

## Le Genre, outil de la construction de l'égalité



## Hommage à la Moudjahida et militante des droits des femmes Meriem Zerdani Belmihoub





a u s e r v i c e  
de l'enfant et de la  
femme



[www.ciddef-dz.com](http://www.ciddef-dz.com)



**CIDDEF**  
Revue des droits de l'Enfant et de la Femme

ISSN 1112-6108

**CENTRE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET DE LA FEMME**

REVUE DU CIDDEF  
NUMÉRO 44  
NOVEMBRE - DÉCEMBRE 2021

LA REVUE DU CIDDEF REJOINT PLUS DE 5.000 LECTEURS CHAQUE TRIMESTRE

PUBLIÉ PAR LA FONDATION POUR L'ÉGALITÉ  
CENTRE D'INFORMATION ET DE DOCUMENTATION  
SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET DE LA FEMME

ASSOCIATION À BUT NON LUCRATIF

5, RUE IBN HAZM - SACRÉ CŒUR - ALGER  
TÉL. / FAX : (213) 23 49 16 58  
CONTACT@CIDDEF-DZ.COM  
CIDDEFENFANT@YAHOO.FR

SITE WEB : [WWW.CIDDEF-DZ.COM](http://WWW.CIDDEF-DZ.COM)



**HOMMAGE À MERIEM ZERDANI BENMIHOUB**  
MME SOUAD LAHTIHET

**LE GENRE OUTIL DE CONSTRUCTION DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES**  
NADIA AIT-ZAI

**نسوية الدولة**  
مزن حسن، لينتا أبو حبيب

**UNE POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES - L'APPROCHE EN ALLEMAGNE**  
**LE STATUT CONSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES SEXES**  
MATTHIAS SCHÄFER - FONDATION KONRAD ADENAUER

**L'INTRODUCTION DU GENRE DANS LES INSTRUMENTS AFRICAINS**  
PR FATIMA KARADJA

**LA NOTION D'ÉGALITÉ**  
RACHID ARRAICHI

**LES DISCRIMINATIONS : OBSTACLES À LA RÉALISATION EFFECTIVE D'UNE ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES**  
NADIA AIT-ZAI

**INTÉGRATION DU GENRE AU NIVEAU DES POLITIQUES PUBLIQUES**  
DR NADIA BELLAL, EXPERTE GENRE

« GENDER ET ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES » JOURNÉE D'ÉTUDES ORGANISÉE  
PAR LE GROUPE « POLITIQUES PUBLIQUES »

**RECOMMANDATION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

02

04

09

10

13

14

16

24

30

40



# MADAME ZERDANI OU L'ART DE BIEN DIRE LES CHOSES

SOUAD LAHTIHET

Avril 1986 - Discussion houleuse au niveau des grandes marches de la Fac Centrale. Daouia, une étudiante en Licence de Français, militante féministe de surcroît, était en train de vilipender Amel une camarade de promo, qui avait eu le culot de lui dire que « le Code de la Famille n'était pas un frein en soi. » Après une diatribe qui aura duré un bon quart d'heure, Daouia mit sèchement fin « au débat » en déclarant « rendez-vous cette après-midi à Amirouche, vous allez toutes mieux comprendre ! » Amel bouillonnait et me convainc de « sécher » le cours de linguistique afin d'en savoir plus sur " Le Code. "

Nous arrivâmes au restaurant universitaire. Il y avait déjà foule dans la grande salle nettoyée, mais où persistait tout de même encore une forte odeur de lentilles.

Dans le fond, des grappes d'étudiantes discutaient entre elles, aussi décidai-je de me frayer un passage afin de mieux entendre et mieux voir « la conférencière. » Madame Zerdani était là. Vêtue d'un tailleur jaune, un foulard flamboyant jeté sur les épaules, des boucles d'oreilles en forme de soleil, les lèvres teintées d'un rouge cerise, elle parlait « du devoir de l'engagement. » Certes, nombreuses d'entre nous connaissaient Meriem Belmihoub de réputation.

Nous savions qu'elle avait été infirmière au maquis, qu'elle fut arrêtée et emprisonnée entre autres à Serkadji, devint avocate après l'Indépendance et épousa un militant politique du nom de Mr. Zerdani. En toute honnêteté, voilà ce que je savais d'elle. Mais en cette journée printanière, quelque chose se passa.

## HOMMAGE À MERIEM ZERDANI BELMIHOUB

Je mettais non seulement un visage sur un nom, mais je découvrais une vivacité d'esprit, un phrasé d'une telle originalité, d'une telle fluidité et doublé en sus d'une énergie incroyablement communicative, peut-être même électrisante à certains moments. J'étais tout simplement conquise.

L'avocate évoqua brièvement son passage à l'Assemblée Nationale en qualité de députée (1962-1964) tout en insistant sur la responsabilité de chacune à faire avancer la participation des femmes. Aussi, elle nous invita à ne pas nous cantonner à l'ordre du privé mais à occuper de plus en plus le secteur public. Je me souviens encore du moment où elle critiqua l'État " pour avoir imposé son rythme et ses humeurs aux transformations exigées par le progrès. " La formule m'avait parue d'une telle justesse que je m'empressais de la noter sur mon carnet ( que je possède toujours d'ailleurs). Plus Meriem Zerdani parlait, et plus je me disais à quel point elle comprenait notre prise en étau entre la vigilance du clan familial et les pesanteurs du contrôle social. Effectivement, les humeurs des uns et des autres pesaient tellement sur nos existences qu'il fallait sans cesse se démener pour passer au-delà de ce qu'une amie psychologue appelle communément « des nœuds de vie. » Des obstacles, Madame Zerdani a dû en franchir. Repensant son passé de Moudjahida, elle fit observer combien le militantisme des femmes pendant la guerre de libération fut une réalité dans les maquis, mais combien il fut embarrassant pour de nombreux dirigeants des instances politiques du moment. Pour illustrer ses propos elle cita « le cas » de Madame Nafissa Hamoud. Cette dernière avait quitté son cabinet de médecin pour rejoindre la révolution, et dans un souci de parfaire l'organisation et l'efficacité du personnel médical, avait demandé à être chef du service sanitaire du FLN ; mais sa

hiérarchie avait refusé sa requête préférant confier le poste à « un médecin homme. » Destin ou hasard de la vie, ce fut le Dr. Mustapha Laliem, son futur époux qui fut choisi. Madame Zerdani nous révéla également que la candidature au CNRA ( Comité National de la Révolution Algérienne) de Dr. Nafissa Hamoud, toute Commandante qu'elle était, avait été résolument rejetée par ses frères d'armes. Elle évoqua également la fatigue physique et morale que les moujahidate ont éprouvée après la guerre, et qui auraient pu « se refaire une santé » si des signes de gratitude et de reconnaissance avaient été au rendez-vous. Elle invita l'assistance à travailler, à réfléchir et à faire « sans tuteur » soulignant que le texte Coranique n'y faisait pas référence, et qu'il n'était présent que dans le rite Malekite. Quant à la polygamie, elle ne comprenait pas comment cette disposition pouvait prévaloir puisqu'il était fait clairement mention dans le Coran « d'une impossible équité. »

En quittant le Restaurant Universitaire une dame que connaissait manifestement Madame Zerdani la salua et lui dit qu'elle était « très courageuse » de porter un ensemble d'un jaune aussi vif. Meriem Zerdani la regarda, et lui dit en souriant " mais ce n'est pas un jaune vif, c'est un jaune tournesol ! "

Mon chemin et celui de Madame Zerdani se croisèrent encore quelques fois ( pas assez à mon goût ) et plus je l'écoutais et plus je prenais conscience de son éloquence et de la force de ses convictions. Son don oratoire nous manque déjà, son charisme aussi, je ne parlerais même pas de son élégance qui même dans les années les plus sombres du terrorisme avait miraculeusement réussi à apporter un peu de grâce■

SOUAD LAHTIHET

# LE GENRE OUTIL DE CONSTRUCTION DE L'ÉGALITÉ DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

NADIA AIT-ZAI

MAÎTRE ASSISTANTE, FACULTÉ DE DROIT ALGER

**L**e Genre est un outil de construction de l'égalité dans les politiques publiques, un outil de changement de comportement, un outil de changement des rapports sociaux et des rôles attribués aux femmes et aux hommes. Qu'en est-il dans notre pays et dans les pays arabes sur la question. Cette question a-t-elle été prise en compte par la société civile et nos institutions ?



La question de l'égalité même si on en fait mention dans nos constitutions, est souvent appréhendée par nos décideurs selon les valeurs et les constantes (Algérie), comprises selon la charia pour d'autres pays. Ne sommes-nous pas en train de diminuer cette valeur universelle pour ne pas reconnaître certains droits civils des femmes particulièrement les droits égalitaires dans la famille ?

Nos pays, pour la plupart, ont ratifié la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, certes pour certains avec réserves mais elle commande et oblige nos états à lever les discriminations, à les condamner et à instaurer l'égalité en utilisant des mécanismes telles que les mesures temporaires notamment pour le politique ou en traquant les inégalités en travaillant sur les chiffres et les politiques publiques. De l'égalité à la parité sur le marché

du travail, à la parité sur les listes électorales sans résultats palpables dans les faits, que peuvent bien revêtir ces concepts dans nos pays et comment le genre est utilisé par les politiques publiques pour rendre effectives ces deux valeurs ?

## **Comment rendre effective l'égalité quand la violence continue à s'exercer dans les foyers, dans le milieu professionnel et la rue ?**

L'article 40 de la Constitution de 2020<sup>1</sup> dispose que l'état protège les femmes contre toutes les formes de violence exercées contre elles dans la sphère privée, publique et professionnelle. La loi garantit l'accès des victimes à des structures d'accueil et à des dispositifs de prise en charge, ainsi qu'à des voies de recours appropriées et à une prise en charge judiciaire gratuite.

1. Constitution de la RADP JORA N°82 du 30/12/2020.

L'art. 42 de la constitution renforce le droit à la défense des personnes : Les personnes démunies ont droit à l'assistance judiciaire. Le texte sur l'assistance judiciaire<sup>2</sup> prévoit les cas ayant accès de droit à cette aide gratuite. Comme pour certains autres cas prévus par l'article 7 de l'ordonnance portant assistance judiciaire<sup>3</sup>, en cas de violence, elle doit être fournie de droit.

Le code pénal modifié en 2015<sup>4</sup>, dans ses articles 266 et suivants criminalise la violence conjugale, le harcèlement de rue, la violence sexuelle, et la violence économique. Enfin la loi mentionne les femmes. La constitution de 2020 en son article 40 et le code pénal de 2015 dans ses articles 266 et suivants font mention aux femmes, alors que la loi est considérée par notre législateur comme impersonnelle et générale. Le genre se fraye-t-il une place dans les textes juridiques ?

Les mécanismes de prise en charge des femmes victimes de violences par la police, médecin légiste, procureur, juge du fond, et leur placement éventuel dans un centre en cas de violences extrêmes. Cinq centres étatiques existent, deux sont associatifs. Répondent-ils à l'urgence et à l'augmentation des cas et sont-ils opérationnels ? La réinsertion de cette catégorie vulnérable est à prendre en compte par les services de la Dass<sup>5</sup> et les services médicaux, l'est-elle effectivement ?

Le mouvement associatif intervient dans la prise en charge des femmes victimes de violence, dans leur accompagnement, l'écoute et le conseil. Est-il aidé, est-il reconnu, peut-il être homologué par les institutions pour juguler le phénomène de violence ?

2. Ordonnance n° 71-57 du 5 août 1971 relative à l'assistance judiciaire, modifiée et complétée.

3. Ordonnance n°71-57 du 05 Aout 1971 relative à l'assistance judiciaire (JO N°67 du 17 Aout 1971, P2) .

4. Loi n° 15-19 du 30 décembre 2015 modifiant et complétant l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966 portant Code pénal.

5. Direction de l'action sociale

Comment mettre en place un mécanisme de prise en charge ou guichet unique faisant intervenir tous les acteurs cités plus haut mais surtout comment suivre la femme dès sa plainte jusqu'à son placement ou son éloignement. Les services essentiels travaillent-ils en coordination ?

Quels mécanismes de protection pourraient encore être créés, telles que l'ordonnance d'éloignement et/ou de protection ?

L'accès à la justice des femmes de plein droit, les démarches à suivre par elles, sont-elles efficaces ?

L'adaptation des textes, la création des mesures de protection opérationnelle efficace et leur application est-elle réfléchie ?

L'intérêt à agir du parquet et des associations, notamment en l'absence de plainte judiciaire peut-il se faire ?

Le pardon de la victime est à revoir pour permettre à l'action publique de ne pas tomber.

La stratégie de dialogue entre les pouvoirs publics et les associations portant les intérêts des femmes, des mineurs, des personnes en situation de vulnérabilité et ou de handicap peut-elle être mise en place ?

L'assistance aux victimes et aux proches de celles-ci à toutes les étapes du processus pénal doit se réaliser ainsi que l'harmonisation des bases de données pour une approche intersectorielle. Il y a des données administratives (Dass), des données des services de police, des données de la gendarmerie, des données de la médecine légale, des données des associations qu'il faut harmoniser pour une approche inter-institutionnelle.

La mise en place d'une stratégie nationale de lutte contre les violences de 2008 à 2014<sup>6</sup> a installé quelques mécanismes et réformes légales, a permis la formation des services de sécurité à la prise en charge des victimes de violence.

6. Stratégie nationale de lutte mise en place par le ministère délégué à la condition féminine

Une stratégie qui a pris fin en 2014 sans avoir fait l'objet d'une évaluation. Nous sommes en attente d'une nouvelle stratégie pour continuer à protéger les femmes et petites filles.

Autant d'éléments versés au débat pour la mise en place d'une politique publique basée sur le genre à partir des questions posées précédemment. En fait comment réduire les inégalités subies par les femmes. Ces questions et ces interrogations soumises au débat ont réuni madame Lina Abou Habib du CRTDA Liban, Mozn d'Égypte, Madame Karadja Fatima, Nadia Bellal, débat animé par Maître Nadia Ait-Zai sous le parrainage de la fondation Konrad Adenauer représentée par madame Nora Beldjoudi, notre partenaire pour toutes ces questions.

Cette rencontre « Femme et dialogue social » va nous permettre de faire un état des lieux sur la question de l'égalité des chances, d'analyser les situations, d'échanger des opinions, d'avoir un regard croisé sur notre place dans les sociétés dans lesquelles nous vivons nous qui sommes de la rive du sud de la méditerranée, ce que la loi nous accorde, sur les évolutions et contraintes que nous rencontrons.

L'égalité valeur universelle figurant comme principe dans la charte des nations unies et dans des conventions internationales, et la plupart des constitutions nationales est celle qui nous lie, nous qui venons d'horizon différents car elle a été consacrée par la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adopté le 18 décembre 1979 par l'assemblée générale des nations unies. La convention a marqué l'aboutissement de plus de 30 années de travail de la Commission de la Condition de la femme, organe fondé en 1946 par les Nations Unies pour examiner la situation des femmes et promouvoir leurs droits. En ratifiant ce texte, l'Algérie l'ayant fait en 1996 a rejoint les autres pays qui se sont engagés à respecter ses clauses. Dans son préambule, la convention

reconnaît explicitement que « la discrimination généralisée contre les femmes existe toujours » et souligne qu'une telle discrimination « viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine ».

D'après l'article premier de la convention, on entend par discrimination « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le texte dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. La convention réaffirme le principe de l'égalité en demandant aux Etats parties de prendre « toutes les mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour assurer le plein épanouissement et le progrès des femmes en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes » Art 3.

Dans la pratique, de nombreuses discriminations politiques, économiques et sociales subsistent. Ces inégalités sont incompatibles avec un objectif de développement humain durable et équitable.

### COMMENT ATTEINDRE L'ÉGALITÉ

Concrètement, il s'agit d'assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes chances, droits, occasions de choisir, conditions matérielles - par exemple, même accès aux soins médicaux, partage des ressources économiques, même participation à l'exercice du pouvoir politique...-, tout en respectant leurs spécificités. Si l'égalité existe de façon formelle dans le principe, nous disons qu'elle est virtuelle, elle est loin d'être acquise dans les faits. L'égalité *de jure* (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité *de facto* (de fait) - d'où la nécessité de mettre en œuvre des démarches d'équité. L'objectif d'égalité suppose la mise en œuvre de politiques en faveur de « l'égalité des chances » entre les femmes et les hommes. L'égalité des chances doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier des mêmes conditions pour avoir un accès égal aux mêmes ressources (vie quotidienne, fa-



miliaire, marché de l'emploi, responsabilités politiques, etc.). Plus que de «chance», il faudrait parler d'égalité des «opportunités»

**Exemple :** L'égalité professionnelle est le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et avantages en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. Ainsi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est obligatoire pour un même travail ou un travail de valeur égal. Ce qui n'est pas le cas dans certains pays européens... La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, ces besoins et intérêts peuvent s'exprimer de façon différente.

