



Genre & Commerce

Sommaire



INTRODUCTION

Contexte du pays :

- Données sociodémographiques,

L'Algérie est une république démocratique et populaire. Le pays est doté d'une superficie de 2 381 741 km², dispose de frontières communes avec la Tunisie, le Maroc, le Sahara Occidental, la Mauritanie et la Libye ainsi qu'avec deux pays du Sahel, le Mali et le Niger. La population résidente totale en Algérie en janvier 2019, a atteint 43 millions d'habitants. En 2018, on comptait 1.03 hommes pour une femme. Le taux d'accroissement naturel de la population est passé de 1.48% en 2000 à 1.99% en 2018.

- Systèmes politiques, judiciaires et économiques,

Le pouvoir exécutif est exercé conjointement par le Président de la République et par le Gouvernement. Le président de la République est élu au suffrage universel pour une durée de 05 ans. Il est rééligible. Premier magistrat de la République, il est investi de missions générales et importantes par la Constitution, il préside le Conseil des ministres, détient le pouvoir réglementaire et celui de recourir aux ordonnances, désigne le premier ministre et les membres du gouvernement et met fin à leurs fonctions. Il est le chef des forces armées. Le pouvoir législatif appartient au Parlement qui se compose de deux chambres que sont l'Assemblée populaire nationale et le Conseil de la Nation. Le pouvoir judiciaire fonctionne sous un régime de dualité de juridiction : il existe un ordre judiciaire privé composé de juridictions civiles et de juridictions pénales, compétentes pour la plupart des litiges et un ordre judiciaire public composé de juridictions administratives compétentes pour les litiges avec l'administration. L'Organisation administrative locale repose sur deux collectivités territoriales de l'Etat : la commune et la wilaya. La commune, collectivité de base de l'Etat, est administrée par une autorité municipale.

L'Algérie est un «pays à revenu intermédiaire supérieur». Le Produit Intérieur Brut/PIB courant par habitant est de 4123 en 2017. En PPA (parité de pouvoir d'achat) et en termes constants de 2011, le PIB par tête est de 14 000 US\$. L'inflation a atteint 4,2 % (Janvier 2019) pour l'indice national des prix à la consommation (IPC)⁽¹⁾.

Cadre de l'étude

Cette étude a pour objectif de faire le point sur le processus d'autonomisation des femmes en Algérie à travers « l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Elle est menée dans le cadre d'un projet couvrant 6 pays de la région MENA⁽²⁾.

1. Source : Banque mondiale et calculs des auteurs
2. Middle East and North Africa/Moyen Orient et Afrique du Nord.

Le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'Agence Suédoise pour le Développement International (Sida) cherchent au moyen d'une telle étude à générer des connaissances pour renforcer les capacités techniques des institutions et des organisations gouvernementales et non gouvernementales de la région, le but étant d'encourager

et de défendre l'égalité des sexes. La promotion de l'autonomisation des femmes repose sur deux principes : i) les femmes ont le droit tout comme les hommes de jouir pleinement de leurs droits humains et légaux ; et ii) l'accès égal des hommes et des femmes aux ressources économiques et institutionnelles permettra aux femmes de se réaliser et contribuer à l'élévation du bien-être général.

L'étude place au cœur de sa problématique l'économie et le commerce comme la clef de voûte de l'autonomisation de la femme et de sa réalisation en tant que personne humaine. L'accès aux ressources et à leur contrôle devient de fait un enjeu majeur pour les femmes. Par ressources, il faut entendre l'ensemble des ressources tangibles et non tangibles qui se trouvent au niveau des sphères économique, sociale, politique et culturelle. La méthodologie de recherche, fournie par CAWTAR, consiste à interroger l'ensemble de ces sphères pour mesurer la place réelle de la femme, pour produire des connaissances grâce à l'analyse et pour soutenir le changement souhaité. « L'Évaluation, l'Analyse, l'Audit du Genre/EAAG permettra de développer une vision éclairée sur les liens entre le fonctionnement d'une organisation, ses règles et réglementations, ses politiques et programmes/projets d'une part, et le genre et droits humains d'autre part ».

PARTIE I : ÉGALITÉ GENRE, DROITS HUMAINS & DÉVELOPPEMENT

I.1. les Indicateurs genre, droits et développement,

Tables: Données ventilées par sexe :
Éducation, Santé, participation à la vie publique ⁽³⁾

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Indice Égalité Genre, classement (2018) 128/149			0.629
Éducation			
Alphabétisation		80.4	59.1
Niveau de scolarité, classement 112/149			0.957
Niveau primaire	96.6	98.4	0.98
Niveau secondaire	50	50	1.00
Niveau tertiaire	57.3	38.5	1.49
Santé et santé sexuelle & reproductive			
Classement santé et survie, 137/149			0.962
Taux de mortalité maternelle à la naissance	65.6	65.4	1.00
Prévalence de la contraception	140 ⁽⁴⁾		
Prévalence de la contraception	--	--	--
Participation politique et dans l'administration			
Classement de l'autonomisation politique, 85	20.5	79.5	0.26
Femmes Parlementaires ⁽⁵⁾	13.0	87.0	0.15
Femmes ministres (nombre)	12.8	87.2	0.15
Femmes juges ⁽⁶⁾	12.8	87.2	0.15

Les ratios sexo-spécifiques se sont nettement améliorés pour certains domaines et restent bien en deçà pour d'autres. Le système éducatif et de formation a été largement ouvert aux filles de telle manière qu'on peut parler aujourd'hui de féminisation. L'indice de parité est largement au profit des filles dans Les pallier secondaire et universitaire. Le taux de mortalité maternelle, qui reflète la qualité d'un système de santé, demeure cependant élevé (140 pour 100 000 naissances vivantes en 2018). Le quota instauré a permis de porter la participation des femmes à l'Assemblée Nationale Populaire (APN) à un peu plus de 31% lors de la précédente législature, plaçant l'Algérie au premier rang dans la région et dans les 30 premiers pays dans le monde lors de la précédente législature. Cette participation est du même ordre pour les postes élus aux niveaux départemental et communales et bien plus faible dans les autres grandes institutions de l'Etat.

3. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018>

4. Taux de mortalité normalisés selon l'âge pour 100 000 habitants

5. <http://archive.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

6. Ce chiffre est affiché sur le site du ministère de la justice algérien : https://www.mjustice.dz/html/?p=organ_judic

I.2. droits légaux et droits humains

Il existe un ensemble assez vaste de lois nationales définissant les droits légaux dans la vie privée et dans la vie publique, et de Droits Humains, par la ratification de l'Etat algérien d'un certain nombre de conventions régionales et internationales considérées comme des droits fondamentaux à caractère obligatoire tel que stipulé dans la constitution algérienne et prônant particulièrement l'égalité et la non-discrimination,

- **Droits dans la vie publique et vie privée,**

La constitution algérienne prévoit l'égalité entre les citoyen(ne)s algérien(ne)s. Les principes d'égalité et de non-discrimination font partie des fondements de l'Etat algérien. La jouissance de tout droit prévu par la loi doit être assurée, sans aucune distinction fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation. Toutes les personnes, institutions et entités publiques ou privées, y compris l'État lui-même, sont tenus de respecter les lois (Art. 32 de la constitution). Elle garantit aussi l'ensemble des droits politiques à pied d'égalité pour toute citoyenne algérienne. Il s'agit notamment du droit de prendre part aux affaires publiques, de la liberté d'association et de réunion et de la liberté d'opinion.

