Compétitivité et développement du secteur privé

L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA

L'IMPACT DES CADRES JURIDIQUES ALGÉRIEN, ÉGYPTIEN, JORDANIEN, LIBYEN, MAROCAIN ET TUNISIEN



OCDE

Compétitivité et développement du secteur privé

L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA

L'IMPACT DES CADRES JURIDIQUES ALGÉRIEN, ÉGYPTIEN, JORDANIEN, LIBYEN, MAROCAIN ET TUNISIEN

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr

ISBN 978-92-64-28042-7 (imprimé)
ISBN 978-92-64-28043-4 (PDF)

Série : Compétitivité et développement du secteur privé
ISSN 2221-6936 (imprimé)
ISSN 2221-6944 (en ligne)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Crédits photo : Couverture © conçue par Renaud Madignier

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2017

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

Si les gouvernements de tous les pays du monde sont de plus en plus conscients que les inégalités constituent désormais l'un des principaux obstacles à la croissance, ils savent aussi que la première étape à franchir pour bâtir des sociétés prospères et sans exclus est d'instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit avant tout d'une question de droits, mais les pays ont tous à gagner en donnant aux femmes les moyens d'exploiter pleinement leur potentiel économique, du fait de l'impact direct qui en résultera sur la compétitivité et la productivité et sur le bien-être. On estime ainsi que si les taux d'activité des femmes progressaient dans le monde entier jusqu'aux niveaux atteints par ceux des hommes, le PIB mondial pourrait augmenter de 12 000 milliards USD, soit de 26 %, d'ici à 2025.

L'élimination des disparités entre femmes et hommes dans la participation à la vie économique est un problème qui se pose avec une acuité particulière dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA). Bien que cette région possède un vivier croissant de femmes instruites et désireuses de travailler, le taux d'activité des femmes y est encore le plus faible du monde, soit 24 % en moyenne, contre 60 % environ dans les pays de l'OCDE, et l'écart entre les sexes y demeure le plus grand s'agissant de l'entrepreneuriat. Conscients du potentiel inexploité que représentent les femmes de la région MENA, bon nombre des pays concernés ont adopté, au lendemain des soulèvements de 2011, des mesures ambitieuses visant à renforcer le statut des femmes, notamment dans le cadre de réformes constitutionnelles et institutionnelles. Mais garantir que les réformes législatives auront pour effet de faire reculer les discriminations de fait et de permettre aux femmes de bénéficier de débouchés économiques concrets reste une gageure, et ce, aussi bien dans la région MENA que dans l'ensemble du monde.

Pour avoir une idée plus précise de l'incidence des cadres juridiques et législatifs sur la participation des femmes à la vie économique, les gouvernements et les parties prenantes des pays de la région MENA ont demandé que soit réalisée, dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la compétitivité, une vaste étude sur le sujet, qui a abouti au présent rapport, intitulé *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*.

Ce rapport a été établi à partir de travaux de recherche approfondis, de débats de fond tenus aux niveaux international et national, ainsi que des éclairages émanant de groupes de réflexion locaux composés de femmes et d'hommes. Le rapport fait état des avancées non négligeables qui ont été accomplies dans la région vers l'autonomie des femmes, et de l'évolution des cadres juridiques dans un sens progressiste. Reste que la législation sur la famille et d'autres dispositions légales nuisent à l'émancipation effective des femmes. Le rapport souligne donc que, dans l'avenir, les efforts de réforme juridique devront s'accompagner de stratégies de mise en œuvre résolues, afin d'assurer une réelle transformation de la société et de renforcer l'égalité entre femmes et hommes. Pour accélérer encore les progrès dans ce domaine, il sera indispensable de mettre les

législations nationales davantage en conformité avec les engagements internationaux et les dispositions constitutionnelles, ainsi que de garantir aux femmes un plein accès à la justice.

Ce rapport vient s'ajouter au corpus des travaux de plus en plus nombreux qu'effectue l'OCDE dans le but de favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Avec le concours qu'elle prête au G20 pour le suivi de l'action visant à réduire de 25 % l'écart de taux d'activité entre les sexes d'ici à 2025, l'Initiative de l'OCDE pour la parité, la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat, et la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, constituent des piliers fondamentaux de cet effort.

Dans la mesure où nous nous attachons à définir des politiques meilleures pour bâtir un monde meilleur, la promotion d'approches permettant aux femmes de la région MENA et d'ailleurs de donner libre cours à leur talent et à leur dynamisme ne pourra que procurer une vie meilleure à tous.



Angel Gurría

Secrétaire général de l'OCDE

Remerciements

Ce rapport est le fruit d'un effort collectif. Il a été élaboré dans le cadre du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses du Programme MENA-OCDE pour la compétitivité, au sein de la Division Moyen-Orient et Afrique du Secrétariat des relations mondiales de l'OCDE (GRS/MENA). Les données de ce rapport ont été recueillies entre 2013 et 2015. La législation de certains pays peut avoir changé depuis cette période, ou être appelée à évoluer dans l'avenir ; cet aspect devra être pris en compte lors des discussions complémentaires prévues dans le cadre d'un suivi. De plus, en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie, les projets de rapports par pays ont été communiqués à des représentants du gouvernement, parmi lesquels certains ont organisé des consultations nationales intergouvernementales qui ont permis non seulement d'affiner les conclusions, mais aussi d'offrir des opportunités d'échanges.

L'analyse présentée ici a été effectuée à partir de rapports par pays établis par des consultants d'Algérie, d'Égypte, de Jordanie, de Libye, du Maroc et de Tunisie, qui rendent compte de la participation des femmes à la vie économique de chacun de ces pays, ainsi que du cadre juridique qui régit leur situation à cet égard. Les constats dégagés ont été vérifiés à travers : *i)* des échanges avec les membres des collectifs nationaux que les consultants ont créés pour la validation de leurs travaux, *ii)* une concertation avec les représentantes des groupes de réflexion (voir l'annexe A), *iii)* les observations recueillies dans certains pays lors de consultations interministérielles. La démarche méthodologique suivie a permis de constituer un corpus de données riche et original, fruit d'études documentaires approfondies effectuées dans les six pays examinés. Des projets de rapports par pays et de rapports de synthèse contenant des recommandations ont été présentés pour examen et discussion lors de consultations internationales avec des experts de l'OCDE et de la région. Des experts internes et externes à l'Organisation ont formulé des orientations et des commentaires pour enrichir encore le rapport.

À l'OCDE, Nicola Ehlermann a dirigé le projet et rédigé le rapport avec la collaboration de Vanessa Vallée. Carlos Conde a donné l'orientation stratégique. D'autres membres de l'équipe MENA-OCDE ont contribué au rapport, dont Fares Al Hussami, Arthur Pataud, Pilar Sanchez-Bella, Sophie Teyssier, Roger Fores Carrion, ainsi que Molka Abassi et Alessandra Caputo. Le rapport a bénéficié de la précieuse contribution de Nathalie Bernard-Maugiron, consultante et Directrice de recherche à l'Institut de recherche pour le développement, ainsi que d'un premier examen comparatif effectué par Serena Romano, consultante et membre du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses.

Le rapport sur l'Algérie a été élaboré par Isma Hassani et Meriem Terki, qui ont tiré parti pour ce faire des apports de chercheurs travaillant dans le domaine des droits humains, de chefs d'entreprise et représentants des milieux d'affaires, de juristes, de représentants religieux et de spécialistes des questions religieuses, ainsi que de représentants d'organismes gouvernementaux.

Les travaux de recherche et de rédaction relatifs au rapport sur l'Égypte ont été effectués par Nora Alim, qui a consulté Saher Salla, ancien ministre du Commerce et de l'Industrie et ancien Directeur général de la CIB ; Alia El-Mahdi, Faculté d'économie et de sciences politiques, Université du Caire ; Naglaa El Adly, Chef de la Coopération internationale, Conseil national des femmes ; Heba Handoussa, Directrice générale du Réseau égyptien pour le développement intégré ; Neveen El Tahri, fondatrice et Présidente du Conseil d'administration de la Delta Investment Holding Company ; Shereen El Shorbagi, Centre de modernisation industrielle ; Ahmed Darwish, Conseil de formation industrielle ; et Abla Abdel Latif, Présidente du Conseil présidentiel spécialisé pour le développement économique.

Les travaux de recherche destinés au rapport sur la Jordanie et la rédaction de ce document ont été assurés par Maali Qasem Khader, qui a mis à profit la contribution de Maha Al Ali, ancienne Secrétaire générale du ministère de l'Industrie et du Commerce ; Asma Khader, ancienne Porte-parole du gouvernement de la Jordanie ; Hala Ghosheh, spécialiste de la question de l'égalité des sexes ; Deema Bibi, Directrice générale de Injaz ; Lina Abu Nuwar, Directrice du KAFA ; Nisreen Barakat, Directrice générale de *To Excel* et ancienne ministre du Développement social ; Reem Abu-Hassan, avocate et militante des droits humains, et ancienne ministre du Développement social ; Salma Nims, Secrétaire générale de la Commission nationale de Jordanie pour les femmes ; Hind Al-Fayez, Directrice générale de Sama Amman Jawaher Media Agency, Sakher Ground Handling Services ; Oraib Rantawi, Directeur général du Centre Al-Quds pour les études politiques ; Wafa'a Bani Mustafa, avocate ; Abeer Dababneh, professeure adjointe à l'Université de Jordanie ; Lina Hundaileh, Directrice générale de *Chocolography* ; et Orouba Sobouh, journaliste et militante des droits humains.

Le rapport concernant la Libye a été élaboré par Hanan Elnuweisri et Inas Miloud, puis soumis à Wasef Salem Albadrani, militant des droits humains au sein de la société civile et responsable de plusieurs entreprises privées ; Fars Alkharaz, jurisconsulte et spécialiste du droit libyen du travail dans une société privée ; Madiha Alnaas, étudiante en master d'études sur le genre au Moyen-Orient et chercheuse sur le genre ; Rida Altbuli, militante des droits des femmes et dirigeante d'une organisation de femmes libyenne ; Asma Sriba, membre du Congrès national général de Libye et spécialiste des lois transitionnelles de la Libye ; Muryha Abd Allah, avocate et membre active d'associations de femmes ; et Khaled Endar, économiste et directeur de projet.

Le rapport sur le Maroc a été établi par Fatiha Daoudi et Soraya Badraoui qui ont mis à profit la contribution d'Aïcha Belarbi, professeure et ancienne Ambassadrice ; Chadia Laghrari, du ministère de la Solidarité ; Driss Ksikes, sociologue, chercheur et enseignant ; Hammad Kassal, économiste ; Karim Mouttaki, avocat et Président de la Commission juridique de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) ; et Driss Yazami, Président du Conseil consultatif des droits de l'Homme à Rabat.

Le rapport consacré à la Tunisie a été élaboré par Mouna Tabei et Manel Dridi, qui ont recueilli les points de vue de Soukeina Bouraoui, Directrice du Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) ; Neila Chaabane, professeure de droit public et ancienne Secrétaire d'État chargée des femmes, de la famille et de l'enfance ; Leila Khaiat, CONECT ; Boutheina Gribaa, coordonnatrice de projets et ancienne Directrice du Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF) ; Leila Belkhiria, Vice-présidente de la Chambre nationale des Femmes chefs d'entreprises ; Mongia Nefzi, professeure d'études islamiques à l'Université Zitouna de Tunis ; Chema Gargouri, Directrice nationale du programme *Entreprises féminines durables* / Institut

de l'éducation internationale ; Rym Haloues, sociologue ; Hajer Trabelsi, spécialiste et consultante dans le domaine de l'accès à l'information ; Souhaima Ben Achour, professeure de droit privé et spécialiste du droit de la famille ; Wahid Ferchichi, professeur de droit et spécialiste des droits humains et des libertés individuelles ; Salsabil Klibi, professeure de droit et jurisconsulte ; Salwa Hamrouni, maître de conférences et jurisconsulte ; et Norchene Ben Dahmane, professeure à l'Institut des hautes études commerciales (IHEC).

Des experts extérieurs et internes à l'OCDE ont examiné le rapport au cours de l'été 2016 : Delphine Borione, Secrétaire générale adjointe pour les affaires sociales et civiles de l'Union pour la Méditerranée ; Soukeina Bouraoui, Directrice du CAWTAR ; Margareta Davidson-Abdelli, Conseillère, Ambassade de Suède au Caire ; Neveen El Tahri, fondatrice et Présidente du Conseil d'administration de la Delta Investment Holding Company et Coprésidente du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses ; Maryse Guimond, responsable de programme au Bureau régional d'ONU Femmes pour les États arabes ; Fatiha Hassouni, responsable de programme à l'Union pour la Méditerranée ; Son Excellence Birgitta Holst Alani, ancienne Ambassadrice de Suède et Coprésidente du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses ; Leila Khaiat, première Vice-présidente du Conseil des femmes d'affaires arabes ; Son Excellence Inas Makkawy, Directrice du Département de la famille et de l'enfance du Secrétariat général de la Ligue arabe ; Aysen Önen, avocate et Vice-présidente de la Fédération internationale des femmes juristes ; Emanuela Pozzan, Spécialiste principale de la question de l'égalité des sexes au Bureau régional de l'OIT pour les pays arabes ; Serena Romano, Spécialiste de la problématique femmes-hommes ; Muriel de Saint Sauveur, ancienne Directrice de l'Agence internationale Marketing et Communication et Directrice de la diversité au Groupe Mazars. Au sein de l'OCDE, nous tenons à remercier tout particulièrement Willem Adema, Économiste principal spécialiste des questions concernant la famille, le genre et les politiques du logement et les statistiques des dépenses sociales ; Lucia Cusmano, Administratrice auprès de la Division pour les PME et l'entrepreneuriat ; Emily Esplen, Analyste des politiques, Égalité entre les sexes et droits des femmes ; Elena Gentili, Analyste des politiques et Coordonnatrice de projets sur le genre ; Keiko Nowacka, Coordonnatrice, Projet genre ; et Angelica Salvi del Pero, Conseillère principale auprès du Directeur de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales (ELS). Mary Bortin a assuré la mise en forme de la publication.

Le projet et le rapport ont fait l'objet de concours financiers de la part de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Asdi).

Table des matières

Sigles et acronymes 13

Résumé 15

Évaluation et recommandations pour la promotion de l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA 19

Chapitre 1. **Présence des femmes sur le marché du travail et entrepreneuriat féminin dans la région MENA** 27

Introduction 28
Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation 28
Une présence restreinte des femmes sur le marché du travail 30
Emploi vulnérable et informel 35
Caractéristiques des femmes entrepreneuses et de leurs entreprises 37
Propriété des entreprises 39
Conclusions 40
Recommandations 40
Notes 40
Références 41

Chapitre 2. **Accès des femmes à la justice dans la région MENA – Engagements internationaux et constitutionnels ainsi que l'accès des femmes à la justice** 45

Introduction 46
Rôle des conventions internationales dans la protection de l'égalité hommes-femmes 46
Égalité hommes-femmes dans les textes constitutionnels 57
Application des conventions internationales et des dispositions constitutionnelles par les tribunaux nationaux 61
Conclusions 69
Recommandations 69
Notes 70
Références 72
Annexe 2.A1. Principales dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité 77
Annexe 2.A2. Garanties constitutionnelles du droit au travail 80

Chapitre 3. **L'impact de la législation relative à la famille sur les possibilités d'autonomisation économique des femmes dans la région MENA** 83

Introduction 84
L'autonomie des femmes 85
Le contrat de mariage 88
La prise de décision : réciprocité ou devoir d'obéissance 89
Les droits en matière de propriété et la propriété des biens matrimoniaux 92

La liberté de circuler . . . 93
La dissolution du mariage . . . 94
Inégalité des droits en matière d'héritage . . . 99
Conclusions . . . 101
Recommandations . . . 102
Notes . . . 102
Références . . . 105

Chapitre 4. **Droits du travail pour les femmes et entrepreneuriat féminin dans la région MENA** 109

Introduction . . . 110
Face au travail, des droits égaux mais des avantages différents . . . 110
Les dispositions visant à protéger les femmes . . . 115
Les prestations de maternité . . . 117
Les prestations parentales et la garde des enfants . . . 122
Les mesures d'assouplissement du temps de travail . . . 127
L'âge de la retraite et la fiscalité . . . 129
L'entrepreneuriat . . . 132
La sécurité dans l'espace public et au travail . . . 138
Conclusions . . . 141
Recommandations . . . 142
Notes . . . 144
Références . . . 148
Annexe 4.A1. Égalité dans le travail et droits internes . . . 157

Annexe A. **Annexe aux remerciements** . . . 161

Membres des groupes de réflexion . . . 161

Annexe B. **L'indice institutions sociales et égalité homme-femme (ISE)** . . . 165

Références . . . 166

Graphiques

Graphique 1.1 Évolution des taux d'alphabétisation des femmes et des hommes (%) . . . 29
Graphique 1.2 Nombre total moyen d'années de scolarisation par sexe chez les personnes de plus de 25 ans en 2010 (%) . . . 29
Graphique 1.3 Taux d'activité des femmes (15+) . . . 30
Graphique 1.4 Rapport femmes/hommes en matière de taux d'activité . . . 31
Graphique 1.5 Taux d'activité des femmes par groupes d'âge, 2013 . . . 32
Graphique 1.6 Taux de chômage des jeunes et de chômage total, par sexe (15-24 ans), 2014 . . . 34
Graphique 1.7 L'emploi vulnérable chez les femmes et les hommes (en % de l'emploi masculin/féminin total), données disponibles les plus récentes pour chaque pays . . . 36
Graphique 1.8 Taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce, GEM, 2015 (ou données disponibles les plus récentes) . . . 37
Graphique 1.9 Perception de l'entrepreneuriat chez les femmes et les hommes en Algérie, en Égypte et en Tunisie, 2012 (%) . . . 38
Graphique 1.10 Entreprises dont les femmes détiennent des parts (% d'entreprises) . . . 39
Graphique 2.1 Motifs pour ne pas intenter une action en justice, par sexe (Jordanie) . . . 65
Graphique 4.1 Accès au financement par sexe, 2013 (%) . . . 133

Tableaux

Tableau 2.1 État des ratifications et des réserves concernant la CEDAW . . . 49
Tableau 2.2 État des ratifications des conventions de l'OIT comportant des dispositions en matière d'égalité hommes-femmes . . . 52
Tableau 2.3 Contrôle judiciaire et cours constitutionnelles . . . 64

Tableau 3.1 Taux de mariage des filles âgées de 15 à 19 ans . . . 87
Tableau 4.1 Modalités du congé de maternité . . . 118
Tableau 4.2 L'âge de la retraite dans les six pays . . . 130
Tableau 4.3 Pourcentage d'adultes ayant emprunté auprès d'un établissement financier au cours de l'année écoulée (2014) . . . 134
Tableau 4.4 L'emprunt par source de financement, 2014 (%) . . . 135

Encadrés

Encadré 2.1 Égalité et droit au travail dans les pactes des Nations Unies de 1966 . . . 47
Encadré 2.2 Initiative de l'OCDE pour la parité et principales recommandations sur l'égalité hommes-femmes . . . 55
Encadré 2.3 Engagement de la Ligue arabe en faveur de l'autonomisation des femmes . . . 57
Encadré 2.4 Des systèmes juridiques relativement récents . . . 58
Encadré 2.5 Stéréotypes et préjugés sexistes dans le système judiciaire . . . 66
Encadré 2.6 Instruments d'action efficaces à l'appui de la parité hommes-femmes . . . 67
Encadré 3.1 Code du statut personnel et législation sur la famille . . . 84
Encadré 3.2 Réciprocité ou responsabilité familiale conjointe . . . 90
Encadré 3.3 Devoirs traditionnels des femmes . . . 91
Encadré 3.4 Le livret de famille en Jordanie . . . 98
Encadré 3.5 Bonne pratique concernant les règles en matière d'héritage en Jordanie . . . 99
Encadré 3.6 Comment l'égalité en matière d'héritage peut améliorer le devenir des filles : une étude de cas en Inde . . . 101
Encadré 4.1 Le cadre de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans l'accès aux fonctions à responsabilité . . . 112
Encadré 4.2 Lutter contre les stéréotypes sexistes : une étude de cas au Kazakhstan . . . 116
Encadré 4.3 Des pratiques d'emploi qui intègrent la problématique femmes-hommes dans le secteur public des pays de la région MENA . . . 119
Encadré 4.4 Promotion des services d'éducation préscolaire en Indonésie . . . 121
Encadré 4.5 Le congé parental réservé aux pères et l'écart de rémunération entre hommes et femmes . . . 123
Encadré 4.6 Les services d'accueil des enfants, l'emploi des femmes et le devenir des enfants dans les pays de l'OCDE . . . 125
Encadré 4.7 L'allègement des restrictions sur le travail à temps partiel, une solution possible pour faire reculer le travail des femmes dans le secteur informel . . . 128
Encadré 4.8 La Cour de justice de l'Union européenne et l'existence d'âges différents pour l'ouverture des droits à pension . . . 131
Encadré 4.9 Les mécanismes de financement marocains en faveur de l'entrepreneuriat féminin . . . 134
Encadré 4.10 Le microfinancement en appui aux entreprises dirigées par des femmes . . . 136
Encadré 4.11 Initiative de l'OIT pour sensibiliser au harcèlement sexuel dans les usines de confection de Jordanie . . . 139
Encadré 4.12 Au-delà des autobus réservés aux femmes . . . 140

Sigles et acronymes

AFEM	Association des Femmes chefs d'entreprise du Maroc
BAD	Banque africaine de développement
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CAWTAR	Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche
CEACR	Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CRDI	Centre de recherches pour le développement international
DUDH	Déclaration universelle des Droits de l'Homme
FMI	Fonds monétaire international
IDM	Indicateurs du développement dans le monde
ISE	Indice Institutions sociales et égalité homme-femme
ISU	Institut de statistique de l'UNESCO
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
MPME	Micro, petites et moyennes entreprises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisations non gouvernementales
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PIDCP	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
PIDESC	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SFI	Société financière internationale
TEA	Activité entrepreneuriale totale au stade précoce

UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
WBES	Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises
WBF	Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses

Résumé

Le rapport sur *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA* analyse les défis auxquels l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, la Libye, le Maroc et la Tunisie doivent faire face dans l'action qu'ils mènent pour encourager les femmes à occuper un emploi ou à devenir entrepreneuses, et présente des recommandations concrètes à l'intention des gouvernements afin qu'ils progressent dans la résolution de ces problèmes. Le rapport s'articule autour de quatre grands axes : le chapitre 1 présente une vue d'ensemble de la participation des femmes à la vie économique dans les six pays examinés, le chapitre 2 étudie les engagements internationaux et les principes constitutionnels ainsi que l'accès des femmes à la justice, le chapitre 3 analyse l'impact du droit de la famille sur les possibilités d'autonomisation des femmes, et le chapitre 4 examine la législation du travail du point de vue des droits des femmes en tant que salariées et chefs d'entreprise.

Présence des femmes sur le marché du travail et entrepreneuriat féminin

Les femmes demeurent un potentiel inexploité pour la promotion de la croissance, de la compétitivité et d'un développement social inclusif en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Les données montrent que ces six pays ont accompli des progrès non négligeables dans le domaine de l'éducation, mais elles indiquent aussi que ces avancées n'ont pas encore eu pour effet de combler l'écart entre les sexes quant à la participation à la vie économique. Le pourcentage de femmes occupant un emploi dans ces pays figure parmi les plus faibles du monde. Les différences de salaire entre les femmes et les hommes persistent tant dans le secteur public que dans le secteur privé, et l'emploi précaire ou informel est particulièrement important chez les premières. De plus, les taux de création et de développement d'entreprises par les femmes sont très bas par comparaison avec ceux des pays d'autres régions du monde.

Si la collecte de données s'est améliorée dans les six pays, la rareté des données ventilées par sexe sur l'éducation et la participation à la vie économique qui permet difficilement aux pouvoirs publics de définir des politiques éclairées en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat des femmes, et d'en suivre la mise en œuvre de façon systématique.

Engagements internationaux et constitutionnels et accès des femmes à la justice

Les six pays ont ratifié les grandes conventions internationales visant à promouvoir l'égalité et la non-discrimination entre femmes et hommes. Au lendemain des soulèvements de 2011 et en réponse à l'exigence d'une plus grande égalité entre les sexes exprimée par les citoyens, certains pays ont modifié leur constitution ou en ont adopté une nouvelle afin de mieux prendre en compte leurs engagements internationaux ; ils ont aussi décidé de se conformer à des normes régionales et pris expressément des mesures pour être plus fidèles à leur promesse de favoriser l'émancipation des femmes. Pour que ces engagements puissent

se traduire effectivement en actes, il faut que les modifications constitutionnelles soient incorporées dans les cadres juridiques nationaux, processus qui n'est pas encore achevé.

Pour que les femmes puissent réellement faire valoir les droits que leur confère la loi, il faut aussi que le système judiciaire en garantisse l'application effective. Dans les six pays examinés, femmes et hommes ont en principe un accès égal à la justice, mais dans les faits, les femmes se heurtent à un certain nombre d'obstacles. Les tribunaux ne font pas toujours respecter les règles, le corps judiciaire n'a pas nécessairement connaissance des principes et normes en vigueur, les femmes sont souvent ignorantes de leurs droits, et même quand elles ne le sont pas, les normes sociales et les contraintes financières peuvent les empêcher de saisir les tribunaux. Le fait que les femmes soient rares parmi les juges peut aussi avoir une importance.

Droit de la famille et survivance des rôles traditionnels

Parallèlement au droit civil, les pays de la région MENA disposent d'un code du statut personnel qui régit les relations au sein de la famille. Les législateurs des six pays ont modifié le droit de la famille de manière à renforcer l'égalité entre femmes et hommes. Mais des différences persistent dans des domaines tels que le mariage, le divorce, le droit à la propriété, l'héritage et même la liberté de quitter la maison pour aller travailler ou pour voyager.

Les dispositions discriminatoires du code du statut personnel ont des répercussions négatives sur l'autonomie des femmes et des effets défavorables sur leur sécurité en matière économique, leur rôle social et leur confiance en soi. Cette situation a une incidence sur leur aptitude à prendre pleinement part à la vie publique et économique. Il importe par conséquent de réformer la législation sur la famille à la lumière de la nouvelle constitution ou de la constitution modifiée des pays, de sorte qu'elle tienne mieux compte des garanties que prévoit cette dernière pour promouvoir l'émancipation des femmes. Lors de l'incorporation des articles concernés de la constitution dans le code juridique, il est nécessaire de prendre pleinement en considération le droit des femmes à participer sans restriction à la vie économique, ainsi qu'à exercer leur capacité d'agir dans leur vie personnelle.

Droits des femmes au travail et entrepreneuriat féminin

Les six pays examinés n'ont que très peu modifié leur législation du travail ces dernières années, et aucun changement n'a été introduit après l'adoption d'une nouvelle constitution. De même, s'agissant de l'entrepreneuriat, aucune mesure d'envergure n'a été prise pour réformer les dispositions juridiques relatives à la création d'entreprises, à leur gestion ou à leur développement, mais les textes de loi y afférents sont généralement considérés comme valables indifféremment pour les deux sexes.

Les femmes sont pourtant confrontées à des difficultés spécifiques sur le lieu de travail ou dans le domaine de l'entrepreneuriat, qu'il s'agisse du recrutement, de la rémunération, des prestations sociales ou de la retraite. Certaines dispositions destinées à protéger les femmes soumettent les employeurs privés à des restrictions ou leur imposent des coûts supplémentaires. Le congé de maternité ou le départ anticipé des femmes à la retraite peuvent influer sur leurs gains et leur pension. Les femmes entrepreneuses ont des difficultés à accéder au financement pour leurs projets, et l'expérience professionnelle ou les réseaux que possèdent les hommes leur font souvent défaut. De plus, le harcèlement sexuel et l'absence

de moyens de transport appropriés et sécurisés peuvent aussi entraver la participation des femmes à la vie économique.

Principales actions à mener

Les gouvernements peuvent s'appuyer sur les avancées déjà réalisées pour réformer leurs politiques dans un sens propice à l'autonomisation économique des femmes. Ils peuvent notamment articuler leur action autour des grands axes suivants :

- **Déterminer l'impact des inégalités entre femmes et hommes :** il est nécessaire de disposer de données ventilées par sexe sur l'éducation et les activités économiques pour pouvoir systématiquement définir des politiques étayées par les faits.
- **Mettre en œuvre les engagements internationaux :** les conventions internationales relatives à l'égalité entre les sexes et les engagements qui en découlent doivent être inscrits dans les systèmes juridiques nationaux et leur respect assuré au moyen d'une surveillance efficace.
- **Améliorer l'accès à la justice :** l'étude des conventions internationales devrait faire partie intégrante de la formation juridique, afin que les juges et autres professionnels du droit aient une meilleure connaissance des droits des femmes, et des efforts doivent être faits pour permettre aux femmes elles-mêmes de mieux connaître leurs droits.
- **Progresser dans le domaine du droit de la famille :** le code du statut personnel doit être aligné sur les principes de l'égalité entre les sexes et de la non-discrimination entre les femmes et les hommes inscrits dans la constitution nationale et les engagements internationaux.
- **Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail :** la législation du travail doit être actualisée de façon à combattre les discriminations contre les femmes dans tous les types d'activité et tout au long de la vie active, et il conviendrait d'intensifier la surveillance et de durcir les sanctions pour remédier au décalage entre la législation du travail et les pratiques effectivement suivies.

Une liste plus détaillée de recommandations est présentée dans la section ci-dessous, intitulée « Évaluation et Recommandations ».

Évaluation et recommandations pour la promotion de l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA

Ce chapitre présente les principaux résultats du rapport sur les aspects essentiels à la promotion de l'autonomisation économique des femmes en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Le rapport met en perspective la participation des femmes au marché du travail et à l'entrepreneuriat dans les six pays. Il fait le point sur les engagements internationaux et constitutionnels des pays en matière d'égalité des sexes et examine l'accès des femmes à la justice. Il rend compte des cadres juridiques existants régissant le travail des femmes en tant qu'employées et comme entrepreneuses et évalue l'impact du droit de la famille et des rôles traditionnels de genre sur les résultats. Il propose également une liste succincte de recommandations politiques pour aider les gouvernements dans leurs efforts de réforme en cours pour créer des sociétés plus prospères et plus inclusives en libérant le potentiel économique des femmes.

L'édification de sociétés inclusives constitue une priorité majeure des pouvoirs publics en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Depuis 2011, les six pays ont modifié leur constitution ou en ont adopté une nouvelle, afin d'y faire figurer le principe de l'égalité entre les sexes ou de la non-discrimination entre femmes et hommes. Ils sont conscients du fait que la participation des femmes à la vie économique est une condition essentielle de la croissance et d'une prospérité partagée. La prise en compte de ce constat dans la constitution a représenté un signal fort et encourageant. Son intégration dans le cadre juridique national, avec des dispositions concrètes pour la mise en œuvre, facilitera l'engagement des femmes dans la vie économique.

Le plus déterminant sera la traduction des avancées inscrites dans la loi dans des progrès sur le terrain. Dans le contexte des transformations politiques, sociales et économiques sans précédent qui se sont produites depuis 2011, un examen des cadres juridiques de ces six pays a été entrepris au titre du Programme MENA-OCDE pour la compétitivité, afin de cerner leur impact sur la participation des femmes à la vie économique. Cet exercice a fait suite aux travaux de recherche consacrés par le Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses au cadre institutionnel et aux principales mesures prises par les pouvoirs publics pour soutenir l'entrepreneuriat féminin dans la région MENA, notamment en ce qui concerne l'accès au financement, aux services de développement des entreprises, aux réseaux et à l'information.

Les données de ce rapport ont, pour la plupart, été recueillies entre 2013 et 2015, et complétées, lorsqu'elles étaient disponibles, par des données pouvant aller jusqu'à la mi-2016. La législation de certains pays peut avoir changé depuis cette période, ou être appelée à évoluer dans l'avenir. De tels cas doivent être pris en compte lors de toute discussion dans le cadre d'un suivi au niveau national ou au sein d'instances internationales. À terme, ces travaux nécessiteront peut-être la préparation d'une nouvelle version révisée du projet qui prenne acte des progrès réalisés et de leur impact.

Ce rapport présente une analyse comparative nuancée des différents droits énoncés dans la constitution nationale des six pays, leur code du statut personnel respectif et leur législation concernant le travail, la fiscalité et les entreprises. Il contient des recommandations en vue d'une réforme des cadres législatifs et institutionnels qui permette de stimuler l'emploi et l'entrepreneuriat féminin. Il s'agit de recommandations à caractère général qui devront être adaptées au contexte propre à chaque pays. Une réflexion plus approfondie devra donc être menée au niveau national pour prendre en compte les aspects positifs et les particularités de chaque situation économique, juridique et institutionnelle.

Il convient de rappeler qu'aucun pays du monde n'est encore parvenu à l'égalité totale entre les femmes et les hommes. Les progrès sont lents et inégaux, et il y a partout des défis tenaces à relever. Des obstacles juridiques et institutionnels subsistent dans bien des pays, au-delà de la région MENA. Par exemple, dans plus de 100 des pays classés selon l'indice Institutions sociales et égalité homme-femme (ISE), les femmes subissent toujours des discriminations d'ordre juridique et autre dans l'accès à la terre et à la propriété, et 77 pays ne possèdent pas de législation adaptée pour lutter contre les violences domestiques (Centre de développement de l'OCDE, 2014).

Présence des femmes sur le marché du travail et entrepreneuriat féminin

La recherche de l'égalité entre les sexes constitue un levier fondamental de l'instauration de sociétés plus inclusives et plus équitables, en particulier parce qu'elle vise à assurer l'émancipation économique des femmes en leur donnant les moyens de prendre part à la vie économique en tant que salariées ou chefs d'entreprise. La participation des femmes à l'activité

économique permet de tirer parti de leurs compétences et de leurs talents et de renforcer ainsi la cohésion sociale. Une telle participation est indispensable pour faire progresser le bien-être, faire reculer la pauvreté et combattre les inégalités. De plus, l'indépendance économique des femmes accroît leur faculté de décider en toute autonomie des aspects essentiels de leur vie, et elle entraîne une amélioration de leur statut économique et social.

Les données montrent que les six pays examinés ont accompli des progrès appréciables dans le domaine de l'éducation. Mais elles indiquent aussi que ces avancées n'ont pas encore eu pour effet de combler l'écart entre femmes et hommes en matière d'emploi ou d'entrepreneuriat. Les données ventilées par sexe étant rares, il est difficile de dresser un tableau précis de la contribution respective des femmes et des hommes à l'activité économique. Il est toutefois clair que, dans ces pays, la participation des femmes à la vie économique est l'une des plus faibles du monde. Il existe un décalage frappant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, d'où un chômage élevé, en particulier chez les jeunes femmes ayant fait des études. Beaucoup de femmes se tournent vers l'emploi précaire ou informel, si bien qu'elles ne tirent de leur travail qu'un faible revenu et occupent des emplois de qualité médiocre. Les femmes sont bien moins nombreuses que les hommes à devenir entrepreneuses, et quand elles le font, elles créent le plus souvent des microentreprises qui contribuent peu à faire progresser l'emploi formel, la valeur ajoutée ou la productivité.

Les gouvernements des six pays examinés sont encouragés à :

- produire davantage de données ventilées par sexe sur l'éducation et les activités économiques, afin de pouvoir systématiquement définir des politiques étayées par les faits ;
- évaluer l'impact des politiques visant à promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes et mettre en lumière les déterminants de l'activité des femmes.

Engagements internationaux et constitutionnels et accès des femmes à la justice

L'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, la Libye, le Maroc et la Tunisie ont ratifié la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail destinées à promouvoir l'égalité et la non-discrimination entre les femmes et les hommes. Mais ils ont en même temps formulé des réserves qui n'ont pas encore été levées et qui influent toujours sur l'impact juridique de la CEDAW. Ils se sont aussi engagés à respecter certaines normes régionales concernant l'égalité entre les sexes et la non-discrimination. Depuis 2011, ils ont modifié leur constitution ou en ont adopté une nouvelle en y inscrivant des dispositions en faveur de l'égalité entre les sexes ou de la non-discrimination qui renforcent le statut des femmes et jettent les bases d'une évolution vers une participation plus équilibrée de celles-ci à la vie économique. Prenant appui sur ces avancées, les gouvernements pourraient intensifier leurs efforts pour renforcer la prise en compte des instruments internationaux et assurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la vie économique.

L'accès à la justice et l'application effective des dispositions légales sont des conditions essentielles de l'égalité entre les sexes. Si, dans les six pays examinés, les femmes ont en principe la possibilité de saisir les tribunaux, elles se heurtent dans la pratique à de nombreux obstacles, qui vont de l'ignorance des normes en vigueur de la part des juges jusqu'au laxisme des tribunaux dans la mise en application de la loi, en passant par un déficit de femmes juges. Souvent, les femmes elles-mêmes ne connaissent pas leurs droits, et les normes sociales ainsi que les contraintes financières peuvent les dissuader d'engager une action en justice.

Compte tenu de la volonté qu'ils manifestent concrètement d'agir pour faire progresser l'égalité et l'intégration des femmes dans la vie économique, les gouvernements des six pays examinés souhaiteront peut-être continuer de transposer dans tous les corps de lois les avancées inscrites dans leur constitution, dans le but de créer un cadre législatif cohérent qui permette aux femmes de jouer un rôle plus actif dans l'économie. Ils sont aussi encouragés à prendre des dispositions pour assurer l'application effective du cadre juridique, afin de garantir l'égalité et la non-discrimination entre tous les citoyens, eu égard notamment à l'évolution des attitudes sociales, ainsi que de remettre en cause les normes et pratiques sociales discriminatoires.

Les gouvernements sont encouragés à :

- lever les réserves qu'ils ont formulées au titre de la CEDAW et ratifier le protocole additionnel, s'ils ne l'ont pas déjà fait, et incorporer dans la constitution et les autres textes de loi nationaux concernés une définition de la discrimination fondée sur le sexe et l'interdiction expresse de cette forme de discrimination, conformément à l'article premier de la CEDAW, si cela n'a pas été déjà fait ;
- veiller à ce que les conventions internationales et les engagements qui en découlent soient pris en compte dans la constitution et inscrits dans le système juridique national ;
- assurer l'application des dispositions constitutionnelles qui visent à encourager la participation des femmes aux activités politiques et économiques et à garantir la parité des sexes dans ces activités, notamment en renforçant la présence de femmes juges au sein du corps judiciaire ; définir des politiques propres à faire progresser l'égalité dans ces domaines ; et observer de façon suivie l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- faire en sorte que les juges, les magistrats, les avocats et les autres professionnels du droit aient une meilleure connaissance des conventions internationales que le gouvernement a ratifiées en faisant de l'étude de ces instruments une partie intégrante de l'enseignement et de la formation juridiques ;
- prendre des mesures pour éliminer les stéréotypes sexistes, notamment mener des actions de sensibilisation auprès de tous les acteurs du système judiciaire en assurant le renforcement de leurs capacités, et assurer l'instauration d'une culture juridique propice au respect des principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination dans toutes les composantes du système judiciaire ;
- créer un environnement juridique, social et politique qui encourage les femmes à faire appel à la justice et leur permette d'y accéder plus facilement, notamment en offrant à un prix abordable un vaste ensemble de services d'aide juridique et autres services axés sur l'autonomisation juridique ; lorsqu'il n'en existe pas encore, mettre en place des tribunaux compétents pour traiter des litiges mineurs portant sur des montants relativement faibles (tribunaux d'arbitrage des petits litiges) selon des procédures simplifiées ; renforcer les mécanismes de contrôle et de suivi pour vérifier que la loi est bien appliquée ;
- étudier la possibilité d'adhérer à terme à la Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et à la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique.

Droit de la famille et survivance des rôles traditionnels

Il subsiste un décalage frappant entre les normes constitutionnelles modernisées des pays examinés et leurs lois sur le statut personnel, qui régissent les relations au sein de la famille et ne valent pas indifféremment pour l'un et l'autre sexe. Selon ces lois, fondées à des degrés divers sur la religion, les femmes n'ont pas les mêmes droits que les hommes pour ce qui est d'exercer une profession, de partir en voyage ou de diriger la famille. Cette situation n'est pas sans incidence sur leur situation sur le plan économique et sur l'application des dispositions égalitaires concernant l'emploi et l'entrepreneuriat. La réflexion menée aux niveaux national et international sur le sujet montre que les lois relatives au statut personnel influent sur les valeurs sociales.

Les six pays examinés ont pris des dispositions pour réformer dans une certaine mesure leur législation sur le statut personnel à la lumière des normes internationales et en tenant compte des nouvelles considérations en matière économique et sociale. Les textes maintiennent néanmoins des différences entre les femmes et les hommes s'agissant du mariage, de la prise de décision, du patrimoine, du divorce, de la filiation et de l'héritage. Ces différences ont une forte incidence sur la mise en œuvre de la législation économique et des autres politiques publiques. Elles limitent l'autonomie des femmes et ont de vastes conséquences sur le plan social.

Afin de faire progresser l'égalité et la justice sociale, les gouvernements sont encouragés à :

- faire en sorte que la législation sur la famille soit conforme aux principes énoncés dans les engagements internationaux et la constitution du pays, et en particulier que le code du statut personnel soit en harmonie avec le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne comporte pas de dispositions à caractère discriminatoire ;
- assurer une répartition équitable des devoirs entre les conjoints et inscrire dans les textes de loi le droit des femmes à travailler et voyager sans l'autorisation de leur mari, et/ou donner aux femmes la possibilité de faire figurer dans leur contrat de mariage des clauses qui soient à leur avantage, comme le droit de travailler et de voyager ;
- favoriser l'application du régime de la communauté des biens entre les époux et permettre aux femmes d'avoir un droit égal aux biens acquis durant le mariage en cas de divorce ;
- revoir les lois relatives à l'héritage de façon à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et encourager les legs entre époux ou entre les parents et leurs héritiers, et suivre l'exemple de la Jordanie en « gelant » temporairement la part d'héritage de la femme, afin d'éviter qu'on ne la contraigne à renoncer à ses droits d'héritage ;
- faire connaître les difficultés devant lesquelles le système actuel place les femmes, en particulier en cas de divorce, et améliorer la protection et les droits de celles-ci, par exemple en permettant aux mères d'avoir le statut de « chef de famille », ou renforcer les mécanismes de mise en application ;
- créer un groupe d'experts qui serait chargé d'étudier l'impact économique des dispositions contenues dans la législation sur la famille, et élaborer des recommandations sur les réformes juridiques qui aideraient les femmes à s'engager davantage dans la vie économique. Ce groupe d'experts pourrait aussi examiner si et dans quelle mesure le haut niveau de responsabilité qui est dévolu aux hommes a un impact négatif sur la compétitivité du pays.

Droits des femmes au travail et entrepreneuriat féminin

Les principes de la non-discrimination et de l'égalité sont affirmés dans le code du travail des six pays, mais plusieurs dispositions de la législation du travail établissent des différences entre les femmes et les hommes. Les instruments internationaux et les lois nationales interdisent la discrimination dans le processus de recrutement, les conditions de travail et la rémunération, mais ces normes ne sont pas toujours respectées dans les faits. Les réglementations destinées à protéger les femmes peuvent involontairement avoir pour effet de les exclure de certains types d'activité ou de certains secteurs. Par exemple, la réglementation relative à la garde des enfants concerne uniquement les femmes qui travaillent, alors que les prestations sociales sont versées presque exclusivement aux hommes. Les dispositions sur la retraite anticipée peuvent réduire le temps passé par les femmes à l'exercice d'une activité rémunérée, ce qui crée des disparités entre les sexes sur le lieu du travail et produit un impact négatif sur le parcours professionnel des femmes et sur leurs gains. Il y a en outre lieu de préciser que la législation du travail ne couvre pas toutes les catégories de travailleurs, tous les types d'activité et tous les secteurs. Ces lacunes placent les travailleurs en situation de précarité et favorisent les conditions de travail informelles, ce qui est préjudiciable à la présence des femmes sur le marché formel du travail.

Les femmes entrepreneuses ont aussi à faire face à des difficultés dues spécifiquement au fait qu'elles sont femmes, lesquelles peuvent entraver leurs efforts de création, de gestion ou de développement d'une entreprise. Par exemple, alors que les lois qui régissent le développement des entreprises sont applicables indifféremment à l'un et l'autre sexe, la législation relative au statut personnel établit, entre les hommes et les femmes, des distinctions qui peuvent faire obstacle à l'accès des secondes au financement. Les normes sociales qu'incarnent ces lois ont un impact sur l'indépendance économique générale des femmes, leur aptitude à s'affirmer et l'opinion qu'elles ont de leur propre capacité d'entreprendre.

Ces dispositions engendrent des inégalités entre femmes et hommes s'agissant de l'accès aux possibilités d'emploi et des perspectives d'évolution professionnelle. La violence et le harcèlement sexuel, ainsi que l'absence d'infrastructures de qualité et sécurisé pour les transports publics peuvent aussi empêcher la participation des femmes à la vie économique.