**Exemples :** mesures temporaires visant à redistribuer le pouvoir de façon plus équitable jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte : « discrimination » positive (appelée plus exactement *action positive* et autorisée par la Convention internationale pour l'élimination des discriminations envers les femmes, quotas obligatoires pour favoriser un groupe de population désavantagé... A noter que selon les Nations unies, «les quotas ou diverses mesures spéciales temporaires ont fait la preuve de leur efficacité : les femmes occupent en moyenne 19,3 % des sièges parlementaires dans les pays qui ont appliqué des quotas électoraux d'une sorte ou d'une autre, contre 14,7 % dans les pays sans quotas». (La moyenne mondiale étant de 18,4 % de femmes parlementaires en 2008). L'Algérie a atteint les 31% mais les a perdus en 2020 aux élections législatives, les femmes ne sont plus que 8%. La loi sur le quota de 2012 a été abrogée par la loi électorale qui a introduit la notion de parité dans les listes électorales sans en garantir le résultat équitable ; la Tunisie 22,8%, la

France 18,2%, l'Espagne 36,3%, le Maroc 10,5% (échec de la liste nationale), l'Égypte 1,8%. Le Rwanda est classé premier avec 56% dans la liste de l'union interparlementaire suivi de L'Angola le Mozambique qui figurent parmi les dix premiers pays avec 38,6 et 39,2% de femmes élues au parlement.

### LA PARITÉ

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité. C'est un instrument au service de l'égalité. Exemple : dans une session de formation, des candidatures à des élections, la répartition des orateurs-trices à la tribune... En France, la loi du 6 juin 2000 établit un objectif de parité des hommes et des femmes en politique. Mais les partis politiques préfèrent payer une amende plutôt que d'assurer cette parité. Le secrétaire général de l'UMP préparant les élections législatives 2012 s'est dit désolé de ne pas avoir pensé à proposer plus de femmes pour des raisons stratégiques. En Espagne le gouvernement Zapatero a pu mettre un gouvernement de parité à la faveur d'une loi volontariste adoptée en 2007, la loi fait obligation aux partis politiques de présenter à tous les scrutins des listes de candidats incluant une proportion de femmes d'au moins 40%. Concernant les entreprises de plus de 250 salariés, la loi prévoit l'obligation de négocier avec les représentants des salariés des plans d'égalité destinés à supprimer les discriminations d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion. Nos amis espagnols nous diront si dans la pratique cette loi est appliquée, en politique certainement vu les résultats mais au travail nous avons peu de renseignement sur la question. Il faut remarquer que c'est grâce à un volontarisme présidentiel comme en Algérie qui sans la réforme constitutionnelle article 31 bis et la loi organique augmentant les chances de représentativité des femmes en politique que l'Algérie est remontée au tableau de l'union interparlementaire au vu du nombre des députées femmes : 143. Mais est vite redés-

cependue par l'introduction de la parité dans les listes électorales. Le résultat a été catastrophique : 31 femmes sur 450 députés.

La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être paritaire, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas égalitaire. C'est le cas dans beaucoup de gouvernements ou de parlements où les femmes restent cantonnées à des délégations ou des commissions traditionnellement affectées à leur «genre» : famille, enfance, affaires sociales...

Le concept genre est un concept politique et mobilisateur renvoyant au rôle que les hommes et les femmes ont dans les sociétés, rôle dépendant de la manière dont chaque société conçoit ce qu'est un homme ou ce qu'est une femme va être utilisé pour mettre fin aux rapports d'inégalité et à tenter de rétablir un équilibre dans les relations hommes-femmes.

Les concepts que nous avons tenté d'aborder sont des outils d'analyse, d'approche mis au service de la construction de l'égalité comprise comme étant une égale répartition des tâches, des rôles et responsabilités dans la société.

La quatrième conférence mondiale des femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995 a réaffirmé dans sa déclaration finale le caractère fondamental des droits des femmes. Nos pays ayant adopté le programme d'action se sont engagés à le traduire dans les faits. Nos gouvernements ont reconnu que l'égalité des droits, des chances et de l'accès aux ressources, le partage des responsabilités familiales et un partenariat harmonieux entre les femmes et les hommes sont essentiels à leur bien-être et à celui de leur famille ainsi qu'à l'affermissement de la démocratie.

Depuis cette date les droits des femmes ont connu des évolutions en Europe, la parité même si celle-ci est difficile à atteindre

et au Maghreb les lois familiales ont été modifiées pour consacrer la responsabilité familiale, le partage des tâches dans la famille. En Algérie la notion d'obéissance de la femme à l'époux et la notion de chef de famille ont été abrogées pour laisser place à une égalité dans les rapports entre époux dans la famille. Le code de la nationalité a ouvert une brèche dans le système patriarcale tant décrié pour permettre à l'algérienne de transmettre sa nationalité à son enfant tout comme l'homme.

La modification de ces textes n'est pas sans incidences sur les nouveaux rôles attribués aux femmes et aux hommes dans notre société. Les politiques publiques mises en place par notre gouvernement sur ces questions renforceront le changement.

Le dialogue, la solidarité, le partage, l'écoute, la prise en compte des doléances sont un gage de la démocratie que nous nous attelons tous hommes et femmes à construire. Le partage avec vous aujourd'hui de nos expériences va renforcer nos liens, va renforcer notre coopération et va donner à notre réflexion sur la question de l'égalité des chances une vision commune■



# نسوية الدولة

مزن حسن

المديرة التنفيذية لصندوق درية النسوي بالجامعة الأمريكية بمصر



لينا ابو حبيب

كبير مستشاري النوع الاجتماعي، معهد الأصفرى للمجتمع المدني والمواطنة، الجامعة الأمريكية في بيروت

رئيس مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي [www.crtad.org.lb](http://www.crtad.org.lb)

المستشارة الاستراتيجية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، الصندوق العالمي للمرأة

عضو مجلس إدارة Gender @ Work



مر سؤال نسوية الدولة بالعديد من التغيرات في التعامل مع المصطلح وقابليته في منطقة الشرق الوسط وشمال أفريقيا . فقد صاب هذا المصطلح العديد من التبعات السيئة في منطقتنا خاصة بعد ما عرضته د. ميرفت حاتم في التسعينات عن هذا المصطلح في مصر وارتباط تلك النساء بأنظمة غير ديمقراطية وغير داعمة للحريات والحقوق . مما يجعل النساء المرتبطة بتلك الأنظمة هي تابعة لأنظمة تحمل صورة النساء ولا تتقبل حقوق النساء بشكل عام بل بالشكل الذي يجعل صورة الأنظمة جيدة خاصة أمام الغرب . وكان هذا النهج في العديد من دول المنطقة في التسعينات والألفينات حيث كانت قضايا النساء مرتبطة غالبا بالسيديات الأوائل من ملكات أو زوجات رؤساء ، وعدد قليل من نساء داخل تلك الحكومات لا يقدمن أي طرح حول قضايا النساء .

كان الوضع في لبنان أكثر تعقيدا مع استمرار وتهالك شكل المحاصصة الطائفية فمع وجود وزارة دولة في فترة ما في لبنان والتي رأسها رجل في احدى التعديلات الوزارية ومن ثم الغائها ! لم توضح استقلاليتها او مخاطبتها لأوضاع جميع النساء اللاتي يسكن لبنان المختلفات .

وظل الحراك النسوي القوي الذي كان يظهر جليا في مسيرة سنوية في يوم 8 مارس تجمع مختلف نساء يسكن لبنان ومجتمع منزع ورجال متضامنين على وجود حراك قوي شعبي وحراكي الا ان ارتباطه أو قدرته على الضغط على السائد مع تغافل النظام الطائفي لحقوق النساء وتطويرها حسب مراده .

وفي الختام يمكن التلخيص ، بأن حقوق النساء والحراك على المستوى الشعبي لا ينفصل عن الحراك والنضال النسوي نحو سياسات جندرية ونسوية لا تفرق بين النساء ، بل تجمعهن ، وأن قدرة تلك الحركات على التأثير يتطلب مجتمع مدني ديمقراطي يسمح للجميع بالحق في التنظيم وحرية التعبير ■

وعندما بدأت المنطقة في اعتماد اليات وطنية لحقوق النساء سار الأمر كما هو ، ترأست تلك السيدات المجالس القومية وكانت خطابتهن ومن تدير تلك المجالس دائمة مرتبط بموافقة أو منحة الرئيس أو الملك للنساء باعطاء بعض الحق . وتجاهلت تلك المجالس ماتعرض له النساء الناشطات والمدافعات عن حقوق الأنسان ، وقامت بتلميع عدد من نساء قد ينتسبن الى المنظمات أو الحركات ولكن في حقيقة الأمر هن يعبرن عن وجهة نظر الأنظمة في حقوق النساء .

ومع تغير المنطقة عامة وعلى مراحل بعد 2011 بدأ سؤال وجود النساء في المناصب القيادية أو السياسات الخاصة بحقوق النساء أو عضوية البرلمانات تاخذ طابع مختلف ، فأصبح هناك مساحات مختلفة للتغيير والتأثير عما سبق وظهر ذلك جليا في مرحلة من الزمن في مصر وتونس والان في السودان ، فكان وجود النساء ضمن لجان كتابة الدستور او لجان الحريات المشكلة من الأنظمة له طابع مختلف عما سبق ، وقد أثر وجود النساء في هذه المواقع على حقوق النساء المكتسبة مثل اقرار قانون مناهضة العنف في تونس ، او مخرجات لجنة الحريات العامة في تونس ، دستور مصر المعدل 2014 ، اقرار استراتيجيات وطنية لمكافحة العنف والختان وغيرها في مصر .

# UNE POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES - L'APPROCHE EN ALLEMAGNE LE STATUT CONSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

MATTHIAS SCHÄFER  
FONDATION KONRAD ADENAUER

« Les hommes et les femmes ont les mêmes droits. »

Ce principe avait déjà été formulé par le Conseil parlementaire constitutionnel (Convention constitutionnelle de Herrenchiemsee) avant l'adoption de la Loi fondamentale le 23 mai 1949.

Elle a été défendue par les quatre représentantes Elisabeth Selbert, Helene Weber, Helene Wessel et Frieda Nadig, que certains appellent les «mères de la Loi fondamentale».



Faisant partie de l'article 3 de la Loi fondamentale, le principe général d'égalité, il constitue depuis lors la norme d'orientation faisant autorité et le droit pour tous les citoyens de l'invoquer et d'évaluer les autorités de l'État à son respect. Au niveau international, cette idée particulière de l'égalité des sexes a été soutenue par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW 1979), qui a été ratifiée par l'Allemagne en 1985. L'année suivante, en 1986, le gouvernement fédéral de l'époque a créé le premier ministère des affaires féminines sous la direction du professeur Dr Rita Süßmuth.

### COMPORTEMENTS SOCIAUX VIS-À-VIS DE LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DES DROITS

Depuis lors, beaucoup de choses ont changé dans la politique allemande, mais surtout au sein de la population allemande, sur la question de l'égalité. Même si, pour certains représentants, l'évolution n'a pas été suffisamment rapide ou lointaine, la conclusion générale (intermédiaire) est que la question est désormais solidement ancrée dans les profondeurs de la société allemande. Aujourd'hui, près de quatre cinquième de la population déclarent que l'égalité des sexes est une « question sociale importante ». Les jeunes femmes et jeunes hommes estiment à présent qu'il va de soi qu'ils bénéficient des mêmes conditions de départ et des mêmes droits. De plus en plus, l'idée s'impose que les représentations des rôles entre les hommes et les femmes doivent évoluer vers un certain équilibre, dans le sens d'une prise de conscience commune, et que cela doit être politiquement appuyé.

Les (jeunes) femmes entendent être responsables d'elles-mêmes et attendent de leur partenaire qu'il reconnaisse, partage et soutienne ce désir et cette revendication, qu'il s'agisse de l'exercice d'une activité professionnelle, de l'éducation des enfants ou de la possibilité de se réaliser dans leur engagement social. Cette aspiration des jeunes femmes n'est pas encore totalement partagée par les jeunes hommes, qui adhèrent en termes de valeurs, mais ne la traduisent pas encore dans la vie quotidienne de leurs propres modèles et perspectives. Certains y voient un nouveau conflit de rôles, qui s'exprime par la relégation de l'espèce masculine et qui commence dès l'enfance. Les filles sont considérées comme plus déterminées et indépendantes, et elles le manifestent par une confiance en soi croissante.

Fondée sur le principe constitutionnel de l'égalité des sexes, la politique aide les jeunes à saisir leurs chances et à assumer la responsabilité de leur propre vie selon leurs propres idées, sur un pied d'égalité et dans le respect mutuel pour une compréhension ouverte de leurs rôles. Dans ce contexte, la réalisation des objectifs politiques est considérée comme une tâche transversale qui touche tous les domaines de l'action politique, de la politique de l'éducation à la politique du marché du travail en passant par la politique familiale, et doit être poursuivie en conséquence dans différents ministères.

### LES POINTS FOCALUX DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Après des débuts difficiles, la politique d'égalité entre les sexes en Allemagne s'est concentrée autour de plusieurs axes, car la question s'est ancrée dans la société : La participation paritaire des femmes à la vie professionnelle, la protection contre la violence et le soutien aux femmes dans les situations d'urgence, ainsi que le développement de nouvelles perspectives pour les garçons et les hommes en fonction des nouveaux modèles de rôle. Bien que les médias, le discours public, le monde universitaire et la politique aient compris l'importance du sujet, surmonter les obstacles à l'égalité de traitement dans la vie quotidienne des hommes et des femmes reste une question complexe et ouverte. Même si les jeunes d'aujourd'hui sont globalement optimistes quant aux opportunités qui leur ont été offertes, notamment en comparaison avec le passé, la réalité des points focaux décrits ci-dessus montre un besoin permanent de mise au point.

Dans la politique du marché du travail, de nombreux responsables continuent de voir un « plafond de verre » où, d'une part, l'égalité de participation au marché du travail n'est pas atteinte en termes de quantité (temps partiel contre temps plein), mais

pas en termes de qualité (postes de direction, emplois avec des qualifications appropriées). Près des trois quarts des postes de direction en Allemagne sont encore occupés par des hommes. Les femmes suspendent ou réduisent également leur emploi pour des raisons familiales beaucoup plus souvent et pendant plus longtemps que les hommes. Elles occupent des emplois typiquement féminins, c'est-à-dire moins valorisés et donc moins rémunérés. L'écart de rémunération entre les sexes (gender-pay-gap), décrit la différence entre les salaires des deux sexes. Et même si le montant réel est contesté, on ne peut nier que les femmes sont moins bien payées. Les perspectives de revenus plus faibles, combinées au système social et fiscal, conduisent également à une propension au travail structurellement plus faible et à un niveau de sécurité pour les personnes âgées proportionnellement plus faible.

### L'INTERACTION ENTRE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET LA POLITIQUE FAMILIALE POUR ACCROÎTRE LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

La promotion de l'égalité de participation des femmes au marché du travail est donc le principal objectif de l'égalité des sexes. La politique familiale a joué un rôle important à cet égard. Les jeunes femmes bien formées, en particulier, devraient être encouragées à mener de pair la fondation d'une famille et le développement de leur carrière, sans avoir à prendre de décision. Des approches concrètes en matière de politique familiale ont servi cet objectif, tant sur le plan financier avec l'allocation parentale (une compensation du revenu salarial pendant le congé parental) que sur le plan de la nette expansion des structures d'accueil des enfants dans les écoles maternelles et primaires et de la reconnaissance partielle de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants.

Avec l'introduction de la journée annuelle de l'égalité des salaires, Equal Pay Day, soutenue par les employeurs, les syn-

dicats et les associations familiales, la question de l'égalité des salaires a bénéficié d'une forte attention du public. Le passé récent a également été marqué par l'égalité de traitement ciblée des femmes dans les postes de direction des entreprises, que ce soit dans les conseils d'administration ou de supervision, comme l'exige la loi. Malgré l'introduction de la loi sur l'égalité de représentation des femmes et des hommes aux postes de direction en 2015, les choses ont évolué, mais les progrès sont lents (les femmes représentent 7,7 % des membres des conseils d'administration). Pour accélérer le processus, le gouvernement fédéral a révisé la loi en janvier 2021 et l'a renforcée en introduisant un quota fixe au lieu des objectifs non contraignants précédents (de 30%). À l'avenir, les entreprises devront nommer au moins une femme au conseil d'administration, si celui-ci est composé de plus de trois personnes.