Le droit de prendre part aux affaires publiques recouvre le droit de vote et d'être élu dans le cadre d'élection libre et le droit d'accéder aux fonctions politiques.

Le code de la nationalité algérien modifié en 2005 a supprimé la discrimination apportée à la capacité des mères algériennes à attribuer la nationalité à leurs enfants et époux.

Selon la Loi n°84-11 du 09 juin 1984 portant code de la famille, modifiée et complétée 05-02 du 27 février 2005 J.O n°15 qui organise le statut juridique et les droits au sein de la famille, la femme est l'égale de l'homme. Le code de la famille a fixé l'âge au mariage (19 ans) à la majorité pour les femmes et les hommes par libre consentement. Les progrès ont concerné aussi la liberté de circulation, le choix du domicile pour les femmes aussi. Le devoir d'obéissance de la femme à son mari a été abrogé. En vertu du principe de l'inviolabilité, la loi punit le harcèlement sexuel. Les rapports patrimoniaux entre les deux époux sont traités par les textes également. Les deux époux ont le choix entre la séparation et la communauté des biens.

Le Code Civil reconnaît le droit à la propriété à chaque individu sans distinction entre la femme et l'homme. Cependant, le droit de propriété, exercé dans le respect de la loi ne garantit pas l'égalité entre les deux sexes. Celle-ci apparaît lors de l'acquisition de la propriété par succession. Le code de la famille attribue à l'homme le double de la part revenant à la femme. Il arrive encore en Algérie que la femme rencontre d'énormes difficultés à hériter ou qu'elle soit tout simplement privée de ses droits tels que définis par la constitution et le droit musulman. Un amendement du code pénal en 2013 incrimine la discrimination désormais punie par une peine de prison et une amende. La Loi No 15-19 du 30 décembre 2015 modifiant et complétant l'ordonnance No 66-156 du 8 juin 1966 portant code pénal

ne se limite pas au harcèlement du seul employeur mais élargit le champ des sanctions au collègue de travail ou quiconque qui harcèle autrui en aggravant la peine encourue (un à trois ans de prison et une amende pécuniaire), lorsque le harceleur « abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession. La même loi protège également les intérêts financiers des femmes mariées et introduit le concept de harcèlement. Selon la loi, tout homme blessant sa femme peut être puni d'une peine allant jusqu'à vingt ans d'emprisonnement, en fonction de la gravité des blessures, et autorise un juge à prononcer des peines à perpétuité pour des agressions causant la mort de la victime. Le texte prévoit également une peine de deux ans d'emprisonnement pour les époux « disposant des biens ou des ressources financières » de leur femme ».

- **Droits économiques et commerciaux,**

La constitution garantit le droit au travail et les droits du travailleur, homme ou femme, découlant du contrat de travail. L'article 69 de la Constitution dispose que : « Tous les citoyens algériens ont droit au travail. Le droit à la protection, à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, est garanti par la loi. Le droit au repos est garanti ; la loi en détermine les modalités d'exercice. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est garanti par la loi. Le recrutement des fonctionnaires est soumis au principe de l'égal accès aux emplois publics. Le droit du travailleur à la sécurité sociale est un droit constitutionnel garanti par la loi(Art.65). Par la Loi n° 83-11 du 2 juillet 1983 relative aux assurances sociales, J.O N° 28, la sécurité sociale assure à toute personne sans distinction, une protection sociale.

La Constitution de 1989 a jeté les jalons de la liberté du commerce et de l'industrie en modifiant le statut de la propriété publique (Art. 17) et en limitant le rôle de l'Etat dans la sphère économique. Le code de commerce consacre expressément dans son article 8, l'autonomisation économique de la femme commerçante et son indépendance commerciale quand il dispose que « la femme commerçante s'oblige personnellement par les actes qu'elle fait pour les besoins de son commerce

- **Position du pays par rapport aux accords et conventions sur le plan régional et international de droits humains**

L'Algérie a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) avec réserves portant sur cinq articles (2, 9.2, 15.4, 16 et 29) dont trois concernent le statut juridique de la femme au sein de la famille, vidant ainsi cette convention de son contenu en la matière.

Après avoir ratifié en 2004 la convention sur les droits politiques de la femme de 1952 qu'en avril 2004 l'Etat algérien était tenu de mettre en œuvre le principe de l'égalité dans le domaine politique en octroyant aux femmes le droit de vote à toutes les élections, d'être éligibles à tous les organismes publiquement élus, d'occuper tous les postes publics et d'exercer toutes les fonctions publiques.

La majorité des dispositions légales y-compris sur le plan économique et commercial sont de jure égalitaires et non discriminatoires en totale concordance avec les engagements internationaux du pays.

I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel.

- **Politiques/stratégies, programmes et plans d'actions**

- **La stratégie nationale pour la promotion et l'intégration de la femme 2008–2014 :**

son adoption avait pour but de réduire les inégalités hommes/femmes dans plusieurs domaines par le ministère délégué chargé de la Famille et de la Condition féminine, Un système d'évaluation de la stratégie a été mis en place tous les deux ans pour lui donner plus d'efficacité.

Le plan d'action national de la stratégie nationale de la promotion et l'intégration des femmes 2010-2014/PANPIF : Le PANPIF vise à établir une base de données ventilée par sexe, le renforcement des capacités, la communication, le suivi et l'évaluation de la stratégie nationale. Les axes d'intervention du PANPIF consistent en dix (10) priorités stratégiques couvrant 10 domaines d'intervention principaux : - Femmes et droit - Femmes et éducation et formation professionnelle - Femmes et santé- Femmes et économie - Protection des femmes en situation de difficulté - Femmes, pouvoir et prise de décisions - La place sociale et culturelle des femmes - Femmes et Technologies de l'information et de la communication (TIC)- Femmes et médias - Femmes et Environnement.

- **Stratégie Nationale Contre La Violence à l'égard des Femmes/SNCVEF :**

son adoption avait pour but de réduire les inégalités hommes/femmes dans plusieurs domaines par le ministère délégué chargé de la Famille et de la Condition féminine, Un système d'évaluation de la stratégie a été mis en place tous les deux ans pour lui donner plus d'efficacité.

- **Stratégies et programmes pour la promotion de l'employabilité des femmes :**

Le but essentiel de la stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes adoptée en 2007 est de contribuer au développement humain durable et à la réalisation des droits de la personne, de l'égalité et de l'équité entre les citoyennes et les citoyens, par l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence contre les femmes, à travers le cycle de vie.

- **Les principaux mécanismes Femme et Genre et mesures y-afférentes**

Cette partie recense les mécanismes mis en place et les mesures prises pour conforter le principe d'équité et l'autonomisation des femmes vers la réalisation de l'égalité hommes-femmes/Genre.

- **Le Ministère de la Solidarité Nationale, de la famille et de la condition de la femme :**

Le MSNFCF est chargé d'élaborer les politiques, les stratégies et les programmes relatifs à la famille, aux questions genre et à l'enfance ainsi qu'aux droits légaux et humains. Le Ministère veille à la mise en œuvre de ces programmes et à leur évaluation en collaboration avec divers partenaires des secteurs ministériels, organismes nationaux, la société civile et les médias ainsi que la coordination et la consultation aux niveaux régional et international.

