Ainsi, la perception réductrice de la femme dans son apport dans l'organisation est-elle perçue comme le produit de stéréotypes et préjugés, nourris à la sève d'un long processus culturel. Ce processus commence dès la petite enfance, s'enracine sur les bancs de l'école, du lycée et de l'université



pour se cristalliser à l'arrivée sur le marché du travail. C'est ce qui amène T. Couppié et D. Épiphane (2006, p. 12) à souligner ceci : « ...prenant appui sur la ségrégation éducative, la ségrégation professionnelle se construit en aval sur le marché du travail ». Pour emprunter les conclusions des travaux de Bigot et al. (2016, p. 6), notons que « c'est la division sexuelle du travail qui fonde la répartition entre emplois masculins et emplois féminins », source de discrimination, voire de ségrégation. Cette distinction est construite sur la base des stéréotypes de sexe : écoute, sensibilité, compassion, altruisme, amour des enfants, qualités artistiques ou de communication, pour les femmes ; et endurance, courage physique, sens de l'abstraction, aptitude au commandement, goût du risque, pour les hommes. De telles assertions semblent être trop déterministes, car elles réduisent les comportements et attitudes des femmes et des hommes sous des prismes préconçus. La démarche explicative, entreprise dans le cadre de la présente étude, a permis de manipuler avec précaution les données issues des postures très holistiques et des approches essentiellement théoriques des travaux antérieurs. Ces données théoriques ont suffisamment été confrontées sur le terrain, au moyen de la triangulation (matériaux qualitatifs et quantitatifs de types descriptif et inférentiel). L'observation de la législation en matière de travail, quant à elle, induit l'existence de règles sociales dynamiques de protection de femmes au travail, de prime abord. Le problème est que ces règles ne sont pas respectées. Cette clarification permet de nous éloigner de la conception de C. Imdorf (1997, p. 355), selon laquelle les textes de protection des travailleurs ne sont pas adaptés aux réalités des femmes. Une telle posture ne pourrait résister à l'épreuve des faits actuels. Le code du travail de 2015 (remplaçant celui de 1995), le code de prévoyance sociale de 1999 et bien d'autres textes *sui generis* assurent pleinement la continuité des conventions protectrices de l'OIT et des textes de l'OMI, en matière de travail. Bien que ces textes existent, l'étude a révélé leur inobservation de la part des employeurs. Ce qui crée un terreau fertile à l'expression des déviances observées (travailleuses non déclarées à la CNPS, harcèlement, licenciement abusif).

La théorie de l'anomie de Merton (Merton, 1970), qui structure l'objet d'étude comme la résultante de l'affaiblissement d'un État social caractérisé par le non suivi de l'application des normes en vigueur, trouve son utilité dans la rationalisation des difficultés de ces travailleuses.

## CONCLUSION

La présente étude a porté sur les pratiques des employeurs et la précarité des conditions de travail des femmes exerçant les activités portuaires, à Abidjan(Côte d'Ivoire). Son objectif était de connaître les difficultés vécues par ces femmes en lien avec les pratiques des employeurs.

Les données recueillies, sur la base de l'étude documentaire, de l'observation, ainsi que de l'administration des questionnaires et guides d'entretiens, ont qualitativement et quantitativement été analysées. Ces données ont été structurées autour des généralités sur les conditions de travail de ces femmes (cadres institutionnel et légal aux plans international et national) et de l'étude de la précarité de leurs conditions de travail (description de la précarité, ses facteurs explicatifs et les propositions de solutions en vue d'améliorer les conditions de travail de ces femmes).

Il ressort de l'étude que cette précarité est fortement corrélée à la perception (stéréotype et préjugé) réductrice de la femme dans son apport dans l'organisation et à l'inobservation de la législation en matière de travail, faites par les employeurs. La perception qu'ils ont des femmes est nourrie par les matériaux issus de leur culture. Pour eux, la femme étant toujours reléguée au second plan dans la gestion des affaires de la communauté, ils ne peuvent obtenir d'elles que des rendements insignifiants. L'inobservation de la législation en matière de travail, faite par les employeurs, vient également potentialiser les difficultés qu'elles rencontrent en situation professionnelle. Cette donnée se matérialise par le fait que certaines travailleuses ne sont pas déclarées à la CNPS et d'autres sont victimes de harcèlement et de licenciement abusifs. Le résultat très significatif du test d'hypothèse non paramétrique (Khi deux de K. Pearson) a validé l'hypothèse de recherche. Les résultats de l'étude ont justifié la pertinence de l'anomie, comme théorie de référence.