### LES NOUVELLES PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Les perspectives de la politique d'égalité des sexes sont positives. En effet, l'attente générale de la société quant à la possibilité de progresser dans ce domaine, ainsi que le haut niveau d'activisme des acteurs de la société civile concernés, exerceront une pression constante sur la politique et, surtout, sur les entreprises pour qu'elles améliorent sérieusement et visiblement la parité. La recherche et l'enseignement, la communication et le travail des médias, des modèles positifs et une société civile active font partie de la politique actuelle d'égalité entre les sexes en République fédérale d'Allemagne. En définitive, pour revenir au mandat constitutionnel de l'article 3 de la Loi fondamentale, il ne s'agit pas d'une politique pour les femmes, mais d'une politique pour toutes les composantes de notre société, et donc aussi pour les hommes. Ou pour le dire avec le slogan d'un T-shirt Dior : **We should all be feminists** « Nous devrions toutes être féministes »■

## L'INTRODUCTION DU GENRE DANS LES INSTRUMENTS AFRICAINS»

**N**os Etats étant, pour la plupart membres de l'Union Africaine, j'ai cru utile de me pencher sur les instruments de celle-ci, en matière d'égalité et d'intégration du genre, au cours de cette discussion.

- Vous connaissez toutes le Protocole de Maputo, et donc je ne reviendrai pas dessus, sauf pour dire que les réserves qui y avaient été faites ont été levées.

- En juillet 2004, la DSEGA, Déclaration Solennelle des Chefs d'Etats, adoptées par les Etats Membres fait état de la nécessité de promouvoir l'égalité de genre dans les domaines clés du développement.

A l'effet de suivi, d'évaluation et de plaidoyer, un réseau des organisations de la Société Civile regroupant la grande majorité des associations du continent œuvrant dans ce domaine, sous l'appellation de GIMAC (Gender is My Agenda Campaign) s'est constitué et se réunit périodiquement en pré-sommet pour évaluer la mise en œuvre de la Déclaration Solennelle.

Les écarts constatés lors de reports des OMD ont amené le département genre de l'Union Africaine à élaborer, une stratégie genre adoptée par les Etats Membres en 2018.

- A l'évidence la quasi-totalité des pays africains ont des législations égalitaires.

Au plan politique la grande majorité est parvenue à la proportion de 30% de femmes dans les assemblées élues grâce à la mise en place de mesures de discriminations positives tel que le quota.

- Même si ce dernier demeure une mesure transitoire sa levée demeure un enjeu important tant que la culture égalitaire n'est pas enracinée au plan sociétal.

- Malgré les avancées observées sur le continent, des disparités importantes persistent tant sur le plan socio-économique que sur le plan institutionnel.

- Lors du Sommet Mondial sur le genre organisé par la BAD (Banque Africaine de Développement) en octobre 2019, à Kigali, Rwanda, pays champion de l'intégration du genre, il a été rapporté de nombreuses situations, dans différents pays, de violations de droits, de violence, de harcèlement à l'égard des femmes, demeurant dans l'impunité tant le poids social reste prégnant.



**Pr FATIMA KARADJA**

- Par ailleurs, les différentes études entreprises par le MAEP (Mécanisme Africain d'Évaluation par les Pairs) organe de l'Union Africaine, baromètre de la gouvernance, ont révélé de nombreuses lacunes au plan institutionnel, structurel, organique et opérationnel, en matière d'intégration et/ou d'égalité de genre.

- Il apparaît que si on doit se réjouir de la promulgation de lois on ne saurait s'en satisfaire.

Il est tout aussi important d'élaborer les mécanismes et de mettre en place des dispositifs opérationnels, plus contraignants, mobilisant et impliquant toutes les parties prenantes.

C'est en assurant le suivi et l'évaluation que l'effectivité de l'intégration du genre pourra se réaliser conformément aux aspirations de l'agenda 2063 de l'Union Africaine et des objectifs du développement durable des Nations Unies■

# LA NOTION D'ÉGALITÉ

RACHID ARRAICHI

PROFESSEUR UNIVERSITAIRE (PES) FSJES- AIN CHOC UNIVERSITÉ

**L'**égalité du point de vue du libéralisme est l'affirmation que tous les individus sont égaux en droit (principe d'isonomie). Le droit dont il est question ici est le droit naturel, et non l'ensemble des « faux droits » octroyés par l'État, qui précisément favorisent les uns aux dépens des autres, et donc accroissent les inégalités.

*Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits* (article premier de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789). Pour un libéral, toute distinction fondée sur la naissance (Ancien régime, société de castes, société raciste), le présumé « intérêt général » (collectivisme), l'intérêt de quelques-uns (oligarchie), ou la « tyrannie de la majorité » (démocratie) aboutit à l'injustice et au mépris des droits de l'individu. On obtient donc une définition négative de l'égalité : chaque individu a un droit égal à ne pas être agressé dans sa liberté ni dans sa propriété.

La définition de l'égalité rejoint celle de **la justice** : rendre à chacun ce qui lui est dû (*suum cuique tribuere*, selon le vieux principe du droit romain). C'est ce qui distingue l'égalité de **l'égalitarisme** : l'égalité tient compte de la nature de chacun, c'est aussi un « droit à la différence » et un respect de l'autre, alors que l'égalitarisme tend à nier toute différence (physique, intellectuelle, économique). Comme Friedrich Hayek l'a bien expliqué : « Alors que l'égalité des droits dans un gouvernement limité est possible en même temps qu'elle est la condition de la liberté individuelle, la revendication d'une égalité matérielle des situations ne peut être satisfaite que par un système politique à pouvoirs totalitaires ». Ainsi, ce que le collectivisme ou la social-démocratie entendent par « égalité » sociale, c'est

une « justice » distributive, l'égalité économique, l'égalitarisme, sous divers prétextes (partage des fruits du travail, solidarité, cohésion sociale, etc...) L'idéal visé, plus ou moins avoué, est celui de l'égalité économique parfaite, selon le principe communiste apparemment généreux de « à chacun selon ses besoins », principe qui, outre son caractère immoral et coercitif, fait totalement fi de la réalité de la vie humaine, qui est celle d'un monde de rareté, dans lequel seuls le travail, l'épargne, l'investissement, l'action, peuvent créer des biens.

**Égalité des chances** : Cette expression, typiquement française (même si elle rappelle l'*equal opportunity* anglo-saxonne), est pernicieuse. Désigne-t-elle l'égalité en droit, exigence libérale, ou bien un droit à bénéficier des bienfaits de l'État-providence redistributeur ? Dans cette dernière acception, on tend à développer l'assistanat et à récuser la liberté et la responsabilité des individus : « *De fil en aiguille, on en est finalement venu à l'égalité des conditions, à l'égalité des résultats, quelles que soient les actions individuelles, quels que soient les mérites ou les vices de chacun. La chance porte un nom nouveau : l'État Providence. L'égalité des chances, c'est l'égalité devant les bienfaits de la société. Dans cette logique, l'échec n'est pas admissible, l'inégalité est scandaleuse.*



*Aujourd'hui l'égalité des chances est une forme d'envie (avoir tout ce qu'ont les autres), une forme d'incurie (avoir tout sans rien devoir à personne, faire n'importe quoi), une forme de folie vengeresse (« les ratés ne vous rateront pas », disait Céline) ». (Jacques Garelli)*

La plupart des libéraux rejettent la notion d'égalité des chances, car elle est intrusive et coercitive. Certains libéraux de gauche, tels John Rawls, soutiennent cependant que *« personne ne mérite ses capacités naturelles supérieures ni un point de départ plus favorable dans la société »* et voient comme injuste la répartition inégale des talents. Les structures d'une société juste devraient faire en sorte d'atténuer au maximum les différences. Ainsi Rawls ajoute au principe d'égalité de liberté pour tous (*« chaque personne doit avoir un droit égal à la plus grande liberté fondamentale avec une liberté semblable pour tous »*) un second principe ainsi défini :

Les inégalités sociales et économiques doivent être arrangées de telles sortes qu'elles soient :

- Liées à des emplois et à des postes, accessibles à tous, dans des conditions d'égalité impartiale des chances (principe d'égalité des chances) ;

- Pour le plus grand profit des plus désavantagés (principe de différence).

Pour la plupart des libéraux (tel Nozick qui critique les conceptions de Rawls) le «droit» à l'égalité des chances n'en est pas un, puisqu'il doit respecter le droit de propriété avant de s'appliquer. Le «principe de différence» de Rawls permet de justifier les mesures les plus coercitives : revenu maximum (Rawls affirme qu'il y a «un gain maximum autorisé pour les plus favorisés»), redistribution par l'impôt (possible théoriquement jusqu'à ce qu'elle ait tellement d'effets désincitatifs que les plus favorisés produiraient beaucoup moins, et ce aux dépens des individus les plus désavantagés), etc.

Bien que Rawls se défende d'être utilitariste, sa théorie a un défaut majeur, qui est l'hypothèse de comparabilité des préférences individuelles. L'idée que la répartition inégale des talents puisse être injuste et doit être « corrigée » mène directement à l'égalitarisme et au totalitarisme.

La critique la plus courante, venant le plus souvent de la gauche (encore qu'elle existe aussi à droite), est que le libéralisme aurait une notion restrictive de l'égalité : en effet, il n'envisage que l'égalité en droit et non l'égalité matérielle. Les inégalités économiques que l'on peut constater entre les individus ne le touchent pas : loin de les condamner, il les conforterait. Il mènerait donc au conservatisme le plus rétrograde. La réponse à cette objection est que l'égalité en droit a un sens, alors que l'égalité matérielle ou économique n'en a absolument aucun, à moins que tous les hommes soient absolument identiques, interchangeables et « bâtis » sur le même modèle, ce qui n'est pas le cas. Dès lors que les hommes sont différents, il est impossible de réaliser l'égalité matérielle ou économique, car les capacités de chacun, les aspirations, les besoins, sont différents. L'égalitarisme n'est pas autre chose qu'une révolte contre la nature : il est « injuste » qu'un autre soit plus beau, plus grand, plus jeune, plus intelligent ou plus riche que moi. Le droit à la différence est vu comme un faux droit... C'est la nature qui est jugée injuste, et la société des hommes devrait réparer toute « injustice », si besoin (et il est impossible que ce soit autrement) par la coercition et la violence. Une société égalitariste se détruirait elle-même par sa recherche pathologique du nivellement par le bas. L'expérience historique montre qu'en réalité elle réintroduit des inégalités non pas sur la base des capacités, aspirations et mérites différents (comme c'est le cas dans la société libérale idéale) mais sur des bases politiques d'allégeance à un leader ou au parti au pouvoir, illustration de l'anomie conduisant à la loi du plus fort ■

# LES DISCRIMINATIONS : OBSTACLES À LA RÉALISATION EFFECTIVE D'UNE ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

NADIA AIT-ZAI

MAÎTRE ASSISTANTE, FACULTÉ DE DROIT D'ALGER

**L**es femmes algériennes depuis l'indépendance aspirent à l'instauration d'une égalité avec les hommes ainsi qu'à l'exercice de leurs droits fondamentaux. Elles ont placé la question de l'abrogation des lois discriminatoires à leur égard au cœur de leur combat et revendications.



Les femmes algériennes citoyennes, jouissant de droits égaux mais partiels malgré l'article 35 et 371 de la constitution sont à l'avant-garde du vaste effort de mobilisation de la société en faveur d'une modification de certaines dispositions discriminatoires inscrites de longue date dans certaines lois, telles que le code de la famille.

Le rapport mondial humain de 2020<sup>2</sup> a classé l'Algérie à la 91e place selon l'indice de développement humain, avec un score de 0,748, sur 189 pays. D'ailleurs parmi les objectifs de développement que l'Algérie s'est engagée à réaliser figure la promotion de l'égalité des sexes. Soixante ans après l'indépendance notre pays est encore considéré comme un pays en développement.

1. Les droits fondamentaux et les libertés sont garantis par l'état. Les institutions de la république ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et en 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 culturelles.

Art 37 : les citoyens sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de celle-ci sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe d'opinion ou de tout autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

2. Rapport du Pnud 2020.

En ratifiant en 1996 la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, l'Algérie s'est engagée à revoir sa législation et sa pratique sociale et administrative empreinte d'inégalités. Elle a de ce fait initié un processus de ratification des conventions internationales dès 2004, notamment celles concernant les droits politiques des femmes<sup>3</sup> et la traite des femmes, accompagné de modifications significatives du code de la famille, du code pénal, du code de la nationalité et de la constitution. Néanmoins bien que le code pénal en 2014 ait incriminé et défini la discrimination<sup>4</sup>, bien que la constitution de 2020 en son article 40 « protège la femme contre toutes formes de violence en tous lieux et en toute circonstance dans l'espace public, dans la sphère professionnelle et dans la sphère privée », des inégalités subsistent encore en dépit des réformes politiques et législatives entreprises par l'Algérie.

3. Ratifiée par l'Algérie JORA : N° 26 du 25.04.2004

4. Art 295 bis 1 loi n° 101 du 04 Février 2014

## CADRE JURIDIQUE POUR L'ÉGALITÉ ET LE DROITS FONDAMENTAUX DES FEMMES

La constitution consacre la primauté du droit international dans l'ordre juridique interne et requiert que les lois nationales soient mises en conformité avec les obligations juridiques internationales du pays, (art 154). La hiérarchie des normes internationales est donc consacrée. Les institutions de la République ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et en 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.<sup>5</sup> Il reconnaît l'égalité des citoyens devant la loi sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de tout autre condition ou circonstance personnelle ou sociale. Différents pactes et conventions ont été ratifiés, parmi- eux les deux pactes de 1966 relatifs aux droits sociaux économiques et aux droits civils et politiques<sup>6</sup>, la Cedaw<sup>7</sup>, la convention sur les droits politiques des femmes en 2005 et le protocole de Maputo en 2016<sup>8</sup>. En impulsant le processus de modification des lois, l'Algérie a levé la réserve portée sur l'article 9 de la Cedaw relative à l'attribution de la nationalité par la femme.

### 1) INSUFFISANCE ET LACUNES DANS LA PROTECTION JURIDIQUE DES FEMMES

S'il faut se réjouir **des réformes**<sup>9</sup> notamment de la constitution en son article 35 consacrant les droits politiques des femmes, de la loi organique de 2012 permettant une meilleure représentativité des femmes en politique, en adéquation avec l'article 31bis de-

venu article 59 de la constitution de 2021, le quota institué a été abrogé par la loi électorale de 2021<sup>10</sup> consacrant la parité dans les listes électorales. En 2012, à la faveur des quotas, 147 femmes sont élues députées, contre 126 en 2017, suite à l'application de la parité en 2021 seules 31 femmes ont été élues.

Il convient de noter la persistance dans la législation et sa mise en œuvre de certaines dispositions et pratiques discriminatoires qui perpétuent et consolident les inégalités et la discrimination à l'égard des femmes algériennes.

### CODE DE LA FAMILLE

Il faut noter que le code de la famille modifié en 2005<sup>11</sup> régit le mariage, le divorce, les effets du divorce, la garde et la tutelle des enfants, la filiation et l'héritage. Ce texte déclaré injuste et discriminatoire a pour source principale le droit musulman et les techniques juridiques modernes. Construit sur une hiérarchisation des sexes il a esquissé un modèle de famille traditionnelle dans lequel la femme devait obéissance au mari chef de famille<sup>12</sup>, dans lequel la femme n'avait pas de capacité juridique du fait qu'elle ne pouvait pas conclure elle-même son mariage, son tuteur le concluait à sa place, dans lequel elle était considéré simplement comme un objet et non pas comme un sujet de droit. Il faut noter que les modifications ont été faites sur la base des principes d'égalité et de justice. Sans avoir trop bouleversé l'architecture traditionnelle de la famille, le législateur a redonné force au consentement mutuel dans le mariage réduisant le rôle du tuteur à un simple troisième témoin<sup>13</sup>, a consacré l'égalité dans l'âge au mariage<sup>14</sup>, dans les rapports entre époux dans la gestion du ménage<sup>15</sup>, a supprimé le mariage par procuration, le devoir d'obéissance et la notion de chef de famille, a réglementé avec plus de restriction la poly-

5. Art. 35. De la constitution.

6. Ratifiés par l'Algérie JORA N°20 du 17.05.1989 avec déclarations interprétatives sur les articles : 1,22 et 23

7. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ratifiée par l'Algérie JORA N°6 du 24.01.1996. Réserves sur les articles : 2,9,2, 15,4, 16 et 29,1.