- **Le Centre National d'Études, d'Information et de Documentation sur la Famille, la Femme et l'Enfance:**
La création de cette structure en 2010, en vertu d'un décret présidentiel, vise à réaliser des projets et élaborer des programmes ainsi que des études sur la condition de la famille, la femme et l'enfance. Il s'agit, d'un espace de documentation et d'information au profit des institutions et chercheurs dans l'objectif de mettre en place des politiques publiques visant à promouvoir la famille et la femme. Outre la création d'une banque de données, le centre sera chargé de collecter, classer et traiter les données qui permettront une connaissance détaillée de la condition de la famille algérienne.
- **Le Conseil National de la Famille et de la Femme :**
Selon l'article 2 du décret exécutif n° 06-421 du 22 novembre 2006 portant création du conseil national de la famille et de la femme, le conseil est un organe consultatif chargé d'émettre des avis, d'assurer la concertation, le dialogue, la coordination et l'évaluation des actions et activités concernant la famille et la femme
- **La Commission chargée du suivi de la Stratégie Nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles :**
Son noyau multisectoriel et multidisciplinaire a contribué à l'élaboration de la dite stratégie. La commission a été installée à cet effet en novembre 2013.
- **Commission nationale pour la promotion de la femme rurale 2008–2015**
qui est censée se charger "de définir des mécanismes de mise en œuvre des recommandations ayant sanctionné la conférence nationale sur la formation et l'accompagnement de la femme au foyer et dans le milieu rural.

PARTIE II : EAAG GENRE ET COMMERCE

II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial

Tableau2 : Données ventilées par sexe :
Participation économique et Commerce

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Participation économique ⁽⁷⁾			
Taux de participation à la force de travail (Avril 2018) ⁽⁸⁾	16.6	66.7	0.25
Taux de participation à la force de travail par niveau d'instruction			
Sans instruction	5	39	0.13
Primaire	8,9	69,1	0.13
Moyen	11,7	76,3	0.15
Secondaire	17,9	64,4	0.28
Supérieur	42,6	64,6	0.66
Directeurs et gérants	1.2	4	0.3
Egalité des salaires - revenu salarial moyen ⁽⁹⁾	DA 900 33	DA 687 28	1,2
Estimation du revenu gagné (PPA, US \$)	4,686	25,655	0.18
Taux d'emploi	13.4	60,7	0.22
Taux de chômage (Avril 2018)	19.5	9	2.16
Taux de chômage des jeunes 16-24 ans	46.9	22.4	2.09
Taux de chômage des jeunes 25 ans et plus	15.9	6.7	2.37
Taux de chômage par niveau d'instruction			
Sans instruction	3,8	3,4	1.11
Primaire	9,4	7,3	1.28
Moyen	19,7	10,8	1.82
Secondaire	19,8	8,1	2.44
Supérieur	23,3	9,9	2.35
Accès aux crédits (#de crédits accordés)	525958	693838	131.9
ANSEJ (2016)	1550	11262	0.14
ANSEJ (depuis la création au 31/12/2016)	37189	367980	0.10
CNAC	11546	111544	0.10
ANGEM (depuis la création au 31/03/2019)	561522	324036	1.73

7. Décret exécutif n° 96-296 du 8 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'ANSEJ, modifié et complété par le décret exécutif n° 98-231 du 13 juillet 1998, et par le décret exécutif n° 03-288 du 6 septembre 2003
8. Office national des Statistiques, ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE, N°819- 2018.
9. Enquête nationale sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages réalisée par l'ONS en 2011. Collections Statistiques N° 189.

Les indicateurs clés du marché du travail montrent que la participation des femmes à la force de travail a fortement augmenté ces dernières années mais elle reste très faible comparativement aux hommes. En effet, les hommes sont 4 fois plus actifs comparativement aux femmes. La participation de ces dernières à la force de travail augmente systématiquement avec le niveau d'instruction. Pour les femmes sans instruction le taux de participation est de 5%, en revanche pour celles avec un niveau d'instruction supérieur, le taux de participation est de 42,6%.

Les femmes sont les plus touchées par le chômage. En effet, le taux de chômage est de 19.5% pour les femmes contre 9% pour les hommes selon les données de l'ONS (2018). Le chômage touche particulièrement les jeunes filles (46.9% pour les jeunes filles vs 15.9% pour les jeunes hommes). Les femmes instruites sont les plus touchées par le chômage. En effet, le taux de chômage est de 23.3% contre 3.8% pour les femmes sans instruction.

II.1. EAAG sur le plan organisationnel

• Synthèse de la cartographie

L'accent est mis dans cette section sur les mécanismes qui jouent un rôle prépondérant en matière de promotion économique des jeunes et des femmes.

• **L'Agence Nationale de Soutien à L'emploi des Jeunes (ANSEJ) :**

L'ANSEJ a été créée par le décret exécutif N° 96-296 du 8 Septembre 1996 , portant création et fixant les statuts de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes, modifié et complété par le décret exécutif N° 98-231 du 13 Juillet 1998, et le décret exécutif N° 03-288 du 6 Septembre 2003. En dépit de sa création en 1996, cette agence n'a été opérationnelle que deux ans plus tard. Elle a pour mission de favoriser la création et l'extension d'activités de production de biens et de services par des jeunes promoteurs. La notion de « jeune » est large, la cible étant de 19 ans à 35 ans pour les promoteurs et à 40 ans pour le « gérant ». Cette condition d'âge est adossée aussi à celle d'une « qualification professionnelle » et/ou un « savoir-faire reconnu ». La dernière mesure fixe une réduction de l'apport personnel de 5% à 1% pour les investissements ne dépassant pas 5 millions de DA et de 10% à 2% pour tout investissement allant à 10 millions de DA. De même, le postulant doit adhérer au Fonds de Caution Mutuelle de Garantie risques/crédits jeunes promoteurs. Les micro-entreprises réalisées dans ce cadre bénéficient d'une série d'avantages pour une durée de 3 ans notamment une exonération d'impôts sur le revenu, d'impôts sur les bénéfices des sociétés, le versement forfaitaire, la taxe foncière. Elles sont aussi exemptées de droit de mutation et des droits d'enregistrement. L'ANSEJ dispose de représentations dans chaque wilaya et d'agences régionales.

• **La Caisse Nationale de l'Assurance Chômage (CNAC):**

La Caisse Nationale d'Assurance Chômage CNAC a été créée par le décret exécutif N° 94-188 du 6 Juillet 1994. Sa mission principale est la prise en charge des travailleurs licenciés pour des raisons économiques. L'agence s'est donnée aussi pour mission la « réinsertion » des allocataires selon deux modes d'action : renforcement de l'employabilité pour les uns et soutien à la création d'une activité économique. Outre sa mission principale, elle s'est donnée aussi pour mission, depuis 2003 , le financement de la création d'activités de biens et services par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans, issus exclusivement des cohortes de licenciés pour des raisons économiques. Des modifications ont été apportées sur les conditions d'aide à ce groupe de chômeurs en 2011 .

- **L'Agence Nationale de Gestion de Microcrédit (ANGEM) :**

L'ANGEM a été créée par le décret exécutif N° 04-14 du 22 Janvier 2004 portant création et fixant les statuts de l'organisme. Le dispositif micro crédit a été introduit par l'Etat, à la fin des années 1990, parallèlement à d'autres actions socio-économiques d'accompagnement de l'économie en transition. Le dispositif réglementaire du micro crédit, institué et mis en place par les pouvoirs publics en 1999, s'inscrit de prime abord dans une perspective de promotion des petites activités économiques « travail indépendant, travail à domicile, petits métiers, artisanat de biens et services jusqu'à la limite de la micro entreprise ». En participant activement à la promotion de l'emploi, « le micro crédit constitue un instrument de lutte contre le chômage et la pauvreté ». En visant la création d'activités pérennes et d'emplois stables, le micro crédit aurait ainsi pour effet la diminution du chômage, l'atténuation de la pauvreté et de l'exclusion sociale, et progressivement l'élimination de l'économie informelle.