Il est à noter que l'étude a également mis en évidence l'existence de la responsabilité des femmes dans la précarité de leurs conditions de travail. Les variables intermédiaires, telles que l'insouciance (manque de solidarité, trahison, délation) et la fainéantise (faible rendement ou improductivité) professionnelle, ont sensiblement justifié cette précarité. Ces variables pourraient suggérer d'autres investigations. Dans bien des cas, il pourrait également être loisible de documenter la précarité des femmes au travail sous le prisme d'une double discrimination : être une femme handicapée, ou encore être une femme âgée. Autrement, que vivent les femmes handicapées ou les femmes âgées dans ce secteur ?

## BIBLIOGRAPHIE

- AMINE Moussa, 2022, « Les blocages à l'emploi des femmes dans le métier de la marine marchande au Maroc », *Revue Internationale du Chercheur*, 3, 2, pp. 543 – 567.
- BAZAANI Asmae, 2016, *L'égalité professionnelle au regard de la représentativité des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en Belgique et dans l'Union européenne*. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 86 p.

- BERTONCELLO Brigitte et HAGEL Zoé, 2016, *Marseille : une relecture de l'interface ville-port au prisme de l'habiter*, Vertigo, 16, 3, 30 p.
- BIGOT Jean François, COUDERC-MORANDEAU Stéphanie., HÉAS Franck, LAMBERTS Chloé, LE GREL Laurent, MANDIN François, OLLIVIER Paul, SALLADARÉ Frédéric., TALLONEAU Louis, 2016, *La mer au féminin. Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes*, Laboratoire d'économie et de management de Nantes Atlantique, 255 p.
- BIHR Alain et PFEFFERKORN Roland, 2000, « Hommes-femmes, l'introuvable égalité. La place contradictoire des femmes dans la société française », *Recherches et prévisions*, 61, pp. 19-33.
- BOUFFARTIGUE Paul, 2012, « Mesurer les "risques psychosociaux" ? », *Mesures et démesures du travail-XIIIe Journées Internationales de Sociologie du Travail*, Bruxelles, p. 24.
- CARCILLO Stéphane et VALFORT Marie-Anne, 2020, « Lutter contre les discriminations sur le marché du travail », *Notes du conseil d'analyse économique*, 2, 56, pp. 1-12.
- CHEVANDIER Christian et PIGENET Michel, 2002, « L'histoire du travail à l'époque contemporaine, clichés tenaces et nouveaux regards », *Le Mouvement Social*, 3, 200, pp. 163-169.
- COUPPIÉ Thomas et ÉPIPHANE Dominique, 2006, « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Revue française de sciences sociales*, 93, pp. 11-27.
- DUHAMEL Éveline et JOYEUX Henri, 2013, *Femmes et précarité*, Paris, Les éditions des journaux officiels, 129 p.
- GUBERMAN Nancy et CÔTÉ Dominique, 2005, « Pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec n'est pas le premier recours des enseignantes et des préposées à l'aide domestique ayant des lésions professionnelles », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 7/2, mis en ligne le 1er mai 2005, consulté le 1er mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3210> ; DOI : 10.4000/pistes.3210, 17 p.
- IMDORF Christian, 2013, « Lorsque les entreprises formatrices sélectionnent en fonction du genre. Le recrutement des apprenti(e)s dans le secteur de la réparation automobile en Suisse », *Revue française de pédagogie*, [En ligne], 183, mis en ligne le 16 décembre 2016, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/4169>, pp. 59-70.
- JONAS Irène et SÉHILI Djaouida, 2007, « De l'inégalité à la différence. L'argumentation naturaliste dans la féminisation des entreprises », *Sociologies pratiques*, 1, 14, pp.119-131.
- LAUFER Jacqueline, 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel » *Travail et Emploi*, Paris, DARES, 102, pp. 31-44.

- LAUFER Jacqueline et SILVERA Rachel, 2006, « L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation ? », *Revue de l'observatoire français des conjonctures économiques*, 97, pp. 246-271.
- MERTON Robert King, 1970, « Structure sociale, anomie et déviance », *Déviance et criminalité*, Paris, Armand Colin, pp. 132-165.
- MESSING Karen et BOUTIN Sophie, 1997, « Les conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et en sécurité du travail », *Relations industrielles*, 52, 2, pp. 333–363.
- MILEWSKI Françoise, 2020, « L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique : du constat aux moyens d'y remédier », *Politiques et management public* [En ligne], 28/2, mis en ligne le 05 octobre 2012, consulté le 21 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/pmp/4149>, pp. 157-179.
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES, 2015, *Objectifs du Millénaire pour le développement. Rapport*, New York, 75 p.
- PEARSON Karl, 2014, *The grammar of science*, Cambridge University Press, Reissue, 514 p.
- REVA Denys et KUMALO Liezelle, 2020, *Les femmes dans l'espace maritime africain*, Johannesburg, Institut d'études de sécurité, 20 p.
- UNION AFRICAINE, 2012, *Stratégie africaine intégrée pour les mers et les océans - horizon 2050*, Version 1.0, 35 p.