8. Protocole de Maputo JORA : N° 58 du 5 octobre 2016.

9. Code de la famille, du code de la nationalité, du code pénal incriminant le harcèlement sexuel, ,

10. Ordonnance n°21-01 du 10 mars 2021 portant loi organique.

11. Ordonnance n° 05-02 du 27 février 2005 (JORA 15, p. 17).

12. Art. 39 du code de la famille. Loi n°84-11 du 09 juin 1984.

13. Art. 11 du Code de la Famille.

14. Art. 7. Du Code de la Famille.

15. Article 36 du Code de la Famille.

gamie<sup>16</sup> confiée dorénavant au contrôle judiciaire. En cas de divorce la tutelle de l'enfant est confiée à la mère.<sup>17</sup> Les nouveaux amendements ont introduit un nouveau régime matrimonial « la communauté aux acquêts<sup>18</sup> afin de protéger les biens acquis des deux conjoints pendant le mariage. Rappelant la possibilité de conclure le mariage devant un notaire ou l'officier d'état civil,<sup>19</sup> le législateur en 2005 a prévu que les deux conjoints peuvent stipuler dans le contrat de mariage ou, dans un contrat authentique ultérieur, toute clause qu'il juge utile, notamment en ce qui concerne la polygamie et le travail de l'épouse (Art. 19 code de la famille).<sup>20</sup>

**Toutefois des dispositions discriminatoires subsistent encore et le nouvel esprit progressiste de la loi est ignoré.**

**Présence du tuteur lors de la conclusion du mariage d'une femme majeure**

La présence obligatoire du tuteur pour la femme majeure<sup>21</sup> lors de la conclusion du contrat de mariage, fût-il considéré comme troisième témoin, la loi n'en prévoit que deux, réduit sa capacité juridique alors que le code civil prévoit en son article 40 que toute personne ayant atteint l'âge de la majorité 19 ans jouit et exerce ses droits civils.

### LA POLYGAMIE

La polygamie bien que soumise à des restrictions, à une autorisation de la première et deuxième épouse et à un contrôle judiciaire est pratiquée sans que cette procédure ne soit respectée du fait que le code autorise encore les mariages en la forme coutumière que les conjoints peuvent valider par voie judiciaire à n'importe quel moment de leur relation. La validation peut se faire bien après une séparation ou après le décès de l'un des conjoints. Il faut juste que deux témoins at-

testent que la cérémonie religieuse a eu lieu. Ce mariage coutumier permet à l'homme d'être polygame sans passer par la procédure mise en place par l'article 8 du code de la famille et sans que les deux épouses, première et deuxième ne sachent que l'époux est polygame. Bien des situations ont démontré que c'est au décès de l'époux que les deux femmes et enfants se découvrent.

### LE DIVORCE

Le divorce<sup>22</sup> est la dissolution du mariage, il intervient par le biais de la volonté de l'époux, par consentement mutuel des deux époux ou à la demande de l'épouse dans la limite des cas prévus aux articles 53 et 54 du code de la famille. L'article 53 prévoit 10 cas de demande de divorce par l'épouse difficilement réalisables à cause de l'impossibilité pour cette dernière d'apporter la preuve de ces situations ou motifs de divorce. La production d'un jugement pénal est exigée pour prouver l'abandon de famille, pour absence de l'époux de plus d'un an, pour violation de l'article 8 (polygamie), pour infirmité empêchant la réalisation du but visé par le mariage. Mais comment prouver le désaccord persistant, comment prouver que l'époux refuse de partager la couche de l'épouse pendant plus de quatre mois. C'est pourquoi la femme demande le divorce par Khôl moyennant compensation financière sans l'accord du mari car il est le corollaire de la répudiation dénommée par le législateur, divorce par volonté du mari.

### EFFETS DU DIVORCE

Pour ce qui est des effets du divorce, bien entendu il s'agit de la garde et de la tutelle des enfants mais aussi de l'attribution du domicile conjugal pour l'exercice de la garde. Concernant la garde, cette dernière revient à la mère puis au père, il est à noter que ce dernier a été réhabilité dans sa responsabilité de père et que la lignée maternelle n'est plus favorisée dans l'attribution de la garde tel que le prévoit le droit musulman. C'est une attribution de garde alternée entre les

16. Art. 8. Du Code de la Famille.

17. Art. 87. Du Code de la Famille.

18. Art. 37. Du Code de la Famille.

19. Art. 9. Du Code de la Famille.

20. Art. 19 du Code de la Famille.

21. Art 9 bis ordonnance n°002 du 27 Février 2005

22. Art 48 code de la famille

parents et les deux lignées maternelles et paternelles<sup>23</sup>. Le père n'assume pas automatiquement la garde des enfants il faut qu'il la demande lorsque la mère se remarie. Par contre la femme qui se remarie avec une personne non liée à l'enfant par une parenté de degré prohibé est déchue de son droit de garde (Article 66). La garde de l'enfant de sexe masculin cesse à dix ans révolus et celle de l'enfant de sexe féminin à l'âge de capacité de mariage. Le juge prolonge cette période jusqu'à seize ans révolus pour l'enfant de sexe masculin placé sous la garde de sa mère si celle-ci ne s'est pas remariée.

### ATTRIBUTION D'UN LOGEMENT DÉCENT OU À DÉFAUT UN LOYER

En cas de divorce, il incombe au père d'assurer, pour l'exercice de la garde, à la bénéficiaire du droit de garde un logement décent ou à défaut un loyer<sup>24</sup>. Le deuxième alinéa qui prévoit le maintien de la femme dans le domicile conjugal jusqu'à l'exécution par le père de la décision judiciaire relative au logement n'est pas opérationnelle du fait de son départ volontaire ou forcé du domicile conjugal. Les juges n'en tiennent pas compte, ils condamnent simplement le mari à octroyer un logement pour assurer l'exercice de la garde ou à défaut à verser un loyer à la gardienne des enfants éludant ainsi toute référence au domicile conjugal. Le montant du loyer attribué ne permet à la mère gardienne de trouver une location décente.

### LA TUTELLE DES ENFANTS ET OU PUISSANCE PATERNELLE.

La tutelle des enfants est exercée durant le mariage exclusivement par le père, à son décès elle revient à la mère et en cas de divorce à celui ou à celle à qui la garde a été attribuée.

L'article 87, du code de la famille, prévoit qu'en cas d'absence ou d'empêchement du père la mère supplée ce dernier dans l'accomplissement des actes à caractère urgent concernant ses enfants. En réalité il est diffi-

cile à la mère de suppléer le père dans la gestion urgente des affaires concernant l'enfant. D'une part il faut qu'elle prouve que son mari a réellement un empêchement ou est absent d'autre part les préposés à l'administration habitués au rôle de chef de famille pourtant abrogé exercé par le mari et père manifestent des réticences à appliquer la loi. Même lorsque la mère est divorcée, gardienne et tutrice des enfants, détentrice de son jugement de divorce elle est confrontée au comportement négatif des employés qui lui refusent l'établissement d'un passeport, d'une carte d'identité ou d'une autorisation de sortie hors du territoire nationale. Les effets du transfert de la tutelle sur l'enfant après un divorce sont réduits par des pratiques et comportements discriminatoires à l'égard de la femme.

Ayant pour source principale les règles du droit musulman et bien qu'ayant utilisé les principes d'égalité et de justice le législateur tout en modifiant le code n'a pas mis fin aux inégalités entre hommes et femmes dans la famille et particulièrement en matière de témoignage et d'héritage. Deux voix de femmes équivalent la voix d'un homme au moment de l'accomplissement d'actes civils ou commerciaux, alors qu'elles jouissent de la capacité civile tout comme l'homme à 19 ans<sup>25</sup>, alors qu'elles votent à 18 ans et sont responsables pénalement à 18 ans.

Les femmes sont défavorisées en matière d'héritage, puisque la fille reçoit l'équivalent de la moitié de la part du garçon. Bien souvent la liquidation de succession est accélérée lorsqu'il n'y a pas d'héritiers mâles. Les héritiers Acebs (cousins mâles fussent-ils lointains) se manifestent pour entrer dans la succession aux cotés de la veuve et les filles du défunt.

Ce qui intéresse les personnes entrant dans la succession c'est souvent l'appartement, ce bien immobilier prisé par tant d'héritiers indirects mettant dans la précarité la veuve et les filles du défunt.

23. Art. 64 du code de la famille.

24. Art. 72 du code de la famille

25. Art 40 du code civil

Une fois le bien vendu, les héritières femmes se retrouvent à la rue.

La loi doit protéger les héritières femmes en l'absence d'un mâle dans la succession du mari et père en optant pour la technique du RADD soit le retour au profit des filles de la part qui revient aux Acebs (dans le code tunisien les héritiers acebs sont exclus), soit leur attribuer l'usufruit du domicile conjugal et familial.

En pratique, dans les régions berbérophones les femmes sont exhérédiées pour ne pas disloquer la propriété, en contrepartie elles ont droit à l'usufruit de la maison familiale.

Les enfants d'un fils pré-décédé viennent à la place de leur père dans la succession du grand père alors que le flou persiste lorsqu'il s'agit des enfants de la fille pré-décédée. Certains notaires excluent les petits enfants de la fille pré-décédée de la succession de leur grand-père maternelle, ils ne peuvent pas venir en lieu et en place de leur mère.

### CODE DE LA NATIONALITÉ :

La réforme du code de la nationalité en 2005<sup>26</sup> donne le même droit en vertu de l'article 06 à l'algérienne tout comme à l'algérien de transmettre sa nationalité à son enfant. Le conjoint étranger de l'algérienne peut prétendre à l'acquisition de la nationalité algérienne par le mariage et la résidence en Algérie. Toutefois il subsiste une discrimination dans l'article 18 du code de la nationalité qui dispose; « perd la nationalité algérienne la femme algérienne qui, épousant un étranger, acquiert effectivement du fait de son mariage la nationalité de son mari et a été autorisée par décret à renoncer à la nationalité algérienne. » Aucune disposition similaire pour l'homme n'est prévue dans le code de la nationalité.

26. Ordonnance n° 70-86 du 15 décembre 1970 modifié et complété par l'ordonnance n° 05-01 du 27 février 2005

### CODE PÉNAL :

Les modifications apportées au code pénal en 2004 et 2015<sup>27</sup> ont érigé en infraction le harcèlement sexuel dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ne décrivent pas les moyens de preuve que pourrait apporter la victime. Le harcèlement sexuel commis dans un endroit privé (bureau) sans témoins, est difficilement prouvé par la victime qui lorsqu'elle se plaint est souvent mutée à un autre poste ou alors poursuivie en diffamation par l'auteur qui se transforme en victime. Par contre concernant la violence conjugale le législateur permet de la prouver par tous moyens<sup>28</sup>.

Bien que prenant en compte les coups et blessures à l'encontre des personnes sans distinction de sexe, le code pénal en 2015 a fini par ériger en délit la violence conjugale et domestique exercée à l'encontre des femmes mais malheureusement il l'a accompagné du pardon qui permet à la femme de mettre fin à l'action publique<sup>29</sup>.

L'avortement est un délit pénal<sup>30</sup>, seul est autorisé l'avortement thérapeutique. Il est difficile à la femme d'interrompre une grossesse non désirée ce qui la conduit souvent à recourir à une pratique dangereuse, l'avortement clandestin mettant en péril sa vie. En Algérie, l'avortement n'est autorisé que lorsqu'il constitue « une mesure indispensable pour sauver la vie de la mère du danger, ou préserver son équilibre physiologique et mental gravement menacé », selon l'article 77 et 78 de la loi 18-11 du 02/07/2018 relative à la santé.

### LE CODE DU TRAVAIL

Le code du travail en 1990 était le seul texte où figure la définition de la discrimination<sup>31</sup> et où les relations de travail sont égalitaires;

27. Loi n° 15-19 du 30 décembre 2015

28. Art 266 bis 1 al 3 « l'état de violence conjugale peut-être prouvé par tous moyens »

29. Art 266 bis et bis 1 « le pardon de la victime met fin aux poursuites pénales » code pénal, loi n° 15-19 du 30 décembre 2015

30. Art. 304. Du code pénal.

31. Art 17 de la loi 90-11 du 21 Avril 1990 modifiée en 1996 « toute disposition à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi fondée sur le sexe, la situation sociale ou matrimoniale est nulle et de nul effet

La travailleuse ne souffre pas de discrimination en matière de salaire et bénéficie de la sécurité et protection tout comme l'homme. Elle bénéficie d'une protection spéciale en matière de maternité. Par contre le code du travail n'a pas encore érigé en faute lourde le harcèlement sexuel nuisant aux relations de travail et portant atteinte à l'intégrité de la femme.

## LE CODE DE LA PROTECTION SOCIALE

Ce texte est également égalitaire en matière de prestations accordées aux travailleurs sans distinction de sexe. Toutefois bien que le versement de la pension de réversion à l'homme ou à la femme ne souffre pas d'inégalité, il existe un cas de discrimination flagrant à l'égard de la veuve qui se remarie. Cette dernière perd la pension de réversion en cas de remariage alors que le veuf qui se remarie ne la perd pas<sup>32</sup>.

## 2) PRÉJUGÉS DANS L'ADMINISTRATION

Les amendements apportés au code de la famille particulièrement ceux ayant trait à l'abrogation de la notion de chef de famille et de la suppression du devoir d'obéissance<sup>33</sup>, à celui concernant la tutelle des enfants exercée par la mère en cas d'absence du mari<sup>34</sup> ou en cas de divorce particulièrement ses effets, ceux concernant l'égalité des époux dans la gestion de la famille<sup>35</sup>, aux effets de la kafala (transfert de la wilaya aux parents kafils ou exercice de droit de la tutelle par la mère célibataire ayant gardé et reconnu son enfant) n'ont pas été encore assimilés par les préposés de l'administration qui affichent souvent des réflexes de rejet des demandes formulées par la mère.

32. En cas de remariage la pension de réversion est supprimée à la femme (art 16 de l'ordonnance 96-18 du 16 07 1998 JORA 1842. Le montant de cette pension est transféré et partagés entre les enfants bénéficiaires de la pension de réversion.

33. Article 39 abrogé.

34. Art 87, la mère supplée le père dans l'accomplissement des actes urgents concernant ses enfants, en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.

35. Art 36 : les obligations des deux époux sont les suivantes al 3 et 4 « contribuer conjointement à la sauvegarde des intérêts de la famille, à la protection des enfants et à leur saine éducation. La concertation mutuelle dans la gestion des affaires familiales et l'espacement des naissances.

La Commune, la Daïra<sup>36</sup>, la Casnos<sup>37</sup>, les services de sécurité et autres administrations doivent être instruites des changements induits par le code.

Les juges sont confrontés à une incohérence du texte lorsqu'il s'agit de la polygamie. Malgré le contrôle judiciaire institué, les juges sont mis devant un fait accompli qui est celui de valider les mariages coutumiers autorisés par la loi. Une manière pour les particuliers de contourner les conditions de validation du second mariage. Par contre, les juges, s'agissant du nouveau cas de demande de divorce formulée par la femme qu'est le chikak<sup>38</sup>, soit la mésentente, subordonnent le divorce à la production d'un jugement pénal ou de preuves. Par cette demande les juges s'en tiennent encore à leur comportement d'avant 2005 lorsque ce cas n'était pas inscrit dans la loi comme cas de divorce.

## PRÉJUGÉS DANS LA SOCIÉTÉ

Le nombre de divorces a augmenté; il a plus que doublé entre 2005 et 2018<sup>39</sup>. Le divorce par décision unilatérale du mari reste de loin la modalité de divorce la plus fréquente. Près de la moitié des divorces entre dans ce cadre. Le divorce par consentement mutuel où deux adultes constatent que la vie commune n'est plus possible quel qu'en soit la raison reste au point de vue du nombre la seconde modalité de divorces, mais se trouve proportionnellement moins utilisé ces dernières années (26% en 2018) qu'en 2005-2009 où plus d'un tiers des ménages y avaient recours. Le tatliq<sup>40</sup>, divorce à la demande de l'épouse aux torts du mari pour mauvais traitement et autres manquements graves énumérés par le code de la famille est en diminution : en 2012, elle concernait

36. Sous-Préfecture.

37. Caisse de la sécurité sociale.

38. Désaccord persistant entre époux, huitième cause de divorce prévue par l'article 53 du code de la famille permettant à la femme de demander le divorce.

39. 332.000 Mariages en 2018 contre 65.690 Divorces en 2018. Source ONS.

40. Divorce demandé par l'épouse dans la limite des 10 cas prévus par l'article 53 du code de la famille.

5.900 divorces soit plus de 10% des divorces. Elle ne concerne plus que 4.100 cas en 2018, soit 6% des divorces.