- **L'Évaluation Rapide Pilote/ERP : Objectifs et échantillon**

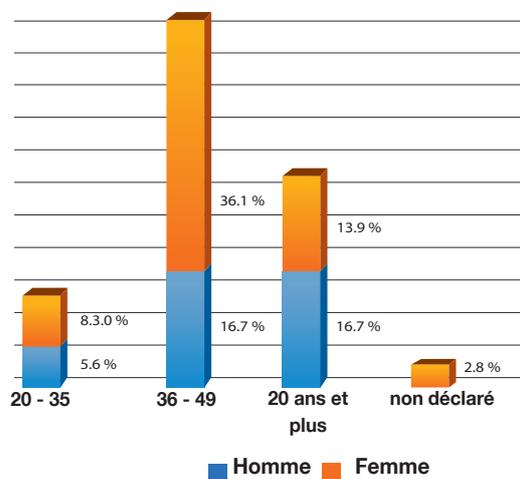
L'évaluation Rapide Pilote/ERP est un exercice réalisé dans le cadre de l'Évaluation, l'Audit et l'Analyse Genre /EAAG dans le contexte du Projet « Autonomisation des femmes pour l'égalité genre dans la région MENA à travers l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Ces données seront exploitées dans un stade avancé pour la promotion de l'égalité des sexes dans le domaine de l'autonomisation économique, en mettant l'accent sur le secteur du commerce. L'ERP a été utilisée comme un outil supplémentaire pour combler les lacunes identifiées au cours du processus de collecte des indicateurs et des informations et de leur analyse.

Cette ERP a été mise en œuvre à travers une enquête de terrain ciblant un certain nombre d'acteurs travaillant ou concernés par la thématique et les questions connexes dans les six pays couverts (Égypte, Liban, Jordanie, Algérie, Maroc et Tunisie). Lors de la mise en œuvre de l'ERP, la cartographie de toutes les organisations concernées par l'audit genre et commerce était encore en cours de préparation, un petit échantillon aléatoire a été sélectionné parmi les organisations répertoriées au préalable et de ce fait sans aucune prétention de représentativité statistique surtout à cette phase pilote.

En Algérie, l'évaluation a touché 32 organisations dont 53% sont des organisations non gouvernementales, dont 25% sont des organisations professionnelles opérant dans le domaine des TIC, finances et l'industrie. 16% des organisations ayant répondu à cette évaluation sont gouvernementales agissant dans le domaine des affaires sociales et des conditions de la femme. Les autres organisations gouvernementales agissent notamment dans le secteur de l'emploi et de l'investissement ainsi que dans le secteur des finances. 36 réponses ont été collectées auprès de ces organisations dont 61% des répondants sont des femmes. 77.8% des répondants font partie du personnel administratif et de direction, 8.3% sont personnels des programmes et 13.9% sont personnels de soutien. La figure 1.1 présente la répartition des répondants selon l'âge et le sexe.

Figure 1.1

Répondants par âge et sexe



• Principaux résultats de l'ERP en Algérie

Les questions de l'ERP visaient deux niveaux : le programmatique et l'organisationnel.

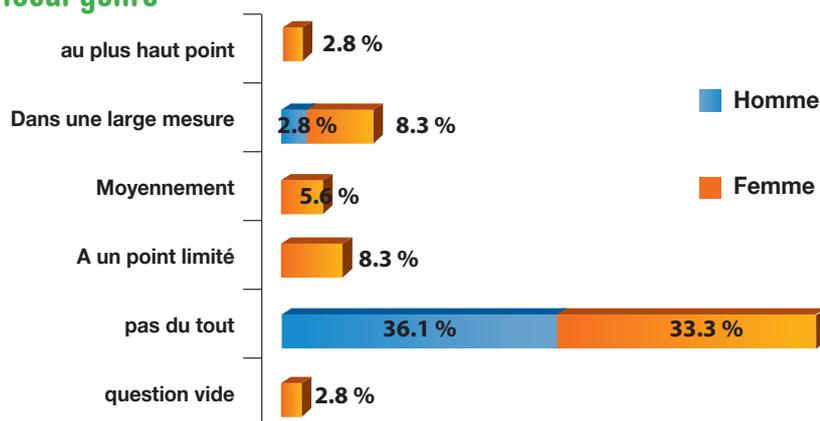
a. Egalité genre au niveau programmatique

Cette partie portait principalement sur les diverses procédures et méthodes utilisées dans la conception et le développement de projets. 60% des organisations interrogées prévoient l'intégration de l'Égalité/Équité genre dans leur mandat. Leurs représentant(e)s confirment que les buts et les objectifs de l'équité Genre sont pris en compte lors de la conception des programmes et projets. Bien que plus de 50% des organisations enquêtées prévoient l'Égalité/Équité genre dans leurs mandats, les témoignages des répondant(e)s indiquent qu'uniquement 33% d'entre elles incluent les questions et critères genre dans le processus d'approbation des programmes et seulement 39% des répondant(e)s dont 25% de femmes, assurent qu'une identification des besoins incluant une analyse des rôles et des responsabilités genre pour les groupes cibles, est menée lors du processus de planification des projets. Toutefois 69.4% des répondant(e)s, dont 41.7% de femmes, reconnaissent que plus d'efforts sont effectués au niveau exécutif, et que des activités visant le développement des capacités des femmes pour un accès égal aux services et à la formation, sont incluses dans les plans d'exécution des programmes et des projets. Ils/elles notent pourtant une défaillance au niveau de

l'expertise genre disponible dans les organisations évaluées. La figure 2.1 montre que 69.4% des répondant(e)s, dont 33.3% de femmes, indiquent l'absence d'une personne/division en charge de la question genre dans leurs organisations. Si ce point focal genre existe, 52.8% des répondant(e)s, dont 30.6% de femmes, assurent qu'il/elle ne bénéficie d'aucun programme de formation en matière d'analyse et de planification genre.

Figure 2.1

Nomination d'un point focal genre

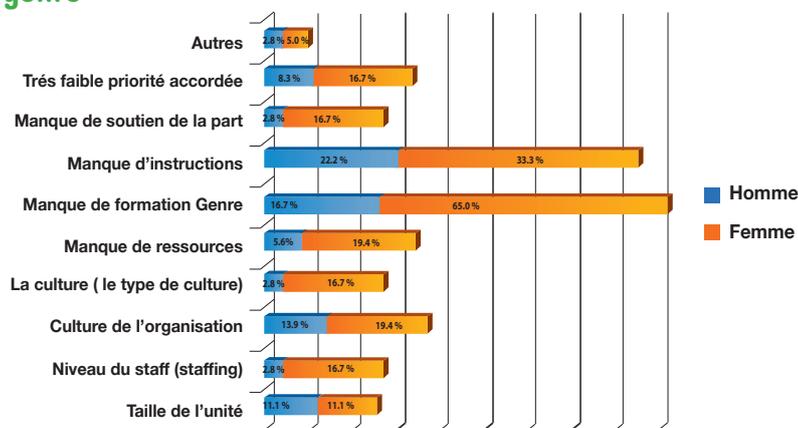


Malgré les efforts déployés au niveau programmatique et exécutif pour assurer une égalité entre les sexes, la phase d'évaluation de l'impact de ces programmes semble être ignorée, car uniquement 8.4% des répondants dont 5.6% sont des femmes approuvent que leurs organisations sont entrain de suivre l'impact genre de leurs programmes sur leurs populations cibles.