Compte tenu de ces considérations, les gouvernements sont encouragés à :

- combattre les discriminations que subissent les femmes en tant que femmes dans tous les types d'activité et tous les secteurs et à toutes les étapes de leur vie active, notamment le recrutement, l'avancement et l'accès aux postes d'encadrement supérieur, et en ce qui concerne leur rémunération par rapport à celle de leurs collègues masculins ; appliquer les normes internationales concernant les emplois qui sont interdits aux femmes (emplois dits « dangereux » ou travail de nuit) ; renforcer les mécanismes de suivi et de sanction, afin de combler l'écart existant entre la législation du travail et les pratiques ;
- faire en sorte que le code du travail couvre toutes les catégories de travailleurs, tous les types d'activité et tous les secteurs, afin de faire reculer le travail informel et de protéger tous les salariés, en particulier les femmes ;
- réexaminer les dispositions relatives au congé de maternité et à la garde des enfants de façon que le coût de l'éducation des enfants tel qu'il est perçu soit dissocié des femmes dans toute la mesure du possible : faire en sorte que les employeurs n'aient pas à supporter directement le coût du congé de maternité ou de la garde des enfants en mettant en place des mécanismes de financement indirect soutenus par les

pouvoirs publics (ex. : caisses d'assurance sociale), ainsi que des dispositifs de garde des enfants recevant des concours de l'État ; réformer les systèmes d'imposition et de prestations sociales de manière à conférer au travail le même attrait financier auprès des deux parents ; encourager le partage égal des responsabilités familiales au moyen de congés parentaux selon les recommandations de l'OIT ;

- mettre en place une réglementation et/ou offrir aux employeurs des incitations qui favorisent le télétravail et les horaires flexibles pour les deux sexes, afin de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- garantir aux femmes la sécurité sur leur lieu de travail et sur le trajet entre celui-ci et leur domicile : en faisant strictement appliquer la réglementation relative au harcèlement sexuel et en punissant les contrevenants, en autorisant les victimes à quitter leur emploi si elles le souhaitent tout en préservant leur droit à des indemnités de licenciement, en sanctionnant le harcèlement dans les lieux publics, et en renforçant la mobilité des femmes par l'amélioration des transports et des infrastructures ;
- donner aux femmes la possibilité de jouer un rôle plus grand dans la prise de décision en matière économique au moyen de dispositifs de discrimination positive ou de mesures telles que l'instauration de quotas ou d'objectifs temporaires pour les structures de gouvernance publiques et privées, par exemple pour les postes de direction et d'encadrement et les sièges aux conseils d'administration des entreprises ; compléter ces mesures en mettant en place, à l'intention des femmes et des hommes, des dispositifs de perfectionnement des cadres comportant des services de conseil en gestion de carrière, d'accompagnement personnalisé et de parrainage, afin de leur assurer un accès égal aux postes à responsabilité ;
- réduire les obstacles à l'entrepreneuriat féminin au moyen de politiques qui permettent de : favoriser l'égalité d'accès au financement, notamment au moyen d'une modification de la législation en vigueur ; interdire la discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille ; encourager la création de registres des crédits et d'agences de renseignements commerciaux ; inciter les établissements financiers à prendre en considération différentes sortes de nantissement ; mettre en place des mécanismes de garantie pour compenser les actifs limités dont disposent les femmes ; soutenir la constitution de nouvelles sources de financement ; renforcer l'éducation financière des femmes ;
- s'orienter vers la parité de l'âge d'ouverture des droits à pension (entre secteurs public et privé et entre les sexes) en encourageant les salariées à repousser l'âge de leur départ à la retraite, afin de pouvoir prolonger leur période de cotisation ; organiser des campagnes de sensibilisation, créer des centres d'information, mettre en place des programmes spéciaux pour les femmes des zones rurales et consacrer des espaces aux pensions de retraite des femmes sur les sites internet de l'administration, afin d'aider celles-ci à comprendre l'impact que peut avoir sur leurs pensions le fait de travailler à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite.

Chapitre 1

Présence des femmes sur le marché du travail et entrepreneuriat féminin dans la région MENA

Ce chapitre donne une vue d'ensemble de la situation des femmes en ce qui concerne leur niveau d'études, leur présence sur le marché du travail et leur engagement dans l'entrepreneuriat dans les six pays examinés, à savoir l'Algérie, l'Égypte, la Libye, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie. Il examine la participation des femmes à l'activité économique de ces six pays en comparaison à la participation des hommes ainsi que de l'implication économique des femmes dans d'autres régions. Le chapitre vise également à mieux comprendre les principales caractéristiques qui définissent le statut économique des femmes et les différentes caractéristiques des hommes et des femmes en matière d'emplois et d'entrepreneuriat.

Introduction

Il existe un contraste frappant entre le niveau de formation des femmes, qui s'est élevé, et leur faible participation à l'activité économique en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie.

Malgré la forte réduction des inégalités entre femmes et hommes dans le domaine de l'éducation, le pourcentage de femmes dans la population active occupée totale des six pays examinés est l'un des plus bas du monde, soit 17.9 %, contre 47.1 % pour la moyenne mondiale (Indicateurs du développement dans le monde, 2014). Dans ces pays, le taux d'activité des femmes va de 15.4 % en Algérie à 30 % en Libye. En même temps, du fait d'un écart impressionnant entre l'offre et la demande de main-d'œuvre féminine, le niveau du chômage est élevé, en particulier chez les jeunes femmes qui ont fait des études. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans l'emploi vulnérable ou informel, si bien qu'elles ne tirent de leur travail qu'un faible revenu et occupent des emplois de qualité médiocre. S'agissant de l'entrepreneuriat, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord enregistre la différence entre les sexes la plus forte du monde, avec une proportion d'environ 12 % des femmes adultes, contre 31 % des hommes adultes (GEM, rapport sur la région MENA, 2012).

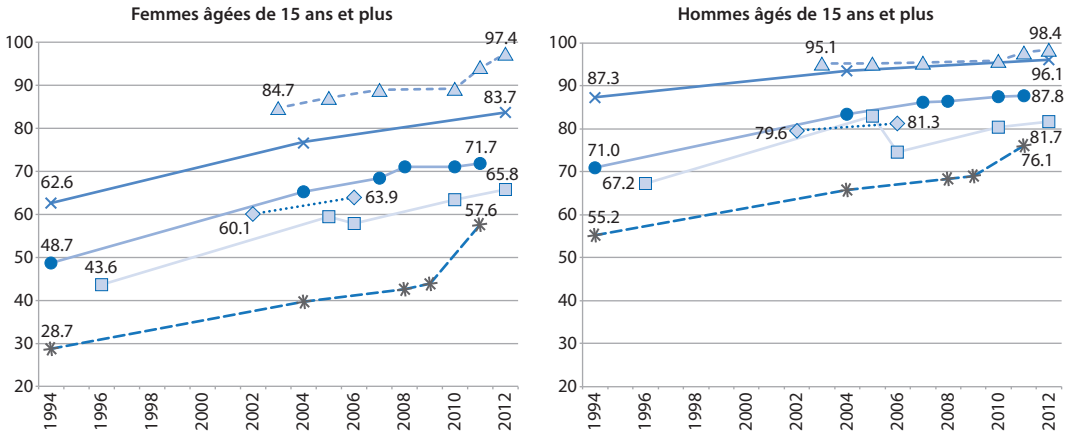
L'entrée de femmes qualifiées dans l'économie devrait accroître le vivier de compétences disponibles, permettant à celle-ci de devenir plus productive et diversifiée, et d'être ainsi à même de s'engager dans l'innovation et de soutenir la concurrence au niveau mondial. Le fait de participer à la vie économique procure aux femmes les ressources qui leur sont nécessaires pour satisfaire leurs aspirations personnelles et subvenir aux besoins de leur famille, d'où un bien-être plus grand, tant pour elles-mêmes que pour les hommes et les enfants. La parité des sexes constitue non seulement un droit humain fondamental, mais aussi une chance absolue pour l'économie des pays. Des études réalisées à partir de l'indice ISE 2014 montrent que les discriminations fondées sur le sexe qui découlent des institutions sociales sont importantes et représentent un coût de 575 milliards USD pour la région MENA (Ferrant et Kolev, 2016). L'élimination des obstacles à l'émancipation des femmes et des filles pourrait être profitable à l'économie tout entière.

Pour pouvoir cerner l'impact des inégalités entre les femmes et les hommes, il est absolument indispensable de disposer de données et d'informations factuelles. Les bureaux nationaux de statistique ont progressé dans la collecte de données ventilées par sexe, dont les organismes internationaux se servent pour élaborer des séries de données et des indicateurs comparables au niveau international. Mais l'offre globale de données ventilées par sexe demeure malheureusement restreinte dans la région MENA. Il faudrait recueillir des données ventilées par sexe plus détaillées aux niveaux national et régional et les rendre accessibles, afin de mieux étayer l'élaboration des politiques et de faciliter le suivi des progrès.

Vers l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'éducation

Après l'indépendance, dans les six pays examinés, l'instruction a été officiellement reconnue comme un droit garanti et les taux d'alphabétisation se sont beaucoup améliorés [1]. L'écart entre les femmes et les hommes quant à la maîtrise des savoirs fondamentaux s'est aussi réduit. En 2012, le taux d'alphabétisation des femmes était pratiquement le même que celui des hommes en 1994. Il avait dépassé 70 % en Tunisie et atteint presque 100 % en Jordanie. Mais il subsiste des disparités non négligeables dans certains pays. Au Maroc, seulement 57 % des femmes étaient alphabétisées, contre 76 % des hommes, et en Égypte, seulement 65 % des femmes savaient lire, contre 81 % des hommes (graphique 1.1).

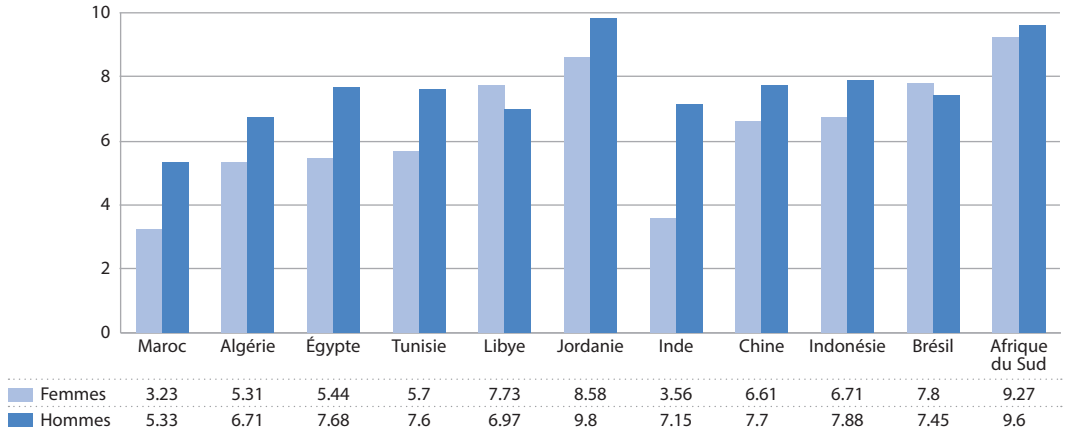
Graphique 1.1. **Évolution des taux d'alphabétisation des femmes et des hommes (%)**



Source : Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%C3%A9veloppement%20dans%20le%20monde.

On constate aussi dans les six pays examinés une diminution de l'écart entre les sexes en matière de scolarisation aux divers niveaux. Les effectifs de filles tendent à être plus faibles que ceux des garçons dans l'enseignement primaire : ils sont inférieurs d'environ 5 % en Algérie et au Maroc et de quelque 2 % en Jordanie et en Égypte. S'agissant de l'enseignement secondaire, dans tous les pays à l'exception du Maroc, on relève des taux de scolarisation de 100 % tant chez les filles que chez les garçons. Les différences se sont aussi réduites dans l'enseignement supérieur. La Jordanie et la Libye sont proches de la parité entre les sexes, alors que l'Égypte et le Maroc enregistrent toujours un écart de quelque 10 % en faveur des hommes. En revanche, en Algérie et en Tunisie, les taux de scolarisation des femmes dans l'enseignement supérieur tendent à dépasser ceux des hommes d'environ 50 % (ISU, 2016).

Graphique 1.2. **Nombre total moyen d'années de scolarisation par sexe chez les personnes de plus de 25 ans en 2010 (%)**



Source : Barro, R. J. et J. W. Lee. 2013, Ensemble de données sur le niveau d'études. www.barrolee.com, consulté en août 2015.

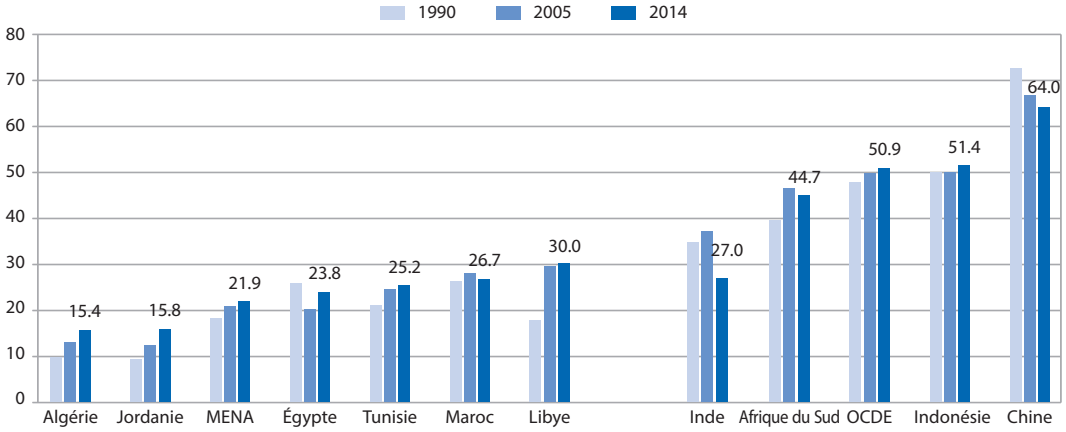
Toutefois, les disparités entre les sexes quant au nombre total d'années de scolarisation persistent dans l'ensemble des pays examinés, avec en outre des variations à l'intérieur de chacun d'eux. La durée totale moyenne de scolarisation est 1.2-2 fois plus grande chez les hommes que chez les femmes, sauf en Libye où les secondes étudient presque une année de plus que les premiers (graphique 1.2). Il existe des différences entre zones urbaines et rurales, la richesse étant un déterminant important du niveau d'études. De plus, les femmes et les hommes tendent aussi à s'orienter vers des disciplines différentes (Banque mondiale, 2007). Les premières privilégient ainsi l'enseignement, les lettres et les sciences humaines et sont moins présentes dans les études d'ingénieur ou de droit, encore que des progrès sont observés depuis quelques années dans ces domaines.

Bien que les efforts déployés par le gouvernement des six pays examinés aient suscité une forte baisse des taux d'analphabétisme, et que le niveau d'études atteint par les femmes ait sensiblement progressé dans tous les cycles de l'enseignement, la présence des femmes sur le marché du travail et leur engagement dans l'entrepreneuriat n'ont pas augmenté.

Une présence restreinte des femmes sur le marché du travail

Les femmes demeurent une ressource inexploitée pour l'économie des pays de la région MENA. Alors qu'elles représentent environ 49 % de la population totale, leur taux d'activité est très faible (statistiques sexospécifiques de la Banque mondiale, 2016). En Jordanie et en Algérie, seulement quelque 16 % des femmes de plus de 15 ans sont en activité, tandis qu'en Égypte, en Libye, au Maroc et en Tunisie, la proportion va de 25 % à 32 % (graphique 1.3). Dans les pays de l'OCDE, le taux d'activité moyen des femmes est de 50.9 %[2]. En revanche, le taux d'activité des hommes a atteint 70 % ou plus en 2014 dans les six pays examinés, ce qui n'est que légèrement inférieur aux chiffres relevés dans d'autres pays émergents (Indicateurs du développement dans le monde, 2016).

Graphique 1.3. **Taux d'activité des femmes (15+)**
1990-2005-2014 (%)

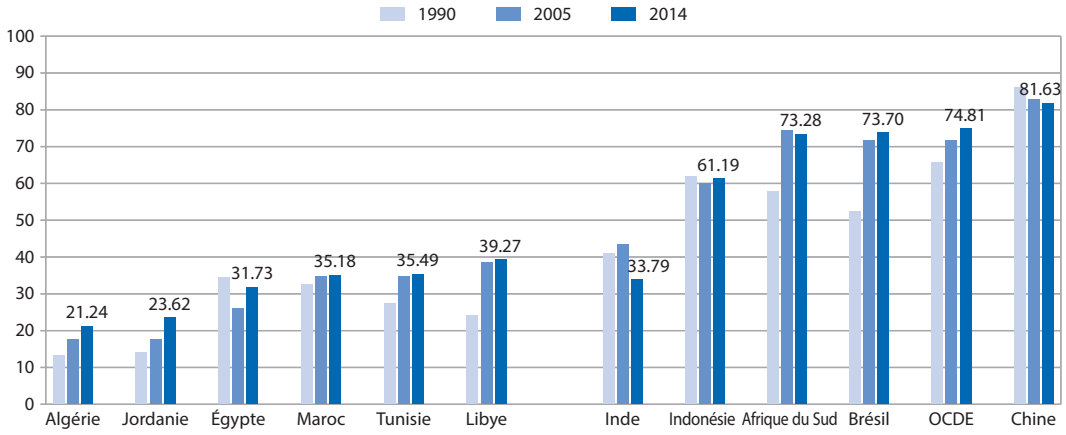


Source : Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%C3%A9veloppement%20dans%20le%20monde.

Note : Le taux d'activité des femmes est le pourcentage de femmes âgées de plus de 15 ans qui sont actives sur le plan économique. Selon les données de la Banque mondiale, la région MENA comprend les pays suivants : Algérie, Arabie saoudite, Bahreïn, Cisjordanie et bande de Gaza, Djibouti, Égypte, Émirats arabes unis, Iran, Iraq, Israël, Jordanie, Koweït, Liban, Libye, Maroc, Oman, Qatar, République arabe syrienne, Tunisie et Yémen.

Dans les six pays examinés, le rapport femmes/hommes en matière de taux d'activité va de 21.2 % en Algérie à 39.3 % en Libye, contre 74.8 % en moyenne dans les pays de l'OCDE (graphique 1.4). L'écart entre l'activité des femmes et celle des hommes a diminué au cours des années 90, mais cette évolution s'est ensuite ralentie. Il a continué de se réduire entre 2005 et 2014, mais uniquement dans les pays qui avaient du retard : Algérie, Égypte et Jordanie[3]. Cette décélération est en partie imputable à l'expansion de l'enseignement secondaire et supérieur, qui a entraîné une baisse non négligeable du taux d'activité des jeunes. Au Maroc, par exemple, l'activité des femmes âgées de 15 à 24 ans a diminué de 12 points de pourcentage entre 1999 et 2013 (conclusions de l'OCDE).

Graphique 1.4. **Rapport femmes/hommes en matière de taux d'activité**
1990-2005-2014 (%)



Source : Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%C3%A9veloppement%20dans%20le%20monde.

Note : Le taux d'activité correspond à la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus qui sont actives sur le plan économique : toutes celles qui fournissent la main-d'œuvre nécessaire à la production de biens et de services durant une période de référence donnée. Le rapport femmes/hommes en matière de taux d'activité représente le nombre de femmes actives pour 100 hommes.

L'emploi des femmes dans les secteurs public et privé

C'est dans le secteur public que sont employées depuis toujours la majorité des femmes de la région MENA. En 2013, le pourcentage de femmes travaillant dans le secteur public était de 91 % en Libye, de 61 % en Algérie et de plus de 50 % en Égypte[4]. Les femmes préfèrent travailler dans le secteur public car les emplois qu'il offre sont jugés socialement plus acceptables (Sayre et Hendy, 2013). On associe à ce secteur une plus grande sécurité de l'emploi, un cadre de travail plus sûr et une articulation plus aisée avec les obligations familiales (Assaad, 2014). Il passe aussi pour procurer de meilleurs salaires et des avantages plus importants, en particulier à l'échelon local, et en tout cas pour les emplois de début de carrière.

À l'intérieur du secteur public, les femmes travaillent généralement dans ce qui a toujours été considéré comme des domaines féminins, en particulier l'éducation et les services. Au Maroc, les femmes représentaient en 2009 environ 50 % des salariés des ministères de la Santé et des Affaires sociales, mais seulement 4 % du personnel de la Direction générale de la protection civile et 6 % des effectifs de la Direction générale de la Sûreté nationale (OCDE, 2014b : 164).

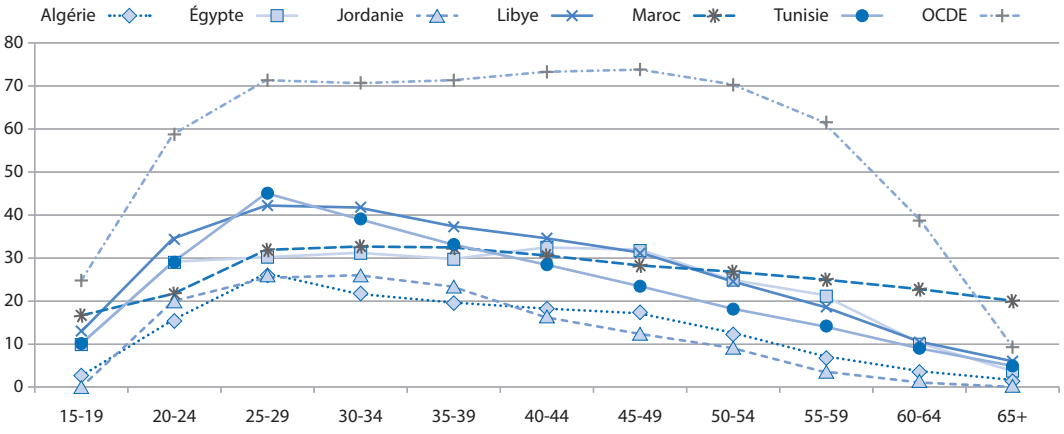
L'activité des femmes dans le secteur privé est dans l'ensemble limitée (Assaad, 2014). Celles-ci continuent d'exercer un éventail de professions plus restreint que celui des hommes. Quel que soit leur niveau d'études, elles tendent à rester cantonnées dans des emplois faiblement rémunérés avec peu de responsabilités, et elles sont sous-représentées aux postes d'encadrement supérieur ou dans les conseils d'administration. Elles sont par ailleurs souvent employées dans le secteur informel.

Au cours des dernières décennies, la dynamique du marché du travail a été peu favorable à l'activité des femmes. D'une part, le nombre d'emplois disponibles dans le secteur public des pays de la région a diminué sous l'effet des politiques d'ajustement structurel mises en œuvre dans les années 80. D'autre part, cette baisse n'a pas été compensée par une augmentation suffisante des emplois du secteur privé – la contribution apportée à la croissance par l'investissement du secteur privé dans la région MENA est la plus faible du monde – et la majorité des investissements de la région ont été réalisés dans des secteurs à forte intensité de capital et utilisant une main-d'œuvre peu qualifiée, où les femmes sont moins présentes.

Activité des femmes selon l'âge

Comme dans la majorité des pays, l'activité des femmes augmente fortement entre l'âge de 15 ans et celui de 29 ans. Mais après 30 ans, à la différence de celle des hommes, elle se met à diminuer de façon brusque (Algérie, Jordanie, Libye et Tunisie) ou progressive (Égypte et Maroc). Ces situations tranchent sur celle des pays de l'OCDE, où le nombre de femmes en activité diminue quelque peu pendant les années de procréation mais augmente ensuite de nouveau (graphique 1.5).

Graphique 1.5. **Taux d'activité des femmes par groupes d'âge, 2013**



Source : Organisation internationale du travail (2016), Base de données ILOSTAT : base de données de l'OIT sur les statistiques du travail.

Niveau d'études et activité

De même que dans les autres régions, la propension des femmes à s'engager dans la vie active augmente avec leur niveau d'études (Mryyan, 2014). Dans les six pays examinés, les femmes qui travaillent ont un niveau de formation nettement supérieur à celui de leurs homologues masculins, et aussi plus élevé que celui des femmes de la même tranche d'âge qui n'ont pas d'emploi. Il ressort des données de 2014 concernant l'Algérie que 70 % des

femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur travaillent ou recherchent activement un emploi, contre 44 % de celles qui ont suivi une formation professionnelle et 7 % des femmes qui n'ont aucun diplôme (statistiques de l'OIT, 2016). Le constat est le même pour l'Égypte, le Maroc et la Tunisie[5]. La proportion de femmes qui ont fait des études est plus importante dans les groupes d'âge jeunes, celles qui ont le niveau de formation le plus élevé ayant entre 20 et 29 ans.

Dans certains pays de la région MENA, les femmes qui sortent de la vie active après l'âge de 30 ans sont souvent celles qui ont le niveau d'études le plus élevé. En Jordanie, par exemple, la proportion de femmes qui abandonnent leur activité professionnelle après 30 ans augmente de 29 points de pourcentage chez celles qui ont fait des études universitaires, tandis que chez les femmes ayant un niveau de formation moindre, l'accroissement ne dépasse pas 7 points de pourcentage (Sayre et Hendy, 2013).

Écarts de salaire

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes de la région restent tenaces, et ils sont généralement plus importants dans le secteur privé que dans le secteur public. Les salaires versés dans ce dernier sont déterminés par le grade, l'ancienneté, etc., de sorte que les pratiques discriminatoires sont moins évidentes.

Les écarts de rémunération entre les sexes sont très variables dans les six pays examinés. En 2007, en Égypte, l'écart de salaire moyen était estimé à 25 %, avec des disparités particulièrement fortes dans le secteur minier (72 %), le secteur manufacturier (35 %) et celui de la santé et du travail social (25 %) (Tijdens et Klaveren, 2012). La différence est beaucoup plus ample dans le secteur privé formel (35-40 %) que dans le secteur public (2 %), ce qui accentuerait d'autant plus la préférence des femmes pour ce dernier (Banque mondiale, 2014). Selon certaines études, l'écart de salaire relevé en Égypte serait principalement imputable à la « discrimination contre les femmes », et non à des différences quant aux caractéristiques du capital humain (Biltagy, 2014).

En Libye, l'écart de salaire était de 7 % dans le secteur public et de 20 % dans le secteur privé (Elgazzar et al., 2015). En revanche, en Jordanie, il a sensiblement diminué en 2011, de sorte que la différence de salaire horaire entre les sexes est passée à 9 % dans le secteur privé et à 5 % dans le secteur public. Ces chiffres sont inférieurs à ceux des pays de l'OCDE, où l'écart de salaire moyen est d'environ 15 %. Dans le cas de la Jordanie, l'écart de salaire généralement moindre que l'on relève entre les femmes et les hommes pourrait peut-être s'expliquer par le fait que seule une faible proportion de femmes, dotées d'un niveau d'études particulièrement élevé, sont en activité, et que seulement certaines d'entre elles occupent un emploi rémunéré. Par conséquent, celles qui demeurent dans les statistiques ont en moyenne un niveau d'études plus élevé que les hommes ayant un emploi (Sweidan, 2012).

Le groupe de réflexion marocain comprenant des demandeurs d'emploi est notamment parvenu à la conclusion que l'écart de salaire était principalement dû au fait que les femmes n'avaient pas d'expérience de la négociation et qu'elles acceptaient généralement ce qu'on leur proposait[6]. Il se peut aussi que le niveau élevé et la longue durée du chômage des femmes disposent encore plus celles-ci à accepter des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins.

Disparités entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes d'encadrement supérieur et aux conseils d'administration

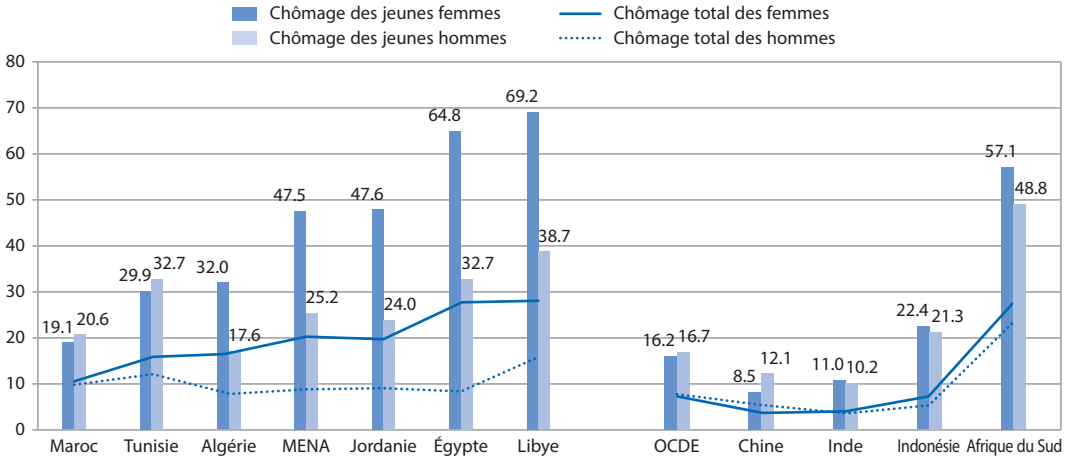
La proportion de femmes occupant des postes à responsabilité est faible aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé. La part moyenne de postes de direction détenus par des femmes dans les secteurs public et privé confondus était de 14.8 % en Tunisie, de 12.8 % au Maroc, de 9.7 % en Égypte, de 5.1 % en Jordanie et de 4.9 % en Algérie (OIT, 2015a). Ces chiffres sont à comparer à ceux des États-Unis (42.7 %), de la Suède (35.5 %) et de l'Italie (25.8 %), ainsi qu'à celui de la Corée qui, avec 11 %, se classe au dernier rang des pays de l'OCDE.

En Tunisie, les femmes occupent des emplois moins qualifiés que les hommes ayant le même niveau d'études (Stampini et Verdier-Chouchane, 2011). La sous-représentation des femmes aux postes à hautes responsabilités peut être liée au fait qu'une proportion non négligeable d'entre elles abandonnent la vie active à un jeune âge ; or, bon nombre de ces postes ne deviennent accessibles qu'après acquisition d'une longue expérience professionnelle. La difficulté que présente l'obtention d'un poste à responsabilité pourrait s'ajouter aux facteurs qui dissuadent les femmes d'entrer sur le marché du travail ou d'y rester.

Chômage, sous-emploi et inactivité des jeunes femmes

La région MENA enregistre à la fois le niveau de chômage global le plus haut et l'écart de taux de chômage entre les sexes le plus grand du monde. En 2014, le taux de chômage des jeunes femmes allait de 19.1 % au Maroc à 69.2 % en Libye, chiffres très élevés si on les compare aux 16.2 % relevés en moyenne dans les pays de l'OCDE (graphique 1.6). De plus, alors qu'il n'existe quasiment aucune différence de taux de chômage entre les femmes et les hommes dans d'autres pays émergents (Inde, Indonésie, Chine) ou dans la zone de l'OCDE, le taux de chômage des femmes était deux fois supérieur à celui des hommes en Libye et en Égypte, ainsi que dans l'ensemble de la région MENA.

Graphique 1.6. **Taux de chômage des jeunes et de chômage total, par sexe (15-24 ans), 2014**



Source : Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%C3%A9veloppement%20dans%20le%20monde.

Dans la région MENA, le chômage est particulièrement important chez les jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans. Le ratio de chômeurs est 3.7 fois plus élevé chez les jeunes que chez les adultes, et il est supérieur à celui de la zone de l'OCDE ou d'autres régions du monde (OIT, 2015b). Bien que les femmes soient peu nombreuses sur le marché du travail de la région, le taux de chômage des jeunes femmes est supérieur de près de 50 % à celui des jeunes hommes. Il n'atteint ainsi pas moins de 69.2 % en Libye. En Égypte et en Libye, le chômage des jeunes femmes a augmenté de plus de 15 points de pourcentage entre 2010 et 2013, et de 7 points de pourcentage en Jordanie, mais il est resté à peu près stable en Algérie, en Tunisie et au Maroc (estimations de l'OIT).

Le sous-emploi lié à la durée du travail représente aussi un problème pour les femmes de la région car il ne leur procure qu'un revenu partiel. Les personnes en situation de sous-emploi lié à la durée du travail sont des personnes désireuses et capables d'effectuer davantage d'heures de travail, mais qui font moins que le nombre d'heures de travail hebdomadaire souhaité. Dans certains pays, les femmes sont beaucoup plus exposées à cette forme de sous-emploi. En Égypte, 24 % des femmes ayant un emploi ont travaillé moins de 35 heures par semaine en 2012, contre seulement 4 % des hommes exerçant une activité rémunérée. Les femmes travaillent principalement dans l'agriculture (60 %) et dans le secteur manufacturier (17 %). Le fait qu'en Égypte la part du sous-emploi lié à la durée du travail soit relativement grande chez les femmes tient peut-être à la taille importante du secteur informel dans ce pays. En revanche, au Maroc, le pourcentage de travailleurs à temps partiel était de 2-3 % aussi bien chez les hommes que chez les femmes (statistiques de l'OIT), et ce bien que la part de l'emploi vulnérable y soit la plus forte des six pays examinés.

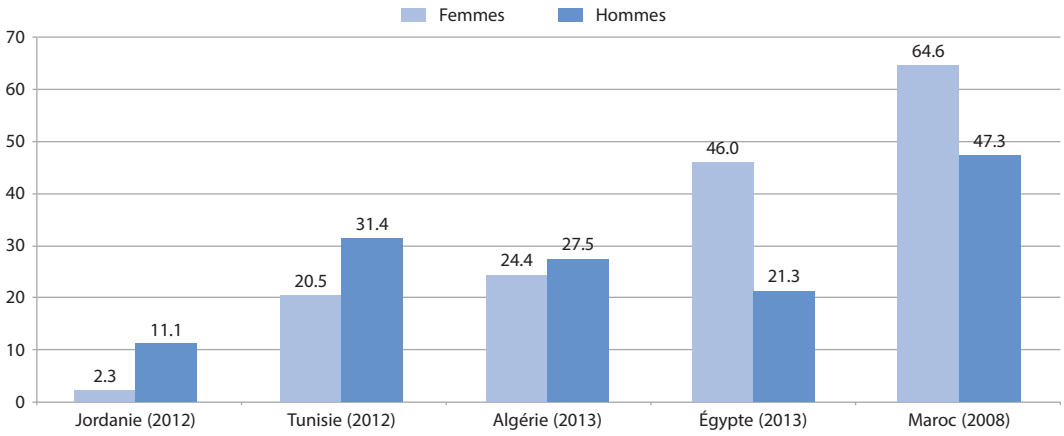
La participation des jeunes femmes à la vie économique peut aussi être évaluée par la mesure de leur degré d'inactivité, lequel est déterminé d'après la part de celles qui sont sans emploi et ne sont ni scolarisées ni en formation (NEET, selon l'acronyme anglo-saxon). La proportion de jeunes qui sont dans cette situation n'est nulle part aussi forte que dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Les données disponibles concernant l'Égypte, la Jordanie et la Tunisie montrent que la part des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui relèvent de cette catégorie va de 25 % à 30 %. Chez les jeunes qui ont entre 15 et 29 ans, la proportion passe à 30-35 % environ. Dans ces trois pays, le risque de se retrouver sans emploi et de n'être ni scolarisé ni en formation est beaucoup plus grand pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes, les disparités les plus fortes étant relevées en Égypte (Fondation européenne pour la formation, 2014).

Comme il a déjà été indiqué, dans les six pays examinés, les femmes qui travaillent ont un niveau d'études plus élevé que l'ensemble des hommes et des femmes d'âge actif. De plus, il semble que les chômeuses soient plus instruites que les chômeurs. En Tunisie, en Égypte et au Maroc, les femmes ayant fait des études supérieures connaissent plus souvent le chômage que celles qui ont un niveau de formation plus faible[7]. En Algérie et en Jordanie, respectivement 52 % et 65 % des femmes sans emploi sont diplômées de l'université, contre seulement 11 % et 21 % des hommes dans la même situation (OIT, 2016).

Emploi vulnérable et informel

Lorsqu'aucune possibilité d'emploi ne leur est offerte dans le secteur formel, les femmes de la région MENA semblent s'engager plus souvent que les hommes dans l'emploi informel et non rémunéré (Berniell et Sánchez-Páramo, 2011). L'emploi vulnérable, défini comme la proportion de travailleurs familiaux non rémunérés et de personnes travaillant à leur compte (OIT), est plus important chez les femmes que chez les hommes en Égypte et au Maroc (graphique 1.7).

Graphique 1.7. **L'emploi vulnérable chez les femmes et les hommes (en % de l'emploi masculin/féminin total), données disponibles les plus récentes pour chaque pays**



Source : Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%C3%A9veloppement%20dans%20le%20monde.

Le cas de l'Égypte est représentatif de la dynamique créée sur le marché du travail par la contraction du secteur public observée dans la région MENA depuis le milieu des années 80. Chez les nouveaux demandeurs d'emploi, la part de l'emploi informel, qui recouvre, selon sa définition, les activités exercées sans contrat de travail et non assorties de la sécurité de l'emploi ni de l'octroi de prestations sociales, a doublé entre 1975 et 2005 (Assaad et Barsoum, 2007). La garantie de l'emploi dont bénéficiaient les diplômés de l'université est désormais obsolète, ce qui incite les femmes qui cherchent du travail à se tourner vers le secteur privé.

Les participants au groupe de réflexion marocain ont indiqué que la part importante de l'emploi vulnérable chez les femmes du Maroc tenait peut-être à leur forte présence dans les activités agricoles des zones rurales. En fait, 98 % des femmes employées dans les zones rurales n'ont pas de couverture médicale, contre 53 % de celles qui travaillent dans les zones urbaines (ensemble de données du ministère de l'Énergie et des Mines du Maroc, 2012). Dans les zones urbaines, la concentration des femmes dans les petites entreprises, où les conditions de travail sont généralement plus précaires, est supérieure à celle des hommes, soit 45 % et 40 % respectivement (ensemble de données du Haut-Commissariat au Plan du Maroc, 2013). De plus, l'emploi des femmes dans le secteur informel se caractérise par une prédominance du travail de soin non rémunéré et d'un statut dans l'emploi marqué par la précarité.

Environ 12 % des femmes adultes de la région MENA sont chefs d'entreprise, contre 31 % des hommes, ce qui représente l'écart entre les sexes le plus important de toutes les régions du monde (GEM, rapport sur la région MENA, 2012). Toutefois, faute de données ventilées par sexe, il est difficile d'évaluer et de suivre l'entrepreneuriat féminin dans la région MENA.

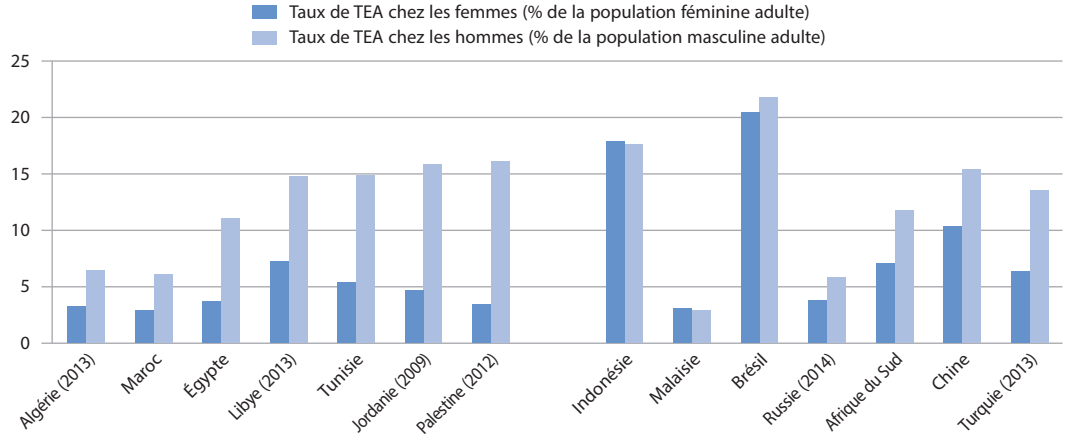
Le *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) fournit des informations sur l'activité entrepreneuriale au niveau des individus (lesquelles renseignent peu sur les caractéristiques des entreprises, comme leur taille ou leur statut juridique), appréhendée à trois stades : 1) entreprises naissantes ; 2) entreprises de moins de trois ans et demi ; 3) entreprises établies, de plus de trois ans et demi.

Environ 34 % des chefs d'entreprises naissantes de la région MENA sont des femmes, contre 42 % dans d'autres pays émergents. La proportion tombe à 22 % pour les entreprises qui en sont au premier stade de leur existence, et elle passe à 17 % à peine pour les

entreprises établies. Cette part est beaucoup plus faible que dans d'autres pays émergents et pays développés.

Le taux d'activité entrepreneuriale total au stade précoce (TEA) correspond à la part de la population âgée de 18 à 64 ans qui est engagée dans une activité entrepreneuriale soit au stade de l'entreprise naissante (stade 1), soit à celui de l'entreprise récente (stade 2). Alors qu'il n'y a quasiment aucune différence de taux de TEA entre femmes et hommes dans d'autres pays émergents (comme l'Indonésie, la Malaisie ou le Brésil), il existe en la matière un écart non négligeable entre les sexes dans les six pays examinés (graphique 1.8). La différence la plus forte entre femmes et hommes s'agissant du taux de TEA est relevée en Égypte, où les hommes représentent environ 86 % des entrepreneurs au stade précoce et les femmes, seulement 14 %. L'écart est moins prononcé au Maroc, en Algérie et en Libye, où les hommes restent néanmoins deux fois plus nombreux à s'engager dans une activité entrepreneuriale[8].

Graphique 1.8. **Taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce, GEM, 2015 (ou données disponibles les plus récentes)**



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2015), Adult Population Survey Measures, 2015, www.gemconsortium.org/data.

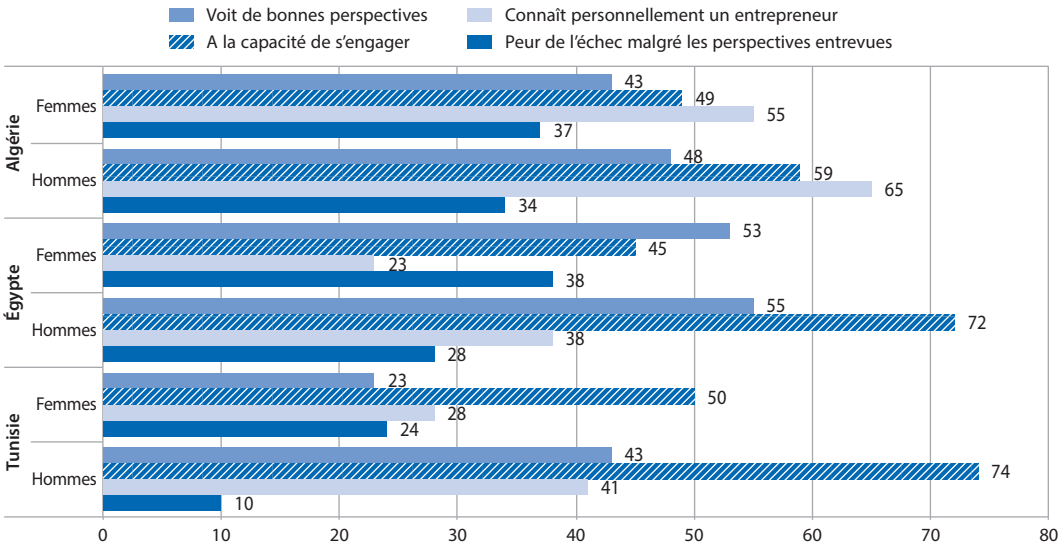
Note : L'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) correspond au total cumulé des adultes qui s'emploient activement à créer une nouvelle entreprise (entrepreneurs naissants) et des adultes qui possèdent une entreprise récente (de moins de 42 mois).

Caractéristiques des femmes entrepreneuses et de leurs entreprises

Dans la région MENA, les femmes chefs d'entreprise ont généralement un statut socioéconomique moins élevé que leurs homologues masculins (OCDE, 2014a ; OCDE/CRDI, 2013). Elles sont le plus souvent issues de familles ayant un moindre niveau de revenu et elles disposent de moins de ressources pour créer une entreprise. Les femmes qui possèdent et gèrent une entreprise ont un niveau d'études inférieur à celui des hommes, encore qu'il est plus élevé que celui de la moyenne des femmes de la région MENA. Elles ont aussi beaucoup moins d'expérience professionnelle, étant donné qu'elles sont globalement peu présentes sur le marché du travail et ont par conséquent moins de possibilités d'acquérir des compétences, de trouver des créneaux potentiels d'activité économique et de constituer une épargne. L'expérience limitée du monde du travail que possèdent les femmes avant la création d'une entreprise est susceptible de susciter une augmentation du taux de disparition d'entreprises, une connaissance pratique de l'activité commerciale étant indispensable à la réussite (OCDE/CRDI, 2013).

De plus, les femmes sont différentes des hommes quant à leur attitude à l'égard de l'entrepreneuriat et à leurs aspirations dans ce domaine. Dans l'ensemble des pays pour lesquels des données sont disponibles (Algérie, Égypte, Tunisie), les femmes craignent davantage l'échec, ont moins confiance en leurs capacités, possèdent moins de liens avec d'autres entrepreneurs et sont moins optimistes quant aux créneaux potentiels d'activité économique (graphique 1.9).