C'est le khôl<sup>41</sup> qui est le plus employé aujourd'hui par les femmes qui veulent divorcer tandis que leur époux refuse. Il faudrait s'interroger sur les raisons du recours préférentiel des femmes à ce type de divorce. On peut penser qu'une part des épouses qui auraient pu demander le Tatliq optent pour cette modalité pour éviter de se lancer dans une procédure longue et douloureuse, surtout quand les mauvais traitements du mari sont difficiles à prouver.

### CE QUE L'ON NE PEUT PAS CHIFFRER MAIS QUI PÈSE LOURD SUR LE QUOTIDIEN DES FEMMES

Le grand nombre de divorces pose de nouveaux problèmes pour la société en général et pour les femmes en particulier. Le nombre de familles monoparentales augmente chaque année et c'est en général la mère qui se trouve en charge des enfants. Or, le statut de femme divorcée n'est pas toujours facile, comme le détaille très bien un article de Sarah Raymouche dans le Soir d'Algérie (30/01/2009) le divorce (mais également le veuvage) fait souvent passer de l'autonomie au tutorat. Les femmes accueillies dans leur famille, même les femmes indépendantes financièrement et qui participent aux frais du ménage, se plaignent que « tout le monde ne se gêne pas pour surveiller leurs allées et venues ».

« Louer un appartement serait mieux pour elle, dit cette divorcée interviewée, mais je n'ai pas le courage de le faire car la pression familiale et sociale est trop pesante ».

Une autre, mère de deux enfants, elle aussi accueillie dans sa famille, raconte dans le même article « Tout le monde se donne le droit d'avoir un avis sur l'éducation de mes enfants. Je suis considérée moi-même comme une enfant. J'ai l'impression

d'être surveillée par tout le monde. Mes déplacements le sont également, J'ai plus de pression en tant que divorcée que lorsque j'étais célibataire par rapport à ma réputation. Tout le monde semble penser que je pourrai virer à la débauche à n'importe quel moment. »

### 3) APPLICATION DES POLITIQUES NATIONALES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

Le ministère délégué à la condition féminine a mis en place en 2006, 2008 diverses stratégies nationales pour promouvoir l'égalité des sexes et la non-discrimination ainsi que la lutte contre la violence à l'égard des femmes, des initiatives louables mais confrontées à un manque de ressource. La mise en œuvre de ces stratégies a été partielle. Aujourd'hui nous sommes en attente d'une nouvelle stratégie de lutte contre les violences faites aux femmes que devrait élaborer le ministère de la solidarité car ce dernier a absorbé le ministère délégué à la condition féminine devenue une direction générale de la famille.

### 4) ÉGALITÉ DES SEXES ET PARTICIPATION DES FEMMES A LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

Les femmes ont le droit de voter et de se présenter aux élections depuis l'indépendance soit 1962.

Le législateur a érigé l'égalité en principe constitutionnel, mais il demeure virtuel car difficile à mettre en œuvre. L'égalité en politique n'a pas été inscrite dans l'agenda des partis politiques encore moins des institutions. Le nombre de députés a oscillé entre 10 et 30 en passant par quatre en 1984. Il a fallu attendre 2008, sur impulsion du mouvement associatif suite à un plaidoyer du CIDDEF, le président de la république propose un amendement de l'article 31 (art.31bis) de la constitution favorisant l'augmentation des chances en politique des femmes. Cette modification a été suivie en 2012 par la loi organique pré-

41. Forme de divorce demandé par l'épouse en contrepartie d'une compensation financière donnée à l'époux. Le khôl est le corollaire de la répudiation.



voyant un quota de candidates dans les listes électorales par sièges à pourvoir, soit 25%, 30%,40% et 50%. Elles ont été 143 à être élues au parlement par contre elles ne sont que quatre au sénat. En 2017, elles n'ont été que 126 à avoir été élues. La loi électorale de 2021 a introduit la parité entre les candidats dans les listes électorales. Si la parité n'est pas respectée la liste sera rejetée. La loi électorale abroge toutes les dispositions contraires à son contenu dont la loi de 2012 ayant introduit le quota en politique. La parité exigée dans les listes de candidature ne garantit pas la parité en nombre d'élus femmes/hommes. Le recours à la discrimination positive a donné des résultats probants contrairement à la parité qui n'en a pas donné en 2021. Quant aux femmes dans la haute administration et aux postes de décisions leur présence est symbolique (5 femmes ministres).

### 5) AUTONOMISATION DES FEMMES

Sur 11 millions représentant la population active seule deux millions de femmes travaillent<sup>42</sup>. La part de l'emploi féminin dans l'emploi total reste modeste 17,6 %, globalement éloigné d'un objectif de parité comme le prévoit la constitution<sup>43</sup>. Pourtant les chiffres démontrent qu'elles sont plus nombreuses à l'université où vont-elles donc, dans l'informel pour la plupart ? ou restent-elles à la maison car il leur est interdit de travailler ? Le sondage entrepris par le CIDDEF, en 2008, a montré que 1.500.000 femmes ont déclaré être interdites de travailler. Pourtant, le code de la famille en 2005, a protégé le travail de la femme en permettant à l'épouse de prévoir une clause dans le contrat de mariage protégeant son droit au travail<sup>44</sup>. Paradoxalement, il peut être un motif de la déchéance de la garde si l'intérêt de l'enfant est mis en péril<sup>45</sup>.

42. ONS 2019 in Femmes en chiffres 2019 du CIDDEF.

43. Article 36 de la constitution : L'état garantit la parité sur le marché du travail constitution de 2016 et 2020.

44. Art 19 du code de la famille.

45. Art 67 le travail de la femme ne peut constituer un motif de déchéance du droit de garde. Toutefois, il sera tenu compte de l'intérêt de l'enfant.

Les femmes divorcées sans ressource et sans travail exerçant la garde des enfants rencontrent bien des difficultés à leur assurer une vie décente. La pension alimentaire allouée aux enfants est insignifiante (5.000 DA), souvent l'époux est dans l'incapacité d'exécuter son obligation ou refuse carrément de le faire préférant s'exposer aux sanctions pénales.

La mise en place d'un fonds de pension alimentaire<sup>46</sup> a été institué pour apporter un soutien direct aux femmes divorcées mais surtout pour rappeler que la pension alimentaire est un droit de l'enfant.

### 6) LES FEMMES CÉLIBATAIRES

La loi sur la protection sociale protège les femmes célibataires qui ne travaillent pas, elles sont à la charge de leur père et au décès de celui-ci elles bénéficient d'une quote-part sur la pension de réversion versée à sa veuve. Par contre les mères célibataires, contraintes d'abandonner leur enfant à sa naissance faute de ressource mais surtout à cause du rejet de la société, ont du mal à assurer lorsqu'elle décide de garder l'enfant. Seule une allocation secours enfant, dérisoire leur est accordée par la direction de l'action sociale relevant du ministère de la solidarité et elle est insignifiante (1.200 da pour l'enfant).

## CONCLUSION

**Nous avons mis en évidence les discriminations les plus visibles, consacrées par la loi pour la plupart et faciles à lever pour peu que la volonté politique existe. Cette dernière nous le pensons a existé car elle a été à l'origine ces dix dernières années d'avancées significatives mais le sera-t-elle encore aujourd'hui. Il reste du chemin à faire. Le mouvement associatif constitutif de la société civile est partie prenante dans les changements entrepris mais aussi à venir pour éliminer la discrimination et rendre effective l'égalité entre homme et femmes. Protéger la femme c'est protéger la société■**

46. Loi N° 15-01 du 04 01 2015, portant création d'un fonds de la pension alimentaire, JO n° 1 du 07 janvier 2015.

# INTÉGRATION DU GENRE AU NIVEAU DES POLITIQUES PUBLIQUES

DR NADIA BELLAL  
EXPERTE GENRE

## I. LE PRINCIPE

L'intégration Genre pour la réalisation de l'égalité et l'équité hommes-femmes requiert un certain nombre de préalables :

- 1) La volonté politique clairement exprimée au plus haut niveau
- 2) La mise en place de mesures légales qui vont permettre de réduire les disparités en matière de jouissance du droit et des droits
- 3) La mise en place de mécanismes institutionnels dont la mission est de veiller à la traduction de la volonté politique et du droit dans les politiques et programmes du pays et de « surveiller » l'évolution sur le terrain.

## II. LES MESURES LÉGALES AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL

La volonté politique sur les questions d'EGS<sup>1</sup> se manifeste à travers les engagements internationaux de l'Algérie mais aussi leur déclinaison sur le plan national.

### 1) Sur le plan international

La Constitution algérienne de 2020 consacre l'égalité des droits<sup>2</sup>, comme déclaré dans son Préambule, « *Le peuple algérien exprime son attachement aux Droits de l'Homme tels qu'ils sont définis dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 et les traités internationaux ratifiés par l'Algérie* ». Elle reconnaît la primauté des conventions internationales sur les lois du pays : Art. 154 : *Les traités ratifiés par le Pré-*



*sident de la République, dans les conditions fixées par la Constitution, sont supérieurs à la loi.* En outre, La Constitution algérienne consacre un chapitre aux droits et libertés<sup>3</sup>.

L'Algérie a signé et ratifié les cadres normatifs internationaux et régionaux concernant les droits des femmes et EGS. On citera sur le plan international la CEDEF<sup>4</sup>, mais aussi les divers traités et conventions internationaux faisant intervenir l'égalité des genres<sup>5</sup>. Sur le plan régional, l'Algérie a également signé et ratifié le protocole de la Charte Afri-

1. Égalité des sexes.

2. Art. 35. Les droits fondamentaux et les libertés sont garantis par l'État.

3. Titre II des droits fondamentaux, des libertés publiques et des devoirs. Chapitre premier des droits fondamentaux et des libertés publiques.

4. Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes.

5. Comme notamment, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, la Convention relative aux droits des personnes handicapées, la résolution 1325 du conseil de sécurité des Nations Unies en 2000, concernant le droit de la participation des femmes aux questions de paix et de sécurité.

caine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) relatif aux droits des femmes<sup>6</sup>. Elle adhère aussi à tous les plans d'action des conférences internationales pour ne citer que les tournants stratégiques du Caire, de Beijing, de la Déclaration et des objectifs du Millénaire pour le développement/OMD enfin les défis de l'Agenda 2030 avec les Objectifs pour un Développement Durable dont l'ODD 5 qui se propose de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

L'État algérien présente régulièrement aux organes des Nations Unies, de l'Union Africaine et de la Ligue des États Arabes, créés en vertu d'instruments internationaux, des rapports sur la manière dont elle s'acquitte de ses obligations internationales relatives aux droits de l'Homme d'une manière générale et ceux des femmes en particulier. Elle entretient des relations de coopération avec les organisations du système des Nations Unies, du mouvement humanitaire international et de la communauté des organisations non gouvernementales.

### 2) Au niveau national

La Constitution Algérienne consacre l'égalité des droits (article 35) s'inscrivant dans la reconnaissance des conventions internationales ratifiées<sup>7</sup>. L'article 40 de la Constitution lutte contre la VBG<sup>8</sup>. La Constitution promeut aussi la participation des femmes dans la vie politique (article 59) et le monde du travail (article 68). L'ensemble des lois en Algérie sont sensibles à l'EGS.

Les mesures essentielles entreprises en matière de lutte contre les inégalités et la discrimination consistent notamment en :

- La consécration par la Constitution du principe de l'égalité pour tous, et la proscription de toute forme de discrimination quelle que soit la cause (naissance, race, sexe, opinion, ou toute condition ou circonstance personnelle ou sociale) ;
- L'affirmation, à travers différents textes législatifs (Code électoral, le Code civil, le Code pénal, le Code de procédure pénale, le Code de l'information, de la santé, du commerce), du bannissement de toute forme de discrimination entre citoyens;
- Un accès à la justice fondé sur le principe d'égalité pour tous ;
- En matière des droits économiques, la consécration de l'égalité entre les citoyens (droit au travail, salaire égal, droit à la sécurité sociale, etc.);
- Diversification des actions de promotion et de protection des droits de l'Homme, dans le cadre des valeurs du respect de la différence de l'autre, de la tolérance et de la fraternité des peuples<sup>9</sup>.

Dans son article 59, la Constitution de 2020, *l'État œuvre à la promotion des droits politiques de la femme en encourageant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues*. La loi organique n° 12-03 du 12 janvier 2012 fixant les modalités augmentant les chances d'accès de la femme à la représentation dans les assemblées élues (quotas) a été remplacée par l'ordonnance n°21-01 du 10 mars 2021 portant loi organique relative au régime électoral. Cette dernière n'a pas apporté les résultats souhaités, comme nous le verrons plus loin.

Le droit à l'éducation est garanti par la Constitution. L'enseignement fondamental est obligatoire et gratuit pendant 9 ans. La loi n°4-2008 portant orientation sur l'éducation nationale garantit le principe d'égal

6. Protocole de Maputo.

7. Préambule Constitution 2020, « Le peuple algérien exprime son attachement aux Droits de l'Homme tels qu'ils sont définis dans la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 et les traités internationaux ratifiés par l'Algérie ».

8. Art. 40. — L'État protège la femme contre toutes formes de violence en tous lieux et en toute circonstance dans l'espace public, dans la sphère professionnelle et dans la sphère privée. La loi garantit l'accès des victimes à des structures d'accueil, à des dispositifs de prise en charge et à une assistance judiciaire.

9. Comité des droits de l'homme des Nations unies. Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Liste de points concernant le quatrième rapport périodique de l'Algérie. Réponses de l'Algérie à la liste de points. 123<sup>ème</sup> session 2-27 juillet 2018.

accès à l'enseignement et à la formation professionnelle. Le rôle de l'école est déterminé par l'enseignement des valeurs citoyennes, des principes de justice, d'équité et d'égalité entre les citoyen(ne)s et par la garantie du droit à l'éducation pour chaque citoyen(ne) algérien(ne) sans aucune discrimination.

La Constitution réprovoque fermement toute forme de violence physique ou morale ou d'atteinte à la dignité. La criminalisation de la violence envers les femmes dans le code pénal vient en réponse à cet énoncé ainsi que les lois le modifiant sur le harcèlement sexuel dans le monde du travail, le harcèlement de rue et la violence domestique (loi 15-19 du 30 décembre 2015).

Le statut juridique et les droits au sein de la famille renforcent les droits de la femme algérienne dans la vie publique. L'âge de mariage est défini à 19 ans. Le contrat de mariage doit être enregistré légalement. Le tuteur légal n'a pas le droit de forcer la jeune fille à se marier. L'épouse n'est pas soumise à l'obéissance de son époux et jouit du droit à la planification familiale et le couple à la procréation médicale assistée. Le choix du domicile conjugal et la gestion de la famille ne sont plus le monopole de l'homme. La loi stipule l'égalité des droits et devoirs dans la gestion des affaires familiales et l'éducation des enfants. Concernant le transfert de la nationalité, la femme algérienne peut octroyer en toute égalité avec l'homme algérien sa nationalité à ses enfants et à son époux non algérien, en conformité avec l'ordonnance n°01-05 du 27 février 2005.

Les citoyen(ne)s algérien(ne)s jouissent de façon égale du droit constitutionnel au travail dans un environnement sûr et l'accès aux mêmes postes y compris dans les institutions publiques sans aucune autre condition que celles définies par la loi. La loi n°11-90 de 1990 et ses amendements jusqu'en 1997 interdisent la discrimination dans les relations de travail en général, et dans le domaine des conditions de travail en raison de l'âge ou du sexe, en particulier.

L'égalité des salaires est consacrée dans un article spécifique.

En outre, l'amendement du code de la nationalité en 2005 autorise une mère algérienne à transmettre sa nationalité à ses enfants.

### **III. LES MÉCANISMES D'INTÉGRATION GENDRE POUR L'ÉGALITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES**

#### **1) La représentation des femmes dans les structures de gouvernance politique**

Les femmes algériennes ont toujours été présentes dans la sphère publique à commencer par le gouvernement avec une variation dans le nombre de femmes ministres (entre 8 et 4) et de points focaux genre dans chaque département ministériel. Dans le dernier gouvernement de juillet 2021 les portefeuilles gérés par des femmes sont : Culture et Arts ; Solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme ; Relations avec le parlement et Environnement.

L'institutionnalisation du genre dans le gouvernement est essentiellement représentée par la mise en place d'un ministère de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme. C'est un ministère à vocation transversale, comme l'est d'ailleurs la question du genre. Il est chargé notamment d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie nationale de protection et de promotion de la femme et du renforcement de sa participation au développement national. Il propose et met en œuvre, en relation avec les secteurs concernés, des programmes d'actions visant à protéger et à promouvoir la famille, les femmes, la personne âgée, l'enfance et l'adolescence, notamment ceux/celles qui sont démunis(e)s ou socialement en difficulté, ainsi que les programmes de solidarité envers les jeunes.