Cela peut être expliqué par le manque de formation genre au profit du personnel ainsi que l'absence d'instruments d'analyse genre sont les principaux obstacles rencontrant le processus d'intégration genre au niveau de ces organisations.

Figure 2.2

Obstacles de l'intégration genre



De ce fait, il est possible de conclure que ces organisations manquent de connaissances et de moyens techniques pour maîtriser la totalité du processus d'intégration genre au niveau programmatique.

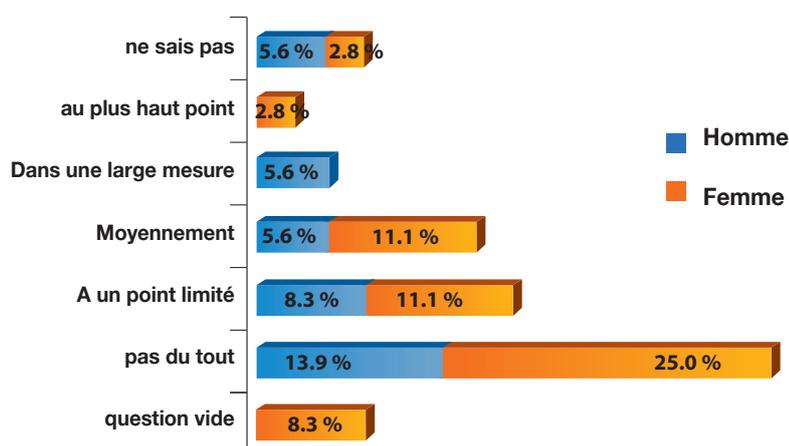
a. Egalité genre au niveau programmatique

Cette deuxième partie de l'EPR met l'accent sur les facteurs liés au fonctionnement de l'organisation, y compris en termes de ressources humaines et financières, ainsi que la culture organisationnelle dominante. Notant que cette dernière a été considérée [voir figure 2.2] comme étant l'un des obstacles entravant l'intégration genre dans la première partie de l'évaluation, cela se manifeste également dans cette partie à travers les témoignages indiquant que 16% uniquement des organisations adoptent une politique genre écrite affirmant leur engagement pour l'équité entre les sexes. Malgré l'augmentation du nombre des femmes dans les postes de décision au cours de ces dernières années dans plus 50% des organisations, seulement 13.9% des répondant(e)s dont 8.4% de femmes, assurent que leur organisation adopte une stratégie pro-active pour le recrutement ou la promotion des femmes dans les postes clés de haut niveau.

En effet, la figure 2.3 met en évidence la faiblesse de l'intégration genre dans les politiques de recrutement des organisations ciblées, car uniquement 8.4% des répondants dont 2.8% sont des femmes, affirment que leurs organisations inscrivent la sensibilité et la prise de conscience Genre dans la description des postes vacants

Figure 2.3

Sensibilité au genre dans la description des postes

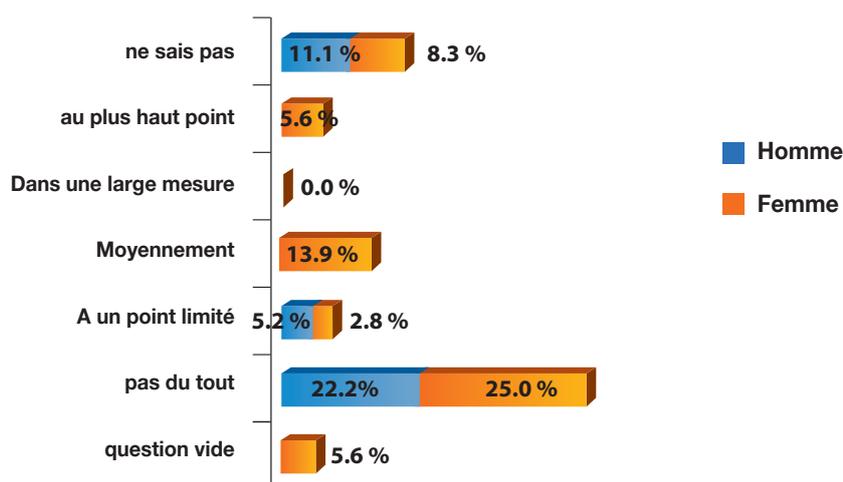


Sachant que 47.2% des répondant(e)s, dont 36.1% de femmes témoignent de l'existence de procédures pour la prévention ou le règlement du harcèlement sexuel au sein de leur organisation. Pourtant, le nombre des répondant(e)s affirmant la sensibilité du comportement du personnel de leur organisation aux principes genre, reste limitée, soit 27.8%.

La pénurie aigue des moyens financiers consacrés pour supporter le travail dans le domaine de l'intégration genre présentée dans la figure 2.4, peut expliquer toutes les lacunes rencontrées par les organisations dans ce domaine. Car l'absence des moyens techniques influence la capacité de ces organisations à offrir un renforcement de capacités à leur staff, ce qui pourrait avoir un impact négatif sur leurs attitudes professionnelles et personnelles à l'égard des principes genre.

Figure 2.4

Budget de soutien pour le travail sur l'intégration genre



II.3. EAAG sur le plan programmatique

Dans cette partie, il s'agit d'évaluer, d'auditer et d'analyser selon la perspective Genre/EAAG un ensemble d'accords commerciaux bilatéraux et multilatéraux ratifiés par l'Algérie, ainsi que la documentation disponible en matière de principaux programmes, de politiques économiques et de stratégies pouvant être pertinentes pour la thématique étudiée.

II.3.1. Résultats de l'EAAG

L'objectif de l'exercice est de fournir des preuves concrètes de la manière dont le genre et par conséquent les droits humains sont, ou ne sont pas, incorporés dans les accords commerciaux signés par l'Algérie, les lois, règles et règlements et programmes / projets connexes. Il sera exécuté en quatre phases. Les conclusions de l'examen et de l'analyse, malgré leurs limites, aideront à identifier les moyens de combler les lacunes identifiées en matière d'égalité des sexes dans le domaine des droits humains dans le cas du développement économique axé sur le commerce.

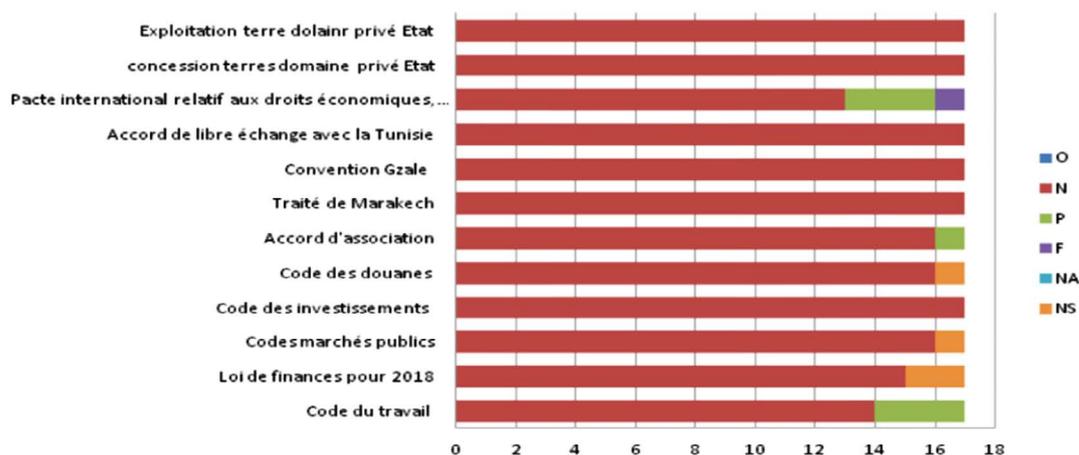
• 1ère Phase: L'analyse quantitative GDHC⁽¹⁰⁾ du contenu (outil 1):

La révision quantitative des 13 textes a été réalisée au moyen de 17 mots-clés genre et droits humains en relation avec le commerce/ GHRT.