Graphique 1.9. **Perception de l'entrepreneuriat chez les femmes et les hommes en Algérie, en Égypte et en Tunisie, 2012 (%)**



Source : Global Entrepreneurship Monitor (2013), Global Entrepreneurship Monitor, 2012 Women's Report, www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf.

Note : Données non disponibles pour la Jordanie, la Libye et le Maroc.

Bien que les données ne soient pas ventilées par sexe, plusieurs facteurs semblent indiquer que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à venir à l'entrepreneuriat par nécessité. Dans la région MENA, la part de l'activité entrepreneuriale qui résulte de la « nécessité » plutôt que de l'« opportunité » tend à être importante, et elle progresse depuis quelques années (GEM, 2013)[9]. En Égypte, par exemple, la proportion d'hommes et de femmes poussés vers l'entrepreneuriat par la nécessité est passée de 20 % en 2008 à 75 % en 2010. En même temps, le pourcentage d'entreprises détenues et gérées par des femmes s'est aussi accru (OCDE, 2014a : 65). En Tunisie, la proportion d'hommes et de femmes guidés par la nécessité a augmenté pour passer de quelque 22 % en 2009 à 35 % en 2012 (GEM, rapport national 2012).

Les femmes entrepreneuses apprécient généralement la souplesse que leur offre le fait d'être leur propre patronne. Elles citent plus souvent que les hommes l'équilibre entre vie active et vie personnelle, plutôt que la croissance ou le profit, comme objectif de leur activité entrepreneuriale. Pourtant, davantage que ne le font les hommes, elles jugent systématiquement le travail indépendant peu accessible en raison des attitudes culturelles et du sentiment d'avoir davantage d'obstacles à surmonter.

Les entreprises détenues par des femmes se trouvent plus souvent dans les secteurs et les activités axés sur le consommateur, comme la santé et la beauté, le commerce de détail, l'accueil et les services sociaux. Le coût du démarrage et les obstacles à l'entrée

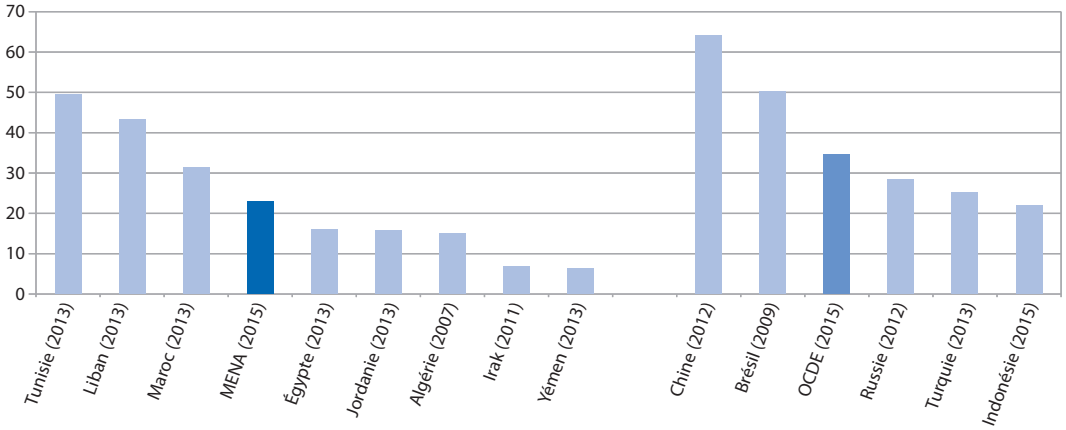
sont relativement faibles dans ces secteurs, mais ces derniers se caractérisent aussi par un potentiel de développement limité. Les femmes sont moins présentes dans les industries de transformation et les activités extractives (OCDE, 2014a). En Égypte, par exemple, les entreprises détenues par des femmes tendent à être concentrées dans le secteur du commerce (50 %), le secteur manufacturier (22 %), l'éducation et la santé, alors que celles des hommes couvrent généralement un plus large éventail de secteurs d'activité économique (GEM, rapport national 2012).

Propriété des entreprises

La propriété des entreprises, définie comme la présence d'au moins une femme parmi les propriétaires d'une entreprise, peut constituer un facteur important de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en général. Le sexe de l'actionnaire majoritaire d'une entreprise peut avoir une forte incidence sur la gouvernance car il peut favoriser la parité au niveau des postes de direction (Sekkat et al., 2015). Par exemple, la probabilité que la direction générale d'une entreprise soit exercée par une femme est beaucoup plus élevée lorsque l'actionnaire majoritaire de cette entreprise est une femme. Cet effet est plus prononcé lorsque la femme actionnaire détient une part importante du capital (Sekkat et al., 2015).

Dans les pays de la région MENA, peu d'entreprises sont détenues par des femmes comparativement aux hommes, mais il existe des différences sensibles entre ces pays[10]. Parmi les six pays examinés, la Tunisie et, dans une moindre mesure, le Maroc sont les seuls pays où la participation des femmes au capital des entreprises est relativement forte (graphique 1.10). En Jordanie et en Égypte, cette participation est peu importante et représentait environ 16 % en 2013[11]. À titre de comparaison, le taux moyen relevé dans les pays de l'OCDE est d'environ 35 %, et il est de quelque 22 % en Indonésie et de 25 % en Turquie[12]. Toutefois, participer au capital d'une entreprise ne signifie pas nécessairement percevoir une part de revenu importante (ex. : le cas de la participation formelle d'une femme au capital de l'entreprise de son époux).

Graphique 1.10. **Entreprises dont les femmes détiennent des parts (% d'entreprises)**
2015 (ou données disponibles les plus récentes)



Source : Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%C3%A9veloppement%20dans%20le%20monde.

Note : L'indicateur « Entreprises détenues par des femmes » recouvre le pourcentage d'entreprises comptant une femme parmi les principaux propriétaires. On ne dispose pas de données pour la Libye.

Conclusions

La participation des femmes à la vie économique demeure limitée dans les six pays examinés. Ces derniers enregistrent les taux d'activité des femmes et d'entrepreneuriat féminin parmi les plus faibles du monde, avec d'importants écarts entre les sexes. Comparativement aux hommes, les femmes exercent plus souvent des activités faiblement rémunérées, que ce soit comme salariées ou comme chefs d'entreprise, et elles ont moins de chances d'accéder à des postes de direction. Les données étant incomplètes, elles ne permettent pas d'effectuer une analyse approfondie, mais il y a tout lieu de penser que les femmes recourent à l'entrepreneuriat par nécessité du fait que les possibilités qu'elles ont d'obtenir un emploi rémunéré sont restreintes.

Les fortes disparités ainsi observées entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'emploi et de l'entrepreneuriat ne peuvent être expliquées par le niveau d'études des premières, étant donné que les six pays examinés ont fait beaucoup de progrès sur le plan de la scolarisation des filles et que l'écart entre les sexes en matière d'éducation s'est réduit ces dernières années. Dans les chapitres suivants, nous nous pencherons sur la question de savoir si le cadre législatif de ces six pays comporte des dispositions qui freinent l'émancipation économique des femmes.

Recommandations

Les gouvernements sont encouragés à :

- produire davantage de données ventilées par sexe sur l'éducation et les activités économiques, afin de pouvoir systématiquement définir des politiques étayées par les faits ;
- évaluer l'impact des politiques visant à promouvoir l'emploi et l'entrepreneuriat des femmes et mettre en lumière les déterminants de l'activité des femmes.

Notes

1. En Jordanie, la Constitution de 1952 a déclaré l'école obligatoire et gratuite. La Constitution de la Tunisie de 1959 prévoit l'égalité d'accès à l'enseignement, qui est devenu obligatoire en 1991. Au Maroc, la scolarisation des enfants âgés de 6 à 13 ans a été rendue obligatoire en 1963. En Égypte, la Constitution de 1971 dispose que l'enseignement public est obligatoire et gratuit. En Algérie, l'école est devenue obligatoire en 1970. En Libye, l'enseignement est obligatoire et gratuit à tous les niveaux, y compris celui des études supérieures.
2. Si l'on se réfère au groupe d'âge type de l'OCDE (15-64 ans), le taux d'activité des femmes est d'environ 67 %.
3. Dans le cas de la Jordanie, l'augmentation de l'activité des femmes et, par conséquent, du rapport femmes/hommes en matière de taux d'activité, est peut-être due au changement de méthodologie effectué après 2006, qui a fait passer le taux d'activité des femmes de 12 % à 15 % (Assaad et Hendy, 2012).
4. L'Égypte a toujours possédé un important secteur public, qui employait 80 % des personnes à la recherche de leur premier emploi au milieu des années 70 (UNESCO, 2012). Le secteur public demeure aujourd'hui le premier employeur des femmes, et il occupait ainsi 50 % de l'ensemble des femmes en activité en 2012 (conclusions de l'OCDE).

5. Au Maroc, en 2012, seulement 14 % des femmes ayant le niveau de l'enseignement préprimaire étaient en activité, contre 47 % des femmes ayant une formation de niveau postsecondaire non supérieur (statistiques de l'OIT, 2016). De même, en Tunisie, les femmes ayant suivi des études supérieures représentaient la part la plus grande des femmes en activité, soit un taux de 38.3 %, contre 19.1 % chez les hommes, lesquelles étaient suivies par les femmes ayant le niveau de l'enseignement secondaire (30 %, contre 37 % chez les hommes), puis par celles qui avaient le niveau de l'enseignement primaire (19.3 %, contre 32.9 % chez les hommes) (recensement général de la population, Tunisie, 2014).

6. Une série de groupes de réflexion a été constituée dans le cadre du processus de collecte de données mis en place pour les besoins du présent rapport. Pour plus de précisions sur la méthodologie suivie et la composition de ces groupes, voir l'annexe A.

7. En 2015, le taux de chômage des femmes ayant fait des études supérieures était de 41 %, et le taux de chômage moyen des femmes, de 15 %, selon l'Institut national de la statistique de Tunisie. En 2013, au Maroc, le taux de chômage des femmes ayant un « niveau supérieur » d'études dépassait 25 %, alors qu'il était de 20 % chez celles qui avaient un « niveau moyen ». Le taux de chômage des femmes sans diplôme était inférieur à 5 % (Haut-Commissariat au Plan, *Enquête nationale sur l'emploi*). En 2012, en Égypte, les femmes ayant le niveau de l'enseignement secondaire connaissaient le taux de chômage le plus élevé (76 %), suivies par celles qui avaient fait des études supérieures (47 %), puis par celles qui n'avaient pas été au-delà de l'enseignement primaire (17 %) ou qui étaient en deçà (6 %).

8. En Jordanie, les hommes sont 3.4 fois plus souvent engagés dans une activité entrepreneuriale au stade précoce. Au Maroc, le taux de TEA est de 6.1 % chez les hommes et de 2.9 % chez les femmes. En Tunisie, il est respectivement de 15 % et de 5.3 %. En Algérie, où les hommes sont presque deux fois plus nombreux que les femmes à créer leur entreprise, le taux de TEA est de 6.4 % chez les premiers et de 3.3 % chez les secondes. En Libye, il est de 14.8 % chez les hommes et de 7.2 % chez les femmes.

9. La « nécessité » renvoie à l'absence d'autres possibilités d'obtenir un revenu, tandis que l'« opportunité » recouvre la croyance en l'existence d'occasions rentables sur le marché (OCDE, 2014 :65).

10. Selon l'Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises, les « entreprises détenues par des femmes » sont des entreprises dont les principaux propriétaires comptent parmi eux au moins une femme.

11. Le chiffre de l'Algérie est lui aussi peu élevé, mais il se rapporte à l'année 2007 et peut donc difficilement être comparé avec celui de la Tunisie, qui se rapporte à l'année 2013.

12. Moyenne non pondérée de 12 pays de l'OCDE (Enquête de la Banque mondiale sur les entreprises).

Références

Ahmed, W.M. (2012), « Gender pay gap in Egypt », *document de travail*, n° 14, Commission économique pour l'Europe, Conférence des statisticiens européens, www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/14_EGY_E.pdf.

Assaad, R. (2014), « Making sense of Arab labor markets: The enduring legacy of dualism, *IZA Journal of Labor & Development*, vol. 3, n° 1, http://ftp.iza.org/dp7573.pdf.

Assaad, R. et G. Barsoum (2007), « Youth exclusion in Egypt: In search of "second chances" », *Middle East Youth Initiative Working Paper*, n° 2, Banque mondiale, Washington, DC, http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/EGYpub07.pdf

Assaad, R. et M. Arntz (2005), « Constrained geographical mobility and gendered labor market outcomes under structural adjustment: Evidence from Egypt », *World Development*, vol. 33, n° 3, pp. 431-454, http://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.08.007.

Assaad, R., R. Hendy et C. Yassine (2012), « Gender and the Jordanian labor market », dans Assaad, R. (dir. publ.), *The Jordanian Labour Market in the New Millennium*, Oxford University Press, Oxford, http://archive.hhh.umn.edu/people/rassaad/pdf/Gender_in_Jordan.pdf.

Banque mondiale (2016), Enterprise Survey (base de données), Washington, DC, www.enterprisesurveys.org/data.

Banque mondiale (2016), Gender Statistics (base de données), Washington, DC, http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=Gender%20Statistics.

Banque mondiale (2016), Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (base de données), Washington, DC, http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=Indicateurs%20du%20d%c3%a9veloppement%20dans%20le%20monde.

Banque mondiale (2014), « Arab Republic of Egypt – More jobs, better jobs: A priority for Egypt », *World Bank Study*, Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/926831468247461895/Arab-Republic-of-Egypt-More-jobs-better-jobs-a-priority-for-Egypt.

Banque mondiale (2007), *The Status & Progress of Women in the Middle East & North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compendium-2009-1.pdf.

Banque mondiale/Société financière internationale (2013), *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2014 : Lever les obstacles au renforcement de l'égalité hommes-femmes,* Banque mondiale/Société financière internationale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/201021468337165638/pdf/922710PUB0v10F00Box385355B00PUBLIC0.pdf.

Barro, R.J. et J.W. Lee (2013), « Barro-Lee dataset of Educational Attainment » (ensemble de données), www.barrolee.com.

Berniell, M. et C. Sánchez-Páramo (2012), « Overview of time use data used for the analysis of gender differences in time use patterns », *World Development Report Background Paper.*

Biltagy, M. (2014), « Estimation of gender wage differentials in Egypt using Oaxaca Decomposition Technique », *Topics in Middle Eastern and North African Economies*, vol. 16, n° 1, pp. 17-42, www.luc.edu/orgs/meea/volume16/pdfs/Biltagy.pdf.

CAPMAS (2014), *Annual Bulletin of the Statistics of Employment, Wages And Working Hours*, Egyptian Central Agency for Public Mobilization and Statistics, www.capmas.gov.eg/.

Chamlou, N. (2008), *The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/Environment_for_Womens_Entrepreneurship_in_MNA_final.pdf.

Dhillon, N. et al. (2009), *Missed by the Boom, Hurt by the Bust: Making Markets Work for Young People in the Middle East,* Middle East Youth Initiative, Washington, DC, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/06/05_middle_east_youth_dhillon_final.pdf.

EFE, Bayt.com et YouGov (2015), *First Jobs for Young Women in the Middle East & North Africa: Expectations And Reality,* Education For Employment, https://www.slideshare.net/bayt_com/first-jobs-for-young-women-in-the-middle-east-and-north-africa-white-paper.

Elgazzar, H. et al. (2015), *Labor Market Dynamics In Libya: Reintegration For Recovery*, World Bank Study, Washington, DC, https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22015.

Ferrant, G. et A. Kolev (2016), « The economic cost of gender-based discrimination in social institutions », *Document thématique du Centre de développement de l'OCDE*, OCDE, Paris, www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI_cost_final.pdf.

Fondation européenne pour la formation (2014), *Young People Not in Employment, Education or Training in the ETF Partner Countries*, Communautés européennes, Luxembourg, https://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/A0A1BB4102618130C1257E3000329DCA/$file/Young%20people%20not%20in%20employment,%20education%20or%20training%20in%20the%20ETF%20partner%20countries.pdf.

Galal, A. (2002), *The Paradox of Education and Unemployment in Egypt*, Egyptian Centre for Economic Studies, Le Caire, http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.128.640&rep=rep1&type=pdf.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor), rapports mondiaux et nationaux, consultables à l'adresse http://gemconsortium.org.

GEM (2015), *Adult Population Survey Measures, 2015*, Global Entrepreneurship Monitor, Londres, www.gemconsortium.org/data.

GEM (2013), *Global Entrepreneurship Monitor 2012 Women's Report*, Global Entrepreneurship Monitor, Londres, www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202012%20Womens%20Report.pdf.

Haut-Commissariat au Plan (2013), « High Commission of Planning, Morocco Dataset 2013 », Maroc, www.hcp.ma.

Houriet-Segard, G. et J.M. Pasteels (2011), *Projections of Economically Active Population: A Review of National and International Methodologies*, Bureau international du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_213755.pdf.

Institut national de la statistique de la Tunisie (2015), Institut national de la statistique (base de données), Tunisie, www.ins.tn/fr/themes/emploi.

ISU (2016), Institut de statistique de l'UNESCO (base de données), ISU, Montréal, http://data.uis.unesco.org/.

Monitor, G.E. (2010), *GEM-MENA Regional Report 2009*, Centre de recherches pour le développement international, Le Caire.

Mryyan, N. (2014), « Demographics, labor force participation and unemployment In Jordan », *Economic Research Forum Working Paper*, n° 670, Giza, Égypte, https://erf.org.eg/wp-content/uploads/2014/08/670.pdf.

Ñopo, H., N. Daza et J. Ramos (2011), « Gender earnings gaps in the world », *IZA Discussion Paper*,n° 5736, Bonn, http://ftp.iza.org/dp5736.pdf.

OCDE (2015), *Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787//9789264235519-fr.

OCDE (2014a), *Les femmes et l'entreprise 2014 : Accélérer le développement de l'entreprenariat dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264227521-fr.

OCDE (2014b), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en.

OCDE (2012), *Women in Business: Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179073-en.

OCDE/CRDI (2013), *New Entrepreneurs and High Performance Enterprises in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179196-en.

OIT (2016), « Base de données ILOSTAT : base de données de l'OIT sur les statistiques du travail », Organisation internationale du travail, Genève.

OIT (2015a), *Women in Business and Management: Gaining Momentum*, Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.

OIT (2015b), *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2015 : Accroître les investissements dans l'emploi décent pour les jeunes*, Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_412019.pdf.

Sabha, Y. (18 avril 2014), « Youth employment in Egypt and Tunisia vs. Jordan and Morocco three years after the Arab awakening », *blog de la Banque mondiale*, http://blogs.worldbank.org/arabvoices/youth-employment-egypt-and-tunisia-vs-jordan-and-morocco-three-years-after-arab-awakening.

Sayre, E. et R. Hendy (2013), « Female labor supply in Egypt, Tunisia, and Jordan », *communication présentée lors des réunions de l'ASSA à Philadelphie* (consultée le 18 juin 2015).

Sekkat, K., A. Szafarz et I. Tojerow (2015), « Women at the top in developing countries: Evidence from firm-level data », *IZA Discussion Paper*, n° 9537, Bonn, http://ftp.iza.org/dp9537.pdf.

Stampini, M. et A. Verdier-Chouchane (2011), « Labor market dynamics in Tunisia: The issue of youth unemployment », *Review of Middle-East Economics and Finance*, vol. 7, n° 2, septembre 2011, pp. 1-35, Banque africaine de développement, Tunis, www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Working%20Paper%20%20No%20123%20%20PDF%20%20.pdf.

Sweidan, M. (2012), « Male-female pay differences, Jordanian case », *UNECE Working Paper*, n° 23, Conférence des statisticiens européens, Commission économique pour l'Europe, Genève, 12-14 mars 2012, https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/Item_2-_Jordan-_Gender_Pay_Gap_final_version.pdf.

Tijdens, K. et M. Klaveren (2012), « Figé dans le temps : depuis 10 ans, l'écart salarial entre hommes et femmes reste identique », *CSI Rapport*, Bruxelles, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pay_gap_final_fr.pdf.

UNESCO (2012), « Jeunes et compétences : l'éducation au travail », *Rapport mondial de suivi sur l'EPT*, UNESCO, Paris, http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218015f.pdf.

Chapitre 2

Accès des femmes à la justice dans la région MENA – Engagements internationaux et constitutionnels ainsi que l'accès des femmes à la justice

Le présent chapitre présente le cadre juridique relatif à l'autonomisation des femmes tel qu'il ressort des conventions internationales et des engagements régionaux, en particulier le principe d'égalité et le droit au travail. Y sont examinées les importantes initiatives engagées par chacun des six pays pour accorder aux femmes et aux hommes des droits égaux, conformément à leurs engagements internationaux. Il y est noté par ailleurs que l'application effective des principes constitutionnels nécessite que ceux-ci soient intégrés à d'autres niveaux législatifs et sous-tendus par des mécanismes d'exécution efficaces dans le cadre du système judiciaire. Le chapitre décrit comment les femmes de ces six pays peuvent avoir accès aux tribunaux en application de conventions internationales, des constitutions nationales, du droit du travail et des affaires, et du droit de la famille. Il propose diverses pistes afin de mieux sensibiliser les femmes à leurs droits légaux et d'améliorer leur accès à la justice.

Introduction

La loi détermine un point de départ pour l'évolution sociale. Le fait pour les femmes de bénéficier de leurs droits légaux leur permet de se prendre en charge, mais c'est aussi une condition sine qua non de l'instauration de sociétés inclusives et prospères. Les modifications de la loi peuvent être un facteur d'évolution des comportements sociaux, l'évolution sociale pouvant à son tour susciter des évolutions de la législation. Toutefois, pour que les réformes aboutissent et portent leurs fruits, il faut que les engagements juridiques ambitieux souscrits envers l'égalité transparaissent dans les législations nationales, voire se transforment à terme en normes sociales. Les États qui adhèrent à des conventions et principes internationaux fixant des règles générales doivent les intégrer par le biais de la constitution et de modifications de la législation nationale.

L'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, la Libye, le Maroc et la Tunisie sont signataires de conventions internationales fondamentales en vertu desquelles les pouvoirs publics s'engagent à promouvoir l'égalité et la non-discrimination entre les femmes et les hommes. Ils adhèrent en outre à des normes régionales en la matière.

Cinq de ces six pays – Algérie, Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie – ont chacun adopté ces dernières années une nouvelle constitution contenant des dispositions destinées à améliorer la condition de la femme. En Libye, une constitution permanente devrait être ratifiée et venir se substituer à la Déclaration constitutionnelle provisoire en vigueur depuis août 2011. Ces nouvelles constitutions ont été adoptées en réponse aux appels lancés par les citoyens, dans toute la région, en faveur de plus de démocratie, d'une meilleure gouvernance et d'une réduction des inégalités. Ces nouveaux textes garantissent l'égalité entre les sexes et posent les bases d'une participation plus équilibrée des femmes à la vie économique de leur pays. Les pouvoirs publics iront peut-être plus loin dans les efforts déployés pour se conformer aux instruments internationaux et œuvrer en faveur d'un accès égal des femmes et des hommes aux opportunités économiques.

L'accès à la justice est en outre indispensable pour réduire la discrimination fondée sur le sexe. Permettre aux femmes de faire valoir leurs droits est au cœur à la fois de la protection juridique et de l'application concrète des dispositions sur l'égalité hommes-femmes. Le respect des droits ne peut être garanti que par des moyens de recours efficaces et une réparation adéquate en cas de non-application de la loi. Les décisions judiciaires destinées à réparer un préjudice amènent la société à s'adapter à l'évolution de la condition des femmes, et créent un précédent dont celles-ci peuvent se prévaloir dans leur vie professionnelle et personnelle.

Dans les six pays examinés, les femmes ont en principe accès aux tribunaux pour faire appliquer les dispositions internationales, la constitution ou la législation nationale. Dans la pratique, cependant, leurs droits sont restreints par un certain nombre d'obstacles : les tribunaux ne font pas toujours appliquer les règles, il arrive que les juges et les magistrats ne connaissent pas les normes et principes en vigueur, il est fréquent que les femmes ne soient pas informées de leurs droits et que, même si elles le sont, les normes sociales et les contraintes financières les empêchent d'engager une action en justice. Le fait qu'il y ait peu de juges féminins peut également avoir une incidence.

Rôle des conventions internationales dans la protection de l'égalité hommes-femmes

Plusieurs instruments ont établi des normes internationales générales sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination ainsi que sur le droit au travail.

Encadré 2.1. **Égalité et droit au travail dans les pactes des Nations Unies de 1966**

Article 3, aussi bien du PIDCP que du PIDESC (sur l'égalité)

Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques énoncés dans le présent Pacte.

Article 26 du PIDCP (sur l'égalité)

Toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection égale et efficace contre toute discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Article 3 du PIDESC (sur l'égalité)

Les États parties au présent Pacte s'engagent à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le présent Pacte.

Article 6 du PIDESC (sur le travail)

1. Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit.
2. Les mesures que chacun des États parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l'orientation et la formation techniques et professionnelles, l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales.

Article 7 du PIDESC (sur le travail)

Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment :

(a) La rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

  (i) Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;

  (ii) Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte ;

(b) La sécurité et l'hygiène du travail ;

(c) La même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes.

Source : Assemblée générale des Nations Unies, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 16 décembre 1966, Nations Unies, Recueil de traités, Vol. 999, p. 171, www.refworld.org/docid/3ae6b3aa0.html. Assemblée générale des Nations Unies, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 16 décembre 1966, Nations Unies, Recueil de traités, Vol. 993, p. 3, www.refworld.org/docid/3ae6b36c0.html.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)[1] de 1948 et les deux pactes des Nations Unies de 1966, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), qui s'appliquent aux femmes et aux hommes, garantissent les principes généraux de liberté et d'égalité. Les six pays ont ratifié les deux pactes (l'Algérie en 1989, l'Égypte en 1982, la Jordanie en 1975, la Libye en 1970, le Maroc en 1979 et la Tunisie en 1969).

En dehors de ces principes généraux en matière de droits de l'homme, les six États ont ratifié des conventions internationales – et se sont engagés à en respecter les règles – qui visent tout particulièrement à éliminer la discrimination fondée sur le sexe et à parvenir à l'égalité hommes-femmes. La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est un accord historique couvrant un large éventail de droits humains. Plusieurs conventions de l'OIT portent en outre spécifiquement sur les normes internationales relatives à l'emploi des femmes. Enfin, les pays examinés se sont par ailleurs engagés à respecter des recommandations non contraignantes en matière d'égalité entre les sexes et d'intégration des femmes dans la vie économique.

Les sections ci-après étudient les éléments fondamentaux de ces conventions et analysent de près les dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité hommes-femmes dans ces six pays.

Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La CEDAW a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979. Selon l'article 1, la notion de discrimination à l'égard des femmes vise « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ».

Au mois de janvier 2016, 189 États avaient ratifié la CEDAW, s'engageant ainsi à adopter toutes les mesures appropriées pour veiller à ce que les droits énoncés dans le texte soient pleinement exercés. Tous les quatre ans, les pays doivent soumettre au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après, le Comité CEDAW) – organe indépendant composé d'experts chargés d'adresser des recommandations aux États concernés – un rapport présentant les mesures qu'ils ont prises pour se conformer à leurs obligations conventionnelles.

En application du Protocole facultatif à la CEDAW, accord parallèle adopté par l'Assemblée générale en 1999 et entré en vigueur en 2000, le Comité CEDAW examine des communications que lui présentent des particuliers et des groupes relevant de la juridiction des États parties. Au mois de janvier 2016, 106 États étaient parties au Protocole, notamment la Libye (2004), la Tunisie (2008) et le Maroc (2016).

Réserves à la CEDAW

Lors de la ratification de la CEDAW, les six pays examinés ont émis des réserves excluant ou modifiant la portée juridique de certaines dispositions. La CEDAW permet aux États de formuler des réserves lors de la signature, de la ratification ou de l'adhésion au traité, à condition qu'aucune ne soit « incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention » (article 28, paragraphe 2).

Parmi les six pays étudiés, la Jordanie a été la seule à ne pas formuler de déclarations générales ou de réserves concernant l'article 2, qui exige de toutes les parties intéressées qu'elles appliquent la convention au niveau national et qu'elles prennent toutes les mesures nécessaires pour empêcher la discrimination à l'égard des femmes[2]. Le Comité CEDAW[3] et un certain nombre d'autres États parties ont considéré que ces réserves, selon lesquelles

Tableau 2.1. **État des ratifications et des réserves concernant la CEDAW**

	Algérie	Égypte	Jordanie	Libye	Maroc	Tunisie
Ratification	1996	1981	1992	1989	1993	1985
Protocole facultatif				2004	2016	2008
Réserves à l'art. 2 (application de la convention/ déclaration générale)	Oui[1]	Oui[2]	Non	Oui[3]	Oui[4]	Oui[5]
Réserves à l'art. 9 (droit à la nationalité)	Oui (retirée en 2008)	Oui (retirée en 2008)	Oui (art. 9 par. 2)	Non	Oui (retirée en 2011)	Oui (retirée en 2014)
Réserves à l'art. 15 (égalité des femmes avec les hommes et capacité juridique)	Oui (par. 4 sur la liberté de circulation)	Non	Oui (retirée en 2009)	Non	Oui (par. 4 sur la liberté de circulation)	Oui (retirée en 2014)
Réserves à l'art. 16 (mariage, rapports familiaux)	Oui	Oui	Oui, par. 1(c) (d)(g)[6]	Oui, par. 1(c) et (d)[7]	Oui (retirée en 2011)	Oui (retirée en 2014)

Source : Recherches de l'auteur basées sur la CEDAW.

Notes :

1. « Le gouvernement de la République algérienne démocratique et populaire se déclare disposé à appliquer les dispositions de cet article à condition qu'elles n'aillent pas à l'encontre des dispositions du code algérien de la famille. ».
2. « Réserve sur l'ensemble des dispositions de l'article 2 dont la République arabe d'Égypte est prête à appliquer les différents alinéas à condition qu'ils n'aillent pas à l'encontre des dispositions de la charia musulmane ».
3. « Pour l'application de l'article 2 de la Convention, il y a lieu de tenir dûment compte des normes péremptoires édictées par la charia islamique en ce qui concerne la détermination de la part revenant à chaque héritier dans la succession d'une personne décédée, de sexe masculin ou de sexe féminin ».
4. « 1. En ce qui concerne l'article 2 : Le Gouvernement du Royaume du Maroc se déclare disposé à appliquer les dispositions de cet article à condition :
   – qu'elles n'aient pas d'effet sur les dispositions constitutionnelles régissant les règles de succession au trône du Royaume du Maroc ;
   – qu'elles n'aillent pas à l'encontre des dispositions de la charia islamique, étant donné que certaines dispositions contenues dans le Code marocain du statut personnel (qui donnent à la femme des droits qui diffèrent de ceux octroyés à l'époux) ne pourraient être transgressées ou abrogées du fait qu'elles sont fondamentalement issues de la charia islamique qui vise, entre autres, à réaliser l'équilibre entre les conjoints afin de préserver la consolidation des liens familiaux ».
5. « Le Gouvernement tunisien déclare qu'il n'adoptera en vertu de la Convention, aucune décision administrative ou législative qui serait susceptible d'aller à l'encontre des dispositions du chapitre 1er de la Constitution tunisienne ».
6. 1(c) : mêmes droits et responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution ; (d) : mêmes droits et mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial ; (g) : mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation.
7. Voir note précédente.

les États n'appliqueront l'article 2 que s'il n'entre pas en conflit avec les dispositions de la loi islamique (la charia), étaient en contradiction avec l'objet de la convention (Freeman, 2009)[4]. Ces objections, qui sont toutefois plus politiques que juridiques, n'empêchent en rien la convention d'entrer en vigueur.

Au départ, l'Algérie, l'Égypte, la Libye, le Maroc et la Tunisie ont introduit des réserves à l'article 16, qui garantit l'égalité entre les hommes et les femmes pour toutes les questions en rapport avec le mariage et les rapports familiaux, et notamment les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration et de disposition des biens. Ces réserves ont depuis lors été levées par le Maroc (2011) et la Tunisie (2014). Pour ce qui est des réserves maintenues, l'Algérie indique que les dispositions de l'article 16 « ne doivent pas aller à l'encontre des dispositions du code algérien de la famille », l'Égypte, qu'elles « ne doivent pas aller à l'encontre des dispositions de la charia garantissant à l'épouse des droits équivalents à ceux de son conjoint afin d'assurer un juste équilibre entre eux », et la Libye qu'elles seront appliquées « sans préjudice des droits garantis aux femmes par la charia islamique ».

L'Algérie, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont levé leurs réserves à l'article 9 (droits égaux accordés aux hommes et aux femmes en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants). Seule la Jordanie a maintenu la réserve qu'elle avait émise ; la Libye, quant à elle, n'en avait pas émis sur cet article.

Pour ce qui est des dispositions essentielles quant à l'autonomisation économique des femmes et à leur participation à la vie économique de leur pays, des réserves ont été émises mais pas systématiquement, et certaines ont été levées. Aucun des six pays n'a émis de réserves à l'article 11, qui garantit la non-discrimination à l'égard des femmes s'agissant de l'emploi et des normes du travail, en ce qui concerne notamment le droit au travail, le droit aux mêmes possibilités d'emploi, le droit à l'égalité de rémunération, le droit à la sécurité sociale et à la protection de la grossesse et de la maternité (voir chapitre 3). Il ne subsiste aucune réserve à l'article 15, paragraphe 2, qui porte sur le droit de conclure des contrats et d'administrer des biens. L'Algérie et le Maroc ont cependant formulé des réserves au sujet du droit des personnes à circuler librement et à choisir leur domicile, qui est traité à l'article 15, paragraphe 4. La Jordanie (2009) et la Tunisie (2014) ont levé les réserves qu'elles avaient émises sur ce même paragraphe.

En levant leurs réserves, les pays montrent qu'ils progressent en matière d'autonomisation des femmes et qu'ils respectent de plus près l'esprit de la convention. Il n'en demeure pas moins que les progrès réels dépendent de la mise en œuvre effective de la convention à l'échelon national.

Mise en œuvre de la CEDAW à l'échelon national

La méthode par laquelle les conventions sont transposées dans le droit interne aussi bien que le statut de ces textes au sein des systèmes juridiques nationaux dépendent de la loi constitutionnelle de l'État qui les ratifie. Pour honorer leurs engagements au titre de la CEDAW, les États parties doivent abroger ou amender les dispositions du droit interne contrevenant à la convention et adopter des mesures permettant aux personnes relevant de leur juridiction de bénéficier des droits qui leur sont applicables. Le Comité CEDAW a souligné que « les États parties doivent faire en sorte, par voie d'amendement constitutionnel ou par d'autres moyens législatifs appropriés, que le principe de l'égalité entre femmes et hommes et le principe de la non-discrimination soient inscrits dans leur droit interne, qu'ils y aient une place prépondérante et qu'ils soient applicables. […] Ils sont tenus de prendre des mesures pour modifier ou abroger toute disposition législative

ou réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes » (CEDAW, 2010a).

Le Comité CEDAW prend acte du fait que la Convention a eu, au cours des 30 dernières années, un impact important sur l'évolution de la législation, sur le cadre institutionnel et sur les politiques relatives aux droits des femmes dans les six pays examinés. Lors de l'examen des rapports des pays, il a choisi quelques exemples à titre d'illustration :

- **L'Algérie** a créé un ministère chargé de la Famille et de la condition féminine (CEDAW, 2003) et établi un Conseil national de la famille et de la femme (CEDAW, 2010b).
- **L'Égypte** a créé en 2001 le Bureau de l'ombudsman, qui est chargé de l'examen et du suivi des plaintes émanant de femmes (CEDAW, 2008).
- **Le Maroc** a adopté une stratégie nationale en matière d'équité et d'égalité en intégrant le principe du partage des responsabilités entre hommes et femmes dans les politiques et les programmes de développement (CEDAW, 2007a) ainsi qu'une budgétisation soucieuse de la parité entre les sexes (CEDAW, 2007b).
- **La Jordanie** a modifié sa législation pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes, notamment la loi sur l'impôt sur le revenu, le Code pénal, la loi sur l'état civil et la loi sur le statut personnel (CEDAW, 2006).
- **La Tunisie** a examiné les lois discriminatoires du Code du statut personnel et du Code de la nationalité, et pris plusieurs initiatives sur le plan législatif en matière de protection sociale des femmes et des filles (CEDAW, 2010c).

Les sections suivantes présentent une analyse plus détaillée des dispositions constitutionnelles sexospécifiques ainsi que d'autres dispositions légales relatives à l'autonomisation économique des femmes, puis dressent un bilan des progrès accomplis depuis la ratification de la CEDAW.

Normes du travail dans les conventions de l'OIT

L'emploi des femmes et des hommes et leur participation à la vie économique sont également influencés par d'autres dispositions internationales, en particulier les normes internationales du travail concernant la protection des travailleurs et l'égalité entre les sexes au travail. L'OIT en a défini dans le cadre de conventions internationales et de recommandations.

Les six pays ont ratifié certaines conventions qui protègent les salariés de la discrimination fondée sur le sexe (tableau 2.2). Seules certaines dispositions des textes de l'OIT visent spécifiquement à améliorer la condition de la femme sur le plan économique : elles concernent l'élimination de la discrimination au travail fondée sur le sexe, l'équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales et la protection des droits liés à la maternité. Les réserves aux conventions de l'OIT ne sont pas recevables dans le cadre de la procédure d'établissement des normes (système tripartite : représentants des pouvoirs publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs) (Nations Unies, 2007).

Les normes de l'OIT doivent être intégrées dans le droit du travail des États parties. Les États parties s'engagent à appliquer les dispositions de ces conventions et à soumettre à la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) des rapports périodiques sur les mesures prises pour mettre à exécution les conventions auxquelles ils adhèrent. Les États doivent communiquer tous les deux ou cinq ans,

Tableau 2.2. **État des ratifications des conventions de l'OIT comportant des dispositions en matière d'égalité hommes-femmes**

	Algérie	Égypte	Jordanie	Libye	Maroc	Tunisie
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 [1]	1962	1960	1966	1962	1979	1968
Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 [2]	1969	Non	2014 *(a accepté les parties V, VI, IX, X)* [3]	1975 *(a accepté les parties II à X)* [4]	Non	Non
Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 [5]	1969	1960	1963	1961	1963	1959
Convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962 [6]	Non	1993 *(a accepté les branches a. à h.)* [7]	1963 *(a accepté les branches c.d.f.g.)* [8]	1975 *(a accepté les branches a. à i.)* [9]	Non	1965 *(a accepté les branches a. à g. et i.)* [10]
Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 [11]	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Convention sur les services de santé au travail, 1985 [12]	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Convention sur la protection de la maternité, 2000 [13]	Non	Non	Non	Non	2011	Non
Convention sur le travail de nuit, 1948 [14]	1962	1960	Non	1962	Non	1957
Protocole de 1990 relatif à la Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 [15]	*Non*	*Non*	*Non*	*Non*	*Non*	*2000*

Source : recherches de l'auteur dans le système NORMLEX (Information System on International Labour Standards) www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001:::NO:::.

Notes :

1. La Convention, entrée en vigueur en 1953, a été ratifiée par 171 États membres. Elle s'applique à tous les travailleurs, tous secteurs économiques confondus, privés ou publics.
2. La Convention concernant la norme minimum de la sécurité sociale, qui est entrée en vigueur en 1955, a été ratifiée par 52 États membres.
3. Partie V : prestations de vieillesse ; partie VI : prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; partie IX : prestations d'invalidité ; parties X : prestations de survivants.
4. Partie II : soins médicaux ; partie III : indemnités de maladie ; partie IV ; prestations de chômage ; partie V : prestations de vieillesse ; partie VI : prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; partie VII : prestations aux familles ; partie VIII : prestations de maternité ; partie IX : prestations d'invalidité ; parties X : prestations de survivants.
5. Cette convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, entrée en vigueur en 1960, avait été ratifiée, au mois de janvier 2016, par 171 États membres. Elle s'applique à tous les travailleurs, dans tous les secteurs d'activité ; voir NORMLEX (Information System on International Labour Standards), www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::.
6. La Convention concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non-nationaux en matière de sécurité sociale, entrée en vigueur en 1964, avait été ratifiée, au mois de janvier 2016, par 38 États membres.
7. Toutes les branches de la sécurité sociale à l'exception des prestations aux familles.
8. c : prestations de maternité, d : prestations d'invalidité, f : prestations de survivants, g : prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
9. Toutes les branches de la sécurité sociale.
10. Toutes les branches de la sécurité sociale à l'exception des prestations de chômage.
11. La Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, entrée en vigueur en 1983, avait été ratifiée, au mois de janvier 2016, par 44 États membres.
12. La Convention sur les services de santé au travail, entrée en vigueur en 1988, avait été ratifiée, au mois de janvier 2016, par 32 États membres.
13. Cette convention est entrée en vigueur en 2002. Elle porte révision de la Convention de 1952 sur la protection de la maternité, qui prévoyait un congé d'une durée de 12 semaines ; au mois de janvier 2016, parmi les six pays examinés, seule la Libye l'avait ratifiée. Elle s'applique à toutes les femmes salariées.
14. La Convention concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, entrée en vigueur en 1951, avait été ratifiée, au mois de janvier 2016, par 67 États membres.
15. Le Protocole de 1990 relatif à la Convention sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, entré en vigueur en 1990, avait été ratifié, au mois de janvier 2016, par trois pays.

selon la convention concernée, des rapports détaillés présentant les mesures adoptées, sur le plan légal ou dans la pratique, pour mettre en application les conventions auxquelles ils adhèrent. Les organisations d'employeurs et de travailleurs reçoivent une copie de ces rapports, sur lesquels ils peuvent formuler des observations [5]. La CEACR se réunit chaque année pour examiner les rapports sur la mise en application des conventions par les gouvernements et pour formuler ses observations, qu'elle publie dans son rapport annuel, celui-ci faisant ensuite l'objet d'un examen et d'un débat lors de l'assemblée annuelle de l'OIT. Elle peut aussi formuler des demandes directes concernant des questions plus techniques ou solliciter un complément d'information. Ces demandes ne sont pas publiées dans le rapport mais elles sont communiquées directement aux gouvernements concernés.

Observations spécifiques à chacun des pays examinés :

- **Algérie :** En 2014, la commission a salué l'adoption par l'Algérie d'un certain nombre de mesures visant à améliorer le statut des femmes et à accroître leur participation aux postes décisionnels et à responsabilité, et en particulier à renforcer les programmes de soutien à l'emploi destinés aux femmes (création de microentreprises, microcrédit, insertion sociale des diplômées, projets de proximité dans les zones rurales, etc.). La commission note néanmoins le fait que le taux d'activité des femmes demeure particulièrement faible et qu'il n'évolue que très lentement, malgré le taux élevé de scolarisation des filles et la proportion importante de femmes diplômées. La commission encourage les pouvoirs publics à intensifier leurs efforts en vue de promouvoir l'emploi des femmes à tous les niveaux, en particulier dans le secteur privé, et sur l'ensemble du territoire, notamment dans les zones rurales. Elle les invite à prendre des mesures concrètes pour lutter contre les préjugés sexistes et les stéréotypes concernant les aspirations et capacités des femmes et leur aptitude à occuper certains emplois, permettre aux travailleurs comme aux travailleuses de concilier travail et responsabilités familiales, et fournir des informations sur l'impact de ces mesures, notamment des statistiques sur la situation des hommes et des femmes dans l'emploi, dans les secteurs public et privé [6].
- **Maroc :** En 2014, la commission a pris note avec intérêt de l'adoption du plan « Ikram », un plan gouvernemental quadriennal (2012-16), doté d'un budget conséquent et prévoyant 143 mesures et 24 objectifs dans huit domaines. La commission a noté que, depuis 2005, le budget de l'État intègre une composante sexospécifique afin de tenir compte des préoccupations différenciées des femmes, des hommes, des filles et des garçons, et qu'un rapport sur le budget tenant compte de la problématique hommes-femmes, qui couvre désormais 27 départements ministériels, est établi et soumis au Parlement chaque année. La commission a par ailleurs relevé que, selon le gouvernement, l'Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise (ANPME) a mis en œuvre plusieurs programmes afin de développer l'accès des femmes à l'entrepreneuriat et de remédier aux difficultés auxquelles les femmes sont confrontées pour créer leur entreprise (accès limité au crédit, à la formation et à l'information). Tout en soulignant les efforts continus que déploie le gouvernement pour placer l'égalité hommes-femmes au cœur de sa politique et les progrès accomplis dans ce domaine, la commission a invité le gouvernement à fournir des informations sur les mesures concrètes prises, dans le cadre du plan « Ikram », pour lutter contre les discriminations envers les femmes et promouvoir l'égalité entre les sexes vis-à-vis de l'emploi et de la profession, et sur les résultats obtenus, en termes d'accès des femmes à l'emploi dans les secteurs public et privé, en termes de diversification des opportunités d'emploi et de l'offre de formation, et en termes d'amélioration des conditions de travail [7].