Le MSNFCF est soutenu par deux structures nationales impliquées dans les questions du Genre et sous son autorité :

- Le Conseil National de la Famille et de la Femme.

- Le Centre National d'Études, d'Information et de Documentation sur la Famille, la Femme et l'enfance.

Des commissions intersectorielles, faisant participer la société civile, le mouvement associatif ainsi que des personnes ressources spécialisées, activent au niveau du MSNFCF dans les domaines notamment de la lutte contre les violences fondées sur le Genre, la promotion de la femme rurale, une Commission intersectorielle Points focaux Genre qui a pour objectifs de mettre les PFG au même niveau d'information concernant le processus d'intégration de toutes les questions Genre et l'élaboration de la Stratégie nationale équité et égalité 2017-2021.

### 2) Au niveau des programmes et projets

Les différents programmes et projets des secteurs intègrent souvent un volet destiné aux femmes. Néanmoins l'approche genre n'y est quasi pas intégrée au bénéfice de l'approche femmes qui ne permet pas une réelle autonomisation de celles-ci.

## IV. LES POLITIQUES PUBLIQUES ET L'INTÉGRATION GENRE

L'intégration de l'approche Genre dans les politiques de développement d'une institution ou organisation est une méthode de travail visant à promouvoir un développement équitable en favorisant une prise de conscience des questions d'égalité entre les femmes et les hommes et en introduisant des stratégies et des outils pour consacrer ce principe d'égalité.

L'un des mécanismes de soutien pour l'intégration Genre dans les politiques publiques en Algérie est certainement celui des Points Focaux Genre dont la mise en place a été renforcée dans chaque institution dès 2011, suite à la - La Stratégie Nationale de promotion et de protection de la femme (2010) et le plan d'action national pour la promotion et l'intégration de la femme (PANPIF 2011-2014).

Leur installation s'est basée sur des Termes de Références (TDR) clairement définis.

Une fois nommé(e)/désigné(e) par son secteur, le PFG au sein d'un ministère ou d'une institution est appelé entre autres à:

- Contribuer à la création d'une unité avec 3 autres personnes (hommes et femmes) de son secteur en vue de veiller à l'Intégration Genre dans les mécanismes à l'intérieur de l'institution (politiques, gestion, ressources humaines etc.) et dans ses programmes et projets,

- Développer et mettre en œuvre une stratégie de communication interne et externe sensible au Genre,

- Créer des ressources et des outils Genre adaptés

- Rendre compte au secrétaire général ou au chef de cabinet du ministère ou au/à la directeur/trice général(e) de l'avancée du plan d'action et de l'institutionnalisation du Genre au sein du secteur.

- **Représenter son secteur au sein du groupe de travail genre (GTG) du MSNFCF dans le cadre de la stratégie et du plan d'action de promotion et d'intégration de la femme**

Néanmoins, des changements de fonctionnaires ont eu lieu au sein des institutions et le plan d'Action n'a pas été adapté à ces nouvelles données, ni les nouvelles personnes renforcées en capacités d'analyse genre.

On pourra résumer ainsi, nombre cadres légaux et politiques publiques, visant l'élimination ou l'atténuation des disparités hommes-femmes observées comme notamment :

- La Constitution 2020 ;

- Loi 15-19 du 30 décembre 2015 modifiant et complétant l'ordonnance n° 66-156 du 8 juin 1966 portant Code pénal, criminalisant la VBG ;

- Programme du gouvernement 2020-2024 ;

- La Stratégie Nationale de promotion et de protection de la femme (2010) et le

plan d'action national pour la promotion et l'intégration de la femme (PANPIF 2011-2014) ;

- La Stratégie Nationale de Lutte contre les VBG (2008) ;

- Le Programme pour l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes en Algérie 2013 (INSAF), faisant participer 12 ministères du gouvernement et 6 Agences des Nations Unies et coordonné par le MSFCF, a posé les jalons de la mise en place de données sexo-spécifiques<sup>10</sup> ;

- Les centres nationaux d'accueil pour jeunes filles et femmes victimes de violences sans enfants et en situation de détresse, y compris les mères célibataires et les femmes et les jeunes filles sans domicile fixe (MSNFCF) ;

- Les cellules d'écoute et de prévention santé jeunes des Offices des établissements de jeunes du MJS (ODEJ)<sup>11</sup> ;

- Base de données « Amane » lancée depuis 2018 au MSNFCF, avec le soutien de ONU Femmes, en vue d'informatiser les données (20 variables) des VGB sur le plan national. En 2019, près de 100 fonctionnaires du ministère ont été formés<sup>12</sup>. (Il n'y a pas eu de publication des résultats à ce jour).

## V. LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS DU GENRE

Malgré un cadre légal favorable à l'EGS en Algérie, différents éléments montrent sur le terrain que des inégalités de genre demeurent. Ceci constitue une contrainte fondamentale à la concrétisation de l'EGS en Algérie. En effet, la législation nationale ne s'applique pas en vase clos.

10. DevInfo.

11. <https://www.mjs.gov.dz/index.php/fr/actualites-4/ministere/visite-de-travail-et-d-inspection/1699-une-rencontre-nationale-pour-la-redynamisation-du-role-des-cellules-d-ecoute-et-de-prevention-sante-jeunes>.

12. <https://www.aps.dz/algerie/70043-lancement-de-la-base-de-donnees-amane-dediee-aux-femmes-victimes-de-violences>.

Elle communique avec de nombreux autres cadres normatifs et juridiques à la fois formels et informels, allant du droit coutumier à des normes sociales et des systèmes de transactions économiques.

En 2021, les femmes en Algérie ont un accès limité au pouvoir exécutif, quatre femmes ministres soit 10,2% du gouvernement. Quant au pouvoir législatif, elles représentaient 30% des sièges grâce au système du quota. Néanmoins et suite au changement de la loi électorale dite de représentation proportionnelle avec vote préférentiel sur une liste ouverte paritaire et sans panachage<sup>13</sup>, ce taux est tombé à 8,49%<sup>14</sup>. Au niveau du pouvoir judiciaire, au 21 juillet 2020, le ministère de la Justice dénombrait 6122 magistrats dont 2807 femmes (45,85%)<sup>15</sup>. Cependant, un « plafond de verre » les empêche souvent d'accéder à des postes élevés dans la hiérarchie professionnelle. Sur le plan des organes de l'audiovisuel, une étude ONU Femmes et ministère de la Communication en 2017 **démontre que** les femmes sont quasi-absentes au niveau des chaînes télévisées aux hauts postes de responsabilité (direction de la publication, rédactrice en chef). Ceci n'est pas sans implications sur la politique des programmes en matière de promotion des droits des femmes<sup>16</sup>. En matière de santé, il est à souligner que l'interruption de grossesse est interdite par la loi, sauf dans le cas d'interruption thérapeutique quand « elle vise à préserver la santé de la mère lorsque sa vie ou son équilibre psychologique et mental est gravement menacé par la grossesse<sup>17</sup> ». Les données sur les avortements à risques ne sont pas disponibles.

13. Ordonnance n° 21-01 du 10 mars 2021 portant loi organique relative au régime électoral.

14. <https://www.radioalgerie.dz/news/fr/article/20210624/213757.html>. Déclaration du Conseil Constitutionnel.

15. <https://www.mjustice.dz/fr/magistrat-2/>

16. La MICS6 montre l'intérêt que les femmes portent aux médias : la télévision (87,6%) et le téléphone mobile (97,2%). Par contre, elles ont peu d'aptitudes à utiliser un ordinateur et différents logiciels ou emails (17,8%).

17. Loi de la santé n° 05-04 2018. Article 77.

En matière d'accès au monde du travail, et malgré le haut niveau d'études des femmes à l'université, il demeure qu'en matière de formation professionnelle, leur taux est de 35% en 2017 (taux variant en fonction de la spécialité) (MEFP<sup>18</sup>). En décembre 2020, l'écart de taux de chômage entre les sexes est de 11 points, le taux de chômage pour les hommes était de 9,1% et celui des femmes de 20,4%. Cette inégalité porte sur toutes les classes d'âges de la population. Environ 74% de la population féminine occupée l'est dans le travail salarié, qu'il soit ou non permanent. Les femmes en Algérie bénéficient de divers dispositifs de l'État<sup>19</sup> pour créer leur propre entreprise ou en tant que travailleuse indépendante, mais seules 18% de la main d'œuvre féminine contre 33% chez les hommes sont employeuses ou indépendantes (ONS 2019<sup>20</sup>).

La VBG<sup>21</sup> reste préoccupante en Algérie. Sa prévalence est mal connue car répertoriée de façon variable par plusieurs intervenants<sup>22</sup>, et ce, malgré de nombreuses tentatives de mise en place d'une base de données unique. En 2019, 5.620 cas de VBG, dont des cas de féminicides<sup>23</sup> ont été enregistrés et en 2020 ce chiffre passe à 5002. Néanmoins, depuis le début de la crise sanitaire de Covid19, les VBG semblent avoir augmenté, tombant à 9.818 cas en 2020 (SNU 2020)<sup>24</sup>, dont 1,32% de femmes vivant avec un handicap, et dans la majorité des cas dans le domicile des victimes ou leur domicile conjugal. La difficulté de collecte des données reste majeure, associée souvent

au non dépôt de plaintes par les victimes. En effet, 41,7% des femmes mariées estiment qu'il est justifié qu'un mari batte sa femme (quelle qu'en soit la raison) ou qu'il la violente verbalement (64,6%). Seules 4,5% des femmes ont poursuivi en justice leur mari au pénal pour vol (34,8%) ou agression (20,6%) (MICS 2019).

### VI. EN CONCLUSION

Toutes les mesures légales et institutionnelles, les structures et les institutions, les politiques et les programmes, sont mis en place en Algérie pour assurer aux algériennes une égalité pleine et entière avec les algériens non seulement dans la participation politique mais aussi économique et sociale stipulée sans aucune réserve par la Loi Fondamentale du pays qu'est la Constitution.

Néanmoins, les politiques publiques nécessiteraient d'être plus sensibles et efficaces sur la question des droits des femmes. Le premier écueil semble être l'annulation de la loi cadre sur les quotas au Parlement, qui a entraîné une diminution drastique des femmes députées. Cette première expérience démontre que deux mandatures de quotas n'ont pas suffi à changer les mentalités dans la société et que le corps électoral (fait d'hommes et de femmes) continue, s'il n'est pas sensibilisé, à voter massivement pour des hommes.

Il est aussi regrettable que le Conseil National de la famille et de la Femme, ne soit pas identifié comme une organisation au même titre que les autres conseils cités par la Constitution du pays.

Les questions et les disparités genre ne sont pas et ne devraient plus continuer à être ghettoisées «c'est un problème de femmes» : les hommes et les femmes devraient être ensemble, impliqués dans le débat, et engagés dans l'action car réduire les disparités genre, c'est aussi réduire les disparités dans le développement et les disparités dans la jouissance des droits humains■

18. Ministère de l'enseignement et de la formation professionnels

19. ANGEM, ANSEJ, dispositifs du MADR.

20. ONS. Activité, emploi & chômage en mai 2019. Bulletin n° 879.

21. Violence basée sur le Genre.

22. Services de police, gendarmerie, MSFCF, MSPRH, ministère de la justice et d'autres ministères, associations.

23. <https://www.aps.dz/societe/98032-plus-de-5-600-cas-de-violence-contre-les-femmes-durant-les-neuf-premier-mois-de-2019>

24. Système des Nations Unies. Groupe thématique genre. Prises en charge des femmes et des filles victimes de VBG durant la pandémie de Covid19. Réalisée par Nadia Ait Zaï. Consultante UNFP.

# « GENDER ET ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES »

JOURNÉE D'ÉTUDES ORGANISÉE PAR LE GROUPE « POLITIQUES PUBLIQUES » EN PARTENARIAT AVEC LE « GENDER PROGRAMME » DU ROBERT SCHUMAN CENTER FOR ADVANCED STUDIES DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE EUROPÉEN

4 JUIN 2004

## INTRODUCTION : YVES SUREL.

Le « genre » est une nouvelle thématique d'un double point de vue : c'est une discipline autonome mais aussi une dimension supplémentaire (par rapport à plusieurs disciplines). En science politique française, pendant longtemps, on n'a eu ni le premier ni le second ; mais c'est un champ qui va se structurer dans les années à venir.

Il y a deux dimensions du genre :

### **1) LE GENRE EN TANT QU'OBJET DE POLITIQUES PUBLIQUES (C'EST-À-DIRE DES POLITIQUES PUBLIQUES QUI SONT ASSOCIÉES AU GENRE).**

Les politiques de genre se définissent comme un ensemble de politiques publiques qui mobilisent les représentations et les rôles sociaux des hommes et des femmes. On a par exemple la politique de la parité (tant au niveau des élections que sur le marché du travail), les politiques élaborées au niveau de l'UE (mainstreaming). Il s'agit alors de tester les outils déjà existants : comment le thème émerge-t-il sur l'agenda ? Comment se fait la mise en œuvre (conditions d'action et de réalisation concrètes) ? Comment des réseaux de politique publique se structurent ?

Un des enjeux ici est de décroiser l'analyse des politiques publiques, en faisant des détours par la sociologie, etc...

Les contributions d'aujourd'hui qui appartiennent à cette première catégorie sont marquées par une volonté d'engagement :

on des énoncés prescriptifs. Ce qui pose la question de la distance vis-à-vis de l'objet de recherche...

### **2) LA DIMENSION TRANSVERSALE DE L'ANALYSE.**

Le genre amène à repenser des notions, par exemple associées aux politiques sociales, à l'État providence. C'est une dimension supplémentaire et complémentaire des analyses des politiques publiques. Elle va mettre l'accent sur la dimension, cognitive et normative : comment les représentations sont pertinentes (perception différenciée des rôles sociaux).

Il s'agit donc à la fois de **nouveaux terrains** (1) et de **nouvelles questions** (2).

### **PRÉSIDENTE DE JEANNINE SUZZ-LAVAU :**

Il y a eu des travaux sur les comportements politiques des femmes dès les années 1950-1960. Dans les années 70, ce sont des études sur le personnel politique. La prise en compte du « genre » dans les politiques publiques est progressive. On peut noter que cela s'accompagne aussi d'un moindre militantisme.

### **VII. « LIBERTÉ, ÉGALITÉ, PARITÉ ? A COMPARATIVE PERSPECTIVE ON THE CONSTITUTIONNALISATION OF QUOTAS », MERCEDES MATEO DIAZ (UNIVERSITÉ DE LOUVAIN) ET SUSAN MILLNS (KENT LAW SCHOOL).**

On note une très grande hétérogénéité dans l'émergence de la démocratie paritaire en Europe.



**1) Inégalités hommes/femmes dans la vie publique. Études à partir du droit de vote et droit de se présenter aux élections et pourcentage de femmes dans les parlements. Ce qui est en jeu, ce n'est plus l'égalité formelle, mais réelle.**

**2) Quels sont les mécanismes pour remédier à ces inégalités ?**

Il existe différentes typologies : Lovenduski, Reilly, Idea. A partir de ces trois typologies, nous avons construit la notre :

- Quotas des partis politiques : se retrouve dans la plupart des pays européens.
- constitutionnalisation du principe de parité (France, Portugal, Belgique et Italie)
- Législation sur les quotas avec qui sont soit :
  - Permis dans les partis politiques (Royaume Uni)
  - Imposés dans les partis politiques, pour les candidats (France)
  - Permis au parlement (Finlande)
  - Imposés au parlement (nulle part en Europe, on peut citer le Rwanda)

**3) Étude de 6 cas européens.**

Critères de comparaison : faiblesse ou absence de mécanismes et principes de plus en plus contraignants. On a alors le tableau suivant :

- *Espagne* : pas de principe
- *Royaume Uni* : permet les quotas, mais pas de mécanisme.
- *Portugal* : principe constitutionnel, mais pas de transpositions (pas de mécanisme).
- *Italie* : principe constitutionnel et mécanismes, mais faibles (que pour certaines élections)
- *France* : principe constitutionnel et mécanismes concrets (succès au niveau local, mais échec au niveau de l'Assemblée Nationale).

- *Belgique* : « best practice » : quotas et développement constitutionnel (2002). Résultat : plus de 38% de femmes au parlement.