La notion la plus commune de la recherche quantitative, c'est peut être que l'examen et l'analyse de contenu signifie simplement compter la fréquence à laquelle le mot est utilisé. C'est l'hypothèse selon laquelle les mots les plus mentionnés sont ceux qui reflètent les préoccupations les plus importantes.

Graphique II.3

Analyse Quantitative GDHC du contenu⁽¹¹⁾



Le corpus adopté par l'équipe de pays est constitué de 13 documents totalisant 661 pages. Si on considère que le nombre moyen dans une page est à 250 mots soit un total de mots pour tout le corpus de 165250 mots parmi lesquels n'ont été recensés que 204 réponses attendues par la matrice (12 X17), sachant que tel qu'illustré dans la figure ci-dessus, les résultats pour ce qui concerne cet exercice mettent en évidence une majorité de réponses « Non » tel qu'illustré ci-dessous:

Il est possible de dire que ces résultats soient presque caducs sachant que l'EAAG n'était pas censée être appliquée à certains documents pour ne citer que le Pacte International.

Cela appelle un certain nombre de commentaires :

- Les résultats relatifs à l'analyse des textes de la sphère économique sont très faibles. Dans tous ces documents, aucune référence n'est faite aux concepts et mots-clés Genre et Droits Humains. En effet, 191 réponses pour un total de 204 recensées, soit près de 94% du total, ne font aucune référence par l'un des 17 mots, concept et principes convenus de la grille de lecture et d'analyse quantitative.
- La référence au genre n'est jamais systématique. Le « OUI toujours » obtient un résultat nul. Il est fait référence « PARFOIS » au genre dans le code du travail (3 fois), l'accord d'association (1 fois) et par le

10. Genre, Droits humains & Commerce/GDHC appliqué à « l'autonomisation économique des femmes et genre & commerce ».

11. Non jamais =N, Non spécifié = NS, Oui toujours=O, Fréquemment = F, P= parfois et Non adapté = NA

pacte international des droits économiques, sociaux et culturels (3 fois). 4 réponses « NON SPECIFIE » sont enregistrés.

La faiblesse de ces résultats peut s'expliquer de plusieurs manières :

- Les révisions constitutionnelles ayant contribué à la promotion du principe d'égalité entre les citoyens et les citoyennes de l'autonomisation de la femme ne se sont pas traduites encore dans tous les textes de loi ; ce qui donne un caractère d'incohérence entre la loi fondamentale et la législation économique. Il serait bon de considérer un ajustement de cette législation, dans un avenir proche.
 - Le code des investissements, le code du travail, les codes des marchés publics et les dispositions pour accéder à la concession et à l'investissement sur le domaine privé de l'Etat devraient être les premiers textes à intégrer l'analyse et les principes genre en consacrant des incitations qui en tiennent compte.
 - L'ouverture sur les marchés régionaux et mondiaux est encore faible. Seul l'accord d'association avec l'UE fait référence au genre. Cette référence sera encore plus marquée par les programmes qu'il a générés du fait même que l'approche genre a été institutionnalisée dans les politiques et dans la législation dans beaucoup de régions du monde comme l'Europe mais aussi certains pays d'Afrique comme mis en évidence par les indicateurs disponibles.
 - La coopération entre les pays de la GZALE n'envisage aucune relation entre le commerce et le genre.
- **2ème Phase: La liste de vérification GDHC/analyse qualitative du contenu (Outil 2):**

L'examen quantitatif précédent a permis de resserrer l'échantillon pour ne retenir que 6 textes sur les 13 en raison de leur implication directe dans les champs économique et commercial (le code du travail, le code des marchés publics, l'accord d'association avec l'UE, le code des investissements, l'ordonnance fixant les conditions et modalités de concession des terrains relevant du domaine privé de l'Etat destinés la réalisation de projets d'investissement et la loi fixant les conditions et les modalités d'exploitation des terres agricoles du domaine privé de l'Etat).

La liste de vérification GDHC est construite autour de quatre rubriques qui constituent aussi les phases principale du processus de planification :

Contexte général et Analyse du Programme, Préparation du programme et Stratégies du programme, Actions/ Résultats escomptés ; Suivi & Evaluation

44 questions éclatées toutes relatives à l'intégration genre et droits humains du genre sur le plan programmatique. Cette liste de vérification/check liste consiste en une révision qualitative plus centrée du fait de l'affinement des problématiques posées et une analyse plus approfondie menées à ce stade à travers une approche qui tend à aller plus loin que la comptabilisation de la fréquence des mots, dont les résultats peuvent être faussés intentionnellement ou non ou encore pas suffisamment significatifs même pour une analyse quantitative.

The GHRT Qualitative Content Analysis: The Check List (Tool 2):

	Y	N	P	F	NA	NS
Code du travail	0	44	0	0	0	0
Contexte général du projet	0	12	0	0	0	0
Préparation du programme et Stratégies du programme	0	17	0	0	0	0
Action et résultat	0	10	0	0	0	0
Suivi et évaluation	0	5	0	0	0	0
Code marchés publics	0	44	0	0	0	0
Contexte général du projet	0	12	0	0	0	0
Préparation du programme et Stratégies du programme	0	17	0	0	0	0
Action et résultat	0	10	0	0	0	0
Suivi et évaluation	0	5	0	0	0	0
Code des investissements	0	44	0	0	0	0
Contexte général du projet	0	12	0	0	0	0
Préparation du programme et Stratégies du programme	0	17	0	0	0	0
Action et résultat	0	10	0	0	0	0
Suivi et évaluation	0	5	0	0	0	0
Accord d'association	0	40	4	0	0	0
Contexte général du projet	0	11	1	0	0	0
Préparation du programme et Stratégies du programme	0	16	1	0	0	0
Action et résultat	0	9	1	0	0	0
Suivi et évaluation	0	4	1	0	0	0
Ordonnance fixant les conditions et modalités de concession des terrains relevant du domaine privé de l'Etat destinés la réalisation de projets d'investissement	0	44	0	0	0	0
Contexte général du projet	0	12	0	0	0	0
Préparation du programme et Stratégies du programme	0	17	0	0	0	0
Action et résultat	0	10	0	0	0	0
Suivi et évaluation	0	5	0	0	0	0
Loi fixant les conditions et les modalités d'exploitation des terres agricoles du domaine privé de l'Etat	0	44	0	0	0	0
Contexte général du projet	0	12	0	0	0	0
Préparation du programme et Stratégies du programme	0	17	0	0	0	0
Action et résultat	0	10	0	0	0	0
Suivi et évaluation	0	5	0	0	0	0