- **Égypte :** En 2012, la commission a souligné que les dispositions sur l'égalité de rémunération figurant dans la loi égyptienne de 2003 sur le travail ne donnaient pas pleinement expression au principe, posé par la convention, de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Elle a donc exhorté le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour modifier les dispositions de la loi sur le travail afin de prévoir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour le même emploi ou pour un emploi similaire, mais également d'englober les situations dans lesquelles des hommes et des femmes, faisant appel à des compétences différentes, accomplissent, dans des conditions de travail différentes, des travaux différents mais de valeur égale [8].
- **Jordanie :** En 2013, la commission a souligné l'absence, dans la législation, de dispositions définissant et interdisant clairement toute discrimination directe ou indirecte, en relation avec tous les aspects liés à l'emploi et à la profession, notamment en matière de sélection. Elle a également relevé le caractère lacunaire de la protection contre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession. Elle a noté en outre que les femmes sont exclues de toute une série de secteurs d'activité et de professions, et que des restrictions s'appliquent au travail de nuit. La commission a considéré que ces larges restrictions à l'emploi des femmes constituent autant d'obstacles à leur recrutement et leur emploi, et sont contraires au principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Elle a rappelé que les mesures ayant pour vocation de protéger les femmes doivent être limitées à la protection de la maternité au sens strict, et que les dispositions ayant trait à la protection contre les conditions de travail dangereuses ou difficiles doivent viser à protéger la santé et la sécurité des hommes comme des femmes au travail tout en tenant compte des différences ayant pour effet que les hommes et les femmes sont exposés, quant à leur santé, à des risques spécifiques [9].
- **Libye :** En 2008, la commission s'est déclarée très préoccupée par l'absence persistante, dans le rapport du gouvernement libyen, d'informations concernant l'obligation de formuler et d'appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité eu égard à chacun des motifs visés par la convention. La commission a exhorté le gouvernement à communiquer des informations complètes sur divers aspects de l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes vis-à-vis de l'emploi et de la profession, sur la formation professionnelle et sur les services de placement, et ce, pour lui permettre d'évaluer dans quelle mesure de réels progrès ont été réalisés quant à la promotion de la participation des femmes dans tous les domaines, dans un large éventail d'emplois à tous les niveaux [10].
- **Tunisie :** En 2014, la commission a salué l'adoption de la nouvelle Constitution tunisienne, mais a rappelé au gouvernement que l'existence de dispositions constitutionnelles ne suffit pas pour assurer la pleine application des conventions de l'OIT. De même, le fait que les autorités n'aient été saisies d'aucune plainte ne signifie pas qu'il n'existe pas de discrimination dans le pays, mais pourrait plutôt indiquer que les victimes connaissent mal les dispositions législatives applicables et les procédures de règlement des différends, ou qu'elles craignent d'éventuelles représailles de la part de leur employeur. La commission a invité le gouvernement à prendre des mesures visant à favoriser, auprès du public et des partenaires sociaux, une meilleure connaissance des principes établis dans la convention et des dispositions légales tendant à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Elle a également demandé à la Tunisie de prendre des mesures visant à évaluer l'efficacité des procédures de règlement des différends, notamment toute

difficulté d'ordre pratique que les travailleurs ou les travailleuses sont susceptibles de rencontrer pour obtenir légalement réparation d'une discrimination fondée sur l'un des motifs visés par la convention [11].

L'introduction des normes de l'OIT dans les diverses lois des six pays examinés est examinée plus avant dans le chapitre 4.

Autres dispositions concernant l'autonomisation économique des femmes

En plus d'adhérer à des conventions contraignantes, les gouvernements des économies MENA ont exprimé leur attachement à l'autonomisation des femmes en s'engageant à respecter d'autres normes, non contraignantes.

Les ministres ayant participé à la conférence ministérielle MENA-OCDE de 2007 se sont engagés à respecter les principes de la Déclaration sur la promotion de l'entrepreneuriat des femmes dans la région MENA et ont soutenu la création du Forum MENA-OCDE des femmes entrepreneuses (WBF). Pour mettre en œuvre la déclaration et pour définir une feuille de route claire ayant pour objectif l'autonomisation économique des femmes, le Sommet MENA-OCDE des femmes entrepreneuses qui a eu lieu en 2009 a débouché sur l'adoption d'un Plan d'action pour la promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi des femmes dans la région MENA. Le plan s'articule autour de quatre axes d'action : *i)* encourager l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes en créant un environnement des affaires favorable ; *ii)* faciliter l'enregistrement et le développement des entreprises par un accès renforcé au financement, en particulier pour les entreprises détenues par des femmes ; *iii)* améliorer la politique économique en s'appuyant sur de meilleurs indicateurs et statistiques sexospécifiques ; *iv)* faciliter la participation au WBF et multiplier les contacts entre réseaux d'entreprises. Le WBF est un vaste réseau de plus de 700 acteurs issus des pouvoirs publics, du secteur privé et de la société civile qui sert de plateforme de recherche et de dialogue sur les politiques en vue d'améliorer le réseautage, les connaissances et l'accès à l'information par le biais de recherches analytiques et de recommandations d'action figurant dans divers documents de réflexion et publications.

La Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et la Recommandation de 2015 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, qui ont été adoptées par le Conseil de l'OCDE, sont des instruments non contraignants ouverts aux Membres de l'Organisation tout comme aux non-Membres (encadré 2.2). Les principes qu'elles énoncent peuvent servir de cadre à de nouvelles orientations dans des domaines relatifs à la participation des femmes à l'économie.

Encadré 2.2. **Initiative de l'OCDE pour la parité et principales recommandations sur l'égalité hommes-femmes**

Lancée en 2010, l'initiative de l'OCDE pour la parité consiste à examiner les obstacles sur la voie de l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat afin de renforcer les données factuelles, d'améliorer les politiques et de favoriser l'égalité hommes-femmes dans les économies des pays de l'OCDE. Outre les données disponibles, une analyse des politiques en vigueur et des messages concernant des mesures concrètes à l'intention des pouvoirs publics ont été présentés dans l'étude de l'OCDE intitulée *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, publiée en décembre 2012 (OCDE, 2012a), ainsi que le portail Parité de l'OCDE, qui propose tout un éventail d'indicateurs de référence sur l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat pour les pays Membres et les principaux pays Partenaires de l'OCDE.

Encadré 2.2. **Initiative de l'OCDE pour la parité et principales recommandations sur l'égalité hommes-femmes** *(suite)*

À la lumière des conclusions et recommandations de cette publication, l'OCDE a élaboré une Recommandation sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (ci-après, Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes), qui a été adoptée par tous les pays de l'OCDE lors de la réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres tenue le 29 mai 2013. Depuis lors, le Costa Rica, le Kazakhstan, la Lettonie, la Lituanie et la Fédération de Russie y ont également adhéré. Il y est notamment recommandé aux gouvernements d'adopter des lois, des politiques et des mesures de suivi et de procéder à des campagnes de sensibilisation afin de favoriser l'égalité hommes-femmes en matière d'accès à l'éducation, de réduire les écarts de salaire entre hommes et femmes, d'encourager les politiques favorables à la vie de famille, d'inciter les hommes à consacrer plus de temps aux tâches domestiques, d'améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les postes décisionnels et de promouvoir l'entrepreneuriat parmi les femmes. Il y est également recommandé aux Membres et aux principaux Partenaires de l'OCDE de contribuer aux progrès des pays en développement sur la voie de l'égalité hommes-femmes en donnant la priorité aux investissements dans des activités visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes dans le cadre de programmes de coopération au développement. La recommandation propose aux pays Membres de faciliter la réalisation de ces objectifs dans le cadre d'une coopération avec tous les acteurs concernés, en développant, mettant en œuvre et promouvant des principes d'action, lignes directrices et pratiques exemplaires ainsi qu'en renforçant la production de données par sexe comparables au plan international. Aux termes de la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, les pays doivent faire rapport au Conseil dans les quatre ans suivant son adoption, puis à intervalles réguliers (texte intégral : https://www.oecd.org/fr/parite/C-MIN(2013)5-FRE.pdf).

En complément de cette Recommandation de 2013, le Conseil de l'OCDE a adopté, le 14 décembre 2015, la Recommandation sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique (OCDE, 2016). Ce nouveau texte vise à la mise en œuvre effective de l'égalité hommes-femmes. Il a pour objet de lancer des initiatives intégrant la parité dans la vie publique et d'améliorer l'accès égal des femmes aux postes décisionnels de la fonction publique, par exemple dans les parlements, au sein de l'exécutif, de l'appareil judiciaire et d'autres institutions publiques (texte intégral : http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr).

On peut citer, parmi les engagements notables pris en faveur de l'autonomisation des femmes, la Déclaration du Caire de la Ligue arabe sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes dans le monde arabe (février 2014) et les conclusions de la troisième conférence ministérielle de l'Union pour la Méditerranée sur le renforcement du rôle des femmes dans la société (septembre 2013). Les deux textes préconisent l'adoption d'une approche globale en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes par le biais de l'autonomisation politique et économique des femmes, de la transformation sociale et de l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles (encadré 2.3).

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies prévoit une feuille de route ambitieuse pour l'autonomisation économique des femmes par le biais de ses Objectifs de développement durable (ODD), notamment dans le cadre de l'ODD 1 (accès égal des femmes aux ressources économiques) et de l'ODD 8 (plein emploi productif, travail décent et salaire égal pour un travail de valeur égale). Le Programme d'action d'Addis-Abeba, issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement, indique par ailleurs qu'il est essentiel à la réalisation d'un développement

durable que les femmes aient les mêmes droits que les hommes ainsi que les mêmes possibilités de participation à la prise de décisions dans le domaine économique.

Les pouvoirs publics ne sont pas tenus de tenir compte de ces normes non contraignantes dans les cadres juridiques nationaux, mais ils sont encouragés à adhérer aux objectifs fixés et à créer l'environnement propice à leur réalisation.

Encadré 2.3. **Engagement de la Ligue arabe en faveur de l'autonomisation des femmes**

Au sein de la Ligue des États arabes, le Département des femmes, de la famille et de l'enfance a élaboré un plan stratégique pour l'autonomisation des femmes dans le monde arabe. Celui-ci est conforme au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et aux principes et axes de la Déclaration du Caire de 2014 sur les femmes dans le monde arabe. Les deux documents, la Déclaration du Caire et le plan stratégique, forment un cadre global pour la promotion de la condition des femmes dans le monde arabe. Ils réaffirment les principes des traités et engagements régionaux et internationaux en matière de droits de l'homme et examinent les défis spécifiques au monde arabe.

La Déclaration du Caire préconise (mesure 4) une augmentation de 50 % de la participation des femmes à la vie économique et de leur représentation au sein de la population active, et appelle à ce que les femmes aient accès à divers services et prestations.

Elle réclame en outre (mesure 5) que les femmes bénéficient des mesures et services de protection sociale, notamment des prestations en matière de santé, d'éducation et de services juridiques, afin d'améliorer leur qualité de vie.

La Déclaration du Caire contient par ailleurs une disposition relative à l'examen des textes de loi et à la mise en place de mécanismes de nature à promouvoir l'égalité hommes-femmes. Elle comprend aussi un volet sur la parité hommes-femmes dans le cadre de la planification et de l'établissement du budget, notamment l'utilisation de données ventilées par sexe.

En 2016, la Ligue des États arabes a lancé la plateforme « Khadija », qui a pour objet de favoriser l'autonomisation économique des femmes et de plaider en faveur de réformes législatives dans la région, en partenariat avec ONU Femmes et avec le soutien de l'OCDE.

Source : ONU Femmes (2014), www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/csw/58/csw58-declaration-cairo-en%20pdf.ashx.

Égalité hommes-femmes dans les textes constitutionnels

L'engagement à respecter des normes et principes internationaux donne aux pays des orientations et peut leur servir de repère quant aux mesures nationales à prendre en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. Il importe de prendre acte des progrès accomplis dans divers domaines par les six pays examinés ainsi que d'étudier l'évolution historique de leurs systèmes juridiques respectifs (encadré 2.4). Depuis le début des soulèvements qui ont éclaté en 2011 dans la région, les autorités ont pris des initiatives destinées à réduire les discriminations fondées sur le sexe et à favoriser l'autonomisation des femmes, montrant ainsi leur volonté de renforcer les droits et libertés de celles-ci.

De nouvelles constitutions ont été adoptées au Maroc (2011), en Tunisie (2014) et en Égypte (2014). La Jordanie a amendé son texte fondamental en 2011 et l'Algérie en 2016. La Libye n'a pas encore de constitution permanente mais la Déclaration constitutionnelle

provisoire, adoptée en 2011 pour gérer la période transitoire, est toujours en vigueur [12]. Bien que peu de femmes aient été associées à leur rédaction [13], tous les textes constitutionnels renforcent leur statut en garantissant l'égalité hommes-femmes et en jetant les bases d'une participation plus équilibrée des femmes à la vie économique de leur pays.

Renforcer la protection des droits des femmes dans la constitution et leur accorder le même statut qu'aux hommes peut avoir un impact majeur sur l'amélioration de l'accès des femmes à la vie économique dans les pays de la région MENA. Les constitutions de l'Algérie, de l'Égypte, de la Jordanie, de la Libye, du Maroc et de la Tunisie, qui sont les lois suprêmes de ces pays, ont la primauté sur toutes les autres lois nationales. Il s'ensuit que ces six États sont en principe contraints d'abroger ou d'amender les dispositions contraires à la constitution dans les lois nationales.

Encadré 2.4. **Des systèmes juridiques relativement récents**

Les systèmes juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien ont été sécularisés à la fin du XIX^e^ siècle ou au début du XX^e^ sur le modèle occidental. Le droit civil, le droit pénal et le droit du travail, en particulier, s'inspirent du droit français. Les différentes constitutions mentionnent l'islam comme étant la religion du pays, voire sa principale source de législation (Égypte), mais seul le droit de la famille (mariage, divorce, héritage) puise encore ses racines dans les principes de la charia dans les six pays, à des degrés divers. Les six pays ont adopté un système de dualisme juridictionnel : les juridictions d'un ordre règlent les questions de droit administratif et celles de l'autre les questions de droit privé, la répartition se faisant en fonction des parties au litige. Seule la Jordanie dispose encore de juridictions religieuses pour les questions touchant au droit de la famille.

Égalité et non-discrimination

Les normes édictées par la CEDAW et l'OIT sont également inscrites dans les constitutions des six pays examinés. Celles-ci garantissent le principe d'égalité et interdisent la discrimination, en des termes toutefois différents (annexe 2.1). Ces différences peuvent avoir une influence non négligeable sur les lois régissant la condition de la femme, en particulier s'agissant du droit de la famille, et elles peuvent avoir des répercussions sur l'accès des femmes à l'activité économique.

Pour la première fois, le principe d'égalité hommes-femmes a été intégré dans les nouvelles constitutions marocaine, tunisienne et égyptienne.

- Au **Maroc**, la Constitution indique que l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental énoncés dans la Constitution ainsi que dans les traités internationaux ratifiés par le pays (article 19) [14]. L'État œuvre à la réalisation de la parité entre hommes et femmes et a créé à cet effet une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (article 19). Cette instance doit être consultée pour des projets concernant les lois et politiques publiques relatives aux droits des femmes. Elle doit par ailleurs être en mesure de formuler des recommandations et de mettre en œuvre des initiatives visant à sensibiliser le public aux questions de discrimination entre les sexes ainsi qu'à promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation [15]. Le Maroc est le seul pays à avoir inscrit dans sa Constitution une disposition prévoyant la création d'une telle institution.

- En **Tunisie**, l'égalité est exprimée en des termes absolus : « Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination » (article 21).
- En **Égypte**, l'État s'engage à veiller à l'égalité entre femmes et hommes « dans tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels » (article 11), ce qui semble exclure l'égalité au sein de la famille étant donné que les droits familiaux ne sont pas cités.

La discrimination fondée sur le sexe est également interdite dans les constitutions de l'Algérie, de la Jordanie et de la Libye.

- En **Algérie**, la Constitution déclare le principe d'égalité entre tous les citoyens et interdit expressément la discrimination fondée sur le sexe (article 32). Elle ajoute que les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et devoirs de tous les citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous, à la vie politique, économique, sociale et culturelle (article 34).
- En **Jordanie**, la Constitution énonce le principe de l'égalité et interdit la discrimination fondée sur la race, la langue et la religion, mais ne mentionne pas le sexe parmi les motifs de discrimination (article 6). En 2011, les organisations de la société civile ont tenté en vain d'y faire ajouter cette précision.
- En **Libye**, la Déclaration constitutionnelle provisoire interdit également la discrimination, mais sans cibler expressément la discrimination fondée sur le sexe.

Bien que le principe d'égalité soit exprimé aux niveaux constitutionnel et international, certaines lois nationales permettent diverses formes de discrimination entre citoyens. Si plusieurs pays ont récemment modifié leur loi sur la nationalité (Maroc, Égypte, Algérie et Tunisie), d'autres (Jordanie et Libye) continuent d'interdire aux mères de transmettre leur nationalité à leurs enfants. En Égypte, la Constitution de 2014 énonce expressément le principe, déjà établi dans la loi de 2004 sur la nationalité, selon lequel le père comme la mère sont autorisés à transmettre leur nationalité à leurs enfants. Toutefois, bien qu'un mari égyptien puisse transmettre sa nationalité à son épouse étrangère (acquisition de la nationalité par mariage), une femme égyptienne qui épouse un étranger n'a pas le droit de transmettre sa nationalité à son mari. C'est également le cas au Maroc.

Participation à la vie économique et à la vie politique

La capacité des femmes à prendre part à l'activité économique, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, est l'un des éléments clés de l'égalité hommes-femmes. La participation des femmes à la vie politique est importante aussi bien en elle-même que du fait de l'évolution qu'elle est susceptible d'amorcer dans l'ensemble de la société. Pour qu'elles puissent participer à l'activité économique, les femmes doivent avant tout se voir octroyer l'accès à l'emploi : les six constitutions prévoient que tous les citoyens ont droit au travail (annexe 2.2).

Certaines dispositions constitutionnelles récemment adoptées imposent à l'État d'accorder aux femmes l'accès à des fonctions professionnelles spécifiques, notamment celles qui impliquent davantage de responsabilités :

- **L'Égypte** s'est engagée à encourager les femmes à occuper des postes clés dans la fonction publique et dans le secteur judiciaire (article 11).

- **La Tunisie** garantit aux hommes et aux femmes l'égalité des chances pour l'accès aux divers niveaux de responsabilités dans tous les domaines (article 46). Elle énonce par ailleurs, pour la première fois, le principe de l'éligibilité des femmes à la présidence de la République (article 74).
- **En Algérie**, selon un amendement de 2016 à la Constitution, l'État œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi et encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.

La présence de femmes au sein des assemblées élues peut avoir un impact positif sur leur participation à la vie économique car les représentantes sont susceptibles d'être davantage au fait des problèmes économiques que rencontrent les femmes et plus enclines à se battre pour l'application de mesures visant à corriger les inégalités. Les femmes peuvent en outre servir d'exemple et contribuer à faire évoluer les comportements et à offrir une image plus constructive du rôle de la femme dans la société et au sein de l'État. L'article 4 de la CEDAW autorise l'adoption de mesures temporaires spéciales, dans certains cas, visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre hommes et femmes. L'Algérie, l'Égypte et la Tunisie ont récemment adopté des dispositions constitutionnelles destinées à encourager la participation des femmes à la vie politique.

- En **Algérie**, l'État œuvrera à la promotion des droits politiques de la femme afin d'accroître ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues (article 35).
- En **Égypte**, la Constitution de 2014 exige un quota de 25 % de femmes dans le cadre des élections locales (article 180), et une représentation « adéquate » au Parlement (article 11), ce qui fait que lors des élections législatives de 2015, 56 des 596 sièges du Parlement étaient réservés aux femmes.
- La Constitution **tunisienne** déclare que l'État doit garantir la représentation de la femme dans les assemblées élues (article 34) et elle impose la parité entre femmes et hommes au sein des conseils élus (article 46).

Lutte contre les violences à l'encontre des femmes

Lutter contre les violences à l'encontre des femmes est un moyen efficace d'améliorer leur condition dans la société et leur aptitude à s'intégrer dans la vie économique. Ces violences peuvent être physiques, sexuelles ou psychologiques et s'exercer sous forme de menaces ou d'actes concrets, aussi bien dans la sphère publique que privée. En ce qui concerne l'activité économique, les violences peuvent nuire à l'aptitude des femmes à travailler en détériorant leurs performances professionnelles et leur productivité, ce qui peut être facteur d'absentéisme ou finir par les exclure du marché du travail.

Les nouvelles constitutions égyptienne et tunisienne imposent, pour la première fois, que l'État s'emploie activement à faire reculer la violence envers les femmes (Égypte, article 11) et qu'il prenne les mesures nécessaires en vue de l'éliminer (Tunisie, article 46).

Intégration des dispositions constitutionnelles dans le cadre juridique national

Certaines dispositions constitutionnelles sont tellement précises et circonstanciées qu'elles peuvent être directement mises en œuvre. Les individus sont en mesure de revendiquer ces droits sans qu'il y ait besoin d'une loi spécifique. La plupart des dispositions constitutionnelles consistent cependant en des déclarations abstraites énonçant des principes généraux. On dit alors qu'elles ne sont « pas directement applicables », ce qui signifie que

les particuliers ne peuvent s'en prévaloir ni les tribunaux les appliquer tant que le pouvoir législatif n'a pas adopté de loi. C'est le cas des dispositions économiques et sociales, qui créent des droits opposables à l'État, comme le droit au travail.

Nombre des dispositions constitutionnelles étant relativement nouvelles en Algérie, en Égypte, en Libye, au Maroc et en Tunisie, les législateurs n'ont pas encore eu la possibilité de transposer dans la réglementation actuelle les nouveaux principes qu'elles énoncent. Parce qu'il s'agit d'un processus dynamique, il faudra peut-être un certain temps avant que les réformes puissent être introduites dans le cadre juridique et mises en œuvre.

Lorsqu'ils s'emploient à mettre en œuvre les garanties constitutionnelles et le droit interne, les parlements nationaux risquent d'être confrontés aux modèles sociétaux traditionnels et à des stéréotypes qui peuvent être préjudiciables aussi bien à la participation des femmes à la vie économique qu'à l'application des lois nationales sur l'intégration des femmes dans l'activité économique. Comme l'indique le chapitre suivant, la mise en application des amendements législatifs dans les six pays peut aussi être influencée par le pluralisme juridique et la complexité des différents niveaux d'interprétation. Il résulte par exemple de ces tensions et des difficultés d'interprétation des textes qu'il existe différentes séries de dispositions constitutionnelles pour les droits de l'homme dans l'espace public et pour les droits au sein de la sphère privée.

En Égypte, selon le texte constitutionnel de 2014, l'État doit prendre des mesures permettant aux femmes « de concilier les obligations familiales et les exigences du travail » (article 11), ce qui laisserait entendre que ces obligations incombent principalement aux femmes, et qui pourrait donc contrevenir au principe d'équité énoncé dans l'article 9 de la Constitution. En Jordanie, l'amendement constitutionnel de 2011 maintient l'idée que la famille est l'unité fondamentale de la société, qu'elle repose sur la religion, la moralité et le patriotisme (article 6), et que « la loi doit préserver son entité légitime et renforcer ses liens et valeurs ». Pour les organisations féministes, cet amendement revient à renforcer l'image traditionnelle des femmes en tant que mères et en tant que personnes nécessitant une protection.

Malgré ces difficultés, les gouvernements des pays examinés ont pris plusieurs mesures afin de moderniser le cadre juridique à l'appui des droits des femmes. En outre, quelques nouveaux textes de loi sont en projet ou ont déjà été adoptés afin de tenir compte de l'évolution constitutionnelle. Par exemple, dans le prolongement de la disposition constitutionnelle sur la violence, l'Égypte a adopté en 2014 une loi sur la lutte contre la violence qui s'exerce envers les femmes sous forme de harcèlement sexuel dans l'espace public, et la Tunisie rédige un projet de loi similaire.

Par ailleurs, en ce qui concerne la participation des femmes à la vie politique, la loi électorale tunisienne de 2014 édicte la règle de l'alternance des candidats hommes et femmes sur les listes électorales, conformément à la disposition constitutionnelle selon laquelle l'État veille à garantir la représentation de la femme dans les assemblées élues [16]. En juin 2016, la Tunisie a adopté une loi sur la parité aux élections locales garantissant un nombre égal d'hommes et de femmes en tête de liste.

Application des conventions internationales et des dispositions constitutionnelles par les tribunaux nationaux

L'existence de droits ne peut contribuer à réellement améliorer la condition des femmes que si les violations de ces droits sont punies. Les tribunaux jouent un rôle déterminant pour ce qui est de permettre aux femmes de réclamer que leurs droits soient respectés au sein de leur famille (droit de la famille), par leur employeur (droit du travail) ou par

leurs associés, clients et concurrents (droit des affaires), et pour ce qui est de veiller à l'application effective des dispositions légales.

Les articles 2 b) et c) de la CEDAW obligent implicitement les États à proposer un recours effectif aux femmes dont les droits humains n'ont pas été respectés. Selon le Comité CEDAW, « les États parties doivent veiller à ce que les femmes puissent invoquer le principe d'égalité à l'appui d'une plainte pour un acte de discrimination commis par un agent de l'État ou un acteur privé en violation de la Convention. Ils doivent s'assurer en outre que les femmes ont accès en temps voulu et à un coût abordable à des voies de recours utiles, l'aide juridictionnelle ou une assistance juridique, selon les besoins, pouvant être déterminée, le cas échéant, par un tribunal compétent et indépendant agissant dans le cadre d'une procédure régulière ». (CEDAW, 2010a).

Conventions internationales et tribunaux nationaux

Les six États parties à la CEDAW et aux conventions de l'OIT ont progressé dans l'intégration des règles adoptées à l'échelon international dans leur constitution et, à divers degrés, dans leur droit interne. Comme indiqué plus haut, certaines lois nationales ne sont néanmoins pas conformes aux diverses règles édictées par ces conventions. En pareil cas, ce peut être aux juges nationaux d'avoir à décider quel texte appliquer lorsqu'un plaignant intente une action devant un tribunal national.

La valeur juridique des conventions internationales dans le droit interne diffère d'un pays à l'autre. L'Algérie [17], le Maroc [18], la Tunisie [19] et la Libye [20] leur accordent une autorité supérieure à celle des lois, ce qui signifie qu'un traité international prime sur une loi nationale qui lui est contraire. La Constitution jordanienne n'évoque pas la valeur juridique des conventions internationales ratifiées, mais le pouvoir judiciaire a établi le principe de leur primauté sur les lois nationales (Tamkeen, 2015). En Égypte, les dispositions des conventions ont la même valeur juridique que les lois nationales [21] ; en cas de conflit c'est le texte le plus récent qui prévaut.

Pourtant, les six États parties à la CEDAW ont tous déclaré au Comité que leurs tribunaux n'ont guère appliqué la Convention. Ni l'Égypte, ni la Libye [22], ni l'Algérie n'ont fait part d'affaires dans lesquelles les dispositions de la CEDAW avaient été invoquées devant les tribunaux, contrairement, par exemple, à la Jordanie, qui a cité une affaire dans laquelle un tribunal s'est référé à la Convention : une fille avait été autorisée à changer de prénom au motif que son père avait choisi celui-ci sans consulter sa mère ; le juge a décidé que les actes du père constituaient une forme de discrimination fondée sur le sexe (CEDAW, 2012c). En 2000, le tribunal de première instance de Tunis, statuant sur l'action intentée en vue de l'exequatur d'un acte de répudiation égyptien, a rejeté ladite demande au motif que « la répudiation constitue une forme traditionnelle et religieuse de dissolution du mariage fondée sur la volonté unilatérale du mari sans considération aucune de l'intérêt de la famille, d'où il résulte qu'elle contredit l'ordre public tunisien, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, et la CEDAW » (CEDAW, 2010c).

Le Comité CEDAW exhorte régulièrement les États parties à prendre toutes les mesures appropriées pour s'assurer que tous les pouvoirs de l'État, notamment le judiciaire, connaissent et appliquent suffisamment la Convention. Celle-ci doit être considérée comme un cadre pour toutes les lois, les décisions des tribunaux et les politiques en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes. Le Comité invite par ailleurs les États parties à renforcer la sensibilisation des femmes à leurs droits, notamment par le biais de programmes d'instruction juridique et d'une assistance juridique, et à informer les femmes de la Convention sur l'ensemble de leur territoire [23].

Dispositions constitutionnelles et tribunaux nationaux

Les constitutions algérienne, égyptienne, jordanienne, marocaine et tunisienne prévoient la création d'une cour constitutionnelle, ou la restructuration de la cour existante, pour examiner la constitutionnalité du droit interne. Chacune prescrit sa propre méthode de saisine de cette cour. Aucune ne permet à cette dernière de se saisir elle-même d'une question de constitutionnalité ni à des particuliers d'introduire un recours directement devant elle. En Algérie (article 182), en Jordanie (article 60), au Maroc (article 132) et en Tunisie (article 120), le pouvoir judiciaire peut examiner une loi avant sa promulgation à la demande de certaines entités politiques. Si la cour déclare un texte inconstitutionnel, celui-ci ne peut alors être promulgué. En Libye, la Cour suprême joue à la fois le rôle de cour constitutionnelle et de cour de cassation.

En Algérie[24], en Égypte[25], en Jordanie[26], au Maroc[27] et en Tunisie[28], les particuliers peuvent contester une loi après son entrée en vigueur dans le cadre d'une affaire civile, pénale ou administrative devant un tribunal ordinaire. Dans tous ces pays, la cour constitutionnelle peut être saisie par un tribunal ordinaire ou par les plaignants, avec l'approbation dudit tribunal, ce qui signifie que si ce dernier estime une loi valide, il peut refuser de saisir le juge constitutionnel. Si, en revanche, il s'interroge sur la constitutionnalité du texte, il peut surseoir à statuer et saisir la cour constitutionnelle.

Le tribunal ordinaire sursoit à statuer jusqu'à ce que la cour constitutionnelle se soit prononcée sur la question. Il reprend ensuite l'examen de l'affaire en tenant compte de la décision de la cour. Si la loi est jugée constitutionnelle, le juge ordinaire l'applique à l'affaire pendante. Si en revanche elle est déclarée inconstitutionnelle, elle ne produit plus d'effet juridique et le juge ordinaire ne sera pas autorisé à l'appliquer à l'affaire pendante ou à toute autre affaire future. Les instances législatives devront adopter une nouvelle loi pour combler le vide juridique.

Lors de l'examen d'une affaire de droit du statut personnel devant un tribunal ordinaire compétent en la matière (tribunal civil ou de la famille, selon le pays), une femme peut, si le juge ordinaire l'y autorise, contester la constitutionnalité d'une disposition du droit de la famille au motif qu'elle entraînerait une discrimination à son encontre alors que les constitutions des six pays interdisent la discrimination fondée sur le sexe. Il en va de même pour les tribunaux qui traitent les litiges en droit du travail, où une salariée peut, dans le cadre d'un différend avec son employeur, invoquer l'inconstitutionnalité d'une disposition du droit du travail entraînant une discrimination envers les travailleuses.

Les juges de la cour constitutionnelle des six pays tiendront compte de diverses dispositions constitutionnelles, y compris celles qui s'inspirent de valeurs religieuses, culturelles ou sociétales, par exemple : « l'islam est la religion de l'État »[29] ou « les principes de la charia islamique sont la principale source de législation »[30]. Il s'ensuit que, dans la pratique, les effets juridiques des nouvelles dispositions constitutionnelles en matière de parité hommes-femmes dépendent de l'interprétation que font les juges constitutionnels de ces dispositions parfois contraires. Au mois de juillet 2016, ni le Maroc ni la Tunisie n'avaient encore créé de cour constitutionnelle, et dans les autres pays, la cour constitutionnelle n'avait rendu aucune décision sur des lois discriminatoires envers les femmes au sens des nouvelles constitutions.

Il serait vivement souhaitable de respecter la parité hommes-femmes dans la nomination des juges constitutionnels. Or le nombre de femmes parmi ces derniers reste extrêmement faible. En Égypte, la seule femme membre de la Cour suprême constitutionnelle a été destituée en 2012 lorsque la nouvelle Constitution a réduit le nombre de juges à onze. Aucune femme n'a été nommée depuis l'abrogation de la constitution précédente en

juillet 2013. En Algérie, deux des neuf juges en fonction sont des femmes. Aucune femme ne siège à la Cour constitutionnelle jordanienne (tableau 2.3).

Tableau 2.3. **Contrôle judiciaire et cours constitutionnelles**

	Qui peut saisir la cour ?	Qui siège à la cour ?
Algérie	• *avant promulgation de la loi :* entités politiques (président de la République, président du Conseil de la Nation, président de l'Assemblée nationale, premier ministre ou 50 députés, ou 30 membres du Conseil de la Nation) [1] • *après promulgation de la loi :* Cour suprême ou Conseil d'État sur demande d'un plaignant [2]	12 membres : quatre nommés par le président de la République, dont le président de la Cour, deux élus par l'Assemblée populaire nationale, deux élus par le Conseil de la Nation, deux élus par la Cour suprême, et deux élus par le Conseil d'État [3]
Égypte	• *après promulgation de la loi :* les plaignants, avec l'aval du tribunal ordinaire [4] ou saisine directement par les tribunaux ordinaires [5]	« Nombre suffisant » de juges [6] : cooptation + désignation officielle par le président de la République [7]
Jordanie	• *avant promulgation de la loi :* organes politiques (Parlement ou cabinet) [8] • *après promulgation de la loi :* tribunaux ordinaires, sur demande des plaignants [9]	Au moins neuf juges (dont le président) [10] : nommés par le roi [11]
Maroc	• *avant promulgation de la loi :* entités politiques (roi, chef du gouvernement, • président de la Chambre des représentants, président de la Chambre • des conseillers, ou 1/5 des membres de la Chambre des représentants ou 1/4 des membres de la Chambre des conseillers) [12] • *après promulgation de la loi :* plaignants [13]	12 juges [14] : six membres désignés par le roi et six membres élus, pour moitié par la Chambre des représentants et par la Chambre des conseillers [15]
Tunisie	• *avant promulgation de la loi :* entités politiques (président de la République, chef du gouvernement, président du Parlement ou 30 membres du Parlement) [16] • *après promulgation de la loi :* tribunaux ordinaires, sur demande des plaignants [17]	12 juges : quatre nommés par le président de la République, quatre par l'Assemblée des représentants du peuple et quatre par le Conseil supérieur de la magistrature [18]

Notes :

1. Article 187 de la Constitution algérienne de 2016. L'Algérie a un Conseil constitutionnel, et non une cour, mais celui-ci exécute les mêmes fonctions qu'une cour à proprement parler.
2. Article 188 de la Constitution algérienne de 2016.
3. Article 183 de la Constitution algérienne de 2016.
4. Article 29 de la loi égyptienne de 1979 sur la Cour suprême constitutionnelle.
5. Article 29 de la loi égyptienne de 1979 sur la Cour suprême constitutionnelle.
6. Article 193 de la Constitution égyptienne de 2014 et article 3 de la loi de 1979 sur la Cour suprême constitutionnelle.
7. Articles 4 et 5 de la loi égyptienne de 1979 sur la Cour suprême constitutionnelle.
8. Article 60 de la Constitution jordanienne de 1952, tel qu'amendé en 2011.
9. Article 60 de la Constitution jordanienne de 1952, tel qu'amendé en 2011.
10. Article 58 de la Constitution jordanienne de 1952, tel qu'amendé en 2011.
11. Article 58 de la Constitution jordanienne de 1952, tel qu'amendé en 2011.
12. Article 130 de la Constitution marocaine de 2011.
13. Article 130 de la Constitution marocaine de 2011.
14. Article 132 de la Constitution marocaine de 2011.
15. Article 133 de la Constitution marocaine de 2011.
16. Article 120 de la Constitution tunisienne de 2014.
17. Article 120 de la Constitution tunisienne de 2014.
18. Article 118 de la Constitution tunisienne de 2014.

Droit des citoyens à saisir les tribunaux

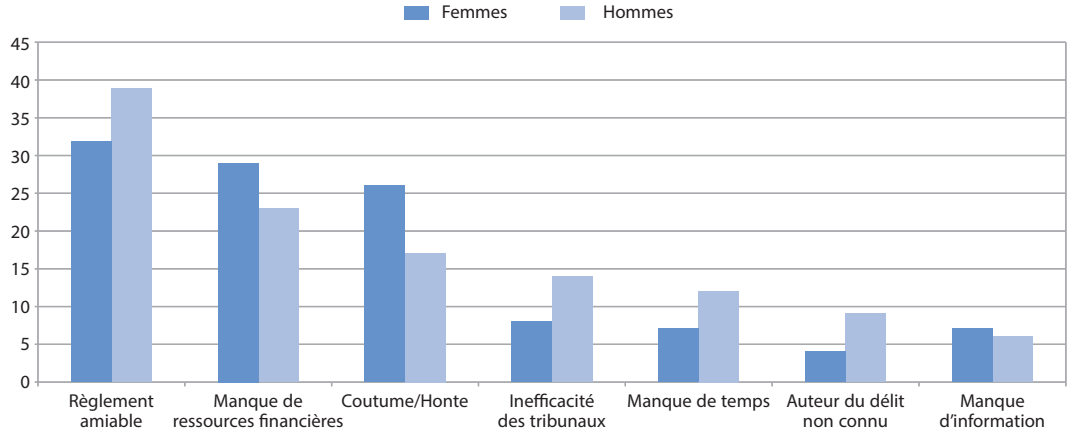
Les tribunaux civils sont compétents en matière de conflits du travail. Les fonctionnaires portent leurs litiges devant les tribunaux administratifs, lorsqu'il en existe (Algérie, Égypte). La plupart des litiges en matière de droit des affaires sont portés devant les chambres commerciales des tribunaux civils. Ceux-ci sont en outre compétents pour d'autres litiges. Au Maroc, par exemple, suite à la révision du code de procédure pénale en 2002, l'article 336, qui interdisait aux femmes de se constituer parties civiles contre leur époux sans l'autorisation préalable d'un juge, a été abrogé.

Les tribunaux ont été sécularisés dans les six pays. En Jordanie, toutefois, les questions de droit de la famille continuent d'être portées devant les tribunaux religieux. L'absence de femmes dans ces tribunaux et l'éducation religieuse des juges participent vraisemblablement d'une vision conservatrice des rapports familiaux.

Il est indispensable qu'il y ait davantage de femmes dans le système judiciaire pour veiller à l'application et à la protection des droits sans préjugés sexistes ; la mixité femmes-hommes aide les tribunaux à comprendre les incidences réelles de leurs décisions. En Jordanie, seuls 16 % des juges sont des femmes, contre 24 % au Maroc, plus de 36 % en Tunisie, 39 % en Libye et presque 40 % en Algérie (d'après les rapports de chacun de ces pays). En Égypte, il y a encore très peu de juges femmes dans les tribunaux civils et aucune femme ne siège au Conseil d'État, qui règle les litiges administratifs (entre particuliers et organes administratifs). Les femmes restent minoritaires dans la plupart des postes élevés au sein du système judiciaire de chacun des six pays examinés.

Il peut exister divers obstacles empêchant le recours à des mécanismes juridiques et judiciaires d'application des droits des femmes et de l'égalité hommes-femmes au travail, dans les affaires et au sein de la famille. Les membres d'un groupe de réflexion [31] ont souligné que les pressions sociales et les coutumes dissuadent bien des femmes de faire valoir leurs droits en justice de crainte d'un scandale, de l'exclusion sociale ou de la stigmatisation. En outre, une action en justice risquant de devoir être intentée contre des membres de la famille dont les femmes sont financièrement dépendantes, celles-ci font tout leur possible pour régler les différends en dehors des tribunaux (graphique 2.1). Il est toutefois ressorti de divers entretiens au Maroc que la situation avait quelque peu évolué, en particulier s'agissant de litiges relatifs au respect des droits économiques dans des affaires de divorce pour lesquels des femmes ont saisi la justice.

Graphique 2.1. **Motifs pour ne pas intenter une action en justice, par sexe (Jordanie)**



Source : Banque mondiale (2013), « Country gender assessment: Economic participation, agency and access to justice in Jordan ».

Les femmes hésitent en outre à intenter une action en justice à cause de la longueur et de la lourdeur des démarches, aussi bien pour porter plainte que pour suivre toute la procédure et faire exécuter la décision du tribunal. De plus, elles sont préoccupés par les préjugés sexistes au sein du système judiciaire et craignent que les procédures ne permettent pas au bout du compte d'obtenir les résultats escomptés (encadré 2.5). Créer des tribunaux compétents pour les petits litiges, où les procédures sont simplifiées et les coûts moindres lorsque le montant de la demande n'excède pas un certain montant, peut encourager les femmes à engager une action en justice, en particulier les femmes d'affaires [32]. Au Maroc, en Libye, en Jordanie, en Tunisie et en Égypte, il existe soit des tribunaux pour les petits litiges, qui n'entendent que les affaires civiles entre particuliers, soit des procédures accélérées pour des affaires devant des juridictions à vocation plus générale. Il est possible d'avoir recours aux procédures simplifiées seulement lorsque l'enjeu pécuniaire du litige est inférieur à un certain pourcentage du revenu national brut (RNB) par habitant, qui constitue donc un seuil [33].

Encadré 2.5. **Stéréotypes et préjugés sexistes dans le système judiciaire**

Les stéréotypes et les préjugés sexistes qui prévalent dans le système judiciaire ont de lourdes conséquences sur l'aptitude des femmes à jouir pleinement de leurs droits. Ils empêchent les femmes d'avoir accès à la justice dans tous les domaines du droit et peuvent être plus particulièrement préjudiciables aux femmes victimes de violences. Les stéréotypes faussent la manière de voir les choses et engendrent des décisions reposant sur des préjugés et des mythes plutôt que sur des faits pertinents. Il est fréquent que les juges aient une vision rigide de ce qu'ils estiment être un comportement féminin approprié et pénalisent les femmes qui ne s'y conforment pas. Les stéréotypes ont également des incidences sur la crédibilité accordée au témoignage d'une femme, que celle-ci soit partie ou témoin. Ils peuvent amener les juges à interpréter ou à appliquer les textes de loi de façon erronée. Cette situation a de profondes répercussions par exemple en droit pénal, où elle conduit à ce que les auteurs de violations des droits des femmes n'en sont pas tenus responsables, ce qui entretient une culture de l'impunité. Dans tous les domaines du droit, les stéréotypes compromettent l'impartialité et l'intégrité du système judiciaire, ce qui peut se solder par des erreurs judiciaires et notamment une victimisation secondaire des plaignantes.

Les juges, les magistrats et les arbitres ne sont pas les seuls acteurs du système judiciaire à appliquer, imposer et perpétuer des stéréotypes. Le ministère public, les agents des autorités répressives et divers autres acteurs laissent souvent des stéréotypes influer sur des enquêtes et des procès, notamment lorsqu'il s'agit d'affaires de violences sexistes, où les stéréotypes sapent les revendications de la victime/survivante tout en confortant les motifs invoqués par les auteurs présumés pour leur défense. Les stéréotypes s'insinuent donc aussi bien au stade de l'enquête que du procès et finissent par façonner le jugement.

Les femmes devraient être en mesure de s'appuyer sur un système judiciaire exempt de mythes et de stéréotypes et sur un pouvoir judiciaire dont l'impartialité n'est en rien compromise par des préjugés. Il est indispensable d'éliminer les stéréotypes qui prévalent dans le système judiciaire si l'on veut assurer l'égalité et la justice pour les victimes et les survivantes.

Source : CEDAW (2010a), *Recommandation générale sur l'accès des femmes à la justice*.

Dans le cadre des litiges de droit de la famille en Jordanie [34], en Libye [35] et en Égypte [36], deux témoins féminins sont exigés là où un témoin masculin suffit. Les femmes rencontrent donc des difficultés en matière de preuve lorsqu'elles doivent fournir le témoignage de deux hommes (ou d'un homme et de deux femmes), par exemple pour prouver des violences conjugales dans le cadre d'une requête en divorce.

La procédure judiciaire engendre des coûts, dont les frais judiciaires et les honoraires d'avocat. Manquer de ressources financières est un autre obstacle, notamment pour les femmes pauvres ou celles qui occupent des emplois précaires ou à bas salaire. Pour surmonter ces difficultés, les personnes à faibles revenus, en particulier les femmes, ont droit à une assistance juridique au Maroc, en Égypte et en Libye. Les groupes de réflexion ont toutefois souligné que, dans bien des cas, les femmes ignorent qu'elles pourraient bénéficier d'une aide pour avoir accès à la justice, et elles ne connaissent pas forcément leurs droits ni les indemnités auxquelles elles peuvent prétendre en cas de violation de ces derniers. Des stratégies d'autonomisation juridique et des programmes de sensibilisation aux droits amélioreraient l'accès des femmes à la justice et accroîtraient leur capacité à exercer leurs droits.

En Égypte, le ministère de la Justice et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sont convenus de créer des bureaux d'assistance juridique et de perfectionner les compétences et les connaissances du personnel du service de règlement des différends. Le projet vise à mieux informer les citoyens des démarches auprès des tribunaux et à améliorer les moyens institutionnels et humains du secteur judiciaire en introduisant le concept d'aide juridique et en renforçant la fonction de médiation des tribunaux de la famille[37]. Les bureaux fournissent un accès immédiat et gratuit à la justice, des conseils juridiques et des informations sur les droits dans le cadre des lois sur la famille. Ils s'occupent des personnes défavorisées, notamment les femmes, qui ont peur de s'adresser aux tribunaux ou ont tendance à éviter d'exercer leur droit d'accès à la justice pour des raisons de délais et de coûts (Khafagy et Shami, 2014).