**CONCLUSION : ON A DONC DEUX OPTIONS : SOIT LES QUOTAS, SOIT LA CONSTITUTIONNALISATION, C'EST-À-DIRE LA PARITÉ. POUR QUE LA PARITÉ SOIT EFFICACE : IL FAUT QU'ELLE SOIT INSCRITE DANS LES LOIS ÉLECTORALES ET QU'IL Y AIT DES QUOTAS CONCRETS (NOTAMMENT DANS LES PARTIS POLITIQUES).**

**VIII. « LÉGIFÉRER L'ÉGALITÉ DES SEXES ? LES AMBIVALENCES DU RECOURS À LA LOI DANS LE CAS DE LA REVENDICATION PARITAIRE EN FRANCE. », ELÉONORE LEPINARD (HESS, PARIS).**

La parité permet-elle de réaliser l'égalité des genres ?

Il s'agit de chercher à **comprendre les effets de la mise en forme juridique de la réforme** (quelles sont les conséquences de la juridicisation de la parité ?). Le recours au droit permet-il de dépolitiser la parité ou au contraire de légitimer la parité par le droit ?

*Analyse de l'expertise juridique :*

Il y a consensus sur le fait que la révision constitutionnelle est indispensable, mais pas sur ses termes :

- Soit la parité est un principe incontournable
- Soit c'est un principe secondaire discutable.

a/- Le Sénat adopte cette deuxième position (commission des lois du Sénat) qui témoigne d'une conception formelle de l'égalité. C'est un moyen de montrer son opposition forte à la parité.

En effet, selon lui, la parité s'oppose à d'autres normes : la liberté de l'électeur (contrainte sur la liberté de candidature) et le principe de la souveraineté nationale (indivisibilité de la souveraineté). Il s'agit clairement d'un choix politique du Sénat de hiérarchisation des normes.

On est face à un conflit d'expertise juridique, dont les conséquences sont concrètes (les communes de moins de 3500 habitants ont été sorties du champ d'application de la loi, par le Conseil Constitutionnel).

Le Sénat n'a pas pris position contre l'égalité des sexes : le terme « **favoriser** » (plutôt qu' « imposer ») a été préféré dans la rédaction de la loi. On peut donc dire que l'égalité formelle a joué contre l'égalité réelle des sexes. En effet, choisir le terme « favoriser » renvoie au Conseil Constitutionnel la responsabilité de savoir ce qu'est l'égalité des sexes : on a donc une perspective juridique et non politique, le législateur s'est lié les mains.

Les rapports de genre sont considérés comme « **apolitiques** ». Les femmes sont définies comme différentes de la norme.

**b/-** Il y a eu une contre-expertise des femmes députées de gauche :

La production de cette contre-expertise s'explique par la multiplication des institutions telle que par exemple l'Observatoire de la parité, qui font une expertise envers le Parlement, en faveur de la parité. On peut donc dire que la parité produit son expertise propre.

On peut parler d'une expertise « féministe » qui :

- S'appuie sur les normes européennes
- Affirme l'idée de faire de l'égalité des sexes un principe prioritaire (à partir du Préambule de 1946, qui est d'accord pour un traitement différentiel).
- Critique la raison juridique (contre l'universalisme abstrait) à partir d'un argumentaire philosophique.

### **CONCLUSION :**

**La vision du droit est sous-tendue par une représentation des genres.**

Est-ce que cette contre-expertise a été efficace ?

La loi est le résultat d'un compromis entre deux conceptions du droit. La loi est l'arme des faibles, mais c'est aussi une arme faible.

### **IX. « L'ENGAGEMENT PARITAIRE : MULTIPOSITIONNALITÉ ? », LAURE BERENI (LABORATOIRE DES SCIENCES SOCIALES, ENS).**

Les mobilisations pour la parité politique dans les années 90 regroupent trois grandes catégories :

- Les femmes politiques
- Les militants associatifs
- Les experts.

Les premières mobilisations ont commencé dès 1992 : c'était des mobilisations associatives. Puis ont suivi les femmes politiques, et enfin les femmes universitaires (les « expertes féministes »).

#### **1) La genèse de la parité est marquée par la convergence entre différentes catégories d'actrices.**

Le mot d'ordre de « parité » apparaît pour la première fois en 1992. Mais dès les années 80, on peut noter l'émergence du thème dans trois mondes distincts :

- 1<sup>er</sup> pôle : *académique* : institutionnalisation et légitimation des travaux féministes
- 2<sup>ème</sup> pôle : politisation de la question des femmes par le *monde associatif féminin* (c'est-à-dire des associations non-mixtes) : on retrouve différentes tendances :
  - Réformiste (Association Choisir)
  - « Révolutionnaire » (MLF, mais qui a évolué depuis les années 1970).
  - La branche issue du mouvement suffragiste (vision traditionnelle des rôles sexués) qui regroupe un ensemble d'associations créées dans les années 1920, avec un fort intérêt pour les questions civiques.

- 3<sup>ème</sup> pôle : *les femmes politiques* dans les partis politiques (notamment au sein du PS) qui commencent à revendiquer des quotas (au sein des partis politiques). En 1986 : elles protestent contre le non-respect des quotas de 20% au PS.

Dans les années 1990, il y a resserrement de ces trois catégories de « militantes », notamment à l'occasion de la préparation de la Conférence de Nairobi en 1985. On a des réseaux hybrides qui se montent.

## 2) La légitimation de la parité se fait sur différents registres.

Dans les années 1990, on note un usage complémentaire des ressources symboliques et pratiques.

- *Registre associatif* : entre 1992-1993, 15 associations émergent autour du thème, c'est l'effervescence. Les associations sont investies par les partis politiques, mais elles se définissent comme « société civile », car elles insistent sur deux de leurs caractéristiques : leur non-mixité et leur apolitisme affiché. On peut ainsi parler de l'« extériorité » des associations.

- *Registre des experts* : on voit arriver la première génération d'expertes féministes légitimes. La légitimation de la cause a suivi un long processus (cf Benford) :

- Diagnostic : elles ont construit et diffusé des statistiques sur la présence des femmes en politique, alors qu'avant cela n'était pas visible.

- Pronostic : légitimation du recours à la parité en montrant notamment qu'il n'y a pas de contradiction entre l'universalisme et la parité, car les deux sont universels.

- *Registre des partis politiques* : en 1994, la liste Rocard pour les élections européennes est la seule à être entièrement paritaire ; le personnel politique a « endossé » la parité au sein de leur parti.

## CONCLUSION :

**Il est difficile d'évaluer l'impact de ces mobilisations sur les politiques publiques.**

Doit-on parler d'une politique publique imposée par le haut ou par le bas ? Par l'extérieur ou l'intérieur ?

## DÉBAT (1) :

- Par rapport à la première contribution : quelles sont les causes des différences d'accès des femmes ?

Il y a trois domaines de causes :

- socio-économiques : les résultats (des études) ne sont pas évidents sur la situation des femmes sur le marché du travail.

- Culturelles (stéréotypes) : système de valeurs (croyances) : le lien est évident, mais on n'a pas non plus de données (quelle mesure ?)

- Politiques (institutionnelles) : par exemple le système électoral avec listes fermées est plus favorable à l'intégration des femmes.

On peut dire que la base est l'accès des femmes au marché du travail (ou tout du moins l'atteinte d'un seuil) ; ce qui entraîne des grands changements d'un point de vue culturel (notamment dans les années 1990) et enfin une grande présence dans la sphère politique. Mais ensuite, c'est le premier et le dernier point qui influencent le second, c'est-à-dire le niveau culturel.

- Par rapport à la deuxième intervention : construction par le haut ou par le bas de la parité ? est-ce que la parité est vraiment une question de « gender » ?

Il y a une certaine ambiguïté, car le genre est une identité politique de remplacement.

Oui, c'est vraiment une politique de « gender » puisqu'elle implique de retracer les origines des inégalités et qu'elle est aussi une critique sous-jacente des institutions de la démocratie, une remise en cause de comment fonctionne tout un système politique (dichotomie public/privé).

- Par rapport à la troisième intervention: quelles sont les activités entre les différentes dimensions citées, puisqu'il est question de multipositionnalité ?

Le mouvement des femmes tisse un réseau pour se positionner dans l'espace public.

**X. « LA POLITIQUE DE GENDER MAINSTREAMING DE L'UE ET SON APPLICATION AUX FONDS STRUCTURELS EUROPÉENS À BERLIN ET EN ÎLE DE FRANCE », GWENAELE PERRIER (DOCTORANTE SCIENCES PO, PARIS).**

**Le « gender mainstreaming » vise à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes à tous les niveaux. L'attention est portée sur la situation des femmes et des hommes.**

Dans le cadre de la réflexion sur le processus de décision, il s'agit **d'un nouveau mode d'action publique.**

C'est une **approche intégrée et préventive** qui correspond à :

- Une extension sectorielle de la politique d'égalité
- Une extension séquentielle de la politique d'égalité (à tous les moments de la politique publique, ce n'est plus une action réparatrice).

Les origines : dans les années 1980, elle se développe dans un contexte d'échec des politiques d'égalité. Mais l'accueil est très sceptique parmi les universitaires.

Les mécanismes qui produisent les inégalités sont sans cesse questionnés. La question féministe est présentée comme un enjeu de société, plus seulement une question concernant les femmes.

Mais le **problème se pose de la mise en œuvre de la politique** de gender mainstreaming : on remarque une faible transposition concrète. Dans les entretiens, on note que les gens ne connaissent souvent même pas le terme. Par ailleurs, le contenu des politiques mises en œuvre n'est pas

toujours adéquat par rapport au gender mainstreaming.

On a une double analyse :

- Féministe : hypothèse d'un nécessaire échec du gender mainstreaming. C'est la critique féministe à la fois de la méthode et la mise en œuvre (dans la mesure où les institutions sont patriarcales).

- Sociologie des organisations : approche micro-politique permet d'être plus optimiste.

- En ce qui concerne la mise en œuvre du gender mainstreaming :

- Elle suppose la capacité des acteurs : il faut des indicateurs pour juger des inégalités (mais les acteurs ne sont pas forcément des experts...)

- Au niveau communautaire : le principe est inscrit dans le Traité d'Amsterdam et dans les règlements pour les FSE, mais sans qu'il n'y ait aucun détail. On peut parler d'un droit « mou ». Si bien qu'au niveau infra-communautaire, on a une visibilité très faible du gender mainstreaming.

**On peut parler d'une politique publique diluée aux effets limités.**

Le gender mainstreaming va à l'encontre des mesures ciblées sur les femmes qui prévalaient avant.

Il n'y a pas de mesures contraignantes : la mise en œuvre repose sur les stratégies d'apprentissage du gender mainstreaming, notamment au niveau du service des droits des femmes (mais les ressources financières sont faibles et le personnel préfère s'intéresser aux politiques ciblées), sur l'implication de la hiérarchie. Enfin, les journées de formation jouent un rôle très important (stages de formations sur les questions de l'égalité, sous impulsion ministérielle en France), même si se pose le problème du manque de suivi, dû à la faiblesse des moyens.

**CONCLUSION :**

A Berlin, un réseau de femmes actives a permis une mise en œuvre, même si elle est encore limitée. Par contre, en Ile de France, il n'y a rien.

On voit ici le **rôle crucial des réseaux d'acteurs**.

**XI. « ÉMERGENCE DU GENDER MAINSTREAMING AU SEIN DES INSTITUTIONS COMMUNAUTAIRES, 1989-1996 », SOPHIE JACQUOT (DOCTORANTE SCIENCES PO, PARIS).**

Il s'agit uniquement ici de s'interroger sur **l'émergence de la politique publique**, à partir d'une grille d'analyse séquentielle. On analyse le processus de changement (émergence, légitimation et institutionnalisation) : quels sont ses mécanismes ?

**1) Diagnostic d'un problème public : les inégalités hommes/femmes (mises en cause dans les politiques précédentes qui étaient basées sur le droit et dans une perspective correctrice) : égalité de traitement et de chances.**

Le problème public a été construit par les universitaires (les statistiques permettent de montrer les écarts).

**2) Remède : recherche de solutions alternatives. Le gender mainstreaming est construit en opposition aux politiques de droit et aux politiques correctrices précédentes.**

Il y a une réinterprétation des normes de référence. Le gender mainstreaming permet de construire de nouvelles mesures, c'est une autre approche de l'égalité. Mais il reste aussi très difficile à définir : ce n'est pas la loi, ni des activités correctrices. On peut parler d'une sorte de « soft law ».

Ce sont des mesures qui sont en apparence peu coûteuses.

C'est dans le 3<sup>ème</sup> programme d'action communautaire (1991-1995) que le gender mainstreaming est introduit et définit ain-

si la nouvelle politique communautaire de l'égalité sur trois volets :

- Augmenter la proportion de la participation des femmes
- Meilleure participation des hommes
- Transversalité

*Comment s'est déroulée la prise de décision ?*

Il s'agit d'un **processus** qui s'est étendu de 1991 à 1996.

Il y a eu une forme **d'approbation institutionnelle** avec de 3<sup>ème</sup> programme (voté par le Conseil des Ministres en 1991).

Puis il a été introduit dans le Traité d'Amsterdam en 1997.

C'est en fait le résultat d'un **consensus** entre les acteurs, consensus qui n'avait pas été possible en 1992 lors du premier projet. On peut penser que c'est parce que le concept est très flou et ambigu qu'il a permis un tel compromis.

Un faisceau d'événements, dans un laps de temps très court en 1995, a été le déclencheur :

- La Conférence de Pékin donne un élan et une légitimité nouvelle
- L'élargissement de l'UE
- L'augmentation du nombre de femmes députées
- Nouvelle commission Santerre (5 femmes sur 20), etc...

Cela débouche sur un consensus ambigu, avec absence de définition : les acteurs ne comprennent pas le gender mainstreaming de la même façon.

On peut parler d'une « **idéologie molle** ». Le sens de la mesure ne peut pas être posé au moment de son élaboration.

**DÉBAT (2) :**

- Quelles sont les origines du « gender mainstreaming » ?

Au niveau communautaire, il y a un principe équivalent dans le domaine de l'**environnement** (intégration de l'environnement) : le gender mainstreaming s'est inspiré de cet esprit. L'idée est de faire une valeur supérieure qui doit prévaloir partout. Cela coïncide aussi avec « genre et développement » dans le cadre de la décennie des femmes de l'ONU.

Il y a d'autres principes d'action communautaire, comme par exemple le « développement durable » ou la « subsidiarité » qui sont aussi ambigus et mous (lutte continue sur la définition) : est-ce que c'est l'instrument qui pose problème ou le domaine ? Le manque de compétence communautaire et les faiblesses intrinsèques du gender mainstreaming peuvent expliquer l'échec. Mais cela soulève en fait le problème de la **transectorialité** dans son ensemble. Mais c'est aussi le contexte spécifique des questions de « genre » qui pose problème, car l'égalité des sexes apparaît comme secondaire.

- *On a laissé de côté les politiques sectorielles, mais comme le gender mainstreaming ne fonctionne pas, on est face à un problème... Qu'en est-il dans les autres pays ? C'est clairement une **politique d'affichage**.*

- *Le gender mainstreaming a été clairement **instrumentalisé** pour des stratégies de carrière au sein des institutions et aussi pour mettre en place des mesures libérales dans le cadre de la politique de l'emploi.*

## XII. « LA POLITISATION DU GENRE. EXEMPLE DE LA POLITIQUE D'ADOPTION EN FRANCE », BRUNO PERREAU (DOCTORANT UNIVERSITÉ PARIS III).

Il s'agit de s'interroger sur le **genre et le cadre juridique de l'adoption**.

Le genre est une désignation de soi (sexe et sexualité) mais aussi une reconnais-

sance par les structures légitimes. C'est un ensemble de représentations relatives aux sexes et à la sexualité.

Le **lien de filiation** se construit ex nihilo, à partir d'une conception biologisante : la procréation et la filiation sont deux choses très différentes.

La forme actuelle de l'adoption est régie par les lois de 1923 et 1966 (qui ont été remaniées trois fois depuis, mais à la marge).

En France, l'adoption peut être soit simple (la filiation précédente de l'enfant est effacée) ou plénière (dans une logique additive, la filiation nouvelle s'ajoute à la filiation biologique. Il s'agit donc uniquement de la transmission de l'autorité parentale).

Cela révèle une conception du genre.

L'adoption homosexuelle est refusée (pendant la phase initiale, c'est-à-dire l'enquête administrative). Notons que le PACS a éliminé toute filiation.