Cette évaluation est une seconde étape qui suppose acquis au moins quelques principes genre. En fait, le comptage et l'analyse des références au genre et droits humains par rubrique en utilisant la notation prévue pour l'analyse qualitative donne des résultats proches de ceux obtenus lors de la première phase. En effet, et comme attendu, il est évident que les résultats de cette seconde révision soient fortement corrélés à ceux qui ont été obtenus dans la première révision. Les documents qui ne font pas référence au genre d'une manière ou d'une autre ne peuvent traiter des éléments de contexte, des programmes, des actions et donc les résultats ne peuvent être évalués en conséquence. Seul l'accord d'association UE s'intéresse au genre non par ses énoncés qui restent limités sur la question mais par les programmes qu'il a générés, encadrés, mis en œuvre et évalués. L'approche est totalement absente de tous les autres documents qui n'intègrent le genre et les droits humains à aucune phase du processus (rubrique). Cela confirme la discontinuité entre les lois nationales ou sectorielles et un certain nombre d'instruments nationaux comme la loi fondamentale ou même les stratégies genre ainsi sans compter les engagements internationaux auxquels l'Algérie est tenue par les dispositions (ex : CEDEF). Toutefois, ces résultats ne sont pas inutiles. Au contraire, ils permettent de prendre conscience que l'Algérie s'est certes engagée avec les réformes constitutionnelles (2008, 2012, 2016), la mise en place de mécanismes pertinents et l'adoption de politiques dans une transition institutionnelle mais qui devra faire plus d'efforts afin d'intégrer progressivement les principes d'égalité dans la jouissance des droits humains. La question du genre est essentielle et trouvera sa place dans ce processus de transition qui ne peut qu'en être renforcé.

• 3ème Phase : Le Continuum Genre (Outil 3)

L'échantillon a été analysé suivant la méthodologie proposée par CAWTAR. Les annexes 1 et 2 donnent les détails par document.

L'utilisation de l'outil 3 – tout comme celle des autres – a d'autant plus de sens qu'elle est utile à compléter une évaluation étape par étape comme celle qui est effectuée dans les étapes 1 et 2, dont l'appréciation des résultats pourrait être approfondie et affinée grâce au Continuum genre. La synthèse effectuée sur l'ensemble des documents de l'échantillon met en évidence qu'ils sont essentiellement Genre Aveugle et Genre Neutre avec toutefois quelques nuances. N'ayant pas d'ambitions autres que tarifaires, la convention avec la GZALE et l'accord avec la Tunisie ne peuvent générer d'autres effets que commerciaux. Aucun programme connu, initié par la sphère publique ou la sphère privée, n'est dédié à la question du genre dans le cadre du Maghreb arabe. Toutefois, aucun texte de ceux qui ont été examinés ne défend explicitement ou implicitement une discrimination quelconque contre les femmes.

4 documents sur 6 affichent un aveuglement n'ont pas la capacité d'identifier ou de reconnaître une différence liée au genre lorsqu'elle est signifiante en ce sens qu'ils font référence à des groupes et non pas aux hommes ou aux femmes en les distinguant en fonction du sexe ou de la construction genre et la répartition du travail au sein de la famille et la société (Genre Aveugle).

5 parmi ces 6 font référence aux normes, rôles et relations genre mais sans en être influencé (Genre Neutre). Seul le code du travail algérien et l'accord d'association UE montrent une certaine sensibilité genre. Pour le premier, il ne s'agit pas du commerce mais de certains aspects relevant de l'autonomisation économique essentiellement d'égalité pour certains droits (travail, salaire et autres droits sociaux qui y sont liés, voir II.2.) mais certaines de

ses dispositions sont quand même du registre du « Genre Négatif » en totale conformité avec l'ambivalence constatée pour certaines lois qui utilise les normes, les rôles et les stéréotypes genre pour en renforcer les inégalités genre comme c'est le cas pour le travail de nuit ou certaines professions considérées comme pénibles pour la femme. Le second soit l'accord d'association UE intègre explicitement le genre dans l'économie et le commerce avec une conscience de l'importance des normes, des rôles, et de l'accès aux ressources comme nécessaires pour la réalisation des objectifs du projet (Genre Sensible). Sur le plan programmatique, le genre est rarement informé et par conséquent ni réactif ni transformatif.

• 4ème Phase : La liste de vérification du Commerce équitable (Outil 4)

L'application des 10 principes qui fondent cet outil relatif au commerce équitable donne des résultats en totale concordance avec certains des principes genre et Droits. 4 principes sur 10 sont respectés en l'occurrence : création d'opportunités (P1), absence du travail des enfants et du travail forcé(P5), engagement à la non-discrimination et à l'égalité des genres (P6) et bonnes conditions de travail(P7).

Les six autres principes relatifs à la pratique du commerce équitable, à sa promotion et au juste prix ne figurent pas dans les textes examinés.

Tab. II.: La liste de vérification du Commerce équitable (outil 4)

Key response & Score Principles	Oui/ Toujours	Partiellement/ Quelques fois	Non/ Jamais
			P
P1: Création d'opportunités pour producteurs économiquement désavantagés		P	
P2: Transparence et responsabilité		P	
P3: Pratiques commerciales équitables		P	
P4: Paiement d'un prix juste		P	
P5: Absence de travail des enfants et de travail forcé		P	
P6: Engagement à la non-discrimination, à l'égalité des genres et à la liberté d'association		P	
P7: Assurance de bonnes conditions de travail		P	
P8: Développement des compétences		P	
P9: Promotion du commerce équitable		P	
P10: Respect de l'environnement		P	

PARTIE III : GENRE ET COMMERCE RESULTATS ET RECOMMANDATION

III.1. Les réalisations :

Les révisions de la constitution de 2008 et de 2016 ont davantage conforté les droits légaux et les droits humains de la femme tels que la promotion de ses droits politiques, la parité sur le marché de l'emploi et le droit à l'accès aux postes de responsabilité. Les dispositions de la Constitution, révisée, ont permis d'améliorer la représentation des femmes dans les assemblées élues et ont incité aussi à leur promotion dans les postes de responsabilité au sein des institutions publiques et dans la sphère économique publique.

La constitution garantit le droit au travail et oblige tout employeur d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération sans distinction de sexe.

La révision du code de la famille de 2005 a permis d'introduire des éléments d'égalité entre femmes et. Les progrès ont concerné l'âge du mariage, fixé à la majorité pour les femmes et les hommes, le mariage par libre consentement. Les progrès ont concerné aussi la liberté de circulation, le choix du domicile accordé au seul époux précédemment. Ces dispositions sont en conformité avec les dispositions de la CEDEF. Le nouveau du code de la nationalité permet désormais à la mère de transmettre sa nationalité à ses enfants et au conjoint par le fait du mariage. Le devoir d'obéissance de la femme à son mari a été abrogé. En vertu du principe de l'inviolabilité, la loi punit le harcèlement sexuel. Les rapports patrimoniaux entre les deux époux sont traités par les textes également. Les deux époux ont le choix entre la séparation et la communauté des biens.

Le code de commerce consacre expressément dans son article 8, l'autonomisation économique de la femme commerçante et son indépendance commerciale quand il dispose que « la femme commerçante s'oblige personnellement par les actes qu'elle fait pour les besoins de son commerce. L'ordonnance 03-11 du 26/08/2003 complétée et modifiée par l'ordonnance 10-04 du 26/08/2010 relative à la monnaie et au crédit¹⁵, qui octroi aux algériens et algériennes le droit au compte et qui permet à toute personne qui se voit refuser l'ouverture d'un compte de dépôt par une banque quelconque, de demander à la banque d'Algérie de lui désigner une banque auprès de laquelle elle peut ouvrir un compte. Cette mesure profite tout autant aux femmes qu'aux hommes sans discrimination. Aussi toute femme peut obtenir l'ouverture d'un compte bancaire, lequel constitue la clé de voute à son autonomisation économique.