À cause des obstacles à l'accès à la justice, il arrive que les citoyens préfèrent faire valoir leurs droits en passant par des systèmes de justice informels, susceptibles d'être plus accessibles que les mécanismes formels et de fournir un recours rapide, relativement peu onéreux et adapté au contexte culturel. Ils peuvent s'occuper de questions ayant une incidence directe sur les intérêts des femmes (et des enfants), par exemple des questions relatives au mariage coutumier, au droit de garde, à la dissolution du mariage, à l'héritage et au droit de propriété[38].

Encadré 2.6. **Instruments d'action efficaces à l'appui de la parité hommes-femmes**

Adopter des lois garantissant expressément la participation égale des hommes et des femmes à l'activité économique, quoi qu'étant essentiel, ne suffit pas à assurer l'autonomisation économique des femmes. Afin de pallier les inégalités persistantes entre les sexes, il faut intégrer dans les politiques publiques les éléments clés des stratégies d'égalité hommes-femmes ainsi que des infrastructures de gouvernance favorisant la parité. Les éléments clés de la parité hommes-femmes, que certains gouvernements ont adoptés, sont notamment les suivants :

- Vision et stratégie en matière d'égalité hommes-femmes.

Dans la région MENA, de nombreux pays ont élaboré au cours des dix dernières années une stratégie d'intégration, que celle-ci aille au-delà de la stratégie globale pour l'égalité hommes-femmes, comme, en Tunisie, la « Stratégie de lutte contre la violence à l'égard des femmes au sein de la famille et de la société », ou qu'elle s'inscrive dans un programme stratégique plus vaste, comme, au Maroc, l'« Agenda gouvernemental pour l'égalité 2011-2015 ».

Encadré 2.6. **Instruments d'action efficaces à l'appui de la parité hommes-femmes** *(suite)*

- Moyens institutionnels et institutions chargées des questions d'égalité

Les autorités doivent pouvoir compter sur un secteur public disposant de capacités satisfaisantes et d'un cadre institutionnel solide. Il faut notamment créer des institutions traitant les questions d'égalité hommes-femmes aux compétences clairement définies et dotées de mécanismes de redevabilité et de conformité aux exigences d'égalité hommes-femmes. Les institutions chargées de promouvoir l'égalité et la parité hommes-femmes se situent au plus haut niveau politique : elles sont soit rattachées à un ministère unique ayant un portefeuille élargi, comme en Tunisie, au Maroc et en Algérie, soit à un ministère ou une institution uniques (conseil, commission) placés sous l'égide du Premier ministre ou du Président, comme en Jordanie et en Égypte. Par ailleurs, pour intégrer les questions d'égalité hommes-femmes et renforcer les moyens permettant d'élaborer des initiatives efficaces en la matière, la plupart des pays MENA ont mis en place des services et du personnel chargés de ces questions au sein de ministères de tutelle dans l'ensemble du gouvernement. Par exemple, le Comité national jordanien pour les femmes a désigné des interlocuteurs pour ces questions au sein de plusieurs institutions publiques, notamment les ministères de la planification, des finances et de l'éducation ainsi que le département des statistiques et d'autres organismes encore. Les bureaux de l'ombudsman, comme en Égypte, s'assurent que les initiatives en matière d'égalité hommes-femmes ont l'impact souhaité.

- Évaluation de l'impact selon le sexe et consultation publique

Des politiques peuvent entraîner une discrimination non intentionnelle à l'égard des femmes si elles sont élaborées sans prise en compte des incidences différentes qu'elles ont sur les hommes et les femmes. Les pays MENA analysent de plus en plus leurs stratégies, leurs politiques et leurs lois sous l'angle de la problématique hommes-femmes. Le Maroc et la Jordanie, par exemple, indiquent que le Parlement et des commissions parlementaires ont recours à l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes, et la Jordanie intègre celle-ci dans l'analyse d'impact de la réglementation. Par ailleurs, il est important que le gouvernement de chacun des pays MENA consulte les femmes elles-mêmes à propos de leurs priorités et de leurs préoccupations afin de résoudre systématiquement les questions les plus urgentes dans la région et de s'assurer que les priorités nationales en matière d'égalité hommes-femmes correspondent à l'opinion et aux besoins des différents groupes de la population.

- Budgétisation sexospécifique : méthode concrète d'évaluation de l'impact des choix budgétaires sur la situation des femmes

Le développement de données sur la budgétisation sexospécifique et la capacité d'analyser le budget dans l'optique de l'égalité hommes-femmes a pour avantage, malgré une importante mobilisation de ressources au départ, de permettre de repérer rapidement les lacunes en matière d'égalité hommes-femmes et les domaines à améliorer, conformément à des stratégies plus vastes d'égalité et de parité hommes-femmes. Le Maroc montre la voie en la matière dans la région MENA. Les pouvoirs publics ont petit à petit introduit une dimension sexospécifique dans les budgets des services ministériels et les capacités d'analyse budgétaire par sexe ont été progressivement décentralisées. Depuis 2007, plusieurs services ministériels ont créé leurs propres programmes permettant de prendre en compte systématiquement les disparités entre femmes et hommes dans les budgets au niveau local.

Source : OCDE (2014), Les Femmes dans la vie publique : genre, loi et politiques publiques en Afrique du Nord et au Moyen-Orient, OCDE, Paris.

Conclusions

Les six pays examinés sont parties à un certain nombre de conventions internationales qui définissent des principes en matière de droits de l'homme et des normes précises relatives à l'égalité hommes-femmes. Ces textes donnent une idée de la façon de parvenir à l'autonomisation des femmes en permettant à celles-ci d'exercer leurs droits, de prendre des décisions par elles-mêmes et de générer un revenu. Tenant compte de ces critères internationaux sur l'autonomisation économique des femmes, les six pays ont désormais inscrit dans leur constitution les concepts fondamentaux d'égalité hommes-femmes et de non-discrimination, le droit de participer à la vie publique et à la vie privée et la protection de l'intégrité physique des femmes.

Ces pays ont inscrit de nouvelles lois favorisant l'égalité entre les sexes dans les différents codes qui influent sur l'autonomisation économique des femmes, à savoir le Code de la famille, celui du travail et celui du commerce. Ces lois ne peuvent être effectives et garantir l'égalité hommes-femmes que si elles sont connues et mises en œuvre et si des mesures appropriées sont prises en cas de non-application.

Bien que les femmes soient en mesure d'introduire un recours en justice, à condition qu'elles connaissent leurs droits, l'accès à la justice reste problématique. Les obstacles qu'elles rencontrent sont notamment les formalités juridiques, qui ne leur sont pas toujours favorables, ainsi que le coût d'une action en justice et la pression sociale, qui dissuade bon nombre d'entre elles de revendiquer leurs droits par peur du scandale, de l'exclusion sociale ou de la stigmatisation. C'est pour cette raison que des mesures doivent être prises à la fois du côté de la demande – mieux informer les femmes de leurs droits juridiques et exiger la bonne application de la loi – et du côté de l'offre – renforcer la capacité de réaction du système juridique.

Recommandations

Les pouvoirs publics sont invités à prendre les mesures ci-après :

- Lever leurs réserves à la CEDAW et ratifier le protocole facultatif, s'ils ne l'ont pas encore fait, et incorporer dans leur constitution et d'autres textes législatifs applicables une définition de la discrimination à l'égard des femmes ainsi que l'interdiction expresse de celle-ci, conformément à l'article 1 de la CEDAW, si ce n'est pas encore le cas.
- S'assurer que les conventions internationales et les engagements qui en découlent sont incorporés dans la constitution et inscrits dans le système juridique national.
- Veiller à l'application des dispositions constitutionnelles qui encouragent la participation des femmes aux activités politiques et économiques et qui garantissent la diversité dans ces activités, notamment dans le secteur judiciaire grâce à un plus grand nombre de juges femmes ; élaborer des politiques en faveur de l'égalité dans ces domaines et suivre la mise en œuvre du principe d'égalité hommes-femmes.
- Renforcer les connaissances des juges, magistrats, avocats et autres juristes en ce qui concerne les conventions internationales ratifiées par le gouvernement en intégrant ces textes à l'enseignement du droit et à la formation juridique.
- Prendre des mesures pour éliminer les stéréotypes sexistes, notamment grâce à un travail de sensibilisation et de renforcement des capacités de tous les acteurs du système judiciaire, et en incorporant une culture juridique favorisant l'égalité des sexes et la non-discrimination dans tous les aspects du système judiciaire.

- Créer un environnement juridique, social et politique qui favorise et soutienne l'accès des femmes à la justice, notamment grâce à une plus grande autonomisation juridique et à des services d'aide juridique abordables ; lorsque cela n'a pas encore été fait, créer des tribunaux compétents pour des litiges mineurs d'un montant relativement faible (tribunaux des petits litiges) et mettre en place des procédures simplifiées ; renforcer les mécanismes de contrôle et de suivi et s'assurer que la législation est appliquée.
- Envisager d'adhérer à la Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat et la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique.

Notes

1. L'article 2 de la DUDH déclare que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la Déclaration, sans distinction aucune, notamment de sexe. Ce droit s'applique à l'article 23(1), selon lequel toute personne a droit au libre choix de son travail et à la protection contre le chômage, ainsi qu'à l'article 24, qui déclare quant à lui que toute personne a droit à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.
2. La Tunisie a adopté une déclaration générale, dont la portée est équivalente, en tant que réserve générale : « Le Gouvernement tunisien déclare qu'il n'adoptera en vertu de la Convention, aucune décision administrative ou législative qui serait susceptible d'aller à l'encontre des dispositions du chapitre 1er de la Constitution tunisienne ». Et dans ce chapitre, l'article 1 indique que « la Tunisie est un État libre […] l'islam est sa religion ».
3. Le Comité CEDAW « estime que l'article 2 est l'essence même des obligations des États parties au titre de la Convention. Il considère par conséquent que les réserves concernant l'article 2 ou ses alinéas sont, en principe, incompatibles avec l'objet et le but de la Convention et ne sont donc pas autorisées, comme le prévoit le paragraphe 2 de l'article 28. Les États parties qui ont émis des réserves à l'article 2 ou à ses alinéas devraient en expliquer les effets concrets sur l'application de la Convention et indiquer les mesures qu'ils ont prises pour maintenir ces réserves à l'examen en vue de leur retrait dans les meilleurs délais ». (Comité CEDAW, Recommandation générale n° 28, par. 41, 16 décembre 2010).
4. Déclaration sur les réserves à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1998, www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/french/Reservations-French.pdf ; état de la CEDAW, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en#EndDec.
5. OIT, système/mécanisme de contrôle de l'OIT, www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm.
6. OIT, CEACR, Convention concernant la discrimination (emploi et profession), observation sur l'Algérie, 2014, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3177174,102908,Algeria,2014.
7. OIT, CEACR, Convention concernant la discrimination (emploi et profession), observation sur le Maroc, 2014, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3145222,102993,Morocco,2013.

8. OIT, Convention sur l'égalité de rémunération, observation sur l'Égypte, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3058256,102915,Egypt,2012.

9. OIT, CEACR, Convention concernant la discrimination (emploi et profession), observation sur la Jordanie, 2013, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3145506,103201,Jordan,2013.

10. OIT, CEACR, Convention concernant la discrimination (emploi et profession), observation sur la Libye, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2310225,103130,Libya,2009.

11. OIT, CEACR, Convention concernant la discrimination (emploi et profession), observation sur la Tunisie, 2014, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3186812,102986,Tunisia,2014.

12. Un projet de Constitution permanente a été présenté en avril 2016 par l'Assemblée constituante élue en 2013, mais, au mois de juillet 2016, il n'avait pas encore été soumis à référendum en raison de la situation précaire qui règne dans le pays et de la guerre civile qui y fait rage.

13. Il y avait 6 % de femmes au sein de l'Assemblée constituante égyptienne de 2012, contre 10 % au sein du comité de rédaction de la Constitution égyptienne de 2014. En Jordanie, aucune femme n'a été nommée à la Commission royale en dépit des pressions intenses exercées par la société civile. En Libye, un quota de 10 % a été attribué aux femmes au sein de l'Assemblée constituante. En Tunisie, en revanche, 49 des 217 membres élus de l'Assemblée constituante étaient des femmes, soit 24 % des sièges.

14. Le même article indique aussi néanmoins que cela se fait « dans le respect des dispositions de la Constitution et des constantes du Royaume et de ses lois ». Il appartient aux juges d'interpréter la notion de « constantes du Royaume ».

15. En mars 2015, le gouvernement a approuvé la création de l'entité et la loi afférente a quant à elle été approuvée par le Parlement en mai 2016. L'autorité n'est pas encore opérationnelle.

16. Article 24 de la loi de 2014 concernant les élections et les référendums.

17. Article 150 de la Constitution algérienne de 2016.

18. Préambule de la Constitution marocaine de 2011.

19. Article 20 de la Constitution tunisienne de 2014.

20. Article 23 du Code civil libyen, de 1954.

21. Article 93 de la Constitution égyptienne de 2014.

22. La Libye a déclaré au Comité CEDAW ce qui suit : « étant donné que la législation libyenne, qui est aussi contraignante pour les tribunaux nationaux, est conforme aux principes de la Convention, il n'y a pas eu d'affaires dans lesquelles les dispositions de la Convention ont été invoquées » (CEDAW, 2009).

23. Voir, par exemple, CEDAW, 2010d, p. 4.

24. Article 188 de la Constitution algérienne de 2016.

25. Article 29b de la loi de 1979 sur la Cour suprême constitutionnelle. Au Maroc, en juillet 2016, la cour n'avait pas encore été créée.

26. Article 60 de la Constitution jordanienne de 1952, tel qu'amendé en 2011.

27. Article 133 de la Constitution marocaine de 2011.

28. Articles 120 et 123 de la Constitution tunisienne.

29. Article 2 de la Constitution algérienne de 2016, article 3 de la Constitution marocaine de 2011, article 2 de la Constitution jordanienne de 1952, article 1 de la Déclaration constitutionnelle libyenne de 2011, article 2 de la Constitution égyptienne de 2014. En Tunisie, selon l'article 1 de la Constitution de 2014 : « La Tunisie est un État libre, indépendant et souverain, l'islam est sa religion, l'arabe sa langue et la République son régime ».

30. Article 2 de la Constitution égyptienne de 2014.

31. Voir l'annexe A pour de plus amples informations sur la méthode de travail des groupes de réflexion et la démographie des participants.

32. C'est le cas en Égypte, où des tribunaux « sommaires » ou « partiels » sont compétents au pénal pour des infractions mineures ou des contraventions et au civil pour des affaires dont l'enjeu pécuniaire est inférieur à 10 000 EGP (livres égyptiennes).

33. Soit 4 % au Maroc, 12 % en Libye, 26 % en Jordanie, 92 % en Tunisie, et 171 % en Égypte (Les femmes, l'entreprise et le droit, base de données 2016).

34. Article 127 de la loi jordanienne de 2010 sur le statut personnel.

35. Article 72 de la loi libyenne de 1984 sur le statut personnel.

36. Ce n'est pas directement énoncé dans le droit du statut personnel mais les juges l'exigent car, dans ce domaine du droit, si un élément n'est pas directement réglementé, c'est la loi islamique qui s'applique.

37. Au cours de la période 2009-12, le nombre total de plaignants à avoir sollicité les services des bureaux d'assistance juridique était estimé à 22 747, dont plus de 61 % de femmes.

38. ONU FEMMES, PNUD, UNICEF : Systèmes de justice informels : tracer la voie d'un engagement fondé sur les droits de l'homme www.unicef.org/protection/INFORMAL_JUSTICE_SYSTEMS.pdf.

Références

Assemblée générale de l'ONU (1966a), *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, Nations Unies, Recueil des Traités, vol. 993, p. 3, www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0f50a22.

Assemblée générale de l'ONU (1966b), *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, Nations Unies, Recueil des Traités, vol. 999, p. 171, www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0f50332.

Bahdi, R. (2007), « Background paper on women's access to justice in the MENA region », Centre de recherches pour le développement international, programme Droits des femmes et participation citoyenne et Bureau régional Moyen-Orient et Afrique du Nord, Consultation régionale Moyen-Orient et Afrique du Nord, Le Caire, www.uwindsor.ca/law/rbahdi/sites/uwindsor.ca.law.rbahdi/files/womens_access_to_justice_in_mena-bahdi_en.pdf.

Banque mondiale (2016), « Women, Business and the Law 2016: Getting to Equal » (base de données), Banque mondiale, Washington, DC, http://wbl.worldbank.org/~/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf.

Banque mondiale (2013), « Country gender assessment: Economic participation, agency and access to justice in Jordan », Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/07/18423362/country-gender-assessment-economic-participation-agency-access-justice-jordan.

Brotman, S. et al. (2008), *Implementing CEDAW in North Africa and the Middle East: Roadblocks and Victories*, Middle East and North Africa (Mena) Report, http://pages.uoregon.edu/aweiss/intl421_521/CEDAW_Report_MENAf.pdf.

Byrnes, A. (2012), « Article 2 », in Freeman, M. A., C. Chinkin et B. Rudolf (dir. pub.), *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary*, Oxford Commentaries on International Law, Oxford.

CEDAW (2012a), « Réponses de l'Algérie à la liste des points et questions à traiter à l'occasion de l'examen de ses troisième et quatrième rapports périodiques réunis en un seul document », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDZA%2fQ%2f3-4%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2012b), « Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Algérie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDZA%2fCO%2f3-4&Lang=en.

CEDAW (2012c), « Réponses de la Jordanie à la liste des points à traiter à l'occasion de l'examen de son cinquième rapport périodique », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FJOR%2FQ%2F5%2FAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2012d), « Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Jordanie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2fCO%2f5&Lang=en.

CEDAW (2010a), « Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGC%2f28&Lang=en.

CEDAW (2010b), « Rapport unique valant troisième et quatrième rapports périodiques (Algérie), 24 mars 2010 », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDZA%2f3-4&Lang=en.

CEDAW (2010c), « Réponses écrites du Gouvernement de la Tunisie à la liste des points et questions se rapportant à l'examen des cinquième et sixième rapports périodiques combinés de la Tunisie », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2fQ%2f6%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2010d), « Observations finales (Égypte) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fEGY%2fCO%2f7&Lang=en.

CEDAW (2010e), « Observations finales (Tunisie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), p. 2, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2fCO%2f6&Lang=en.

CEDAW (2009), « Responses to the list of issues and questions with regard to the consideration of the second periodic report (Libya) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fLBY%2fQ%2f2%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2008), « Rapport unique valant des sixième et septième rapports périodiques des États parties (Égypte) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fEGY%2f7&Lang=en.

CEDAW (2007a), « Réponses à la liste des points soulevés dans le cadre de l'examen du rapport unique valant troisième et quatrième rapports périodiques (Maroc) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMAR%2fQ%2f4%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2007b), « Réponses à la liste des points soulevés dans le cadre de l'examen du rapport unique valant troisième et quatrième rapports périodiques (Maroc) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMAR%2fQ%2f4%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2006), « Rapports combinés (3e et 4e) des États parties (Jordanie) », 10 mars 2006, Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f3-4&Lang=en.

CEDAW (2003), « Deuxièmes rapports périodiques des États parties (Algérie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/247/53/PDF/N0324753.pdf?OpenElement.

CEDAW (1998), « Déclaration sur les réserves à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/french/Reservations-French.pdf.

CESAO (2014), « Access to justice for women and girls in the Arab region: From ratification to implementation of international instruments », *Status of Arab Women Report,* Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale des Nations Unies, Beirut, https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_15_1_e.pdf.

Conseil de l'Europe (2015), *Compilation des bonnes pratiques en matière d'accès à la justice pour les femmes*, Commission pour l'égalité de genre, Conseil de l'Europe, https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/6524_43.compilationdesbonnespratiques.pdf.

Cusack, S. (2014), *Eliminating Judicial Stereotyping: Equal Access to Justice for Women in Gender-Based Violence Cases*, réalisé pour le compte du Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'ONU.

Cusack, S. et L. Pusey (2013), « CEDAW and the rights to non-discrimination and equality », *Melbourne Journal of International Law*, vol. 14, n° 1, Melbourne, Australie.

Cusack, S. et R.J. Cook (2009), « Combating Discrimination Based on Sex and Gender », in Krause, C. et M. Scheinin (dir. pub.), *International Protection of Human Rights: A Textbook*, Institute for Human Rights, Åbo Akademic University, Åbo, Finlande, pp. 205–226.

Cusack, S. et R.J. Cook (2012), « Combating Discrimination against Women », in Krause, C. et M. Scheinin (dir. pub.), *International Protection of Human Rights: A Textbook*, 2e édition, Institute for Human Rights, Åbo Akademic University, Åbo, Finlande, pp. 211-242.

Douglas, S. (2007), « Gender equality and justice programming: Equitable access to justice for women », *UNDP Primers in Gender and Democratic Governance*, n° 2, PNUD, New York, www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-and-justice-programming-equitable-access-to-justice-for-women1.html.

Freeman, M.A. (2009), « Reservations to CEDAW: An analysis for UNICEF », *Discussion Paper*, Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), New York, www.unicef.org/gender/files/Reservations_to_CEDAW-an_Analysis_for_UNICEF.pdf.

Irving, H. (2008), *Gender and the Constitution: Equity and Agency in Comparative Constitutional Design*, Cambridge University Press, New York.

Khafagy, F. et T. El Shami (2014), « Evaluation report of access to justice project », Programme des Nations Unies pour le développement, New York, www.eg.undp.org/content/dam/egypt/docs/Governance/LLAD%20Evaluation%202014.pdf.

OCDE (2016), *Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

OCDE (2014), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en.

OCDE (2013), *Recommandation du Conseil sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, OCDE, Paris, www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=C/MIN%282013%295/FINAL&docLanguage=Fr.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr.

ONU (2007), *Annuaire de la Commission du droit international*, vol. 1, Publications des Nations Unies, New York et Genève, http://legal.un.org/docs/?path=./ilc/publications/yearbooks/english/ilc_2007_v1.pdf&lang=EFSRA.

ONU-Femmes (2014), *Déclaration du Caire*, Ligue des États arabes, Le Caire, Égypte, www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/58/csw58-declaration-cairo-en%20pdf.ashx.

ONU-Femmes (2011), *Le progrès des femmes dans le monde : en quête de justice*, www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-fr.pdf.

ONU-Femmes, PNUE, UNICEF (2013), *Systèmes de justice informelle : tracer la voie pour un engagement axé sur les droits de l'homme*, www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2013/1/informal-justice-systems-charting-a-course-for-human-rights-based-engagement.

Raday, F. (2012), « Women's access to justice », www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/AccesstoJustice/Ms.FrancesRaday.pdf.

Tamkeen (2015), *An Analytic Review of Jordanian Legislation Related to Anti-Trafficking*, www.tipheroes.org/media/1534/an-analytic-review-of-jordanian-legislation-related-to-anti-trafficking.pdf.

Annexe 2.A1

Principales dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité

Pour les constitutions égyptienne, jordanienne et libyenne, il ne s'agit pas de traductions officielles.

Algérie

Article 32. Les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale.

Article 34. Les institutions ont pour finalité d'assurer l'égalité en droits et devoirs de tous les citoyens et citoyennes en supprimant les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine et empêchent la participation effective de tous à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

Article 35. L'État œuvre à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues. Les modalités d'application de cet article sont fixées par une loi organique.

Article 36 (ajouté en 2016). L'État œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'État encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques ainsi qu'au niveau des entreprises.

Égypte

Article 9. L'État assure l'égalité des chances à tous les citoyens sans discrimination.

Article 11. L'État veille à l'égalité entre femmes et hommes dans tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, dans les conditions prévues par la Constitution.

L'État prend les mesures nécessaires permettant une représentation adéquate des femmes auprès de la Chambre des représentants, tel que prévu par la loi. Il garantit en outre aux femmes le droit d'occuper des postes clés dans la fonction publique et la haute administration de l'État, de même que le recrutement dans les organes et autorités judiciaires, sans discrimination à leur encontre.

L'État assure la protection des femmes contre toutes les formes de violence et veille à permettre aux femmes de concilier les obligations familiales et les exigences du travail.

L'État assure également le soin et la protection de la maternité, de l'enfance, des femmes chefs de famille, des femmes âgées et des femmes les plus démunies.

Article 53. Les citoyens sont égaux devant la loi : égaux en droits, en libertés et en devoirs publics, sans discrimination de religion, de croyance, de sexe, d'origine, de race, de couleur, de langue, d'invalidité, de niveau social, d'affiliation politique ou d'appartenance géographique, ou toute autre raison.

La discrimination et l'incitation à la haine sont des crimes punis par la loi.

L'État assure les mesures nécessaires pour éliminer toutes formes de discrimination, et la loi prévoit la création d'un commissariat indépendant à cet effet.

Jordanie

Article 6.

1) Les Jordaniens sont égaux devant la loi. Il ne doit y avoir aucune discrimination entre eux, fondée sur la race, la langue ou la religion, en ce qui concerne leurs droits et leurs devoirs.

[…]

3) Le gouvernement veille au travail et à l'éducation dans les limites de ses possibilités, et il assure une situation paisible et l'égalité des chances à tous les Jordaniens.

4) La famille est l'unité fondamentale de la société et elle repose sur la religion, la moralité et le patriotisme ; la loi doit préserver son entité légitime et renforcer ses liens et valeurs.

5) La loi doit protéger la maternité, l'enfance, prendre soin des personnes âgées, des jeunes et des handicapés, et les protéger des mauvais traitements et de l'exploitation.

Libye

Article 6. Les Libyens sont égaux devant la loi. Ils jouissent des mêmes droits civils et politiques, ont les mêmes possibilités dans tous les domaines et sont soumis aux mêmes devoirs et obligations publiques, sans distinction de religion, foi, langue, richesse, sexe, parenté, opinions politiques, statut social, appartenance tribale, régionale ou familiale.

Maroc

Article 19. L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent Titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois.

L'État œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Tunisie

Article 21. Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne.

Article 34. Les droits d'élire, de voter et de se porter candidat sont garantis conformément à ce qui est prévu par la loi. L'État veille à garantir la représentativité de la femme dans les assemblées élues.

Article 46. L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme et veille à les consolider et les promouvoir.

L'État garantit l'égalité des chances entre l'homme et la femme pour l'accès aux diverses responsabilités et dans tous les domaines.

L'État s'emploie à consacrer la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues.

L'État prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme.

Annexe 2.A2

Garanties constitutionnelles du droit au travail

Algérie, article 69 de la Constitution de 2016.

Tous les citoyens 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.

L'emploi des enfants de moins de seize (16) ans est puni par la loi.

L'État œuvre à la promotion de l'apprentissage et met en place les politiques d'aide à la création d'emplois.

Algérie, article 12 de la Constitution de 2014.

Le travail est un droit, un devoir et un honneur. Il est garanti par l'État. Nul ne peut être forcé au travail, sauf en vertu de la loi, pour effectuer un service public, pour une période déterminée, contre une juste rémunération et sans préjudice aux droits fondamentaux de ceux qui accomplissent ce travail.

Jordanie, article 23 de la Constitution de 1952.

1) Travailler est un droit pour chaque citoyen, et l'État doit fournir à chaque citoyen la possibilité de travailler en dirigeant l'économie nationale et en améliorant celle-ci.

2) L'État protège le travail et promulgue en conséquence une législation fondée sur les principes suivants :

a) chaque travailleur doit recevoir un salaire proportionnel à la quantité et à la qualité de son travail ;

b) la durée hebdomadaire du travail doit être définie. Les travailleurs doivent bénéficier du repos hebdomadaire et de congés payés annuels ;

c) une indemnité spéciale doit être accordée aux travailleurs ayant une famille à charge et en cas de licenciement, maladie, invalidité et urgence liée à leur travail ;

d) des conditions particulières doivent être établies pour l'emploi des femmes et des jeunes ;

e) les usines et ateliers doivent être soumis à des mesures de protection de la santé ;

f) des syndicats libres peuvent être formés dans les limites de la loi.

Libye, article 8 de la Déclaration constitutionnelle de 2011.

L'État garantit l'égalité des chances, s'emploie à garantir un niveau de vie convenable, le droit au travail, à l'éducation, à la protection médicale et à la sécurité sociale pour tout citoyen. L'État garantit la propriété individuelle et privée. Il garantit la répartition équitable de la richesse nationale entre les citoyens et les différentes villes et régions de l'État.

Maroc, article 31 de la Constitution de 2011.

L'État, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens disponibles pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir du droit :

- aux soins de santé ;
- à la protection sociale, à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste ou organisée par l'État ;
- à une éducation moderne, accessible et de qualité ;
- à l'éducation sur l'attachement à l'identité marocaine et aux constantes nationales immuables ;
- à la formation professionnelle et à l'éducation physique et artistique ;
- à un logement décent ;
- au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi et d'auto-emploi ;
- à l'accès aux fonctions publiques selon le mérite ;
- à l'accès à l'eau et à un environnement sain ;
- au développement durable.

Tunisie, article 40 de la Constitution de 2014.

Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail. L'État prend les mesures nécessaires afin de le garantir sur la base du mérite et de l'équité.

Tout citoyen et toute citoyenne a droit au travail dans des conditions favorables et avec un salaire équitable.

Chapitre 3

L'impact de la législation relative à la famille sur les possibilités d'autonomisation économique des femmes dans la région MENA

Le code du statut personnel régit les questions liées à la famille et les relations domestiques. Ce chapitre passe en revue les principales dispositions du code de la famille de l'Algérie, de l'Égypte, de la Jordanie, de la Libye, du Maroc et de la Tunisie. Il étudie dans quelle mesure ces dispositions sont compatibles avec les principes d'égalité et de non-discrimination énoncés dans les conventions internationales dont les pays sont signataires, et inscrits à des degrés divers dans leurs constitutions respectives. Il analyse la faculté qu'ont les femmes de prendre des décisions de manière autonome à propos du mariage, le rôle des tuteurs masculins en la matière, le droit pour les hommes d'avoir plusieurs épouses et le mariage des mineures. Il examine aussi les droits et les devoirs selon le rôle joué et les décisions prises au sein de la famille, notamment le droit de travailler ou de quitter la maison. Il expose en outre les différences qui sont faites entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le patrimoine, le divorce, la filiation et l'héritage, en soulignant les conséquences qui en découlent pour les femmes.

Introduction

Pour progresser vers l'égalité entre les sexes et favoriser une réelle autonomisation des femmes dans leur vie quotidienne, les normes définies par les conventions internationales doivent être transposées dans les constitutions nationales puis incorporées dans les cadres législatifs des pays.

Les législateurs des six pays examinés ont apporté au droit de la famille des modifications qui visent à accroître l'égalité entre les femmes et les hommes, et ils se sont efforcés d'harmoniser plus étroitement leur code du statut personnel avec leurs engagements internationaux. Le Maroc, par exemple, a réformé sa législation sur la famille en 2004 en instaurant le principe de la responsabilité conjointe des époux dans la gestion du ménage, en supprimant la tutelle matrimoniale, la règle de l'obéissance de l'épouse à son mari et le divorce unilatéral à l'initiative de l'époux, et en restreignant la polygamie. L'Algérie a fait de même en 2005 pour renforcer le statut des femmes au sein de la famille, donnant aux deux époux les mêmes droits et obligations, imposant aux maris d'obtenir l'autorisation du tribunal pour pouvoir prendre d'autres épouses, et réduisant le rôle des tuteurs masculins.

De fortes disparités demeurent toutefois entre les niveaux d'égalité garantis par les engagements internationaux et constitutionnels des pays et les dispositions de leur législation sur la famille. Des différences perdurent entre les sexes en ce qui concerne le mariage, la prise de décision au sein de la famille, le patrimoine, le divorce, la filiation et l'héritage, qui ont des répercussions directes et indirectes sur l'autonomie des femmes et sur les droits, les obligations et les rôles sociaux respectifs des femmes et des hommes. Ces incohérences limitent l'efficacité des réformes constitutionnelles destinées à réduire la discrimination contre les femmes, de sorte que d'autres efforts doivent être faits pour éliminer les dispositions qui entretiennent les inégalités de statut entre les hommes et les femmes. En même temps, il convient de noter que le niveau élevé de responsabilité dévolu aux hommes, qui ressort de cette étude, exige peut-être aussi un examen plus poussé pour permettre une plus grande égalité entre les sexes.

Si le système juridique des six pays est principalement civil, leurs lois sur le statut personnel reposent à des degrés divers sur des interprétations religieuses. Le hiatus existant entre les différents ensembles de normes peut entraver les efforts visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Encadré 3.1. **Code du statut personnel et législation sur la famille**

« Code du statut personnel » et « législation sur la famille » sont des expressions interchangeables qui recouvrent les concepts adoptés par les pays de la région MENA. Importé du droit français, dans lequel les règles correspondantes sont incorporées dans le Code civil, le code du statut personnel peut être défini comme l'ensemble des règles se rapportant directement ou indirectement à la vie de la famille, y compris l'héritage.

L'expression « statut personnel » (*al-ahwal al-shakhsiyya*) est à distinguer du « statut réel », qui englobe les règles en matière de propriété (contrats, cautionnements, etc.). Certains pays préfèrent utiliser le terme « code de la famille » (*qanun al-usra*), mais celui-ci est l'équivalent du code du statut personnel.

Les dispositions discriminatoires du code du statut personnel ont des répercussions négatives sur l'autonomie des femmes et des effets défavorables sur leur sécurité en matière économique, leur rôle social et leur confiance en soi, ce qui n'est pas sans incidence sur leur aptitude à prendre pleinement part à la vie publique et économique. Il importe de faire évoluer la législation sur les questions concernant la famille pour promouvoir l'autonomie des femmes, à la fois en leur permettant d'avoir pleinement accès à la vie économique et en leur donnant les moyens d'agir dans leur vie personnelle.

L'autonomie des femmes

Les lois relatives au statut personnel, au mariage et à la famille ont un impact important sur le bien-être des femmes et leur capacité d'agir sur leur propre vie, notamment leur capacité de travailler. Ces lois définissent également le rôle des hommes, qui a une incidence majeure sur l'autonomie des femmes.

Comme étudié dans le chapitre 2, les six pays examinés sont parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) des Nations Unies. En vertu de l'article 16.1 de la Convention, les États parties sont tenus d'« assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme : (a) le même droit de contracter mariage ; (b) le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement ; (c) les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution ».

Le droit des femmes de choisir qui épouser, quel type de régime matrimonial leur convient, le moment de leur mariage et l'âge auquel elles vont le contracter, est absolument essentiel. Des différences majeures demeurent entre les pays s'agissant de la manière dont les femmes et les hommes participent à la prise de décision concernant la famille. Ces facteurs influent sur l'autonomie et la capacité d'agir des femmes tant à court terme qu'à plus long terme, en particulier s'ils se cumulent.

Le consentement du tuteur

L'un des piliers de l'autonomie des femmes et des hommes est la capacité juridique de contracter mariage. Pourtant, pour une femme, ce pouvoir peut être restreint par la tutelle. Le tuteur est une personne chargée légalement de veiller sur une autre personne et de prendre des décisions en son nom, en principe dans son intérêt. Les hommes sont généralement les tuteurs des mineurs mais ils peuvent aussi, dans certains pays, intervenir après l'âge de la majorité.

Les femmes des pays examinés restent subordonnées aux hommes à différents degrés ; par exemple, le terme « mineure » peut s'appliquer à une femme qui a atteint la majorité mais n'est pas mariée. La tutelle matrimoniale a été abolie au Maroc et en Tunisie. Si le consentement de la femme à son mariage est en principe exigé dans tous les pays, le silence peut être considéré comme un consentement.

- La **Jordanie**[1] et la **Libye**[2] interdisent le mariage d'une femme sans le consentement de son tuteur (généralement son père, ou un membre masculin de la famille si le père est décédé). En Jordanie, l'accord du tuteur est exigé pour le premier mariage, ce qui signifie que si une femme divorcée se remarie, elle est autorisée à signer son contrat de mariage elle-même[3].
- L'**Égypte** n'exige pas que le tuteur d'une jeune femme consente à son mariage. La tutelle du père s'achève en théorie lorsque l'enfant atteint l'âge de la majorité

(21 ans), mais dans le cas d'une fille, elle s'arrête normalement lorsqu'elle se marie ou devient économiquement indépendante, même si elle est adulte au regard de la loi.

- En **Algérie**, le rôle du tuteur est devenu symbolique[4] puisque celui-ci ne peut contraindre une femme à se marier contre son gré ou l'empêcher d'épouser la personne de son choix. Dans l'éventualité d'un conflit avec son tuteur, la femme peut porter l'affaire devant les tribunaux.
- En **Tunisie** et au **Maroc**, le père est le tuteur de l'enfant jusqu'à sa majorité, mais la tutelle matrimoniale a été abolie[5].

La polygamie

La polygynie est une forme de mariage polygame consistant pour un homme à avoir plus d'une femme. Dans l'Islam, les hommes sont autorisés à avoir jusqu'à quatre épouses en même temps.

Dans sa Recommandation générale n° 21 de 1994, le Comité CEDAW dénonçait la polygamie comme une violation du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes : « On constate dans les rapports des États parties qu'un certain nombre de pays conservent la pratique de la polygamie. La polygamie est contraire à l'égalité des sexes et peut avoir de si graves conséquences affectives et financières pour la femme et les personnes à sa charge qu'il faudrait décourager et même interdire cette forme de mariage. Il est inquiétant de constater que certains États parties, dont la Constitution garantit pourtant l'égalité des droits des deux sexes, autorisent la polygamie, soit par conviction, soit pour respecter la tradition, portant ainsi atteinte aux droits constitutionnels des femmes et en infraction à la disposition 5 a) de la Convention ».

La polygamie est interdite en **Tunisie** depuis 1956[6]. Dans les cinq autres pays examinés, les réformes juridiques de ces dernières années ont quelque peu limité le droit des hommes de prendre plusieurs épouses.

- Le **Maroc**[7]**,** l'**Algérie**[8] et la **Jordanie**[9] se sont efforcés de limiter la polygamie en exigeant l'autorisation préalable d'un juge. Les maris qui souhaitent prendre une autre épouse doivent prouver que leurs moyens financiers sont suffisants pour entretenir plusieurs foyers conjugaux à la fois. Ils doivent également fournir une raison objective pour justifier leurs projets de mariage (par exemple, la première épouse d'un homme est stérile et il ne souhaite pas divorcer d'elle). Le **Maroc** exige le consentement de la première épouse, et si elle refuse, elle peut demander le divorce[10].
- En **Jordanie**[11] et en **Égypte**, la première épouse ou les épouses précédentes doivent être informées du nouveau mariage. En **Égypte**, le fonctionnaire de l'état civil préposé aux mariages est tenu enregistrer la situation matrimoniale de l'époux pour réduire au minimum le risque que celui-ci ne contracte des mariages polygames sans que les épouses en aient connaissance[12].
- En **Libye**, la Cour Suprême a déclaré en 2013 que les restrictions en matière de polygamie, imposées en 1993, étaient inconstitutionnelles, rendant à nouveau la polygamie facilement accessible aux hommes.

Les échanges de vues tenus avec les groupes de réflexion dans les pays examinés ont confirmé que la polygamie avait un fort impact sur le pouvoir de décision des femmes dans la famille. Le fait que le revenu de l'époux soit partagé entre plusieurs femmes et leurs

enfants a une incidence non seulement sur leurs perspectives financières, mais aussi sur leur bien-être psychologique. De plus, la polygamie rend difficile l'application du régime de la communauté des biens durant le mariage. Cette pratique semble être plus répandue dans les régions pauvres et les zones rurales.

Le mariage précoce

Le mariage à un jeune âge peut fortement influer sur la capacité des femmes de prendre des décisions de manière indépendante, notamment à propos de la famille. Le fait d'être contraintes de quitter l'école avant la fin de leurs études limite leur niveau d'instruction ainsi que leurs qualifications pour le marché du travail. Cette situation aura leur vie durant des répercussions sur leurs perspectives en matière économique, sans parler de l'effet néfaste que le mariage et les grossesses précoces ont sur leur santé.

La CEDAW condamne le mariage des enfants (article 16.2) : « Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel ». La Convention ne précise pas ce que serait un âge minimum acceptable, mais le Comité CEDAW a considéré que l'âge minimum du mariage devrait être de 18 ans pour les deux sexes (CEDAW, 1994).

Les six pays ont tous fait des progrès s'agissant de relever l'âge minimum du mariage : il est maintenant de 18 ans en Égypte [13], en Jordanie [14], en Tunisie [15] et au Maroc [16], de 19 ans en Algérie [17] et de 20 ans en Libye [18]. Une dispense spéciale octroyée par un juge peut permettre à une femme plus jeune de se marier, sauf en Égypte où le mariage précoce est interdit dans tous les cas.

D'après plusieurs études, une proportion relativement élevée de femmes continue de se marier avant l'âge minimum en Égypte, en Jordanie et au Maroc, en particulier dans les régions à faible revenu et les zones rurales (tableau 3.1).

Tableau 3.1. **Taux de mariage des filles âgées de 15 à 19 ans**

Libye (1995)	0.9 %
Tunisie (2011)	1.2 %
Algérie (2008)	2.6 %
Jordanie (2012)	6.0 %
Maroc (2011)	11.0 %
Égypte (2014)	14.7 %

Source : Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2015), *World Marriage Data* 2015 (POP/DB/Marr/Rev2015), www.un.org/en/development/desa/population/theme/marriage-unions/WMD2015.shtml.

Le taux de mariage des mineures est élevé en Égypte, bien que la pratique soit interdite par la loi. Ces mariages ne sont pas enregistrés ni reconnus par la loi, ce qui soulève des questions quant à la protection des droits de l'épouse. Par ailleurs, une disposition adoptée en 2000 rend possible le divorce pour ces mariages non autorisés, ce qui revient à conférer *de facto* une reconnaissance à cette pratique.

La tutelle exercée par les hommes sur les femmes et leur participation aux décisions sur le mariage de celles-ci, ainsi que la polygynie et les mariages précoces, entravent l'autonomisation des femmes et leur liberté de choisir comment et avec qui elles vont vivre. Cette situation nuit à leur capacité d'agir sur leur propre destinée, en matière économique et autre, hors de toute contrainte.

Le contrat de mariage

Dans les six pays examinés, les conditions financières sont fixées avant le mariage lors de négociations prénuptiales intenses entre les familles des deux futurs époux. La dot est un apport effectué à titre de paiement par le futur mari à la fiancée, qui devient la propriété légale de cette dernière au moment du mariage. Les négociations portent avant tout sur le montant de la dot et la contribution respective des deux familles au futur foyer du couple et à son ameublement. Une partie de la dot est versée à la signature du contrat de mariage, le solde, souvent d'un montant plus élevé, devant servir à subvenir aux besoins de l'épouse en cas de dissolution du mariage (divorce ou décès de l'époux). Ni les parents de l'épouse ni son mari n'ont de droits sur la dot (voir ci-après la partie consacrée aux droits de propriété et à la propriété des biens matrimoniaux).

Les lois sur la famille des six pays permettent aux époux d'ajouter des clauses au contrat de mariage. En théorie, ils peuvent l'un comme l'autre rédiger ces clauses mais, dans la pratique, seule la mariée a besoin de le faire pour renforcer ses droits (Quarischi et Vogel, 2008 : 201). Elle peut négocier l'inclusion de clauses contractuelles telles que le droit de quitter le domicile du couple ou d'exercer une profession. Le non-respect de ces clauses constitue un motif de divorce.

En Algérie, au Maroc et en Tunisie, le principe de l'obéissance a été abrogé et celui de la responsabilité conjointe a été adopté (voir ci-après la partie consacrée à la prise de décision), ce qui rend inutile ce type de clauses, même si l'épouse peut encore avoir intérêt à les prévoir. En Égypte, en Jordanie et en Libye, où l'époux peut cesser d'assurer l'entretien financier de son épouse au motif qu'il ne l'a pas autorisée à quitter le domicile ou à travailler, l'inscription d'une clause spécifique dans le contrat de mariage permet à l'épouse de poursuivre ses études, de chercher un emploi ou de voyager à l'étranger sans avoir à demander la permission.

Dans la pratique, le droit d'inclure des clauses spéciales dans le contrat de mariage n'est pas souvent exercé. Les échanges de vues avec les groupes de réflexion ont mis en évidence le fait que la future épouse exige rarement l'insertion de clauses telles que le droit de travailler. Les femmes sont souvent ignorantes de leurs droits, et même lorsqu'elles les connaissent, la forte pression sociale dissuade les futures épouses d'évoquer cette question pendant les négociations prénuptiales. De plus, les fonctionnaires de l'état civil qui rencontrent le couple de fiancés – et qui sont pratiquement toujours des hommes – manifestent généralement peu d'enthousiasme pour ces clauses et omettent souvent de mentionner la possibilité de les inclure. Même lorsque la future mariée parvient à faire figurer ces clauses au contrat, il faut souvent plusieurs années de procédure devant les tribunaux pour les faire appliquer et punir leur éventuelle violation.