### 1) Genre en tant qu'outil d'action publique.

On note une **sectorialisation de la filiation** par rapport à l'égalité des genres. Il y a une hiérarchie hommes/femmes à partir des rôles parentaux. En 1999-2000, le Conseil d'Etat s'est exprimé en défaveur de l'agrément pour les homosexuels sur le principe de l'absence d'image soit maternelle soit paternelle. Ce qui signifie que l'hétérosexualité est devenue un critère supplémentaire. La Cour Européenne est aussi saisie en 1999, mais elle considère que cette différence de traitement n'est pas discriminatoire.

L'adoption simple permet à une personne d'adopter l'enfant de son conjoint (dans le cas de couples lesbiens), mais en même temps cela s'accompagne de la perte de l'autorité parentale biologique.

Par contre dans d'autres pays d'Europe, l'adoption est possible (Pays Bas, Royaume Uni, Finlande...) : la France doit reconnaître cette adoptions selon les dispositions de la Convention de La Haye.

Il y a donc une différence entre création du lien de filiation et reconnaissance : c'est le premier qui pose problème.

Est-ce que la politique publique a été mise sur l'agenda ? **Le silence fait ici office de politique publique.** C'est un exemple flagrant de « non-décision ». Le genre c'est aussi la différence des rôles paternels et maternels.

### 2) L'expertise administrative en terme d'agrément

Dans le filtrage de l'adoption, c'est **au nom de la différence des sexes que l'agrément est refusé** (en s'appuyant sur le rôle des femmes à assumer le rôle maternel).

### 3) Des pistes : ordres des corps et identités.

**L'action publique est une mise en forme par le droit ; une mise en sens, une mise en scène mais aussi une mise en corps de la coexistence sociale** (par nos corps même nous faisons l'action publique).

### XIII. « LA FEMME ET LE FUTUR CONSTITUTIONNEL DE L'UE », SUSAN MILLNS ET MERCEDES MATEO DIAZ (IDEM).

Les débats ont duré 15 mois, en 2003, la Convention a présenté ses résultats (l'idée étant de constitutionnaliser les textes de l'UE dans un souci de simplification).

Est-ce que les femmes sont représentées dans ce processus de constitutionnalisation ? On peut d'emblée répondre non, il s'agit de comprendre pourquoi. Il s'agit de s'interroger sur la Convention de l'UE dans une double perspective :

#### 1) L'apport du genre dans le processus de décision aboutissant à la convention constitutionnelle.

Dans les textes de l'UE, il y a beaucoup de références à l'égalité des sexes : comment passer à l'égalité de facto ?

- Dans le Présidium (c'est le sommet) : le Président et les 2 vice-présidents sont des hommes. Il y a ensuite 9 membres : dont seulement une femme.

- Secrétariat : il y a 50% d'hommes et 50% de femmes. Ce secrétariat a un rôle d'assistance, un rôle administratif.

- Composition de la Convention par sexe : en février, il y a avait 18% de femmes. Le Danemark n'a envoyé aucune femme à la Convention (les femmes s'occupent de la politique au niveau local), par contre la Lettonie a envoyé 66% de femmes...

On note une reproduction des mêmes schémas que sur le marché du travail.

### 2) Le genre dans le contenu de la constitution.

Le mot « égalité » apparaît aux articles 1 et 2, comme principe de l'UE, mais aussi ensuite comme objectif. Le gender mainstreaming est aussi mentionné. La discrimination est incorporée avec les discriminations de couleur, de race. Alors que ça devrait pourtant être à part...

### CONCLUSION :

Il y a eu une mauvaise participation des femmes. Le résultat est aussi assez décevant en termes de genre.

**NB :** pour plus de détails, voir en ligne « Engendering the convention : women and the future of the European Union » sur : <http://www.iue.it/RSCAS/publications/>

### XIV. « LES REPRÉSENTATIONS DES HOMMES ET DES FEMMES POLITIQUES SUR LEUR CARRIÈRE EN FRANCE ET EN GRANDE-BRETAGNE : AMBITION ET SERVICE PUBLIC », DAWN LYON (GSP, RSCAS-EVI).

La façon dont les femmes se représentent leur carrière politique est plus complexe.

Les carrières ne peuvent pas être comprises sans les représentations de celles-ci, de manière plus générale. Ce qui explique le lien avec le genre. Deux cadres sont ressortis des entretiens :

- Service public :

Dans les entretiens ce sont surtout des valeurs particulières comme l'honneur, la priorité du collectif, l'altruisme qui ressortent.

Les hommes et les femmes vivent leur carrière à travers les institutions. Il se considèrent comme ayant une mission supérieure : c'est explicite, mais c'est considéré comme quelque chose d'évident. Ils ne mentionnent à aucun moment la notion de gains individuels. Ils refusent même complètement de parler de « carrière ».

Pour les femmes : on note un dilemme (aussi bien dans les entretiens en France qu'en Grande Bretagne) : elles essaient de montrer l'image d'une « positive motherhood ».

- *Ambition* :

Dans les entretiens en Grande-Bretagne, la référence à l'ambition est beaucoup plus nette, avec la recherche de reconnaissance, de succès.

CONCLUSION :

Pour les femmes, il y a plus de complexité en raison de la contradiction entre carrière et famille.

**DÉBAT (3) :**

- Pour la 3<sup>ème</sup> intervention :

- Quel est le corpus des entretiens (comment sont choisis les hommes et les femmes ?) ? quelles sont les différences qu'on peut noter en terme de droite/gauche ? et même au sein de la gauche entre PS et PCF (par exemple dans le PCF, il est impossible de dire que l'on fait carrière) ? quelle est l'importance de la génération ? n'y a-t-il pas d'autres indicateurs, comme par exemple le nombre de femmes au Parlement, dans le choix des pays de comparaison (par exemple en Suède, les femmes sont 40% au Parlement, elles sont donc plus légitimes, elles peuvent ainsi plus afficher leur volonté de carrière) ?

En ce qui concerne le corpus des entretiens, il y en a environ 60, soit 20 par pays, auxquels se rajoutent des enquêtes.

Toutes les personnes avaient entre 50-55 ans, car ce sont les personnes qui occupent les postes les plus élevés qui m'intéressent. Pour le clivage gauche/droite, même s'il existe, en tous cas cela aboutit à la même volonté de participation au service public.

Enfin, j'ai choisi de comparer entre des pays qui avaient le même nombre de députés-femmes au parlement, pour voir justement comment se construisent les discours.

- L'identité se construit à travers les discours : avez-vous trouvé d'autres cadres que l'ambition et les services publics ?

- Le travail en tant que compétition (notamment chez les hommes, avec un parallèle avec le sport).
- Chance et destin.

- Pour la 2<sup>ème</sup> intervention :

- Y a-t-il des liens entre les inputs et les outputs dans la Convention ?

Il est impossible de tirer des conclusions, nous ne voulons pas établir des causalités. Il faut avancer avec prudence dans ce sens. Il y a un contre-exemple : la loi sur la parité est passée en France avec seulement 11% de femmes au Parlement. L'analyse genrée des parlements n'est pas automatique.

- Le CEVIPOF a mis en avant l'euroscpticisme des femmes en général. Qu'en pensez-vous ?

On peut dire que les votes sont sexués et les opinions aussi en Europe. Il y a un contexte régressif des femmes en Europe depuis 10 ans, le gender mainstreaming est une régression.

- Pour la 1<sup>ère</sup> intervention :

- Qu'est-ce que vous entendez par approche foucauldienne ?

Il s'agit de Foucault dans son archéologie du savoir : c'est l'étude de la carte mentale qui rend possible cette action.

L'idée est de ne pas se limiter aux outils classiques des politiques publiques : faire



des emprunts à la sociologie, mais aussi à la philosophie politique (branche qui est toujours relativisée).

Cela rejoint la question des répertoires culturels, il ne faut pas induire trop de régularités. Par exemple, la décision de l'adoption de fait au niveau du département : qu'est-ce qui peut expliquer les différences :

- Dans la plupart des départements, il n'y a pas de service spécifique pour l'adoption

- Autre déterminant : la génération (Paris est plus favorable par exemple).

L'étude est basée sur des statistiques et des entretiens.

## CONCLUSION :

### 1) Yves SUREL

Trois remarques :

- Il n'y a pas de monopolisation des compétences en matière de genre, il n'y a pas de sectoriarisation, son caractère est nécessairement transversal. Alors que l'on parle aujourd'hui de la démonopolisation de l'action publique : n'est-ce pas là le problème ?

- Poids des barrières culturelles en amont (conditions) et en aval (pesanteurs culturelles qui empêchent la mise en œuvre des politiques publiques).

- La plupart des politiques qui ont été présentées aujourd'hui sont **réglementaires**. Y a-t-il des politiques éducatives dans d'autres pays ? Y a-t-il des politiques alternatives ?

**NB (réponse de G. PERRIER):** la politique de gender mainstreaming n'est justement pas une politiques réglementaire. Le FSE vise à assurer la diversité des formations par exemple, mais il s'agit plutôt en fait là d'un problème financier.

### 2) Emmanuel NEGRIER .

Le domaine d'intervention « gender studies » est un terrain pertinent et légitime avec deux particularités :

- La question de la **normativité** des discours, qui n'est d'ailleurs pas négative, surtout si elle est explicite, mais à condition qu'aucune question ne soit mise de côté. Il s'agit de se demander de quelle manière l'analyse peut améliorer l'action publique.

- La place du **droit** dans les politiques publiques : il s'agit de reconnaître un droit, de faire sa sociologie... Les politiques publiques sont des pépinières de droit, ce sur quoi l'analyse des politiques publiques à la française fait l'impasse■

## RECOMMANDATION N°206 CONCERNANT LA CONVENTION N°190 SUR L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire) ;

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la violence et le harcèlement,

2019, adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019 :

1) Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après dénommée « la convention »), et devraient être considérées en relation avec elles.

### I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2) Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.

3) Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

1. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour :

4) Promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail ;

a) Soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives.

5) Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

## II. PROTECTION ET PRÉVENTION

6) Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

7) Les Membres devraient, selon le cas, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait :

- a) Affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés ;
- b) Établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables ;
- c) Préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur ;
- d) Comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête ;
- e) Prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient ;
- f) Préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger ;
- g) Comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

8) L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation

des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui :

- a) Découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas ;
- b) Impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public ;
- c) Sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement.

9) Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.

10) Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.

11) Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle.

12) Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la conven-

tion dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.

13) La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité à l'article 6 de la convention devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.

### III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

14) Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 b) de la convention devraient comprendre :

- a) Le droit de démissionner avec une indemnisation ;
- b) La réintégration dans l'emploi ;
- c) Une indemnisation appropriée du préjudice ;
- d) Des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées ;
- e) Les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.

15) Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.

16) Les mécanismes de plainte et de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que :

- a) Des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre ;
- b) Un traitement des cas efficace et en temps voulu ;

c) Des conseils et une assistance juridique pour les plaignants et les victimes ;

d) Des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays

e) Le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.

17) Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que :

- a) Une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail ;
- b) Des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible ;
- c) Des permanences téléphoniques 24 heures sur 24 ;
- d) Des services d'urgence ;
- e) Des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique ;
- f) Des centres de crise, y compris des centres d'hébergement ;
- g) Des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes.

18) Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 f) de la convention pourraient comprendre :

- a) Un congé pour les victimes de violence domestique ;
- b) Des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;
- c) Une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ;

d) La prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;

e) Un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;

f) La sensibilisation aux effets de la violence domestique.

19) Les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.

20) Les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs.

21) Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

22) Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention.

### IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

23) Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon qu'il convient :

a) Des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement ;

b) Des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;

c) Des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 6 de la convention ;

d) Des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte ;

- e) Des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, conformément à la législation et à la situation nationales ;
- f) Des outils à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression ;
- g) Des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.

## RÉSOLUTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

ADOPTÉE LE 21 JUIN 2019

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 108<sup>ème</sup> session (session du centenaire), 2019,

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation qui l'accompagne ;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ;

Prenant acte de l'occasion historique qui lui est donnée de façonner un avenir du travail fondé sur la dignité et le respect, exempt de violence et de harcèlement ;

Soulignant le rôle essentiel qui revient aux États Membres et aux partenaires sociaux pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ;

Consciente du fait que la réussite de la convention et de la recommandation dépendra de leur promotion et de leur application effective,

**1) Invite les États Membres à ratifier la convention sur la violence et le harcèlement, 2019.**

**2) Invite les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à mettre en œuvre la convention et la recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019.**

**3) Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à demander au Directeur général d'élaborer, aux fins d'une large ratification de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019, et de l'application effective de ces instruments, une stratégie d'ensemble, y compris des mesures en vue :**

- a) De fournir un appui aux mandants par le biais d'initiatives de sensibilisation, de matériels promotionnels et d'activités de recherche et d'assistance technique ;
- b) De porter ces instruments à l'attention des organisations internationales et régionales compétentes et de promouvoir des partenariats et des initiatives communes visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ;
- c) D'allouer des ressources, dans le cadre des programmes et budgets en cours et à venir, et de mobiliser des ressources extrabudgétaires pour mener à bien les activités susmentionnées avec les mandants tripartites.

VEenez...  
NOUS SOMMES  
A VOTRE SERVICE !

5, rue IBN HAZM ex. Alfred Letellier  
Sacré-cœur - Alger centre  
ciddefenfant@yahoo.fr  
Tél./Fax : (213) 023 49 16 58



Plus de 3000 ouvrages couvrant la condition féminine et les droits de l'enfant sont mis à votre disposition pour consultation.



Nous vous informons de vos droits, de l'actualité Algérienne et Maghrébine à travers un site web ([www.ciddef.com](http://www.ciddef.com)), une revue «CIDDEF» trimestrielle, des guides, et des journées portes ouvertes organisées périodiquement.



Nos actions sont axées sur la sensibilisation des personnes (Enfants-Femmes) et l'interpellation des pouvoirs publics en vue de changer et de modifier les lois dans le sens de l'égalité de droit.

### Le CIDDEF Au service des Femmes et des Enfants



Des séminaires, des formations, des journées d'étude sont organisées quatre (04) fois par an sur les thèmes des droits de la femme et de la protection de l'enfant pour faire avancer les notions des droits humains.

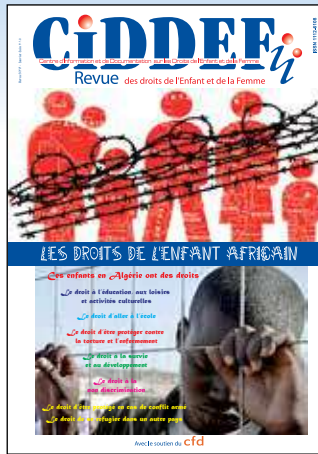
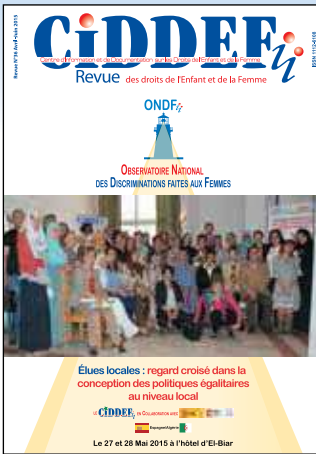
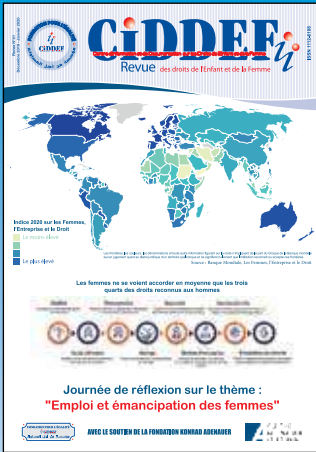


Une écoute et conseils juridiques sont dispensés aux personnes démunies. Lorsque certains cas le nécessitent, un accompagnement auprès des instances administratives et juridiques est offert.



Nos psychologues sont là et vous attendent pour vous aider, vous conseiller et vous soutenir dans la recherche d'un nouvel équilibre.

# TOUT SAVOIR SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET DE LA FEMME EN ALGÉRIE



## Publications

**CIDDEF**  
Centre de formation et de documentation sur les Droits de l'Enfant et de la Femme

Association à but non lucratif  
**FONDATION POUR L'ÉGALITÉ**  
5, rue IBN HAZM ex. Alfred Letellier  
Sacré-coeur -Alger centre  
Tél./Fax : (213) 023 49 16 58  
Email : contact@ciddef-dz.com  
ciddefenfant@yahoo.fr  
www.ciddef-dz.com

يونسف  
لكل طفل

لعبة  
حقوق الطفل

Jeu  
des Droits  
de l'Enfant

« أفضل معرفة لحقوقك »  
« Mieux connaître tes Droits »

FONDATION POUR L'ÉGALITÉ  
**CIDDEF**  
المؤسسة من أجل المساواة