III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations :

Le principal obstacle formel à l'autonomisation de la femme est les dispositions discriminatoires contenues dans le code de la famille. En dépit de la révision de 2005 qui a quelque peu atténué les discriminations contre les femmes sans pour autant effacer les inégalités fondées sur le genre cités précédemment. Des distorsions persistent encore dans la formation du contrat de mariage. La femme a le choix entre le système de la

séparation des biens qui lui permet, en principe, de gérer librement son patrimoine et le système de la confusion des patrimoines alors que les droits personnels selon le code de la famille restent teintés de discrimination, empêchant la femme de vivre pleinement son autonomisation économique. Il en est pour preuve le maintien de la polygamie qui met à mal cette autonomisation ; les biens communs des époux pouvant être détournés par le mari.

Le code de la famille reste teinté de discrimination, empêchant la femme de vivre pleinement son autonomisation économique. Il en est pour preuve le mariage précoce qui se pratique dans le monde rural, la femme est incapable de se marier seule sans l'intervention du Wali.

Elle ne peut pas être tutrice de ses enfants en même temps que le père, elle n'hérite que de la moitié de la part revenant au male, elle est sujet à un divorce unilatérale de la part de son mari etc. Toutes ces règles impératives du code de la famille maintiennent la femme dans une situation d'infériorité par rapport à l'homme. Il existe également des obstacles factuels liés au poids des traditions et des préjugés sociaux culturels dont la plupart des femmes ne peuvent se départir malgré les droits qui leurs sont accordés en matière économique.

Il ressort que les progrès réalisés dans les sphères de la politique et de l'enseignement et de la formation concernant la femme ont eu très peu d'effet sur son autonomisation économique. Malgré une instruction égale ou supérieure à celle des hommes, les femmes sont discriminées par la sphère économique (marché du travail et entrepreneuriat). Bien qu'en légère progression, les ratios pertinents de la sphère économique mettent en évidence un creusement des écarts entre femmes et hommes. Ce déséquilibre est révélateur à la fois d'une société, dominée par des atavismes, qui a du mal à intégrer le genre dans son projet de société. Sur le plan strictement économique, cela équivaut un coût et à une renonciation de bien-être

III.3. Conclusions générales :

L'ambition de ce travail était d'analyser la situation et la place de la femme dans l'économie et le commerce selon une perspective Genre et Droits Humains en s'appuyant sur une méthodologie, des outils et des grilles de lecture et d'analyse spécifiques à cet objet. Il s'agit de qualifier avec des concepts appropriés le processus d'autonomisation de la femme. L'économique est vu dans ce travail comme la clef de voûte de ce processus sachant que l'autonomie confère à ceux et à celles qui en jouissent plus d'indépendance et de liberté dans leur propre vie et dans leurs relations avec autrui. Pour autant le processus d'autonomisation des femmes relèvent de l'imbrication des sphères économique, sociale et politique.

Au plan du droit, la Constitution, loi suprême, a reconsidéré les droits de la femme conformément aux nombreuses conventions et traités internationaux et régionaux, relatifs aux droits humains et aux droits spécifiques des femmes, ratifiés par le pays. L'effet attendu de cette avancée réelle sur le plan constitutionnel concerne en premier lieu la jouissance des droits par les ayant-droits eux-mêmes et dans ce cas, les femmes mais définit aussi le rôle et les responsabilités des détenteurs/trices d'obligations pour la réalisation, la protection et le respect de ces droits, qu'il s'agisse de la famille, de l'Etat et ses institutions ou de la Société, en général.

Cela présuppose un changement de comportement individuel et global de la population, de pratiques de l'administration, du monde politique et du monde économique. L'impact des révisions constitutionnelles, intervenues en 2008 et 2016, sur le corpus juridique ne traduit pas toujours l'esprit des conventions ratifiées ni celui de la Constitution. Les lois internes tardent à intégrer fidèlement l'esprit de la Constitution dont les dispositions relèvent du genre transformatif. Le forcing politique, opéré par le président de la république, ayant eu pour résultat la promotion des droits politiques, concrétisée par 1/3 des sièges du parlement au profit des femmes, n'a pas eu un écho suffisant du reste de la sphère juridico-institutionnelle. Cette fragmentation est probablement due au fait qu'il faut du temps pour adapter le corpus juridique et réformer les institutions selon le nouvel esprit de la constitution.

Ces forces viennent de la société elle-même qui reste dominée par le patriarcat comme la structure familiale ayant intérêt à reproduire la division sexuelle du travail. Les résistances, les stéréotypes, encore puissants, sont soutenus sur le plan institutionnel par le code de la famille, y compris dans sa nouvelle version. Cet exemple met en évidence le peu de cohérence du corpus juridique dans son ensemble comme instrument global de gouvernance et la superstructure comme un digne reflet des rapports de forces.

III. Recommandations par domaine

Pour éliminer les disparités entre les sexes et la discrimination en général, plusieurs réformes doivent être entreprises, à savoir :

PLATEFORME DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT		
Recommandations	Termes	Acteurs/Institutions impliqués
1. La fourniture d'informations sur l'égalité femme – homme dans les droits humains par la vulgarisation et la promotion de bonnes pratiques sur cette question en impliquant plus d'acteurs y-compris au niveau des autorités locales comme la mairie et wilaya (ex : élaboration et distribution de manuels/ brochures à offrir gratuitement, accessible aussi par le web).	COURT TERME	Gouvernement, ministères, entreprises publiques et privées y compris universités, lycées, associations, partis politiques, mairie, wilaya....
2. Activer les mécanismes existants pour protéger les droits fondamentaux des femmes ex : création d'une police contre la violence des rues perpétrée contre les femmes		Tribunaux, associations, syndicats, autorités administratives (police, gendarmerie,) mairie, wilaya
3. Eliminer	MOYEN TERME	Gouvernement, APN, sénat, partis politiques....
4. Renforcement des actions positives à l'égard des femmes dans tous les domaines notamment là où la femme est absente ex : représentation, à l'intérieur et l'extérieur du pays, conseils d'administration...		Gouvernement, chefs d'entreprise, directeurs généraux, autres responsables...
5. Intégrer le genre dans toutes lois neutre, aveugle et insensible à la réalité et aux questions genre	LONG TERME	Gouvernement, APN, sénat, partis politiques
6. Veiller à supprimer toutes les pratiques néfastes à l'égard des femmes pour une meilleure transformation de la société en créant un organe national de lutte et de suivi sur les pratiques discriminatoires fondées sur le Genre.		Gouvernement, ministères, entreprises, autorité judiciaire et administratives publiques et privées, associations, partis politiques...
GENRE ET COMMERCE		
1. Améliorer la flexibilité du temps de travail	COURT TERME	Ministère du travail ; Ministère de la Solidarité
2. Accompagner les entreprises des femmes durant la phase de démarrage		Ministères sectoriels (Commerce, Industrie, Agriculture)
3. Améliorer le climat des affaires à l'effet d'inciter la création d'entreprises d'une manière générale.	MOYEN TERME	Banques, Agence foncière, Agences de promotion des PME
4. Incitations spécifiques pour les femmes (crédit, impôt)		Ministère des finances, Banques, Agence foncière, Ministère de la solidarité
5. Sortir de l'entrepreneuriat de nécessité pour des opportunités de plus grande envergure	LONG TERME	Organisations patronales, Associations féminines, Banques
6. Créer des sections de femmes entrepreneures dans toutes les organisations patronales		Organisations patronales et organisations féminines