Il est ressorti des échanges de vues au sein des groupes de réflexion que les garanties légales inscrites dans le contrat de mariage n'étaient pas toujours respectées en raison de conceptions sociales profondément ancrées. Le fait qu'une femme travaille à l'extérieur peut être considéré comme la preuve que son mari ne peut assumer seul les dépenses du ménage. En Jordanie, les critiques formulées par la famille, les voisins et la collectivité peuvent conduire le mari à interdire à son épouse de travailler hors du foyer.

En Égypte, les participants aux groupes de réflexion ont fait observer que les mentalités évoluaient peu à peu, certains maris encourageant leurs femmes à travailler et à contribuer aux dépenses du ménage. Toutefois, dans les couches sociales défavorisées, une femme qui travaille avant le mariage peut voir diminuer ses chances de trouver un mari, cette situation étant considérée comme un signe de pauvreté et la preuve qu'elle est en manque de ressources financières. Les femmes issues des catégories sociales les plus modestes travaillent souvent pour acheter leur trousseau, puis quittent le marché du travail une fois mariées (El-Kholy, 2002).

La prise de décision : réciprocité ou devoir d'obéissance

Le rôle et la place d'une femme au sein de la famille influent sur sa capacité de réflexion et d'action tant au sein du ménage qu'à l'extérieur.

En vertu de l'article 16.1 de la CEDAW, les États parties doivent veiller à ce que les femmes et les hommes aient « les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution » et assurer « les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne les choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation ».

Dans leur législation sur le statut personnel, les six pays examinés définissent différemment la capacité d'agir des femmes au sein de la famille. Plusieurs d'entre eux ont abrogé le principe de l'obéissance de l'épouse à son mari, tandis que d'autres l'ont conservé.

- L'**Égypte** et la **Jordanie** sont favorables à la notion de devoir d'obéissance de l'épouse en échange de son droit à l'entretien financier. Ainsi, le mari peut cesser de subvenir aux besoins de son épouse s'il estime qu'elle a désobéi et quitté le domicile sans permission [19], ou s'il peut prouver que son travail est préjudiciable aux intérêts de la famille [20]. Cependant, en Jordanie, lorsque le mari a expressément accepté que son épouse exerce un emploi dans le contrat de mariage, ou qu'il y consent de manière tacite, par exemple, si l'épouse travaillait avant le mariage [21], il ne peut revenir sur son consentement sans preuve valable que cela lui a porté préjudice [22].
- En **Libye**, la loi ne mentionne pas le devoir d'obéissance de l'épouse, mais celle-ci est en droit d'attendre de son mari qu'il pourvoie à l'entretien du ménage et aux dépenses associées dans la limite de ses moyens [23]. L'époux est également en droit d'attendre de son épouse qu'elle pourvoie à l'entretien du ménage et aux dépenses associées si elle en a les moyens et qu'il ne les a pas [24]. Dans tous les cas, le mari est chargé de diriger le foyer [25].
- L'**Algérie**, le **Maroc** et la **Tunisie** ont abrogé la règle de l'obéissance de l'épouse à son mari et institué des devoirs conjugaux réciproques (Tunisie, Algérie) ou la responsabilité conjointe (Maroc) (encadré 3.2).

La normalisation progressive de la responsabilité conjointe et de la réciprocité représente une évolution tant des droits des hommes que de ceux des femmes, mais pas nécessairement de leur rôle respectif. Ainsi, en Tunisie, les deux époux doivent remplir leurs devoirs conjugaux « conformément aux usages et à la coutume » et « le mari, en tant que chef de famille, doit subvenir aux besoins de l'épouse et des enfants dans la mesure de ses moyens et selon leur état dans le cadre des composantes de la pension alimentaire. La femme doit contribuer aux charges de la famille si elle a des biens » [26]. Des dispositions aussi explicites sur les différences entre la contribution du mari et celle de la femme n'existent pas en Algérie et au Maroc.

Encadré 3.2. **Réciprocité ou responsabilité familiale conjointe**

Tunisie : devoirs réciproques des époux

En 1993, la Tunisie a remplacé le devoir d'obéissance de l'épouse par le devoir réciproque des deux époux de traiter leur conjoint avec bienveillance, de vivre en bon rapport avec lui et d'éviter de lui porter préjudice[1]. Les époux coopèrent pour la conduite des affaires de la famille, la bonne éducation des enfants, ainsi que la gestion des affaires de ces derniers, y compris l'enseignement, les voyages et les transactions financières[2]. La loi institue donc la complémentarité et l'indépendance comme nouvelle base des relations entre époux.

En 2000, la Tunisie a supprimé la disposition du Code des Obligations et des Contrats qui subordonnait la validité d'un contrat de travail conclu par l'épouse à l'autorisation du mari et donnait au mari le droit de rompre un engagement conclu sans son consentement[3].

Maroc : responsabilité conjointe des époux et droit des femmes d'exercer une profession

En 2004, le Maroc a adopté le principe de la responsabilité conjointe des époux dans la gestion des affaires de la famille[4]. Les époux ont tous deux la responsabilité de gérer les affaires de la famille et d'élever les enfants, et une épouse qui possède des ressources financières doit apporter sa contribution pour subvenir aux besoins de la famille.

Les conjoints ont des droits et devoirs réciproques[5] :

- la cohabitation légale, qui implique les bons rapports conjugaux, la justice et l'égalité de traitement entre épouses, en cas de polygamie, la pureté et la fidélité mutuelles, la vertu et la préservation de l'honneur et de la lignée ;
- le maintien de bons rapports dans la vie commune, le respect, l'affection et la sollicitude mutuels, ainsi que la préservation de l'intérêt de la famille ;
- la prise en charge, par l'épouse conjointement avec l'époux, de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants ;
- la concertation dans les décisions relatives à la gestion des affaires de la famille et des enfants et à la planification familiale ;
- le maintien par chaque conjoint de bons rapports avec les parents de l'autre et ses proches, en les respectant, en leur rendant visite et en les recevant dans les limites des convenances ;
- le droit de chacun des époux d'hériter de l'autre (article 51).

Le Code du commerce de 1996 (article 17) autorise expressément la femme mariée à exercer le commerce sans autorisation de son mari. Toute convention contraire est réputée nulle.

Algérie : devoirs réciproques des époux

En 2005, l'Algérie a aboli le devoir d'obéissance de l'épouse et l'a remplacé par une série de droits et obligations réciproques des conjoints[6] :

- sauvegarder les liens conjugaux et les devoirs de la vie commune ;
- cohabiter en harmonie, dans le respect mutuel et la mansuétude ;
- contribuer conjointement à la sauvegarde des intérêts de la famille, à la protection des enfants et à leur saine éducation ;
- exercer une concertation mutuelle dans la gestion des affaires familiales et l'espacement des naissances ;

Encadré 3.2. **Réciprocité ou responsabilité familiale conjointe** *(suite)*

- respecter les parents respectifs et leurs proches et leur rendre visite ;
- sauvegarder les liens de parenté et les bonnes relations avec les parents et les proches ;
- chacun des époux a le droit de rendre visite et d'accueillir ses parents et proches dans la mansuétude.

Un époux qui exerce des pressions sur son épouse pour la spolier de ses biens ou de son argent s'expose à une peine de prison de six mois à deux ans.

Notes :

1. Article 23 du Code du statut personnel tunisien de 1956, tel que modifié en 1993.
2. Ibid.
3. Loi n° 2000-17 du 7 février 2000.
4. Article 4 du Code de la famille marocain de 2004.
5. Article 51 du Code de la famille marocain de 2004.
6. Article 36 du Code de la famille algérien de 2005.

Source : Recherches personnelles de l'auteur d'après la législation nationale des pays.

Par conséquent, si les époux ont l'obligation de coopérer, le devoir du mari est de pourvoir à l'entretien de l'épouse. Quant à celle-ci, sans doute peut-elle désormais exercer avec une certaine autonomie son pouvoir de décision et sa faculté de travailler, mais cette évolution n'a pas nécessairement des effets immédiats sur les comportements sociaux (encadré 3.3).

Encadré 3.3. **Devoirs traditionnels des femmes**

Les modifications apportées aux codes de la famille peuvent ne pas entraîner une évolution immédiate des conceptions patriarcales traditionnelles selon lesquelles le mari est le chef de la famille, subvient aux besoins de son foyer et est responsable des enfants. Il découle de celles-ci que la maison constitue la sphère d'action spécifique des femmes : « Et même lorsqu'une femme, poussée par la nécessité économique, réussit à obtenir un travail salarié, elle ne reçoit pas, dans de nombreux cas, de contribution substantielle de l'homme aux travaux ménagers. Son accès au travail ne lui permet pas de se réaliser ni de s'affirmer. Il n'est en fait qu'une aide apportée par la femme à sa famille pour en améliorer le niveau de vie » (PNUD, 2005 : 191).

Les tâches domestiques peuvent limiter l'accès des femmes au marché du travail. La difficulté de concilier la vie familiale avec un emploi rémunéré peut les dissuader de rechercher un travail et les encourager à rester à la maison ; elle peut également les conduire à quitter la vie professionnelle.

Les dispositions légales en faveur de l'égalité et des droits des femmes semblent ne pas avoir foncièrement modifié le clivage traditionnel entre les sexes. Les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques, ce qui peut les empêcher de s'engager durablement dans un emploi à temps plein.

En Algérie, au Maroc et en Tunisie, des enquêtes sur l'emploi du temps montrent que les femmes, toutes catégories confondues, consacrent environ sept fois plus de temps par jour que les hommes à des activités non rémunérées, se chargeant des tâches domestiques et s'occupant des enfants, des personnes âgées et autres personnes à charge vivant sous leur toit (BERD, 2015).

Le lourd fardeau des responsabilités domestiques conduit souvent les femmes à quitter le marché du travail lorsqu'elles se marient et ont des enfants ; c'est une explication souvent avancée au sujet des caractéristiques de l'activité des femmes dans la région MENA (voir le chapitre 1, graphique 1.5). La tendance s'accentue lorsque l'épouse doit demander à son mari la permission de travailler à l'extérieur. Ce schéma comportemental général limite l'emploi des femmes, dont l'activité professionnelle peut être considérée comme « facultative » comparativement au rôle de soutien de famille que doivent jouer les hommes. Ce facteur peut, qui plus est, contribuer à une hausse du chômage des femmes par rapport à celui des hommes.

Les droits en matière de propriété et la propriété des biens matrimoniaux

En vertu de l'article 16.1(h) de la CEDAW, les États parties doivent assurer « les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux ».

Dans les six pays examinés, le régime matrimonial par défaut est la séparation des biens. Chacun des époux reste individuellement propriétaire des biens en sa possession au moment du mariage, et les biens acquis pendant le mariage sont enregistrés à leurs noms respectifs. Les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits d'acquérir, de gérer et de posséder des biens. Si l'épouse possède des biens propres au moment du mariage, elle pourra ensuite les administrer et les gérer en toute liberté et en toute indépendance. En vertu du Code du statut personnel tunisien, le mari ne dispose d'aucun pouvoir d'administration sur les biens propres de sa femme [27].

En dépit de ces dispositions, la sécurité financière des femmes reste limitée dans les faits. Premièrement, souvent l'épouse ne possède guère de biens, voire pas du tout. Ensuite, durant le mariage, les biens, notamment le domicile familial, sont généralement enregistrés au nom de l'époux.

Comme l'ont souligné les groupes de réflexion, si les femmes ne sont pas responsables de l'entretien financier du ménage, la plupart de celles qui travaillent contribuent aux dépenses de ce dernier (en Jordanie, elles versent leur revenu à leur père si elles ne sont pas mariées). Dans la mesure où les biens achetés sont habituellement au nom de l'époux, l'épouse n'a aucun droit sur eux en vertu de la réglementation sur la séparation des biens matrimoniaux.

Permettre aux femmes d'être propriétaires conjointement avec leurs époux leur donnerait un meilleur accès aux biens économiques du ménage et une meilleure maîtrise de ces derniers, ce qui aurait pour effet d'améliorer leur stabilité et leur sécurité financières. Leur capacité de s'investir du point de vue économique, en particulier dans des activités entrepreneuriales, s'en trouverait renforcée car elles auraient plus facilement accès au crédit en étant plus à même de fournir les garanties nécessaires (voir l'analyse de l'accès au financement ci-après). Enfin, elles auraient ainsi un patrimoine plus important en cas de divorce ou de décès du mari.

Les six pays ont tous instauré la possibilité de la communauté de biens. La Tunisie a créé un régime matrimonial facultatif de communauté des biens en 1998, pour lequel les époux peuvent opter au moment du mariage ou à une date ultérieure. Le Maroc et l'Algérie ont également instauré la possibilité de la propriété conjointe en 2004 et en 2005 respectivement. Au Maroc, les époux peuvent s'entendre par écrit à ce sujet dans un document distinct du contrat de mariage [28]. En Algérie, une clause peut être incluse dans le contrat de mariage, ou la communauté de biens peut être établie ultérieurement dans un document séparé [29]. En Égypte, en Libye et en Jordanie, les époux peuvent également opter pour la communauté de biens dans le contrat de mariage.

D'après les groupes de réflexion, peu d'époux optent dans les faits pour des régimes de communauté de biens. En Jordanie, la part des biens enregistrés au nom des deux époux semble augmenter quelque peu.

La liberté de circuler

La liberté de circuler est une condition indispensable à la participation des femmes à la vie économique. Elle leur permet d'avoir accès aux marchés, à l'emploi, aux activités commerciales et aux services. Une mobilité géographique limitée peut entraver l'exercice de leur profession, en particulier aux postes à haute responsabilité pour lesquels elles peuvent avoir besoin de se déplacer.

La liberté de circuler est inscrite dans la CEDAW (article 15.4) : « Les États parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile ». Les constitutions des six pays sont en conformité avec la CEDAW et garantissent la liberté de circulation [30]. En principe, tous les citoyens jouissent de la liberté de circuler et de choisir leur lieu de résidence sur le territoire de l'État, et du droit de quitter le pays.

Toutefois, les femmes continuent de subir des restrictions en matière de mobilité, qui tiennent aux différentes lois nationales et au contrôle que la famille exerce sur leurs choix. La liberté de circulation dépend de la situation matrimoniale, de l'âge et de la situation au regard de l'emploi.

- En **Jordanie**, le père (ou le tuteur) peut décider des déplacements et du lieu de résidence ainsi que du type d'éducation de sa fille jusqu'à ses 30 ans, et ce droit est prolongé si une fille est jugée « peu digne de confiance » par une décision de justice.
- En **Égypte** et en **Jordanie**, le devoir d'obéissance de l'épouse peut restreindre sa liberté de circulation, en particulier son droit de quitter le domicile conjugal et de voyager à l'étranger. Il peut donc entraver l'accès de la femme à l'emploi ou l'empêcher de créer une entreprise. Jusqu'en 2009, la réserve de la Jordanie à propos de l'article 15(4) stipulait que l'épouse devait avoir la même résidence que son mari. En Égypte (2000) [31] et en Jordanie (2013) [32], les lois exigeant le consentement du mari pour que l'épouse puisse obtenir un passeport et voyager à l'étranger ont été modifiées.
- **L'Algérie** et le **Maroc** n'ont pas levé leurs réserves concernant l'article 15(4).
- En **Libye**, bien que le devoir d'obéissance ne soit pas mentionné en tant que tel dans la loi [33], les tribunaux considèrent que l'épouse qui sort, travaille ou voyage sans la permission de son mari commet un acte répréhensible, qui justifie le droit pour son mari de demander le divorce unilatéralement sans être tenu de verser une quelconque compensation financière.

- Les tribunaux **tunisiens** ont instauré l'obligation pour l'épouse de cohabiter avec son mari dans un domicile choisi par ce dernier. Cette règle peut avoir des répercussions sur les déplacements des femmes et, de ce fait, sur leurs perspectives professionnelles.

Les groupes de réflexion ont constaté que, dans la pratique, le mari parvenait parfois à empêcher son épouse de quitter le pays en confisquant son passeport ou en donnant son nom aux services de l'immigration pour l'empêcher de se rendre à l'étranger, en particulier si elle voyage avec ses enfants[34]. Des normes sociales solidement ancrées incitent également les femmes à demander à leur mari la permission de voyager à l'étranger, même lorsque cette permission n'est pas nécessaire au regard de la loi. Dans une étude de 2011 portant notamment sur le Maroc (BERD, 2015 : 85), des femmes célibataires et des jeunes femmes ont indiqué avoir le sentiment d'être partiellement ou totalement empêchées de quitter la maison sans permission. Les femmes occupant un emploi rémunéré, les femmes mariées âgées ou les femmes divorcées sont plus libres de quitter la maison sans permission.

La mobilité des femmes dépend par ailleurs de la qualité et de la sécurité des systèmes de transport. Une infrastructure médiocre et des moyens de transport insuffisants, associés à un manque de sécurité et à des violences fréquentes dans l'espace public (et sur le lieu de travail), ont un impact considérable sur la participation des femmes à la vie économique. Une mobilité géographique plus faible restreint le choix en matière d'emploi et a un effet négatif sur les gains des femmes.

D'une manière générale, les progrès vers l'égalité inscrits dans les constitutions de l'Algérie, du Maroc, de la Tunisie et de la Libye sont transposés dans une certaine mesure dans les dispositions de leur législation sur la famille, où le devoir d'obéissance de l'épouse a été abrogé et remplacé par le principe des devoirs réciproques ou de la responsabilité conjointe. Cette évolution se reflète dans d'autres dispositions qui visent à renforcer l'égalité, dont la suppression de la tutelle matrimoniale et l'interdiction ou la limitation de la polygamie. En Égypte et en Jordanie, toutefois, la règle de l'obéissance de l'épouse n'a pas encore été révoquée, en dépit du principe d'égalité défini par la constitution, et celle de la tutelle est encore en vigueur en Jordanie. Globalement, la vision traditionnelle du rôle de chaque sexe – l'homme faisant office de soutien et de chef de famille, et la femme assumant les tâches ménagères et les soins aux enfants – semble encore dominer, ce qui a des conséquences pour l'autonomie des femmes et leur capacité d'agir selon leurs propres choix.

La dissolution du mariage

L'article 16.1(c) de la CEDAW appelle les États parties à faire en sorte que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes responsabilités en cas de dissolution du mariage.

Des progrès ont été réalisés vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes s'agissant du droit de demander le divorce, en particulier en Tunisie, en Algérie et au Maroc. Dans les autres pays, les procédures de divorce restent plus simples pour les hommes. Dans de nombreux cas, les conséquences financières de la dissolution du mariage portent atteinte au statut économique et social des femmes. De plus, même si la mère a la garde des enfants, le père, en tant que tuteur, conserve l'autorité pour les décisions les plus importantes.

La faculté de demander le divorce

Les règles relatives au divorce continuent de différer selon le sexe. Le droit du mari de demander le divorce unilatéralement existe toujours en Égypte, en Jordanie et en Libye, alors que les dispositions régissant la possibilité pour les femmes d'engager une procédure de divorce prévoient l'intervention d'un juge dans tous les cas. En outre, les conséquences financières du divorce sont souvent préjudiciables aux femmes.

- En **Tunisie** (1956)[35] et au **Maroc** (2004)[36], les hommes et les femmes disposent des mêmes droits pour ce qui est de demander la dissolution du mariage. La procédure peut être lancée sur demande unilatérale du mari ou de la femme, sur le motif de la faute ou par consentement mutuel. Le divorce doit être prononcé par un juge et la répudiation unilatérale est interdite.
- En **Algérie**[37], l'homme qui souhaite mettre fin à son mariage doit s'adresser à un juge, qui ne peut refuser d'enregistrer la dissolution du mariage mais tentera une réconciliation entre les deux époux. Le juge peut également demander au mari de verser une compensation financière à son épouse si la dissolution est jugée abusive.
- L'**Égypte**[38], la **Jordanie**[39] et la **Libye** ont maintenu le droit du mari de répudier sa femme, c'est-à-dire de dissoudre le mariage unilatéralement sans aucune justification et sans la présence de l'épouse ; il suffit au mari de se présenter devant un fonctionnaire préposé aux mariages et de faire enregistrer son souhait de dissoudre l'union. Si la répudiation est prononcée oralement, c'est l'épouse qui doit se rendre au tribunal pour faire enregistrer le divorce.

Le divorce unilatéral demandé par le mari affaiblit considérablement les femmes et constitue une menace permanente pour leur bien-être et leur statut social. Sans droit à une compensation quelconque, leur revenu familial diminue sensiblement et elles deviennent dépendantes de leur famille ou de l'aide sociale lorsqu'elle existe. Par crainte d'être répudiées, il arrive souvent que les femmes n'osent pas s'opposer à un époux hostile à la moindre de leurs actions, y compris l'emploi.

Dans les six pays examinés, l'épouse peut déposer une demande de divorce pour faute mais elle doit convaincre le tribunal qu'elle a subi un préjudice, et la procédure judiciaire peut être longue, complexe, éprouvante et coûteuse.

En **Algérie**[40], en **Égypte**[41], en **Jordanie**[42], en **Libye**[43] et au **Maroc**[44], les femmes peuvent recourir au régime du *khul'* devant un tribunal. Le *khul'* est une procédure unilatérale visant à mettre fin au mariage à l'initiative de l'épouse, qui n'est pas tenue de prouver la faute de son époux. Il donne lieu au versement d'une compensation financière à l'ex-mari, dont le montant est généralement fixé par les tribunaux. En Égypte, la femme renonce à tous ses intérêts financiers et rend sa dot. Pour les Égyptiennes qui ont les moyens de rendre leur dot, cette procédure est plus facile que celle du divorce pour faute ; s'agissant des femmes pauvres, la valeur de la dot est assez faible, mais elles peuvent en être relativement dépendantes et il peut être difficile pour elles de la rendre.

Dans les six pays examinés, le mari est tenu de verser une pension alimentaire pendant l'« *idda* », le délai d'attente obligatoire avant qu'un divorce ne devienne effectif (trois mois en Algérie[45], en Égypte, en Jordanie[46], en Tunisie[47] et en Libye[48], quatre mois et dix jours au Maroc[49]). Cette période d'attente a pour but de s'assurer que l'épouse n'est pas enceinte de son mari[50]. Une fois cette période écoulée, ce dernier n'est plus tenu par la loi de subvenir aux besoins de son ex-épouse.

À la dissolution du mariage, l'épouse reçoit généralement la partie de sa dot qui ne lui avait pas été versée lorsque le couple s'est marié. Si elle n'est pas responsable de la séparation, elle recevra également une compensation dans les six pays examinés [51]. Le juge en détermine le montant en fonction de la durée du mariage et des moyens financiers du mari. Elle peut être versée en une seule fois ou en plusieurs mensualités. Selon des sources de la région, le mari cherche parfois à faire croire qu'il n'a que très peu de ressources personnelles ou qu'il a un faible revenu pour limiter les sommes à payer.

Les conséquences économiques et sociales d'un divorce sont dans bien des cas difficiles pour les femmes, qui sont souvent stigmatisées. De plus, comme il a été indiqué plus haut, en raison de la séparation des biens, le divorce peut être financièrement très pénalisant pour elles, surtout lorsqu'elles n'ont aucune fortune personnelle. La femme n'a aucun droit sur les biens acquis durant le mariage, y compris la résidence familiale, si ces biens sont au nom de son époux, même après de longues années de vie conjugale et même si elle a contribué à leur acquisition, que ce soit directement, par exemple en remboursant un prêt, ou indirectement, en assumant les tâches domestiques. En Tunisie, le régime facultatif de la communauté des biens a pour but de « rendre un immeuble ou un ensemble d'immeubles propriété indivise entre les époux lorsqu'ils sont propres à l'usage familial ». En cas de divorce, les actifs immobiliers acquis après la date du mariage seront partagés entre les deux époux.

On estime que le *khul'* a renforcé le pouvoir de négociation des femmes sous le toit conjugal, leur donnant l'influence nécessaire pour inciter leur mari à les autoriser à travailler. Des études montrent que ce régime a entraîné une augmentation substantielle du taux d'emploi féminin, en particulier dans la tranche d'âge 24-35 ans, entre 1980 et 2008 dans les pays de la région MENA où il a été mis en place. Confrontées à la possibilité de voir leur mariage se terminer par un divorce, les femmes se sont efforcées de trouver un emploi rémunéré leur permettant d'être indépendantes en cas de rupture de l'union conjugale (Hassani et Sjögren, 2014).

La tutelle et la garde des enfants

L'article 16.1 de la CEDAW établit l'égalité des droits pour les mères et les pères pour ce qui est des questions se rapportant à leurs enfants. Il enjoint les États parties d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, « les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants » (16.1(d)) et « les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale » (16.1(f)), ajoutant dans les deux clauses que « dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale ».

Pourtant, dans les six pays examinés, les femmes et les hommes ne jouissent pas de droits égaux en ce qui concerne leurs enfants, notamment lors de la dissolution du mariage. Le mari est en général le tuteur légal de ses enfants mineurs pendant le mariage et en cas de dissolution de celui-ci. La mère peut conserver la garde de ses enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent un certain âge mais, suivant le pays, elle devra s'en remettre au père pour toutes les décisions ou la plupart, en vertu du principe de la tutelle.

- En **Tunisie**, depuis 1993, si la garde est accordée à la mère en cas de divorce, elle jouira des prérogatives de la tutelle en ce qui concerne les voyages et l'éducation des enfants, ainsi que la gestion de leurs comptes financiers [52]. Toutefois, le père conserve la tutelle pour toutes les autres questions, à moins qu'il ne décède ou qu'un juge ne le déclare incapable [53], auquel cas la tutelle est attribuée à la mère. En

tant que titulaire de la garde des enfants et en dépit de certains droits l'autorisant à agir en qualité de tutrice pour certaines décisions en cas de divorce, la mère doit habiter à une distance raisonnable du tuteur pour lui permettre de remplir ses obligations, faute de quoi elle risque de perdre la garde[54]. Cette disposition peut empêcher les femmes divorcées d'accepter des offres d'emploi dans d'autres villes par crainte de perdre la garde de leurs enfants.

- En **Algérie**, le père est généralement le tuteur de l'enfant[55]. La mère peut remplacer le père en tant que tuteur légal dans des situations d'urgence, par exemple lorsqu'il est absent ou dans l'incapacité d'assumer son rôle de tuteur[56]. La tutelle est transférée à la mère si le père décède[57]. En cas de divorce et depuis 2005, le travail ne peut être une raison suffisante pour priver la mère de son droit de garde[58] et le parent à qui est accordée la garde se voit également attribuer le droit de tutelle[59]. La femme qui se remarie perd la garde de ses enfants[60].
- Au **Maroc**, le père est le tuteur légal[61] et, en cas de divorce, la mère doit l'associer à tous les actes administratifs et juridiques concernant l'enfant. C'est pourquoi les compagnies d'assurance, par exemple, remboursent systématiquement au père les frais médicaux liés à une maladie ou un accident de l'enfant mineur, même si c'est la mère qui a payé les factures. Le père est aussi considéré comme responsable du compte bancaire de l'enfant même si c'est la mère qui l'a ouvert et qui le gère. La tutelle peut être accordée à la mère en cas d'incapacité du père[62]. La femme qui se remarie perd la garde des enfants, sauf dans des cas exceptionnels[63].
- En **Égypte** et en **Jordanie**, en cas de divorce, le père doit verser une pension alimentaire jusqu'à l'âge adulte de l'enfant. En Égypte, cette obligation est prolongée jusqu'à la fin des études s'agissant d'un fils, ou jusqu'au mariage ou à l'accession à l'indépendance financière s'agissant d'une fille[64]. En échange, le père exerce sa tutelle sur les biens et les personnes et il se charge seul des procédures administratives relatives aux enfants (gestion des comptes bancaires même s'ils sont alimentés par la mère ; choix du mode d'éducation, de l'établissement d'enseignement, de l'orientation professionnelle ; autorisation de suivre un traitement médical ; obtention d'une carte d'identité et d'un passeport, etc.). En cas de décès ou d'incapacité du père, la tutelle revient au parent de sexe masculin le plus proche[65]. En Jordanie, la femme qui se remarie peut, selon le juge, perdre la garde de ses enfants. En Égypte, elle la perd à coup sûr. Cette pratique ne figure pas explicitement dans la loi égyptienne, mais elle est devenue une pratique juridique courante à la suite d'une décision majeure de la Cour de Cassation rendue dans l'affaire n° 75, 53e année judiciaire, le 19 mars 1985 (consultable dans la base de données Mohamoon)[66].
- En **Libye**, la garde est confiée à la mère après le divorce, mais celle-ci obtient la tutelle de ses enfants uniquement si le père décède ou sur décision de justice[67].

Les participants aux groupes de réflexion ont fait observer que la faculté des femmes de dissoudre un mariage peu satisfaisant est entravée par les conséquences économiques, sociales et affectives du divorce. Par exemple, le divorce peut avoir une incidence sur leur logement. Si le couple a des enfants, la mère aura en principe la possibilité de continuer à vivre avec eux au domicile le temps de la garde. En vertu du Code du statut personnel tunisien, le père doit pourvoir au logement de la mère en tant que titulaire de la garde[68]. Cependant, si la femme n'a pas d'enfants ou si elle n'en a pas la garde, elle peut être contrainte de retourner vivre chez ses parents si elle n'a pas les moyens financiers de payer son propre logement.

En outre, si le jugement du tribunal impose généralement au mari de payer une indemnité d'entretien mensuelle à la mère des enfants jusqu'à leur majorité lorsqu'elle en a la garde, dans la pratique, de nombreux ex-maris ne respectent pas la décision leur imposant le versement d'une pension alimentaire, et les femmes qui n'ont pas d'autre source de revenu peuvent donc se retrouver dans une situation extrêmement précaire. Les tribunaux sont submergés de plaintes de femmes divorcées concernant le paiement de la pension alimentaire. Comme il est difficile de faire appliquer les décisions de justice, l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont mis en place un fonds de garantie auquel les femmes divorcées peuvent faire appel pour obtenir une aide financière.

Encadré 3.4. **Le livret de famille en Jordanie**

Un livret de famille officiel (*daftar al-a'ilah*) est nécessaire en Jordanie pour accomplir un grand nombre de démarches administratives, notamment voter, briguer un mandat d'élu, accéder aux services sociaux, faire une demande de documents personnels, inscrire les enfants à l'école et occuper un emploi dans le secteur public. Avant son mariage, la femme est inscrite sur le livret de famille de son père ou sur celui d'un parent de sexe masculin, où la tutelle est enregistrée ; après son mariage, elle passe sur le livret de famille de son mari.

Une femme divorcée ou veuve peut désormais avoir son propre livret de famille, mais elle ne peut pas y faire figurer ses enfants. En cas de divorce, les enfants restent sur le livret de famille de leur père. Les enfants d'une veuve sont inscrits sur le livret de famille de leur tuteur masculin, normalement un parent de l'époux décédé. Ces dispositions excluent les mères de la prise de décisions concernant le bien-être de leurs enfants

Sources : Banque mondiale (2013), *Hashemite Kingdom of Jordan: Jordan Country Gender Assessment: Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan,* http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/pdf/ACS51580WP0P130ox0379850B00PUBLIC0.pdf ; Banque mondiale (2013), *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*, https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12552.

La réforme des dispositions régissant la dissolution du mariage visait à instaurer une plus grande égalité, mais les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes droits, et dans aucun des six pays leurs droits ne sont égaux. Le Maroc et la Tunisie permettent aux deux époux de prendre l'initiative de la dissolution du mariage pour les mêmes motifs et suivant la même procédure, mais les conséquences financières ne sont pas les mêmes pour les deux sexes. Dans les quatre autres pays, des différences demeurent en ce qui concerne la procédure de divorce. De plus, aucun des pays n'assure l'égalité s'agissant de la tutelle et du rôle de chef de famille ou des dispositions financières qui s'appliquent à la garde des enfants en cas de divorce.

Étant donné la situation financière souvent précaire dans laquelle elles se retrouvent à la suite d'un divorce, de nombreuses femmes sont contraintes de rejoindre le marché du travail dans de mauvaises conditions. Elles entrent souvent dans le secteur informel, surtout si elles n'ont pas d'expérience professionnelle, et elles peuvent être obligées d'accepter un travail difficile, faiblement rémunéré et sans protection sociale.

Inégalité des droits en matière d'héritage

Refuser aux femmes l'égalité des droits en matière d'héritage viole le principe de non-discrimination inscrit dans la CEDAW et est préjudiciable à leur sécurité matérielle et à son amélioration.

Le Comité CEDAW a déclaré que les hommes et les femmes, au même degré de parenté avec une personne décédée, doivent avoir droit à des parts égales de l'héritage : « Il existe de nombreux pays où la législation et la pratique en matière de succession et de propriété engendrent une forte discrimination à l'égard des femmes. En raison de cette inégalité de traitement, les femmes peuvent recevoir une part plus faible des biens de l'époux ou du père à son décès que ne recevrait un veuf ou un fils. Dans certains cas, les femmes ont des droits limités et contrôlés et ne reçoivent qu'un revenu provenant des biens du défunt. Souvent, les droits d'héritage pour les veuves ne sont pas conformes aux principes de la propriété égale des biens acquis durant le mariage. Ces pratiques sont contraires à la Convention et devraient être éliminées » (CEDAW, 1994).

La législation existant en matière d'héritage dans les six pays reste discriminatoire envers les femmes. Chaque héritier reçoit une part spécifique de la succession selon son lien de parenté avec le défunt et, en général, les héritiers de sexe féminin n'ont droit qu'à la moitié de la part à laquelle les hommes peuvent prétendre. Une veuve recevra un huitième des biens de son époux décédé ou un quart s'il n'a pas d'enfant.

Le Code du statut personnel tunisien établit que « l'héritier du sexe masculin a une part double de celle attribuée à un héritier de sexe féminin »[69]. Les cinq autres pays appliquent la même règle[70]. Cette inégalité repose sur l'idée que les hommes ont davantage besoin de biens, puisque c'est à eux que revient la responsabilité d'entretenir la famille au sens large (y compris notamment les mères veuves ou les mères et sœurs non mariées), alors que les femmes n'ont pas de telles obligations financières.

Les groupes de réflexion ont indiqué que les coutumes et les traditions pouvaient rendre encore plus difficile l'accès des femmes à l'héritage. Par exemple, il n'est pas rare que la famille exerce des pressions sur les femmes ayant hérité pour qu'elles renoncent à la totalité de leurs droits d'héritage au profit de parents de sexe masculin. De nombreuses femmes ignorent qu'elles peuvent refuser de céder leurs droits ou s'en remettre aux tribunaux. Il arrive également qu'elles renoncent à faire valoir leurs droits par crainte de représailles et pour éviter d'être stigmatisées par leur famille et par la société.

La Jordanie a pris des mesures pour éviter aux femmes de devoir renoncer à recevoir tout l'héritage auquel elles ont droit. Les héritiers doivent faire enregistrer leur héritage, et toutes les transactions donnant lieu à un transfert de droits de propriété sont interdites pendant les trois mois suivant le décès du testateur (encadré 3.5).

Encadré 3.5. **Bonne pratique concernant les règles en matière d'héritage en Jordanie**

En 2010 la Jordanie a instauré une réglementation qui a durci la procédure de renonciation au droit à une partie de l'héritage (l'article 319 du Code du statut personnel jordanien de 2010 octroie au Bureau du Président de la Cour suprême le droit d'édicter des règles de procédure). Cette réglementation oblige tous les héritiers à faire enregistrer à leur nom leur héritage immobilier et interdit toute transaction donnant lieu à un transfert de droits d'héritage pendant une période de trois mois suivant le décès du testateur.

Encadré 3.5. **Bonne pratique concernant les règles en matière d'héritage en Jordanie** *(suite)*

« La loi impose en outre l'enregistrement du patrimoine au nom des héritiers avant tout transfert afin que les droits de chacun d'eux ne soient pas ignorés, pour garantir la transparence et éviter les problèmes découlant du partage précipité de l'héritage. De nombreux organismes publics et organisations de la société civile s'emploient à sensibiliser l'opinion à la législation et à fournir une assistance juridique en la matière » (CEDAW, 2012).

La réglementation permet aux héritières d'échapper à la pression que peut exercer leur entourage pour les faire renoncer à leurs droits d'héritage et leur donne du temps pour étudier les possibilités qui s'offrent à elles avant de prendre une décision. Un tel mécanisme pourrait assurer aux femmes un meilleur accès aux actifs financiers.

Si cette pratique peut s'avérer encourageante, il est à noter que pour assurer le maintien de la terre dans la famille du père, en particulier dans les régions rurales, les femmes sont parfois spoliées de leur héritage au motif qu'elles ne sont pas désignées comme héritières potentielles. La terre peut également être divisée entre les héritiers de sexe masculin avant le décès du père car il est possible de faire des legs et des donations entre vivants. Les femmes sont alors poussées à ne pas revendiquer leur part. Les legs et donations peuvent aussi être utilisés de manière constructive pour garantir que les épouses, les filles et les sœurs recevront une part des biens plus importante que ne le prévoient les dispositions légales en matière d'héritage.

- La **Tunisie**, qui autorise la communauté de biens, s'efforce d'encourager les legs entre époux, entre parents et enfants, et entre frères et sœurs de leur vivant en abaissant les taxes d'enregistrement et les droits de timbre par rapport à d'autres types de legs[71]. En vertu d'une loi de 2006, les donations entre ascendants et descendants et entre époux sont exonérées de la taxe sur les donations. Il est également possible de transmettre les biens au moyen d'un testament, mais cette méthode est limitée à un tiers du patrimoine[72].
- En **Égypte**, les héritiers peuvent conclure un accord entre eux afin que l'héritage soit divisé en parts égales entre les hommes et les femmes. Certaines familles transmettent des biens à leurs filles de leur vivant. D'autres se mettent d'accord pour que tous les biens soient répartis de manière égale entre les frères et les sœurs. Mais cette pratique est peu courante, en particulier dans les zones rurales.

Le fait que les femmes puissent accéder à l'héritage et en recevoir une part égale a un impact sensible sur leur sécurité financière. Si cette part est restreinte, elles risquent de ne pas avoir assez de biens ou de ressources pour subvenir à leurs besoins. Par exemple, une épouse qui n'a pas de biens personnels peut tomber dans le dénuement et être privée du domicile conjugal si elle n'a pas d'enfants mineurs à sa charge.

Encadré 3.6. **Comment l'égalité en matière d'héritage peut améliorer le devenir des filles : une étude de cas en Inde**

Une réforme des droits d'héritage menée dans deux États de l'Inde montre que le fait de donner aux femmes davantage accès aux biens par le biais de l'héritage peut influer sur le devenir des enfants, en particulier des filles.

En 1994, les États du Karnataka et du Maharashtra ont réformé la loi hindoue sur les successions pour donner aux femmes et aux hommes les mêmes droits d'hériter du patrimoine familial commun, ce qui a modifié le contrôle exercé sur les biens au sein de la famille et incité les parents à investir davantage en faveur de leurs filles. Les effets sur la deuxième génération ont été encore plus importants pour ce qui concerne notamment la scolarisation des filles. Par exemple, les mères qui ont bénéficié de la réforme dépensent deux fois plus pour les études de leurs filles. De plus, là où les réformes ont été mises en place, les femmes sont plus nombreuses à avoir des comptes en banque et leurs foyers plus susceptibles de disposer de latrines hygiéniques. Cette réforme montre que l'autonomisation favorisée par la loi donne aux femmes un pouvoir de négociation plus grand au sein du ménage et permet d'améliorer leurs perspectives en matière éducative et financière.

Source : Banque mondiale (2016), *Women, Business and the Law,* Banque mondiale, Washington, DC, http://wbl.worldbank.org/~/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf.

Conclusions

Les inégalités entre les sexes concernant le mariage, la prise de décision au sein de la famille, les droits en matière de propriété, la liberté de circulation, le divorce et l'héritage ont des conséquences pour la sécurité personnelle, psychologique et financière des femmes, ce qui a une incidence sur leur autonomie et leur capacité de faire des choix.

Des progrès vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ont été accomplis dans les six pays examinés. Il convient de saluer l'abrogation, dans certains d'entre eux, du devoir d'obéissance de la femme, tout comme l'instauration du principe du consentement mutuel au mariage et de la réciprocité dans le cadre d'une union. Les lois régissant la polygamie et le divorce ont aussi été modifiées.

Pourtant, des inégalités demeurent s'agissant du mariage, de la prise de décision dans la famille et du divorce. Les dispositions de la législation sur la famille ne sont pas encore conformes aux engagements internationaux des pays en faveur de l'égalité, ni aux dispositions inscrites dans leur constitution. Les femmes et les hommes restent inégaux dans l'exercice de leur capacité d'agir au sein de la famille, et les dispositions actuelles entravent l'autonomie des femmes, en particulier lorsqu'elles les obligent à demander l'autorisation de travailler à leur mari ou à leur père. Les restrictions pesant sur leurs droits en matière de propriété et d'accès aux biens font aussi fortement obstacle à l'amélioration de leur situation en matière économique. Comme il a été souligné lors des échanges de vues tenus au sein des groupes de réflexion, les réformes n'ont pas encore suscité l'apparition de nouvelles normes sociales, ce qui limite également la participation des femmes à la vie économique.

Recommandations

Les gouvernements sont encouragés à :

- faire en sorte que la législation sur la famille soit conforme aux principes énoncés dans les engagements internationaux et la constitution du pays, et en particulier que le code du statut personnel soit en harmonie avec le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne comporte pas de dispositions à caractère discriminatoire ;
- assurer une répartition équitable des devoirs entre les conjoints et inscrire dans les textes de loi le droit des femmes à travailler et voyager sans l'autorisation de leur mari, et/ou donner aux femmes la possibilité de faire figurer dans leur contrat de mariage des clauses qui soient à leur avantage, comme le droit de travailler et de voyager ;
- favoriser l'application du régime de la communauté des biens entre les époux et permettre aux femmes d'avoir un droit égal aux biens acquis durant le mariage en cas de divorce ;
- revoir les lois relatives à l'héritage de façon à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et encourager les legs entre époux ou entre les parents et leurs héritiers, et suivre l'exemple de la Jordanie en « gelant » temporairement la part d'héritage de la femme, afin d'éviter qu'on ne la contraigne à renoncer à ses droits d'héritage ;
- faire connaître les difficultés devant lesquelles le système actuel place les femmes, en particulier en cas de divorce, et améliorer la protection et les droits de celles-ci, par exemple en permettant aux mères d'avoir le statut de « chef de famille », ou renforcer les mécanismes de mise en application ;
- créer un groupe d'experts qui serait chargé d'étudier l'impact économique des dispositions contenues dans la législation sur la famille, et élaborer des recommandations sur les réformes juridiques qui aideraient les femmes à s'engager davantage dans la vie économique. Ce groupe d'experts pourrait aussi examiner si et dans quelle mesure le haut niveau de responsabilité qui est dévolu aux hommes a un impact négatif sur la compétitivité du pays.

Notes

1. Article 14 du Code du statut personnel jordanien de 2010.
2. Article 7 du Code du statut personnel libyen de 1984.
3. Article 19 du Code du statut personnel jordanien de 2010.
4. Article 11 du Code de la famille algérien de 2005.
5. Articles 24 et 25 du Code de la famille marocain de 2004.
6. Article 18 du Code du statut personnel tunisien de 1956.
7. Articles 40-46 du Code de la famille marocain de 2004.
8. Article 8 du Code de la famille algérien de 2005.

9. Article 13 du Code du statut personnel jordanien de 2010.

10. Article 45 du Code de la famille marocain de 2004.

11. Article 13 du Code du statut personnel jordanien de 2010.

12. Article 11bis de la loi égyptienne n° 25/1929, telle que modifiée par la loi n° 100/1985.

13. Article 31bis de la loi égyptienne relative aux enfants de 1993, telle que modifiée en 2008.

14. Article 10 du Code du statut personnel jordanien de 2010.

15. Loi de 2007, qui modifie certaines dispositions du Code du statut personnel tunisien de 1956.

16. Article 19 du Code de la famille marocain de 2004. Il est également de 18 ans pour les hommes.

17. Article 7 du Code de la famille algérien de 2005.

18. Article 6 du Code du statut personnel libyen de 1984. Il est également de 20 ans pour les hommes.

19. Voir, par exemple, l'article 62 du Code du statut personnel jordanien de 2010.

20. Article 1, par. 4 de la loi égyptienne de 1920, telle que modifiée en 1985.

21. Il s'agit de l'interprétation des tribunaux visant à concilier le devoir d'obéissance et le droit de travailler.

22. CEDAW (2015), Sixième rapport périodique des États parties dû en 2016 (Jordanie), p. 55, 25 juin 2015, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f6&Lang=fr.

23. Article 17 du Code du statut personnel libyen de 1984.

24. Article 18 du Code du statut personnel libyen de 1984.

25. Ibid.

26. Article 23 du Code du statut personnel tunisien de 1956, tel que modifié en 1993. L'ancien article 23 exigeait de l'épouse qu'elle obéisse à son époux et qu'elle remplisse ses devoirs conjugaux conformément aux us et coutumes.

27. Article 24 du Code du statut personnel tunisien de 1956.

28. Article 49 du Code de la famille marocain de 2004.

29. Article 37 du Code de la famille algérien de 2005.

30. Article 55 de la Constitution algérienne de 2016, article 62 de la Constitution égyptienne de 2014, article 9 de la Constitution jordanienne de 1952, article 24 de la Déclaration constitutionnelle provisoire de la Libye de 2011, article 24 de la Constitution marocaine de 2011, article 25 de la Constitution tunisienne de 2014.

31. En novembre 2000, la Cour constitutionnelle suprême a jugé inconstitutionnel l'article 3 d'un décret de 1996 exigeant l'accord de l'époux pour la délivrance d'un passeport à une femme mariée.

32. L'article 12 de la loi relative aux passeports temporaires, qui subordonnait la délivrance du passeport d'une femme à l'accord de son mari ou de son tuteur, a été supprimé.

33. Supprimé par l'article 73 du Code du statut personnel libyen de 1984.

34. Depuis novembre 2015, une mère tunisienne peut faire une demande de passeport pour ses enfants et n'a plus besoin de présenter l'autorisation de voyage du père à la police aéroportuaire lorsqu'elle quitte le pays (loi du 10 novembre 2015 modifiant et complétant la loi de 1975 relative aux passeports et aux documents de voyage).

35. Article 30 du Code du statut personnel tunisien de 1956.

36. Articles 78-93 du Code du statut personnel libyen de 1984, tel que modifié en 2005.
37. Article 52 du Code de la famille algérien de 2005.
38. Article 5bis de la loi de 1929, telle que modifiée en 1985.
39. Articles 80 et 97 du Code du statut personnel jordanien de 2010.
40. Article 54 du Code de la famille algérien de 2005.
41. Article 20 de la loi de 2000.
42. Articles 103-109 du Code du statut personnel jordanien de 2010.
43. Articles 29-45 du Code du statut personnel libyen de 1984.
44. Articles 115-120 du Code de la famille marocain de 2004.
45. Article 58 du Code de la famille algérien de 2005.
46. Article 147 du Code du statut personnel jordanien de 2010.
47. Articles 35 et 38 du Code du statut personnel tunisien de 1956.
48. Article 52 du Code du statut personnel libyen de 1984.
49. Article 132 du Code de la famille marocain de 2004.
50. Esposito, J.L et N. DeLong-Bas (2001), *Women in Muslim Family Law*, Syracuse University Press, p. 79.
51. Égypte : articles 16 et 17 par. 1 de la loi de 1929, telle que modifiée en 1985 ; Jordanie : article 155 du Code du statut personnel jordanien de 2010 ; Algérie : articles 52 et 53 bis du Code de la famille algérien de 2005 ; Libye : article 51 du Code du statut personnel libyen de 1984 ; Tunisie : article 31 du Code du statut personnel tunisien de 1956 ; Maroc : article 101 du Code de la famille marocain de 2004.
52. Article 67 du Code du statut personnel tunisien de 1956, tel que modifié en 1993.
53. Article 154 du Code du statut personnel tunisien de 1956, tel que modifié en 1981.
54. Article 61 du Code du statut personnel tunisien de 1956.
55. Article 87 du Code de la famille algérien de 2005.
56. Article 87 du Code de la famille algérien de 2005.
57. Article 87 du Code de la famille algérien de 2005.
58. Article 67 du Code de la famille algérien de 2005.
59. Article 87 du Code de la famille algérien de 2005.
60. Article 66 du Code de la famille algérien de 2005.
61. Article 236 du Code de la famille marocain de 2004.
62. Article 231 du Code de la famille marocain de 2004.
63. Article 175 du Code de la famille marocain de 2004.
64. Article 18bis2 de la loi de 1920, telle que modifiée en 1985.
65. Article 28 du décret-loi égyptien de 1952 et article 223 du Code du statut personnel jordanien de 2010.
66. www.mohamoon-ju.com/Print.aspx?op=0&ID=20318&Type=2&EG=1.
67. Articles 62-67 du Code du statut personnel libyen de 1984.

68. Loi n° 2008-20 du 4 mars 2008, qui modifie l'article 56 et l'article 56a du Code du statut personnel de 1956.

69. Article 103 du Code du statut personnel tunisien de 1956.

70. En octobre 2015, le Conseil national des droits de l'Homme du Maroc a publié un rapport sur la discrimination à l'égard des femmes au Maroc, dans lequel il préconisait l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'héritage (Conseil national des droits de l'Homme, 2015).

71. Loi de 1998 qui a modifié l'article 20 du Code des droits d'enregistrement et de timbre.

72. Voir, par exemple, l'article 171 du Code du statut personnel tunisien de 1956. L'âge du mariage est de 18 ans pour les hommes comme pour les femmes.

Références

Banque mondiale (2016), *Women, Business and the Law*, Banque mondiale, Washington, DC, http://wbl.worldbank.org/~/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf.

Banque mondiale (2013a), « Opening doors: Gender equality in the Middle East and North Africa », Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/546801468299700356/pdf/677410BRI00PUB020120Box367893B0QN60.pdf.

Banque mondiale (2013b), « Country gender assessment: Economic participation, agency and access to justice in Jordan », Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/Country-gender-assessment-economic-participation-agency-and-access-to-justice-in-Jordan.

Banque mondiale (2011), *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, Banque mondiale, Washington, DC, http://go.worldbank.org/6R2KGVEXP0.

Banque mondiale (2009), *The Status and Progress of Women in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compendium-2009-1.pdf.

Banque mondiale (2007), « Gender in the Middle East and North Africa », *Gender Brief*, Banque mondiale, Washington, DC, http://go.worldbank.org/OIHU489AZ0.

Banque mondiale (2004), *Gender and Development in the Middle East and North Africa: Women in the Public Sphere*, Banque internationale pour la reconstruction et le développement / Banque mondiale, Washington, DC, https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/15036.

Banque mondiale (2001), *Genre et développement économique : vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation*, Rapport de la Banque mondiale sur les politiques de développement, Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/611261468315302211/pdf/217760FRENCH0E1Development01PUBLIC1.pdf.

BERD (2015), *Enhancing Women's Voice, Agency and Participation in the Economy*, Banque européenne pour la reconstruction et le développement, Londres, www.ebrd.com/gender/voice-agency.pdf.

CEDAW (2015), « Sixième rapport périodique des États parties dû en 2016 (Jordanie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), p. 55, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f6&Lang=en.

CEDAW (2012), « Réponses de la Jordanie à la liste des points à traiter à l'occasion de l'examen de son cinquième rapport périodique », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2fQ%2f5%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (1994), « Recommandation générale n° 21 : Égalité dans le mariage et les rapports familiaux », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=52d91efd4.

Charmes, J. (2015), « Time use across the world: Findings of a world compilation of time use surveys », *2015 UNDP Human Development Report Background Paper*, Bureau du Rapport sur le développement humain du PNUD, New York, http://hdr.undp.org/sites/default/files/charmes_hdr_2015_final.pdf.

Chiongson et al. (2011), « Role of law and justice in achieving gender equality », Background paper for *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*, Banque mondiale, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1322671773271/Chiongson-law-and-justice.pdf.

CNDH (2015), *L'État de la parité et de l'égalité au Maroc : Préserver et rendre effectifs les finalités et les objectifs constitutionnels*, Conseil National des Droits de l'Homme, Rabat, Maroc, www.cndh.ma/sites/default/files/cndh_-_r.e_web_-_parite_egalite_fr_-.pdf.

El-Kholy, H. (2002), *Defiance and Compliance: Negotiating Gender in Low-Income Cairo*, Berghahn Books, New York/Oxford, p. 101, www.jstor.org/stable/j.ctt1btbw3k.

Esposito, J.L. et N. DeLong-Bas (2001), *Women in Muslim Family Law*, Syracuse University Press, Syracuse, NY.

Hassani-Nezhad, L. et A. Sjögren (2014), « Unilateral divorce for women and labor supply in the Middle East and North Africa: The effect of Khul' reform », *Feminist Economics*, vol. 20, n° 4, pp. 113-137, http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2014.932421.

Moghadam, V. et F. Roudi-Fahimi (2005), « Reforming family laws to promote progress in the Middle East and North Africa » (note d'orientation), Population Reference Bureau, Washington, DC, consultable à l'adresse : www.prb.org/pdf06/ReformingFamilyLaws_MENA.pdf.

OCDE (2016), « Tracking the money for women's economic empowerment: Still a drop in the ocean », Réseau du CAD sur l'égalité hommes-femmes (GENDERNET), Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/dac/gender-development/tracking-money-for-womens-economic-empowerment.htm.

OCDE (2013), « L'égalité homme-femme et le respect des droits des femmes dans le programme d'action de l'après-2015 : un fondement du développement durable », https://www.oecd.org/fr/cad/femmes-developpement/POST-2015%20Gender%20French.pdf.

OCDE (2010), *Progress in Public Management in the Middle East and North Africa: Case Studies on Policy Reform*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264082076-en.

ONU (2015), « World Marriage Data 2015 » (base de données), Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Division de la population, Nations Unies, New York, www.un.org/en/development/desa/population/theme/marriage-unions/WMD2015.shtml.

PNUD (2006), *Rapport sur le développement humain arabe 2005 : vers la liberté de la femme dans le monde arabe*, Bureau régional du Programme des Nations Unies pour le développement pour les États arabes, New York, www.undp.org/content/dam/ahdr/docs/AHDR-2005-fr.pdf.

Quarischi, A. et F.E. Vogel (2008), *The Islamic Marriage Contract: Cases Studies in Islamic Family Law*, Harvard Law School, Cambridge, Massachusetts.

Welchman, L. (2007), *Women and Muslim Family Laws in Arab States: A Comparative Overview of Textual Development and Advocacy*, Amsterdam University Press, Amsterdam, www.oapen.org/download?type=document&docid=340144.

Chapitre 4

Droits du travail pour les femmes et entrepreneuriat féminin dans la région MENA

Ce chapitre traite des droits du travail s'appliquant aux femmes en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie. Il s'intéresse à la législation du travail sous l'angle de l'égalité des sexes et de la non-discrimination, ainsi qu'à l'incidence du droit des affaires sur l'entrepreneuriat féminin.

Les auteurs examinent ici le droit des femmes à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'avancement et de rémunération en regard des différences qui sont faites entre les sexes quant aux avantages liés à l'emploi. Ils présentent les réglementations qui visent à protéger les femmes mais peuvent influer sur leur faculté de travailler, et ils passent en revue les droits en matière de congé de maternité et de congé parental, d'allaitement sur le lieu de travail et de garde des enfants. Ils s'intéressent aussi aux avantages et aux inconvénients du travail à temps partiel, des horaires variables et de la retraite anticipée pour les femmes.

Sont aussi analysés les effets des conditions de l'activité des entreprises sur les femmes, notamment en ce qui concerne l'enregistrement des entreprises, l'accès au financement et la constitution de réseaux. En outre, la violence et le harcèlement sexuel, ainsi que la qualité des transports publics, sont abordés du point de vue de leur influence sur la capacité des femmes de participer à la vie économique.

Introduction

Les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA) ont pris ouvertement position en faveur de l'égalité des sexes en souscrivant à des engagements internationaux et en modifiant leur constitution. Le niveau de formation des femmes de la région augmente. Mais les taux d'activité et d'entrepreneuriat féminins sont nettement inférieurs à ceux des hommes, et ils se situent même au plus bas de l'échelle mondiale.

Les codes du travail des pays examinés prévoient l'égalité des droits au travail, la non-discrimination dans le recrutement et la progression de carrière, ainsi que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Ce chapitre montre cependant que ces normes ne sont pas toujours appliquées dans la pratique. Les dispositions qui visent à protéger les femmes peuvent limiter leurs possibilités d'emploi. Le congé de maternité payé, le travail à temps partiel, la retraite anticipée sont autant de mesures adoptées en faveur des femmes qui coûtent cher aux employeurs du secteur privé. Contrairement au but poursuivi, elles peuvent renforcer les stéréotypes sexistes et encourager à privilégier les hommes dans le recrutement et l'avancement.

Ce chapitre examine aussi la variabilité selon le sexe de la possibilité de créer, gérer ou développer une entreprise dans les six pays. Bien que les lois qui concernent l'entrepreneuriat s'appliquent indifféremment aux deux sexes, les femmes se heurtent à des difficultés spécifiques, notamment pour l'accès au financement et aux réseaux. Leur expérience professionnelle limitée et le revenu restreint qu'elles tirent de leur travail, le harcèlement sexuel et la mauvaise qualité des transports en commun, sont pour elles autant d'obstacles supplémentaires.

Ces entraves à la participation des femmes à la vie économique peuvent traduire un problème de transposition des engagements internationaux en matière d'égalité dans les lois nationales, ainsi que d'application effective de ces lois.

Il est à noter que les questions concernant l'égalité des sexes au travail abordées dans ce chapitre sont encore loin d'être résolues dans de nombreux pays. Parmi les défis persistants, l'OCDE a notamment recensé la stagnation du taux d'activité des femmes, les écarts de rémunération entre les sexes, ainsi que les normes sociales discriminatoires et autres stéréotypes solidement enracinés.

Face au travail, des droits égaux mais des avantages différents

Les États parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) s'engagent à garantir l'égalité des chances pour tous les travailleurs au stade du recrutement et pendant l'emploi. Pour un travail égal ou de valeur égale, les hommes et les femmes auront droit à une rémunération égale [1].

L'égalité des chances au travail et l'égalité de traitement dans les secteurs public et privé sont en principe garanties dans les codes du travail des six pays. Ces codes, qui s'inscrivent dans le droit fil des engagements internationaux des pays, régissent les relations entre employeurs et salariés, de la signature à la résiliation du contrat de travail. Tous interdisent la discrimination fondée sur le sexe, notamment ce qui concerne le salaire.

Il convient toutefois de noter que les codes du travail de plusieurs pays ne couvrent pas certaines catégories de travailleurs. En Égypte, par exemple, les travailleurs domestiques et les femmes qui travaillent dans l'agriculture en sont exclus. Les codes du travail de la

Jordanie et de la Tunisie, quant à eux, ne couvrent pas les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les travailleurs de l'irrigation et leur famille (OCDE/CAWTAR, 2014 : 176). Il s'agit là d'une lacune considérable compte tenu du grand nombre de femmes en activité dans ces secteurs. La législation laisse donc ces travailleuses sans aucune protection.

Le principe de non-discrimination

Les codes du travail des six pays décrivent les droits et les obligations des salariés dans un langage neutre et interdisent la discrimination.

- Le code du travail de la **Tunisie** interdit toute forme de discrimination entre les hommes et les femmes[2]. Le Statut général des personnels de la fonction publique déclare illégale toute distinction entre les deux sexes, « sous réserve des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions »[3].
- En **Jordanie**, le règlement sur la fonction publique définit le principe de l'égalité des chances comme l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion ou la catégorie sociale[4]. Le code du travail ne contient pas de disposition interdisant explicitement la discrimination directe ou indirecte contre les femmes dans le secteur privé[5].
- En **Libye**, le code du travail garantit l'égalité des chances en matière d'emploi entre les hommes et les femmes dans les secteurs public et privé[6].
- L'**Algérie**[7] et le **Maroc**[8] prohibent expressément toute discrimination fondée sur le sexe pendant le recrutement et déclarent illégales les différences de salaire à qualifications et compétences égales.
- En **Égypte**, le code du travail proscrit explicitement la discrimination en matière de salaires fondée sur le sexe, l'origine, la langue, la religion ou les croyances[9].

Les participants aux groupes de réflexion dans les pays examinés ont fait observer que, malgré les dispositions antidiscriminatoires des codes du travail, l'égalité de traitement et de chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail restait une gageure, notamment dans le secteur privé. Ils ont pointé les inégalités profondes dont les femmes sont victimes en tant que femmes s'agissant du recrutement, de la rémunération ou de la progression de carrière (formation et avancement), illustrées par les données présentées au chapitre 1. En Jordanie, en dépit des dispositions antidiscriminatoires qui figurent dans le règlement sur la fonction publique, les femmes se heurtent à la discrimination dans l'accès aux métiers stéréotypés masculins (mécaniciens, techniciens, etc.)[10].

Comme il a également été indiqué au chapitre 1, les femmes occupent rarement des postes d'encadrement supérieur dans le secteur privé ou public et sont peu représentées aux conseils d'administration des entreprises. En fait, aucun des six pays n'a établi de règlementation ni adopté de politique de quotas volontaires dans le but de renforcer la présence des femmes à la tête des entreprises et de réduire les inégalités hommes-femmes en matière d'avancement professionnel.

Les normes sociales établies par les codes de la famille, traitées au chapitre précédent, contribuent de manière significative à l'écart entre les lois sur le travail et la pratique dans les pays de la région MENA. Par exemple, selon les groupes de réflexion, de nombreux employeurs considèrent les salariés masculins comme plus investis dans leur travail que leurs homologues féminines. Ils préfèrent souvent recruter et investir dans du personnel masculin, en particulier pour les postes exigeant des déplacements, ce qui pourrait être lié au fait que les hommes n'ont pas besoin d'autorisation pour leurs activités, contrairement

aux femmes. Comme il a été indiqué au chapitre 2, dans certains pays, les femmes doivent encore obtenir l'accord de leur mari pour travailler et ce sont elles qui s'occupent des corvées ménagères. Il a aussi été noté que les employeurs s'attendaient presque systématiquement à ce que les femmes cessent de travailler lorsqu'elles auraient des enfants, ce qu'illustre le taux élevé de décrochage professionnel chez les femmes après l'âge de 29 ans (graphique 1.5 plus haut). Qui plus est, en cas de licenciement économique, les employeurs préfèreraient se séparer des femmes, faisant valoir que les hommes sont chefs de famille.

Encadré 4.1. **Le cadre de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans l'accès aux fonctions à responsabilité**

La Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (2013) recommande[1] :

1) d'augmenter la représentation des femmes aux postes décisionnels en encourageant des mesures telles que les objectifs volontaires, les obligations d'information et les initiatives privées visant à renforcer la parité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes des sociétés cotées en bourse ;

2) de compléter ces efforts par d'autres mesures destinées à favoriser la participation effective des femmes au sein des conseils d'administration et à élargir le vivier des candidatures qualifiées ;

3) de continuer le suivi et l'analyse des coûts et avantages de différentes approches – y compris les objectifs volontaires, les obligations d'information ou les quotas dans les conseils d'administration – afin de promouvoir la parité aux postes décisionnels dans les entreprises privées.

Ces principes sont réaffirmés dans les Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE (2015)[2], les Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des entreprises publiques (2015)[3] et la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique[4].

Notes :

1. https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/5176_1.95.recommandationduconseilsurl%E2%80%99egalite.pdf.
2. http://dx.doi.org/10.1787/9789264236905-fr.
3. http://dx.doi.org/10.1787/9789264244221-fr.
4. http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

À niveau d'études équivalent, les femmes ont tendance à occuper des postes moins qualifiés. Leurs possibilités de progression professionnelle sont limitées par les restrictions sur leur formation et leurs déplacements à l'étranger, entre autres facteurs. Le chapitre 1 faisait état de la sous-représentation des femmes aux postes à haute responsabilité. Le taux élevé de décrochage professionnel féminin pourrait être en cause puisque ces postes exigent généralement une expérience appréciable. Si un lien pourrait être établi entre le taux de décrochage professionnel des femmes et leurs responsabilités domestiques, la question se pose également de savoir si et dans quelle mesure les femmes sont dissuadées d'entrer sur le marché du travail ou d'y rester par la relative inaccessibilité des postes à responsabilité.

Le fort taux de chômage des femmes pourrait être causé par la préférence que les employeurs donnent aux hommes lors du recrutement et de l'avancement. Il ressort cependant des discussions des groupes de réflexion que la formation des femmes ne correspond peut-être pas aux besoins du marché du travail, ce qui pourrait également avoir des répercussions sur leur recrutement dans le secteur privé.

Des salaires équivalents

Une rémunération égale pour un travail égal est une question de droits et d'équité. Le fait de valoriser autant le travail et les compétences des deux sexes favorise l'autonomie des femmes. Une rémunération qui augmente tout au long de la vie professionnelle des femmes réduit leur risque de basculer dans la pauvreté, surtout quand elles avancent en âge.

Les lois sur le travail en Algérie [11], en Égypte [12], en Libye [13] et au Maroc [14] visent à favoriser l'égalité de rémunération en interdisant la discrimination fondée sur le sexe pour un travail égal. Cependant, la Commission d'experts de l'OIT estime que les lois sur le travail devraient non seulement prévoir une rémunération égale pour les hommes et les femmes à travail égal ou comparable, mais aussi prendre en compte les situations dans lesquelles les hommes et les femmes accomplissent des tâches différentes qui font appel à des compétences différentes et demandent des conditions de travail différentes, mais qui sont néanmoins des tâches de valeur égale [15].

Malgré les dispositions relatives à l'égalité de rémunération, un écart de salaire persiste entre les femmes et les hommes, comme il ressort du chapitre 1 et des données qualitatives issues des travaux des groupes de réflexion : à travail égal, les femmes sont généralement moins rémunérées, les écarts étant particulièrement marqués dans les zones rurales et dans le secteur privé. Les disparités salariales sont nettement moins prononcées dans le secteur public.

Comme indiqué au chapitre précédent, les normes sociales et les dispositions de la législation sur la famille engendrent l'idée que les femmes n'ont pas besoin de gagner autant que les hommes, et donc que les disparités salariales sont justifiables. Selon les participants aux groupes de réflexion, le salaire des femmes est souvent considéré comme un revenu d'appoint, à la différence de celui des hommes qui, en tant que chefs de famille, sont chargés de subvenir aux besoins du foyer. La pression ainsi exercée sur les hommes est considérable, étant donné qu'au sein du ménage, il est jugé important que le mari ait un salaire supérieur à celui de son épouse. D'après les groupes de réflexion de Tunisie et du Maroc, la différence de rémunération est considérée comme un ingrédient important de l'harmonie conjugale.

Des avantages non salariaux différents

Les avantages liés à l'emploi – notamment un système de sécurité sociale efficace qui couvre le coût de la maladie, de l'hospitalisation et de l'invalidité et garantit le bénéfice d'une pension ou d'allocations pour enfants à charge – peuvent stimuler l'entrée et le maintien sur le marché du travail formel.

La protection sociale est un droit constitutionnel des hommes et des femmes en Algérie [16], en Égypte [17], en Jordanie [18], en Libye [19], au Maroc [20] et en Tunisie [21]. La sécurité sociale est financée par l'employeur, le salarié et, dans une moindre mesure, les pouvoirs publics. Elle s'applique en principe aux hommes comme aux femmes. Les systèmes en place dans les différents pays permettent généralement aux femmes mariées d'être rattachées à la

sécurité sociale de leur mari lorsque celui-ci travaille dans le secteur formel. Le problème se pose pour les femmes célibataires, divorcées ou veuves employées dans le secteur informel.

- En **Algérie**, les femmes qui ne travaillent pas sont rattachées au régime professionnel d'assurance maladie de leur mari ou de leur père ; celles qui travaillent sont assurées de plein droit.
- En **Égypte**[22], la sécurité sociale est considérée comme inefficace et sa mise en œuvre coûteuse. De nombreuses entreprises ne sont pas enregistrées et échappent donc aux obligations attachées à l'appartenance au secteur formel. Dans d'autres cas, les employeurs essaient de se soustraire au paiement de l'assurance sociale de leurs salariés, en particulier des femmes. Il ressort de l'*Egypt Labour Market Panel Survey* de 2006 que seulement 10.51 % des femmes actives ont un contrat de travail avec leur employeur (Barsoum, 2010). Le taux de couverture des femmes par la sécurité sociale ne dépasse 20 % dans aucun groupe d'âge, et il tombe à 3.7 % chez les 20-29 ans (Sieverding et Selwaness, 2012).
- En **Libye**, l'analphabétisme et la méconnaissance de leurs droits font qu'une grande proportion de travailleuses indépendantes et du secteur privé ne comprennent pas les avantages et les droits qui leur sont conférés par la loi sur la sécurité sociale. La valeur réelle que présentent les lois pour les femmes s'en trouve diminuée.
- En **Jordanie**, cotiser à la sécurité sociale est obligatoire[23]. Les femmes qui ne travaillent pas sont rattachées au régime professionnel d'assurance maladie de leur mari ou de leur père[24]. Le bénéfice de la pension de réversion est restreint en cas de remariage de la femme[25]. Les hommes salariés reçoivent des prestations financières pour subvenir aux besoins de leur famille, alors que les femmes ne peuvent y prétendre qu'à condition de prouver leur statut de soutien de famille.
- En **Tunisie**, les femmes qui ne travaillent pas sont affiliées au régime de leurs parents jusqu'à l'âge de 20 ans, puis à celui de leur époux lorsqu'elles se marient. Celles qui travaillent sont couvertes et peuvent rattacher leur mari à leur assurance si celui-ci est chômeur. L'assurance est toutefois un problème pour celles qui travaillent dans le secteur informel ; les mesures mises en place par l'État (santé publique) sont insuffisantes et ne sont pas accessibles à tous.

Quand elles existent, les allocations pour enfants à charge payables aux salariés peuvent sensiblement améliorer les revenus. En Égypte, aucune allocation de ce type n'est versée, tandis qu'en Algérie[26], en Jordanie (dans le secteur public uniquement)[27], en Libye[28] et au Maroc[29], les hommes mariés salariés peuvent prétendre à une allocation mensuelle. Dans ces pays, les femmes n'ont droit à cette prestation qu'à condition d'être le seul soutien de famille. La Tunisie a introduit une exception : les femmes qui travaillent dans un secteur couvert par le dispositif des prestations pour enfants peuvent percevoir une très petite allocation pour les enfants âgés de 2 à 36 mois[30].

La législation non discriminatoire du travail mise en place dans les six pays n'empêche pas l'existence de fortes disparités entre les sexes s'agissant du recrutement, de l'avancement et de la résiliation des contrats, comme le montre le chapitre 1. Les groupes de réflexion des six pays ont appelé l'attention sur la contribution des normes sociales aux différences observées entre les sexes. La sécurité sociale ou les allocations pour enfants ne semblent pas beaucoup inciter les femmes à s'engager dans le secteur formel : les femmes mariées bénéficient de la couverture sociale attachée à l'emploi formel de leur mari et les allocations pour enfants sont généralement servies aux pères. Ce système repose sur le principe, inscrit dans les différents codes de la famille, selon lequel les hommes ont la responsabilité de subvenir aux besoins financiers du ménage.

Les nombreuses femmes salariées ou entrepreneuses exerçant dans des secteurs non couverts par la législation du travail, ou celles qui travaillent sans être déclarées, se trouvent sur un marché du travail dépourvu de réglementation et de protection. Compte tenu des avantages non salariaux et autres prestations sociales dont bénéficient les hommes mariés, il y a lieu d'examiner dans quelle mesure le travail informel est un choix délibéré de la part des femmes et de leur famille.

Les dispositions visant à protéger les femmes

Les lois adoptées pour réglementer le travail dangereux ou pénible reposent sur le principe selon lequel les femmes sont plus vulnérables que les hommes et ont besoin d'être protégées. Or, comme ces lois peuvent avoir l'effet pervers de limiter les emplois accessibles aux femmes, elles ont été réexaminées au niveau international.

Les normes de l'OIT qui traitent du travail des femmes ont évolué. Fondées à l'origine sur l'idée que les femmes ont besoin d'une protection spéciale contre les conditions de travail pénibles, inscrite dans la Convention de 1958, elles se sont rapprochées du point de vue selon lequel tous les travailleurs doivent être protégés, sans distinction de sexe. Or, les dispositions protectrices risquent de marginaliser encore davantage les femmes, voire parfois de les exclure du marché du travail, et de perpétuer l'idée qu'elles sont incapables de décider par elles-mêmes. De plus, elles limitent leur liberté de choisir leur profession. Par conséquent, les conventions de l'OIT concernant le travail de nuit[31] et le travail dans les mines[32] ont été remplacées par de nouvelles conventions applicables indifféremment aux travailleurs des deux sexes.

Le travail des femmes et celui des hommes sont néanmoins réglementés différemment dans les six pays, qui ont édicté des lois visant à protéger les femmes contre les dangers et les difficultés de certains types d'activité.

Restrictions sur le travail de nuit et certains secteurs

Les six pays imposent tous des restrictions sur le travail de nuit des femmes, en particulier dans le secteur privé. Les règlementations varient selon le pays : en Égypte, les femmes n'ont pas le droit de travailler entre 19 heures et 7 heures[33], en Jordanie[34] et en Tunisie[35] entre 22 heures et 6 heures, en Algérie entre 21 heures et 5 heures[36], et en Libye entre 20 heures et 7 heures[37]. Au Maroc, si l'interdiction de travail de nuit est limitée aux mineurs de moins de 16 ans[38], une période minimale de repos et de récupération entre les services de nuit est imposée aux femmes[39].

Les six pays ont également adopté des dispositions qui réglementent le travail des femmes dans des secteurs particuliers ou certains types d'activités considérées comme dangereuses ou contraires aux bonnes mœurs (Égypte[40] et Maroc[41]). Tel est le cas, par exemple, pour le travail dans les carrières et dans les mines (Maroc[42], Tunisie[43], Jordanie[44] et Égypte[45]), ou encore dans des établissements où s'effectuent la récupération, la transformation ou l'entreposage des vieux métaux (Tunisie[46]). En Libye, les femmes n'ont pas le droit de faire un travail qui n'est pas « adapté à la nature féminine »[47], par exemple dans les champs de pétrole. En vertu de la Constitution jordanienne, le ministère du Travail édicte la législation instaurant des conditions particulières pour le travail des femmes et des adolescents. Le code du travail renvoie aussi au ministère du Travail, qui décide de quels secteurs d'activité, emplois et horaires les femmes sont exclues[48].

Des dérogations sont prévues pour certains emplois ou secteurs : par exemple, pour les femmes qui occupent des postes de direction (Tunisie[49], Maroc[50], Égypte[51]), ou lorsque

la nature de l'activité et les spécificités du poste le justifient (Algérie [52]). Certains emplois dans les hôpitaux, les hôtels, les restaurants, les cinémas ou les aéroports donnent eux aussi lieu à des dérogations (Égypte [53], Jordanie [54]). La Libye impose aux femmes une limite maximale de 48 heures de travail par semaine, ce qui les empêche d'accéder aux heures supplémentaires pour augmenter leur rémunération [55].

Même si elles sont motivées par de bonnes intentions et conçues pour protéger les travailleuses, les dispositions réglementant le travail des femmes la nuit ou dans certains secteurs d'activité sont considérées comme désuètes et discriminatoires au niveau international car elles limitent les débouchés économiques qui s'offrent à elles. En empêchant les femmes d'avoir les mêmes horaires que les hommes, ces dispositions altèrent leurs chances d'obtenir un emploi et d'améliorer leur revenu. En accréditant l'idée que les femmes ont avant tout vocation à s'occuper des autres plutôt que d'être des soutiens de famille, les mesures protectrices creusent l'écart entre les sexes. Elles ont pour effet de dissuader les employeurs de recruter des femmes, cantonnant ainsi celles-ci à des secteurs et activités moins rémunérateurs.

Les restrictions concernant les secteurs ont aussi un impact sur l'entrepreneuriat féminin. Étant donné qu'elles mettent les femmes dans l'impossibilité d'acquérir une expérience professionnelle dans certains secteurs très rémunérateurs, comme l'exploitation minière en Égypte et en Jordanie, elles les empêchent de venir y créer leur entreprise. Le fait que ces secteurs soient souvent à forte intensité capitalistique constitue un autre obstacle pour les femmes, qui disposent généralement de moins de capitaux que les hommes.

S'il est vrai que tous les travailleurs devraient être protégés contre les travaux dangereux sans distinction de sexe, les femmes devraient être libres de choisir l'emploi et le secteur d'activité qui leur conviennent. Des lois applicables indifféremment aux deux sexes donneraient aux femmes la liberté de choisir ; elles multiplieraient leurs options et leurs chances d'entrée sur le marché du travail. Du point de vue des entreprises, de telles lois amélioreraient le recrutement car elles sont susceptibles de doubler le vivier de candidats.

Afin d'élargir le vivier de talents pour le recrutement et d'introduire dans le secteur privé une plus grande souplesse pour favoriser son développement, les autorités des six pays pourraient envisager d'abroger les lois régissant le travail des femmes la nuit et dans certains secteurs. L'expérience d'autres pays en témoigne, il pourrait être dans l'intérêt de tous de laisser les femmes décider elles-mêmes des fonctions qu'elles peuvent assumer ou non (encadré 4.2).

Encadré 4.2. **Lutter contre les stéréotypes sexistes : une étude de cas au Kazakhstan**

Les stéréotypes sexistes existent partout, mais dans de nombreux pays, les choses évoluent progressivement. Au Kazakhstan, un projet mis en place dans le secteur des transports en partenariat avec la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD), a abouti à l'embauche des premières conductrices d'autobus du pays.

Le Code du travail du Kazakhstan interdit la discrimination fondée sur le sexe et toute personne qui en est victime a le droit d'engager une action en justice (OCDE, 2014b). Cependant, la loi kazakh de 2009 sur l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes s'applique uniquement à l'emploi dans le secteur public (OCDE, 2014b). L'article 186 du Code du travail (2007) interdit l'emploi des femmes aux travaux considérés comme « pénibles » ou « dangereux » et répertorie 299 professions d'accès restreint.

Encadré 4.2. **Lutter contre les stéréotypes sexistes : une étude de cas au Kazakhstan** *(suite)*

La ségrégation professionnelle au Kazakhstan reflète les normes régissant le rôle de chaque sexe et renforce les inégalités entre hommes et femmes. Un grand nombre des emplois interdits aux femmes sont dans le bâtiment et les transports, où les salaires sont généralement plus élevés (BAsD, 2013). À l'inverse, les femmes représentent plus de 70 % des salariés dans les secteurs peu rémunérateurs, comme l'enseignement et la santé. De plus, le plafond de verre continue de faire obstacle à la progression professionnelle des femmes, comme en témoigne le faible nombre de celles qui occupent des postes de direction et d'encadrement (BAD, 2013).

Pour mettre fin à la ségrégation professionnelle et lutter contre la discrimination que subissent les femmes dans le domaine de l'emploi, la BERD s'est associée à un projet prometteur au Kazakhstan, dans le secteur à dominante masculine des transports urbains. De 2013 à 2015, elle a coopéré avec Almatyelectrotrans (AET), la compagnie de transports en commun d'Almaty, dans le but de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le secteur des transports urbains, ainsi que d'accroître le nombre de conductrices d'autobus. Les femmes sont généralement découragées de faire carrière dans ce secteur, en partie par les attitudes discriminatoires dues aux préjugés sur ce que sont des emplois convenables pour les femmes, mais également par certains obstacles juridiques, comme les conditions discriminatoires d'obtention d'un permis (BERD, 2015).

AET a adopté des stratégies tenant compte de cette dimension sexospécifique, qui ont abouti au recrutement de la première conductrice d'autobus en 2015. Parmi ces stratégies : des politiques de recrutement encourageant activement les femmes à postuler, un nouveau système de suivi pour la collecte de données sur la main-d'œuvre ventilées par sexe, et l'engagement de la compagnie de transport à promouvoir l'égalité des chances. Entre autres résultats positifs, la proportion de femmes occupant des postes d'encadrement a augmenté, passant de 19 % en 2014 à 28 % en 2015 , des femmes ont été embauchées dans des domaines techniques autrefois réservés aux hommes, et une deuxième conductrice d'autobus a été engagée en 2015, d'où la création d'un modèle identificatoire positif propre à faire évoluer les mentalités. Les dirigeants et le personnel d'AET ont aussi observé une plus grande sensibilité à la question de l'égalité des chances au sein de la compagnie (BERD, 2015).

Sources : BAD (2013), Kazakhstan Country Gender Assessment, www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34051/files/kazakhstan-country-gender-assessment.pdf (consulté le 15 octobre 2015) ; OCDE (2015), SIGI Regional Report: Europe and Central Asia.

Les prestations de maternité

Les prestations de maternité comprennent les congés payés avant et après l'accouchement, la protection de l'emploi pendant le congé de maternité et la possibilité d'allaiter son enfant après la reprise du travail. Ces dispositions ont pour but d'aider les femmes qui travaillent à concilier vie professionnelle et vie familiale après la naissance d'un enfant.

La Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000 interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse (article 8). Dans le droit fil de ce texte, les femmes sont protégées contre le licenciement pendant la grossesse et le congé de maternité au Maroc et en Tunisie[56], en Égypte[57] et en Jordanie[58] (rien n'est prévu pour les salariées du secteur public dans le règlement de la fonction publique). En Algérie, aucune disposition particulière ne protège expressément les femmes enceintes contre la résiliation de leur contrat de travail, mais elles sont protégées contre le licenciement abusif au même titre que

les autres salariés. En Libye, une femme ne peut pas être licenciée pendant sa grossesse ou son congé de maternité « sauf motifs justifiables sans lien avec la grossesse, la maternité, les complications liées à l'accouchement ou l'allaitement ».

Le congé de maternité et de paternité

Selon la Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000[59], le congé de maternité ne doit pas être d'une durée inférieure à 14 semaines et doit comprendre une période d'au moins six semaines après l'accouchement (article 4)[60]. L'article 6 dispose que les prestations en espèces « doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable ». Lorsque ces prestations sont servies dans le cadre de l'assurance sociale obligatoire et déterminées sur la base des gains antérieurs, leur montant ne doit pas être inférieur aux deux tiers de ces gains. L'OIT fait observer que la réduction du coût direct du congé de maternité pour l'employeur contribuera à la prévention de la discrimination et à la protection de la situation des travailleuses sur le marché du travail (OIT, 2013 : 41). La question des droits à accorder aux pères est aujourd'hui entrée dans le débat. L'importance que revêt l'octroi, aux mères et aux pères qui travaillent, d'un congé de maternité et de paternité rémunéré et assorti d'une protection de l'emploi, est soulignée par la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes de 2013.

Des six pays examinés, seul le Maroc a ratifié la Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000. Les femmes ont droit à un congé de maternité dans les six pays, mais sa durée varie selon le pays et le secteur (public ou privé), et les indemnités sont prises en charge par des acteurs différents (tableau 4.1). Un congé de paternité de courte durée est possible en Algérie, en Libye, au Maroc et en Tunisie.

Tableau 4.1. **Modalités du congé de maternité**

Pays	Durée du congé	% du salaire	Financé par
Algérie	14 semaines	100	Sécurité sociale
Égypte	90 jours	100	Mixte (75 % assurance sociale, 25 % employeur)
Jordanie	90 jours (public) 70 jours (privé)	100	Sécurité sociale
Libye	14 semaines	50	Employeur
Maroc	14 semaines	100	Sécurité sociale
Tunisie	30 jours (privé) 60 jours (public)	67 (privé) 100 (public)	Sécurité sociale

Source : adapté de la Banque mondiale à partir de données des pays MENA.

En Algérie, en Libye et au Maroc, les femmes ont droit à 14 semaines de congé de maternité. En Algérie et au Maroc, les coûts sont pris en charge par l'État et/ou le système de sécurité sociale. En Libye, le congé est à la charge de l'employeur. Il en est de même en Égypte, où les salariées peuvent obtenir jusqu'à deux congés de maternité de 90 jours à plein salaire au cours de leur vie active, à condition de justifier d'au moins 10 mois de service auprès de leur employeur[61]. En Jordanie, le congé est d'environ 13 semaines dans le secteur public et de 10 semaines dans le secteur privé ; les employeurs et les salariés

des deux sexes cotisent depuis 2010 à une caisse de maternité gérée par la Social Security Corporation. En Tunisie, le congé de maternité est fixé à 30 jours dans le secteur privé [62]. Dans certains secteurs, des conventions collectives demandent la prise en charge du congé par l'employeur (ex. : banques, compagnies d'assurance) mais, en règle générale, la caisse nationale de sécurité sociale verse une indemnité journalière pour compenser la perte de salaire de la femme, à condition que celle-ci puisse justifier d'au moins 80 jours de travail [63]. Les fonctionnaires tunisiennes bénéficient d'un congé de maternité de 60 jours à plein traitement [64].

Il faudra sans doute revoir les structures financières qui font supporter à l'employeur privé la charge du congé de maternité car elles favorisent la discrimination contre les femmes, en particulier celles qui sont en âge de procréer.

Le congé de paternité permet aux jeunes pères de bénéficier d'une courte période pour créer un lien avec leur nouveau-né et aider la mère à s'en occuper. Le but est aussi de dissocier des femmes le coût de l'éducation des enfants et de reconnaître les responsabilités du père en tant que parent. Le congé de paternité traduit l'évolution des conceptions de la paternité et des rôles parentaux, les pères étant appelés à être davantage présents avant et après la naissance et à participer à la vie domestique. En Algérie [65], au Maroc [66] et en Libye, le père a droit à trois jours de congé de paternité. Ce dernier est à la charge de l'employeur en Algérie et de la sécurité sociale au Maroc. En Tunisie, un congé de deux jours est accordé, dont le coût est pris en charge par la sécurité sociale [67]. Aucun congé de paternité n'est prévu en Égypte, en Jordanie et en Libye.

Encadré 4.3. **Des pratiques d'emploi qui intègrent la problématique femmes-hommes dans le secteur public des pays de la région MENA**

Le secteur public est le principal employeur de femmes dans la région MENA, tout comme dans un grand nombre de pays de l'OCDE. Une étude menée par l'Organisation en 2014 révèle cependant que les femmes de la région sont moins représentées aux postes à responsabilité et tendent à être moins bien rémunérées que les fonctionnaires de sexe masculin. La classification des salaires et des postes, le recrutement, la promotion et l'évaluation, l'accès au perfectionnement professionnel sont autant de sources potentielles d'inégalités, en dépit des textes juridiques consacrant le principe de l'égalité des sexes. La région accomplit néanmoins d'importants progrès en mettant en place des mesures visant à faciliter l'articulation des responsabilités professionnelles et familiales.

Dans le secteur public, une stratégie de gestion des ressources humaines qui prend en compte les disparités entre les sexes

L'Égypte et le Maroc peuvent être cités en exemple pour l'application d'approches volontaristes visant à renforcer la parité femmes-hommes dans le secteur public des pays de la région MENA. L'une et l'autre indiquent procéder à des évaluations pour déterminer la part respective des femmes et des hommes dans les effectifs des administrations publiques. Tous deux ont pris des mesures pour accroître la présence des femmes dans les secteurs où elles ont toujours été peu nombreuses, notamment en intégrant des cibles de mixité dans les contrats d'objectifs des directions (Maroc) et en donnant la préférence aux femmes, à qualification égale, dans le processus de sélection des agents de la fonction publique (Égypte).

Du côté de l'offre, les programmes de formation aux fonctions de direction sont peu nombreux dans la région. Un exemple de bonne pratique se dégage des initiatives prises au Maroc en faveur de la parité dans la fonction publique et de l'atténuation des inégalités de

Encadré 4.3. **Des pratiques d'emploi qui intègrent la problématique femmes-hommes dans le secteur public des pays de la région MENA** *(suite)*

rémunération entre les hommes et les femmes. Le ministère de la Modernisation des secteurs publics (MMSP) a publié un guide méthodologique en vue d'amorcer une réforme globale de la rémunération et de la classification des emplois. La question y est posée de savoir si les critères ou les descriptions de fonctions actuels désavantagent les femmes ou les dissuadent de postuler, dans le but de corriger ces sources de discrimination. Au sujet du perfectionnement professionnel, le MMSP a mené une étude visant à recenser les besoins des fonctionnaires de sexe féminin en matière de formation à la direction et de renforcement des capacités de gestion. Il a également effectué une étude sur la conciliation de la vie de famille et du travail, afin de disposer d'une base pour l'élaboration de programmes de formation tenant compte de la problématique femmes-hommes.

Des mesures pour faciliter la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle pour les fonctionnaires

Le secteur public des pays de la région MENA se rapproche de celui des pays de l'OCDE en ce que la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles y est jugée beaucoup plus facile que dans le secteur privé. Par exemple, les mesures spécifiques pour les femmes qui allaitent, adoptées dans la majorité des pays MENA, prévoient notamment des pauses supplémentaires et des espaces réservés à l'allaitement (Autorité palestinienne, Bahreïn, Égypte, Jordanie, Koweït, Maroc, Tunisie et Yémen). Des congés pour soins aux proches malades, en particulier aux enfants, sont également souvent accordés aux femmes (Bahreïn, Égypte, Jordanie, Koweït et Maroc). Les femmes enceintes bénéficient de mesures supplémentaires pour mieux concilier famille et travail (Bahreïn, Égypte, Jordanie, Koweït et Yémen). Il peut s'agir notamment d'aménagements physiques des postes de travail, ainsi que de restrictions sur les tâches pénibles. Dans certains cas, les femmes ont aussi la possibilité d'être libérées pour s'occuper de parents âgés (Bahreïn, Égypte, Jordanie et Tunisie). La parité femmes-hommes au travail peut également être améliorée par l'assouplissement du temps de travail. Si quelques pays déclarent pratiquer des horaires variables dans le secteur public (Bahreïn, Égypte et Yémen) et la semaine de travail comprimée (Bahreïn), ces mesures sont très rares dans la région.

Toutefois, dans l'ensemble de la région, les dispositions destinées à faciliter la conciliation du travail et de la vie de famille tendent le plus souvent à conforter les fonctions traditionnellement dévolues aux femmes au sein du ménage, notamment leur rôle de reproductrices et de dispensatrices de soins (grossesse, allaitement, congés pour soins aux proches malades), plutôt qu'à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (télétravail, semaine de travail comprimée et horaires variables).

Source : OCDE (2015d), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*.

L'allaitement

La décision d'une mère de reprendre le travail dépend aussi de la possibilité d'allaiter son enfant. Aussi, la Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000 (article 10) stipule que la femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction de la durée journalière du travail pour allaiter son enfant. Elle précise que ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. La Convention laisse toutefois à la législation nationale le soin de fixer la fréquence et la durée des pauses pour allaitement[68].

Les six pays accordent aux salariées concernées deux pauses rémunérées d'une demi-heure par jour pour allaiter pendant les heures de travail. Cette règle est applicable pendant une période d'un an au Maroc [69], en Jordanie [70] et en Tunisie [71], de 18 mois en Libye [72] et de deux ans en Égypte [73]. En Algérie, les fonctionnaires bénéficient de deux heures de repos par jour pendant les six premiers mois après une naissance, et d'une heure par jour pendant les six mois suivants [74].

Tout en étant censées protéger les femmes et leurs enfants, les prestations de maternité ont pour but d'améliorer la productivité des femmes et d'assurer leur participation à la vie économique. Or, le congé de maternité est très coûteux, surtout lorsqu'il est financé entièrement par les employeurs du secteur privé. Le coût du congé de maternité et des pauses pour allaitement peut dissuader les chefs d'entreprise d'embaucher des femmes en âge de procréer et les pousser soit à favoriser les hommes au moment du recrutement, soit à moins rémunérer les femmes. Les participants aux groupes de réflexion ont appelé l'attention sur cette situation en signalant que certains employeurs du secteur privé faisaient signer une lettre de démission en blanc à leurs salariées lors du recrutement, par exemple pour les forcer à partir en cas de grossesse. Selon eux, seules les grandes entreprises, notamment les multinationales implantées dans les pays, sont en mesure de prendre en charge le coût du congé de maternité de leurs salariées. Il va sans dire que les femmes qui travaillent dans le secteur informel n'ont pas droit aux prestations de maternité.

Les pouvoirs publics pourraient envisager d'examiner si les différences existant entre le secteur public et le secteur privé quant au congé de maternité contribuent à l'efficacité du marché du travail. Ils pourraient envisager d'instaurer les mêmes périodes de congé dans les deux secteurs, conformément aux normes internationales. Ils devraient également tester et mettre en place des systèmes qui limitent le coût direct et indirect du congé de maternité et de l'allaitement supporté par les employeurs. Une aide publique, entre autres options, pourrait réduire ce coût et favoriser ainsi le recrutement de femmes.

Encadré 4.4. **Promotion des services d'éducation préscolaire en Indonésie**

Depuis le début des années 2000, l'Indonésie fait des efforts non négligeables pour développer les programmes et les mécanismes de financement destinés à stimuler la préscolarisation des enfants issus des segments les plus pauvres et les plus vulnérables de la société. En 2002, le ministère de l'Éducation nationale a commencé à offrir des subventions pour soutenir la fourniture de services d'éducation de la petite enfance par l'intermédiaire d'établissements privés et d'organisations à but non lucratif. Le gouvernement a approuvé l'affectation de dotations globales aux initiatives locales pour financer les supports pédagogiques et la formation des enseignants au titre de programmes formels, ainsi que subventionner des programmes non formels. Les collectivités étaient ensuite libres de dépenser les fonds en fonction des besoins.

En 2006, une nouvelle série de dotations globales a été introduite à l'appui de services d'intérêt local non formels. Le programme de subventions a donné lieu à un partenariat avec les administrations locales pour l'abondement des fonds et l'affectation des ressources. Il a ciblé environ 738 000 enfants, de 0 à 6 ans, habitant 3 000 villages de 50 districts caractérisés par une forte prévalence de la pauvreté et de faibles taux de préscolarisation des enfants.

Les programmes de dotations globales avaient la spécificité d'être structurés de manière à assurer la participation stratégique des administrations locales et de la communauté au processus décisionnel. La gestion locale des initiatives relevant des programmes, exercée dans le respect des directives des institutions centrales, a été particulièrement efficace puisqu'elle a

Encadré 4.4. **Promotion des services d'éducation préscolaire en Indonésie** *(suite)*

fait croître le taux d'inscription d'enfants de milieux défavorisés ou de zones isolées. Grâce à la collaboration locale, les programmes de dotations globales ont permis de faire face à plusieurs des problèmes qui entravaient l'accès à l'éducation préscolaire dans le pays : le manque de structures, la répartition inégale des services entre les zones urbaines et les zones rurales, un personnel insuffisant et l'incapacité des familles d'assumer les frais de scolarité.

L'accessibilité aux établissements d'accueil des jeunes enfants a progressé de façon notable. Les effets directs des programmes de dotations globales n'ont pas encore été rigoureusement analysés, mais les statistiques descriptives indiquent que leur contribution à l'amélioration générale de l'accès aux structures d'accueil de la petite enfance est sans doute importante. Les taux nets de fréquentation ont presque doublé en moins de dix ans, passant de 22 % en 2005 à 41 % en 2014, évolution qui est allée de pair avec des effets positifs sur le bien-être des enfants participant aux programmes. Le taux de mortalité des enfants de moins de 5 ans a diminué, passant de 41 pour 1 000 naissances en 2005 à 28.2 pour 1000 en 2014. En même temps, la prévalence du rachitisme chez les enfants de la même tranche d'âge a chuté de 40 % en 2007 à 36 % en 2013.

Source : Institut de statistique de l'UNESCO.

Les prestations parentales et la garde des enfants

Le congé parental est un congé, rémunéré ou non, prévu pour s'occuper d'un nouveau-né après le congé de maternité. En principe, il peut être accordé à l'un ou l'autre parent. Tout comme la garde des enfants, il est censé faciliter la conciliation du travail et de la vie de famille et éviter la perte de l'emploi. Bien qu'absent de toutes les conventions de l'OIT, le congé parental figure dans les recommandations qui les accompagnent. Celles-ci ne précisent pas toutefois la durée du congé, le niveau de rémunération, ni certains autres aspects comme les conditions du congé ou sa répartition entre les parents.

Parmi les six pays examinés, le congé parental a été introduit pour la mère en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Il est le plus souvent non rémunéré, notamment dans le secteur privé :

- En **Égypte**, les salariées du secteur public ont droit à trois congés parentaux non rémunérés d'un maximum de deux ans [75], tandis que dans le secteur privé, seules les salariées des entreprises de plus de 50 personnes peuvent bénéficier de ce congé, d'un maximum de deux ans et non payé [76].
- En **Jordanie**, les femmes peuvent prendre un congé parental non payé d'un maximum de deux ans dans le secteur public [77] mais limité à un an dans le secteur privé [78].
- Au **Maroc**, les femmes peuvent demander un congé non rémunéré d'une année, avec la garantie de pouvoir réintégrer leur poste une fois le congé terminé [79].
- En **Tunisie**, dans le secteur public, un congé postnatal ne dépassant pas quatre mois, à demi-traitement, peut être accordé à la mère sur demande [80]. Aucun congé parental n'est prévu dans le secteur privé.

Selon les participants aux groupes de réflexion, les employeurs du secteur privé sont souvent hostiles au congé parental, et les mères qui profitent de ce congé retrouvent rarement un poste équivalent quand elles reprennent le travail.

Comme il ressort de certaines études (OCDE, 2012 : 217), ainsi que des échanges de vues des groupes de réflexion, les politiques visant à faciliter le congé parental pour les deux parents peuvent involontairement renforcer le rôle de dispensatrice de soins traditionnellement dévolu aux femmes, étant donné que ce sont principalement les mères qui usent de ce droit. Dans les pays de l'OCDE, entre autres raisons, peu de pères prennent un congé parental parce qu'ils gagnent généralement davantage que leur épouse et que, s'ils le faisaient, la perte de revenu serait plus importante pour le ménage. Ce facteur pourrait s'exercer encore plus dans les six pays examinés, puisque c'est avant tout aux hommes que sont offerts les avantages non salariaux liés à l'emploi.

Encadré 4.5. **Le congé parental réservé aux pères et l'écart de rémunération entre hommes et femmes**

Plusieurs études font apparaître un lien entre l'écart de rémunération entre femmes et hommes et la répartition des tâches au sein du ménage. L'une d'entre elles, menée aux États-Unis, constate que les entreprises proposent une rémunération différente aux femmes et aux hommes en fonction de la part du travail domestique que chaque sexe est censé prendre en charge. Une autre étude, qui porte sur 15 pays développés, montre que lorsque les hommes assument une plus grande part des tâches ménagères, l'écart de rémunération diminue. On observe dans plusieurs pays un phénomène de « pénalisation des mères » : l'écart de rémunération par rapport aux hommes est plus grand pour les femmes qui ont des enfants que pour celles qui n'en ont pas. Dès lors, il importe d'encourager un partage plus équitable des responsabilités parentales, par exemple par le biais d'un congé de paternité payé ou d'un congé parental payé « réservé aux pères ». Un état des lieux de la législation de 126 pays et territoires révèle que 42 d'entre eux ont instauré un congé de paternité payé garanti.

En Suède, les pouvoirs publics avaient mis en place, en 1974, un congé parental payé également accessible aux femmes et aux hommes. Mais, dans la pratique, la plus grande part du congé accordé était prise par les mères. La politique a donc été modifiée en 1995 puis en 2002 pour encourager un plus grand nombre de pères à profiter de ce congé, avec l'introduction de « mois du papa » non transférables à la mère. Une étude montre que, pour chaque mois de congé pris par le père, le revenu du travail de la mère augmente en moyenne de 6.7 %, ce qui a pour effet de neutraliser peu à peu le phénomène de « pénalisation des mères ». Grâce à ce type de politiques, ainsi qu'à des services de garde des enfants de qualité, l'écart de rémunération entre femmes et hommes en Suède est de 13 %, soit nettement inférieur à celui qui est relevé dans d'autres pays d'Europe, comme la Hongrie (18 %) ou l'Espagne (23 %).

Devant le succès des « mois du papa » en Suède, de plus en plus de pays de l'OCDE ont instauré un congé parental payé réservé exclusivement au père. Dans l'ensemble, ils ont obtenu de bons résultats. En Islande, par exemple, à la suite de l'introduction d'un quota de trois mois uniquement pour les pères en 2001, la proportion de journées de congé payé prises par les pères s'est accrue, passant d'à peine 3 % en 2000 à près de 32 % en 2004. De même, en Allemagne, la proportion d'enfants dont le père a profité d'au moins une partie du congé parental a considérablement augmenté – de 8.8 % pour les enfants nés en 2007 à 32 % pour ceux nés en 2013 – à la suite de l'introduction, en 2007, d'une « période bonus » de deux mois accordée si les deux parents prennent au moins deux mois de congé. Le fait de réserver des périodes de congé aux pères ne garantit évidemment pas qu'elles seront prises : en Corée, par exemple, une année de congé parental payé est maintenant réservée exclusivement au père, mais les hommes ne représentent toujours que 5 % environ des utilisateurs du congé parental. Le succès que rencontrent les droits à congé exclusifs dans de nombreux pays de l'OCDE donne néanmoins à penser qu'il s'agit de l'un des outils les plus importants à la disposition des décideurs pour encourager les pères à prendre un congé parental.

Encadré 4.5. **Le congé parental réservé aux pères et l'écart de rémunération entre hommes et femmes** *(suite)*

Sources :

Albanesi, S. et C. Olivetti (2006), *Home Production, Market Production and the Gender Wage Gap: Incentives and Expectations*.

Banque mondiale (2010), *Women, Business and the Law: Measuring Legal Gender Parity for Entrepreneurs and Workers in 128 Economies*.

Chichilnisky, G. et E. Hermann Frederiksen (2008), « An equilibrium analysis of the gender wage gap ».

Correll, S., S. Benard, et I. Paik (2007), « Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty? ».

Destatis (2015), *Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder: Januar 2013 bis März 2015*, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201139004.pdf?__blob=publicationFile.

Glenn, S., S. Melis et L. Withers (2009), « Gender (in)equality in the labour market: An overview of global trends and developments ».

Johansson, E. (2010), « The effect of own and spousal parental leave on earnings ».

OCDE (2016b), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*.

OCDE (2016c), La base de données de l'OCDE sur la famille.

ONU Femmes (2011), *Le progrès des femmes dans le monde: En quête de justice*.

Reich, N. (2010), « Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany », www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Research/Paper/Wirtschaftliche_Trends_und_HH/HWWI_Research_Paper_1-31.pdf.

L'accessibilité physique et financière aux services d'accueil de la petite enfance et la gratuité de l'enseignement public peuvent jouer un rôle déterminant dans la décision d'une femme de reprendre une activité professionnelle hors du foyer, alors que le manque d'options de garde des enfants peut causer des interruptions de carrière et des parcours professionnels discontinus.

L'article 11, par. 2, point c, de la CEDAW dispose que les États parties doivent prendre des mesures appropriées « pour encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ». La Convention de l'OIT de 1981 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (article 5, par. b) stipule que : « Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour […] développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille ».

Les codes du travail de la Jordanie[81], du Maroc[82], de l'Égypte[83] et de la Libye[84] exigent que les employeurs du secteur privé fournissent une garderie pour les enfants sur le lieu de travail à partir d'un nombre précis de salariés de sexe féminin. En Jordanie, par exemple, un employeur du secteur privé dont l'effectif compte 20 femmes mariées ou plus doit mettre en place une garderie si ces femmes ont collectivement au moins dix enfants de moins de quatre ans. Le Règlement de la fonction publique de 2013 n'exige pas la création de ce type de structures pour les enfants, mais une circulaire interne diffusée en 2015 invite les entités publiques à se conformer à cette disposition du Code du travail. Les garderies d'enfants sont obligatoires à partir de 50 salariées au Maroc et en Libye, et de 100 en Égypte. En Algérie et en Tunisie, ni le secteur public ni le secteur privé ne sont tenus de fournir une garderie.

Dans la pratique, l'obligation d'assurer à leurs salariées un congé parental et un service de garderie pour leurs enfants qui est imposée aux employeurs du secteur privé, exerce une influence négative sur le recrutement des femmes et sur l'égalité de rémunération entre les sexes. Selon les participants aux groupes de réflexion, certains employeurs évitent d'atteindre le nombre de salariées à partir duquel ils sont tenus de fournir une garderie, tandis que d'autres n'emploient pas de femmes mariées. En définitive, cette situation coûte cher à la société et nuit à son progrès, ainsi qu'à la croissance des entreprises.

Les dispositions actuelles concernant l'accueil des enfants limitent également les possibilités qu'ont à cet égard les chefs d'entreprise, qui doivent elles aussi faire garder leurs enfants pendant qu'elles travaillent.

En l'absence de structures adéquates, sûres, suffisantes et d'un prix abordable pour la garde des enfants, les femmes ont tendance à s'arrêter temporairement de travailler, voire à abandonner totalement leur carrière. Il peut ainsi se créer un cercle vicieux qui entretiendra les inégalités entre les sexes. En effet, si les femmes réduisent leur présence sur le marché du travail quand elles ont des enfants, les employeurs risquent de choisir d'investir moins en faveur de leurs salariés de sexe féminin que dans leur personnel de sexe masculin.

En même temps, on pourrait faire valoir que les politiques en matière de garde des enfants visant spécifiquement les mères, censées encourager et favoriser leur présence sur le marché du travail, confortent involontairement le rôle de dispensatrices de soins traditionnellement dévolu aux femmes et perpétuent ainsi les inégalités entre les sexes.

Afin d'aider les parents dans leurs décisions concernant la famille et le travail, les pouvoirs publics devraient mettre en place des structures de garde des enfants financées par l'État. Le coût que représente le fait d'avoir des enfants et les conséquences qui en découlent sur le plan professionnel seraient ainsi moins lourds pour les parents. Les obligations financières des employeurs privés seraient également allégées, ce qui leur permettrait de voir d'un œil plus positif le recrutement de jeunes femmes. Celles-ci pourraient reprendre le travail l'esprit tranquille puisque que l'accueil de leurs jeunes enfants serait assuré, et les coûts associés au congé de maternité et à la garde des enfants n'auraient pas à être supportés uniquement par les employeurs du secteur privé.

Offrir aux femmes et aux hommes la possibilité de bénéficier de solutions de garde des enfants subventionnées par l'État, ainsi que d'un congé parental, peut favoriser la diversification du marché du travail et renforcer l'égalité des sexes. Cette démarche pourrait aussi encourager l'entrepreneuriat féminin en donnant aux femmes le temps de créer leur entreprise et de la faire croître.

Encadré 4.6. **Les services d'accueil des enfants, l'emploi des femmes et le devenir des enfants dans les pays de l'OCDE**

La fourniture de services de garde des enfants favorise l'emploi des femmes

Grâce au développement des services de garde des enfants, les parents, et plus particulièrement les mères, parviennent à rester présents sur le marché du travail après une naissance. Selon Thévenon (2013, 2016), l'accroissement du taux de couverture des services de garde des enfants de moins de trois ans a entraîné une hausse sensible du taux d'emploi des femmes de 25 à 54 ans entre le début des années 90 et 2008. Il est à l'origine d'environ un quart de l'augmentation totale de l'emploi féminin sur cette période. L'effet des services d'accueil des enfants sur l'offre de main-d'œuvre féminine varie d'un pays à l'autre. Il est le plus prononcé dans ceux qui apportent un soutien global important aux parents actifs, comme les pays nordiques, avec congés, protection de l'emploi et incitations fiscales au travail.

Encadré 4.6. **Les services d'accueil des enfants, l'emploi des femmes et le devenir des enfants dans les pays de l'OCDE** *(suite)*

Les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) ne profitent cependant pas autant à toutes les catégories de la population. Les enfants de familles aisées et dont les mères sont diplômées de l'enseignement supérieur ont toutes les chances de fréquenter des structures d'accueil formelles (OCDE, 2016d), et l'offre de structures de garde des enfants semble influer plus fortement sur la probabilité de reprise du travail des mères diplômées de l'enseignement supérieur que sur celle des mères dont le niveau d'instruction est inférieur (Del Boca et al., 2009 ; Cipollone, 2014).

Les modes de garde formels améliorent-ils le devenir des enfants ?

Les données de l'OCDE (2011, 2009) confirment largement les effets positifs, sur le devenir des enfants, d'un investissement précoce dans des services d'EAJE. Ce dernier accroît la rentabilité de l'investissement ultérieur (« les compétences engendrent des compétences ») et permet d'économiser des ressources qui seraient autrement nécessaires pour réparer les conséquences à long terme d'un sous-investissement dans le capital humain (Heckman et Masterov, 2007 ; Duncan et Magnussen, 2013).

On constate que la fréquentation de structures d'accueil formelles a des effets positifs sur le développement cognitif des enfants, sur leur développement comportemental et sur leurs résultats scolaires (Ruhm et Waldfogel, 2011). Les effets sont plus prononcés dans le cas des enfants défavorisés. Ils sont parfois ambigus pour les enfants de familles aisées et/ou de parents très instruits, qui ont accès à de meilleures solutions de garde que les services d'accueil en établissements, de qualité médiocre (van Huizen et Plantenga, 2015).

La qualité des services et l'intensité de la prise en charge sont deux paramètres importants. Le fait de passer un grand nombre d'heures dans des structures d'accueil est corrélé avec des problèmes de comportement plus fréquents, causés par la fatigue des enfants et par leur exposition à des situations stressantes, et parfois aussi avec de moins bons résultats sur le plan de leur développement. Ces effets sont cependant faibles et varient selon les caractéristiques des enfants (Belsky et al., 2007 ; Bradley et Vandell, 2007 ; Stein et al., 2013). En même temps, on constate qu'un accueil dans des établissements de qualité favorise le développement cognitif des enfants et accroît le niveau des compétences préscolaires et du langage acquis à quatre ans (NICHD, 2001 ; 2003). Il apparaît en outre que, plus les enfants sont inscrits tôt dans l'enseignement préscolaire, meilleures sont leurs chances de réussite (pour l'Angleterre, Sylva et al., 2011 ; pour la France, Fougère et al., 2014).

Il y a lieu de penser que les programmes préscolaires ont des effets positifs à long terme. D'après les résultats du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE, les élèves de 15 ans qui ont suivi l'enseignement préscolaire pendant au moins un an réussissent mieux en mathématiques que ceux qui n'en ont pas bénéficié, l'écart étant équivalent à presque un an de scolarité formelle, compte tenu de la situation socioéconomique des élèves (OCDE, 2013). La participation aux programmes d'EAJE peut également être corrélée avec une hausse de l'emploi, des taux inférieurs de grossesse chez les adolescentes, une meilleure situation socioéconomique, une baisse des comportements délictueux et une moins grande dépendance vis-à-vis de l'aide sociale (Havnes et Mogstad, 2011 ; van Huizen et Plantenga, 2015).

L'investissement dans les programmes d'accueil de la petite enfance a aussi des effets positifs sur la santé. Ludwig et Miller (2007) constatent que les programmes « Head Start », aux États-Unis, sont à l'origine d'une forte baisse de la mortalité des enfants de cinq à neuf ans, tandis qu'Anderson et al. (2010) estiment que ces programmes ont réduit de 25 % le risque de tabagisme chez les jeunes adultes, par rapport à d'autres programmes préscolaires.

Encadré 4.6. **Les services d'accueil des enfants, l'emploi des femmes et le devenir des enfants dans les pays de l'OCDE** *(suite)*

Sources :

Anderson, K.H., J.E. Foster et D.E. Frisvold (2010), « Investing in health: The long-term impact of Head Start on smoking ».

Belsky, J. et al. (2007), « Are there long-term effects of early childcare », http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2007.01021.x/pdf.

Bradley, R.H. et D.L. Vandell (2007), « Child care and the well-being of children ».

Cipollone A., E. Patacchini et G. Vallanti (2014), « Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors ».

Del Boca D., S. Pasqua et Ch. Pronzato (2009), « Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective ».

Duncan, G. J. et K. Magnuson. (2013), « Investing in preschool programs ».

Fougère D., O. Filatriau et M. To (2014), « Will sooner be better?: The impact of early preschool enrollment on cognitive and noncognitive achievement of children ».

Havnes T., et M. Mogstad (2011), « No child left behind: Subsidized child care and children's long-run outcomes ».

Heckman, J. et D. Masterov (2007), « The productivity argument for investing in young children ».

Heckman J. et al. (2010), « A new cost-benefit and rate of return analysis for the Perry Preschool Program: A summary ».

Ludwig, J. et D. Miller (2007), « Does Head Start improve children's life chances? Evidence from a regression discontinuity design ».

National Institute for Child Health and Human Development Early Child Care Network (NICHD) (2003), « Does amount of time in child care predict socio-emotional adjustment during the transition to kindergarten? ».

National Institute for Child Health and Human Development Early Child Care Network (NICHD) (2001), « Nonmaternal care and family factors in early development: An overview of the NICHD study of early child care ».

OCDE (2016d), « Who uses childcare? Inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children », www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

OCDE (2013), *Résultats du PISA 2012 : L'équité au service de l'excellence : Offrir à chaque élève la possibilité de réussir,* http://dx.doi.org/10.1787/9789264205321-fr.

OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr.

OCDE (2009), *Assurer le bien-être des enfants*, www.oecd.org/fr/els/famille/assurerlebien-etredesenfants.htm.

Ruhm, C. et J. Waldfogel (2011), « Long-term effects of early childhood care and education ».

Stein A. et al. (2013), « The influence of different forms of early childcare on children's emotional and behavioural development at school entry ».

Sylva, K., I. Siraj-Blatchford et B. Taggart (2011), *Assessing Quality in the Early Years.*

Thévenon O. (2016), « Do "institutional complementarities" foster female labour force participation? ».

Thévenon, O. (2013), « Drivers of female labour force participation in the OECD », http://dx.doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en.

van Huizen, Th., et J. Plantenga (2015), « Universal child care and children's outcomes: A meta-analysis of evidence from natural experiments ».

Les mesures d'assouplissement du temps de travail

La Convention de l'OIT de 1981 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes encourage les États parties à prévoir des mesures spéciales pour les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales : « Chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant

des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales ».

Parce qu'ils permettent de concilier l'exercice d'une profession et les responsabilités familiales, les horaires variables, le télétravail ou l'emploi à temps partiel peuvent donner aux salariés un plus grand contrôle sur leur temps de travail, réduisant ainsi le stress et les problèmes de santé. Les salariés qui bénéficient d'horaires variables sont en mesure d'organiser leurs heures en fonction de celles d'autres salariés, de fixer le début ou la fin de la journée autour des heures de présence essentielles. Le télétravail (travail à domicile) dispense, pour un ou plusieurs jours de la semaine, du trajet quotidien entre domicile et lieu de travail, les technologies modernes permettant aux salariés de communiquer directement avec leurs collègues, leurs clients ou les services centraux de leur entreprise. Quant au travail à temps partiel, il permet d'effectuer un nombre d'heures moindre par rapport au travail à plein temps, mais il est souvent synonyme de réduction des gains horaires, des possibilités de promotion, des activités de formation, ainsi que de l'accès à l'assurance chômage, à la pension de retraite ou aux allocations de chômage. Pour empêcher la discrimination, les normes internationales du travail exigent que le passage du travail à plein temps au travail à temps partiel soit volontaire et que les travailleurs à temps partiel aient droit à une protection, à un salaire de base et à la sécurité sociale, ainsi qu'à des conditions d'emploi équivalentes à celles dont bénéficient les travailleurs à plein temps dans une situation comparable [85].

Encadré 4.7. **L'allègement des restrictions sur le travail à temps partiel, une solution possible pour faire reculer le travail des femmes dans le secteur informel**

Dans de nombreux pays, les lois destinées à protéger les travailleurs peuvent compromettre involontairement les débouchés économiques des femmes et les encourager à travailler dans le secteur informel. Les réglementations qui découragent le travail à temps partiel, par le biais de contre-incitations fiscales implicites (ex. : montant élevé des cotisations de sécurité sociale minimales obligatoires) ou de restrictions excessives sur le recours aux contrats de travail à temps partiel, en offrent une bonne illustration. En vue de remédier à ce type de situation, l'Argentine a supprimé l'interdiction du travail à temps partiel. Résultat : les femmes sont massivement passées du travail informel au travail formel à temps partiel (Bosch et Maloney, 2010 ; Banque mondiale, 2012a). Le bien-fondé de ce type de politiques dépendra de la situation spécifique de chaque pays, ainsi que des inconvénients possibles – mis en évidence au moyen d'une analyse approfondie – de la suppression des réglementations en vigueur (ex. : effets négatifs potentiels du travail à temps partiel sur la progression professionnelle des femmes).

Source : Strengthening women's entrepreneurship in Asean, OCDE, à paraître.

Si les codes du travail de l'Algérie, de l'Égypte, de la Libye et de la Tunisie prévoient le travail à temps partiel, les dispositions qui s'y rapportent ne s'appliquent pas toujours aux hommes et concernent principalement les fonctionnaires. Seule l'Algérie autorise le télétravail. Aucun des six pays ne fait état du travail à horaire variable.

- En **Algérie**, les salariés peuvent demander à travailler à temps partiel pour convenance personnelle, sous réserve de l'accord de l'employeur [86]. La rémunération des travailleurs à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés du même

employeur qui, à qualification égale, occupent à temps plein un poste équivalent, sauf accord plus favorable [87]. Le télétravail est également possible [88].

- En **Égypte**, une fonctionnaire peut demander à travailler à mi-temps pour un demi-salaire [89].
- En **Libye**, les femmes peuvent faire une demande de travail à temps partiel pour tous les emplois dans l'administration, les services ou la production [90]. Elles ne peuvent travailler plus de quatre heures par jour et 24 heures par semaine. Le salaire est pris en charge par l'employeur à 60 % et par la sécurité sociale à 40 %.
- En **Tunisie**, les salariés du secteur privé des deux sexes peuvent demander à travailler à temps partiel afin de pouvoir s'occuper d'un enfant de moins de six ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade [91]. Dans le secteur public, les femmes peuvent travailler à temps partiel et toucher jusqu'à deux tiers de leur salaire.

Les employeurs des six pays ne sont pas favorables aux dispositifs d'assouplissement du temps de travail, qui n'ont été instaurés de façon systématique ni dans le secteur public ni dans le secteur privé.

Selon les groupes de réflexion, le travail à temps partiel tend à renforcer les stéréotypes sexistes, ce qui incite les employeurs à favoriser le recrutement et la promotion d'hommes. Les participants ont aussi fait observer que les employeurs se méfiaient du télétravail, craignant que les salariés concernés ne travaillent pas suffisamment. Toutefois, pour les femmes chefs d'entreprise des industries de haute technologie, l'expérience du télétravail et de la communication en ligne avec des salariés installés dans le monde entier est très positive. Elles ont indiqué que le télétravail et les horaires variables contribuaient à une forte productivité dans leurs entreprises et pensaient que, grâce aux nouvelles technologies, les sociétés de pointe à forte croissance pouvaient parfaitement bien fonctionner et obtenir des résultats impressionnants avec des salariés dévoués travaillant sur différents fuseaux horaires. Les entreprises qui fonctionnent ainsi dans ces secteurs sont parfois enregistrées ailleurs que dans la région MENA, tout en y conservant une base d'exploitation.

Les gouvernements devraient étudier la possibilité d'introduire des dispositions qui permettent d'assouplir les conditions de travail. Ils pourraient le faire en concertation avec les associations professionnelles et les syndicats, afin que ces dispositions garantissent une flexibilité effective et ne soient pas source de rigidité. Les pays devraient également envisager d'encourager la mesure de la productivité plutôt que celle du temps passé au travail. Les modalités de travail souples peuvent présenter un intérêt particulier compte tenu des problèmes rencontrés par les femmes dans les transports (voir l'analyse ci-après). Il convient toutefois, pour les femmes utilisant ces dispositifs, de trouver un juste équilibre pour ne pas restreindre leurs possibilités en matière d'accès au travail, de progression professionnelle ou de présence dans la sphère publique, car le réseautage en personne ainsi que le contact avec les autres salariés et avec la direction sont également importants.

L'âge de la retraite et la fiscalité

Les réglementations en matière de retraite et d'impôts sur le revenu qui tiennent compte du sexe peuvent avoir un effet incitatif ou limitatif sur l'entrée respective des femmes et des hommes sur le marché du travail.

Les droits en matière de retraite varient d'un pays à un autre, tout comme la pension que les hommes et les femmes perçoivent effectivement. Les différences d'expérience entre les deux sexes sur le marché du travail influent sur le financement de la pension. La durée

des périodes de travail qu'il est possible d'effectuer avant la retraite peut aussi influer sur les décisions de recrutement.

Selon les normes internationales de l'OIT, l'âge du départ à la retraite ne devrait pas dépasser 65 ans [92]. Des prestations doivent être garanties aux personnes ayant trente années de cotisation ou d'emploi [93], et des prestations réduites doivent être garanties aux personnes ayant au moins quinze années de cotisation.

Dans les six pays examinés, le fait d'être un homme ou une femme entre pour une grande part dans la détermination des pensions de retraite, des bénéficiaires et des conditions d'octroi des prestations en cas de décès du conjoint. En règle générale, l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes que pour les hommes (tableau 4.2).

Il est à noter que les conjoints peuvent bénéficier des droits à pension du membre décédé du couple. En particulier, les veuves ont droit à la pension de leur mari défunt. En Jordanie, les femmes peuvent aussi avoir droit à une partie de la pension de leurs parents décédés. Il n'en est pas moins souhaitable que les femmes puissent acquérir des droits à pension qui leur soient propres.

Tableau 4.2. **L'âge de la retraite dans les six pays**

	Hommes	Femmes	Retraite anticipée
Algérie	60	55 [1]	• À partir de 45 ans pour les femmes, à condition qu'elles aient travaillé au moins 15 ans et cotisé à la sécurité sociale pendant au moins la moitié (7½) de ces années.
Égypte	60	60 [2]	• Pour les hommes et les femmes dans les secteurs public et privé, après au moins 20 années de cotisation.
Jordanie	60	55 ans dans le secteur privé [3] 60 ans dans le secteur public [4]	
Libye	65	60	
Maroc	60	60	• À partir de 55 ans pour les femmes dans le secteur privé, à condition qu'elles aient travaillé au moins 3 240 jours [5]. • Après 15 années de service dans le secteur public (21 années pour les hommes) [6].
Tunisie	60	60	• Dans le secteur public, à la demande des mères de trois enfants ou d'un enfant gravement handicapé [7] ; dans le secteur privé, les mères de trois enfants peuvent demander à partir à la retraite à 50 ans si elles ont cotisé au moins 180 mois, soit 15 années de travail.

Notes :

1. Article 6 de la loi de 1983 relative aux assurances sociales.
2. Article 18, par. 1, de la loi de 1975 promulguant la loi sur les assurances sociales. L'âge de la retraite pour les hommes et les femmes, dans les secteurs privé et public, est fixé à 60 ans, avec 120 mois de cotisation (10 ans).
3. Article 63 a) de la Loi sur la sécurité sociale.
4. Article 12 de la loi sur la retraite dans la fonction publique.
5. Article 13 de la loi de 1980 sur la sécurité sociale et Article 43 de la loi de 2010 sur les relations de travail.
6. Article 526 du Code du travail de 2003.
7. Article 24 de la loi de 1985 portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et des survivants dans le secteur public, telle que modifiée en 1988.

Si la retraite anticipée est souvent considérée comme un avantage dans les six pays, elle peut avoir des effets financiers préjudiciables aux femmes et nuire à leur emploi. En plus de limiter la possibilité d'accumuler des droits à pension (OCDE, 2012), elle peut aggraver la pauvreté des femmes au moment de la vieillesse : celles-ci ont une plus grande espérance de vie que les hommes mais possèdent moins d'épargne. Les femmes qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants ne bénéficient pas d'une pension de retraite adéquate. Il est possible, par ailleurs, que le régime de retraite anticipée des femmes dissuade les employeurs de les embaucher. Qui plus est, les employeurs risquent d'être peu enclins à financer la formation professionnelle des femmes, partant du principe que leur période de productivité sera plus courte que celle des hommes ; leurs chances d'accéder à des postes de plus grande responsabilité sont ainsi réduites. Enfin, la retraite anticipée peut faire obstacle à la progression des femmes qui veulent faire carrière, car elles risquent de ne pas rester en poste suffisamment longtemps.

Les pouvoirs publics souhaiteraient peut-être revoir leurs politiques en matière de pension de retraite de façon à trouver le juste équilibre qui favorisera l'équité entre les deux sexes dans le recrutement, à couvrir les besoins financiers des hommes et des femmes à l'âge de la retraite, et à assurer la viabilité du système de retraite. La durée réduite de la période consacrée par les femmes à l'exercice d'une activité rémunérée a un effet sur leur parcours professionnel et leurs gains ; elle crée des inégalités entre les sexes sur le lieu du travail, sur le marché du travail et au moment de la vieillesse. En même temps, le rattachement des femmes au régime de retraite de leur mari conduit à s'interroger sur l'existence d'un lien entre les pratiques en matière de pension et le travail dans le secteur informel, où les femmes sont surreprésentées. L'absence de prestations de retraite peut peser très différemment sur les femmes mariées et sur les femmes célibataires ou divorcées, ces dernières étant plus pauvres et n'ayant aucun moyen de saisir les possibilités de travail qui peuvent s'offrir sans l'aide de leurs proches.

Les responsables de l'action gouvernementale pourraient également envisager diverses mesures pour aider les femmes à comprendre que travailler moins n'est pas sans risque : campagnes de sensibilisation, centres d'information, programmes spéciaux pour les femmes des zones rurales qui n'ont pas accès à l'information, espaces consacrés aux pensions des femmes sur les sites internet de l'administration, etc.

Encadré 4.8. **La Cour de justice de l'Union européenne et l'existence d'âges différents pour l'ouverture des droits à pension**

Selon le « Women's Economic Opportunity Index » (Indice des opportunités économiques des femmes), 51 pays recommandaient des âges différents de départ à la retraite pour les hommes et les femmes en 2010, et 13 pays avaient fixé un âge précis obligatoire. Étant donné que les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes mais qu'elles ont moins d'épargne, ces lois peuvent causer ou aggraver la pauvreté des femmes au moment de la vieillesse. Deux décisions de la Cour de justice de l'Union européenne, rendues en 2008 et en 2009, stipulent que l'existence d'âges d'ouverture des droits à pension différents pour les femmes et les hommes en Grèce et en Italie était contraire au principe de l'égalité de rémunération. Les gouvernements des deux pays ont réagi en réformant leur législation sur la retraite dans le but d'éliminer cette discrimination à l'horizon 2013.

Source : ONU Femmes, 2011, *Le progrès des femmes dans le monde : En quête de justice*.

En ce qui concerne l'impôt sur le revenu, les réglementations des six pays s'appliquent en principe indifféremment aux deux sexes et le revenu fait l'objet d'une imposition individuelle. Mais dans la pratique, les hommes peuvent être avantagés. Les incitations fiscales liées aux enfants, lorsqu'elles existent, sont principalement destinées au « chef de famille ». Or, comme il a été indiqué plus haut, cette expression ne désigne les femmes que dans des cas exceptionnels.

- En **Libye**[94], au **Maroc**[95] et en **Tunisie**[96], les abattements fiscaux sont accordés au mari même si son épouse perçoit un salaire et contribue aux dépenses familiales et domestiques. Une contribuable n'a droit à ces abattements qu'à condition de prouver qu'elle subvient aux besoins de son mari et de ses enfants.
- En **Égypte**, les contribuables sont considérés chacun individuellement, de sorte qu'ils bénéficient tous des mêmes déductions d'impôt[97].
- En **Jordanie**, le mari et la femme peuvent choisir de déclarer leurs revenus conjointement, mais l'assiette de l'impôt reste la même[98].
- En **Algérie**, chaque contribuable est imposable sur son revenu personnel, celui de ses enfants et celui des personnes qui vivent avec lui et sont considérées comme à sa charge[99].

Ces observations très préliminaires au sujet de l'impôt sur le revenu méritent d'être approfondies. Elles semblent indiquer que le système est neutre, alors que les déductions fiscales pour enfants à charge favorisent les hommes. Tels qu'ils sont conçus, les systèmes considérés ne sont pas discriminatoires mais, conjugués à d'autres dispositions et à l'impact des normes sociales, ils peuvent avoir un effet négatif sur la décision des femmes mariées de rejoindre la main-d'œuvre formelle. L'imposition de leur revenu, lequel est probablement inférieur à celui de leur mari compte tenu des observations générales sur le recrutement, l'avancement professionnel et la rémunération, peut être jugée élevée et ainsi dissuader les femmes de s'engager dans le secteur formel de l'économie en tant que salariées ou chefs d'entreprise.

Les pouvoirs publics pourraient envisager d'examiner si et dans quelle mesure le système fiscal de leur pays encourage les femmes à quitter le marché du travail ou à rejoindre le secteur informel. Il est possible, en particulier, que les personnes appartenant à des catégories sociales défavorisées se tournent vers le travail informel pour pouvoir subvenir à leurs besoins financiers immédiats sans avoir à supporter le fardeau de l'impôt, s'excluant ainsi du bénéfice de prestations sociales utiles pour leur avenir, comme les pensions de retraite.

L'entrepreneuriat

Dans les six pays, la législation en matière de création et de gestion d'entreprises ne fait pas de distinction entre hommes et femmes. Cependant, le fait que l'activité d'entrepreneuriat est nettement moins fréquente chez les femmes que chez les hommes, comme indiqué dans le chapitre 1, laisse penser que les femmes se heurtent à davantage de difficultés. Limitées pour un grand nombre de femmes, l'expérience et les relations professionnelles sont essentielles à la réussite d'une entreprise : les entreprises créées par des femmes ayant déjà une expérience professionnelle ont de plus grandes chances de survie. Les dispositions juridiques et les pratiques sociales peuvent, elles aussi, avoir des répercussions sur la capacité des femmes à créer et développer des entreprises.

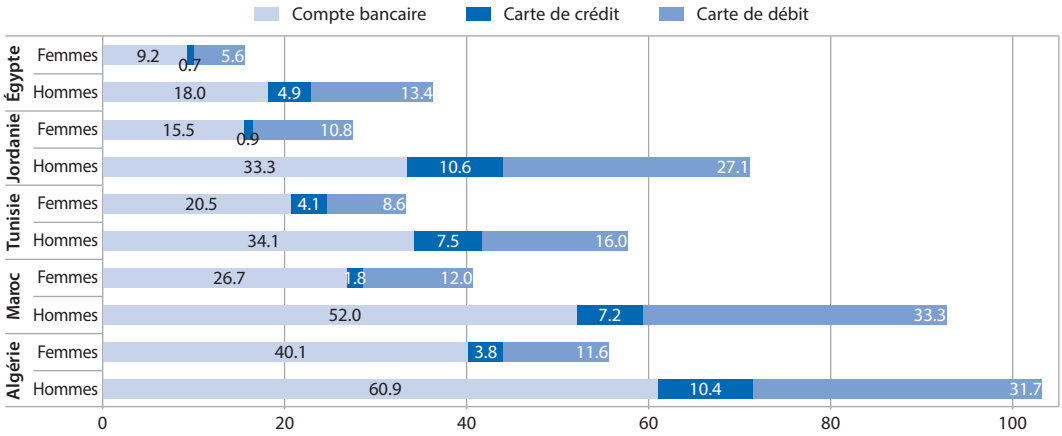
L'accès au financement bancaire

L'article 13 de la CEDAW est clair : les femmes doivent jouir des mêmes droits que les hommes, en particulier le droit aux prestations familiales et le droit à diverses formes de crédit financier, y compris aux prêts hypothécaires.

Les six pays appliquent les mêmes conditions d'accès au financement aux hommes et aux femmes. Selon le régime matrimonial général de la séparation de biens, l'épouse peut, en principe, administrer ces biens et en disposer librement. Or, comme indiqué au chapitre 3, le droit de la famille et les normes culturelles ont une incidence sur le patrimoine des femmes. Celles-ci possèdent souvent moins d'avoirs personnels que les hommes, que ce soit parce qu'elles ont moins d'expérience professionnelle formelle, qu'elles sont moins bien rémunérées, que les filles héritent moins que les fils, ou encore parce qu'elles possèdent moins de terres ou une part moindre des biens du ménage. Autant d'éléments qui, à leur tour, influent sur leur aptitude à obtenir un crédit garanti par un nantissement.

Les données sur le financement des entreprises sont limitées et, pour une bonne part, les informations concernant les aides financières à la création et au développement d'entreprises ont été recueillies lors de discussions avec des femmes chefs d'entreprise. Il est à noter que les femmes ont moins accès que les hommes aux comptes bancaires, aux cartes de crédit et aux cartes de débit (graphique 4.1). Globalement, seulement 18 % de la population de la région MENA possèdent un compte auprès d'un établissement financier, le pourcentage correspondant n'étant que de 13 % pour les femmes (FMI, 2013). Des disparités sont observées entre les pays. La proportion de femmes titulaires d'un compte auprès d'un établissement financier en Algérie est le quadruple de celle enregistrée en Égypte. Depuis 2011, cependant, la proportion de femmes titulaires d'un compte bancaire a considérablement augmenté dans les deux pays, de 50 % et 40 % respectivement. En Jordanie, sur la même période, le nombre de femmes titulaires d'un compte bancaire a diminué de 10 %. La participation restreinte des femmes au système bancaire, qui peut sans doute être liée au niveau et à la nature des biens qu'elles possèdent, limite peut-être leur niveau d'éducation financière car elles sont insuffisamment familiarisées avec les opérations financières. Ce phénomène peut par ailleurs avoir des répercussions sur leurs antécédents de crédit, et risque d'empêcher les femmes chefs de petites entreprises de mobiliser des fonds en vue de développer leur activité.

Graphique 4.1. **Accès au financement par sexe, 2013 (%)**



Source : Banque mondiale (2015), Statistiques de la Banque mondiale sur l'entrepreneuriat 2015, http://donnees.banquemondiale.org/.

Note : Les chiffres pour le Maroc sont de 2011.

Le financement par l'emprunt fait partie des principales sources de financement pour les chefs d'entreprise de la région MENA. Cela étant, les banques de la région sont particulièrement prudentes et présentent une aversion au risque. L'accès au financement par le biais du crédit aux entreprises ou du financement de projets est très difficile car ce type de financement s'assortit le plus souvent de garanties, qui sont limitées aux actifs immobiliers. Pour les femmes, ne pas pouvoir offrir d'actifs en garantie est un obstacle majeur, qui limite leur accès aux ressources et aux fonds. Les femmes ont généralement des avoirs meubles (bijoux, etc.), rarement acceptables en nantissement de prêts aux entreprises (Banque mondiale, 2013). Souvent, les femmes pauvres ne jouissent pas des droits de propriété formels requis pour transformer leurs biens en capitaux, et par là même en garanties (De Soto, 1997).

Les modalités de crédit des banques peuvent imposer que le mari se porte garant de son épouse. En Égypte et en Jordanie, certaines banques exigent que les femmes obtiennent l'accord de leur mari pour toute demande de crédit.

Tableau 4.3. **Pourcentage d'adultes ayant emprunté auprès d'un établissement financier au cours de l'année écoulée (2014)**

	Total	Hommes	Femmes
Algérie	2.2	1.3	3.0
Égypte	6.3	7.6	4.9
Jordanie	13.6	16.7	10.3
Maroc	4.3	5.0	3.6
Tunisie	8.0	9.9	6.2

Source : Recherches de l'Union bancaire arabe basées sur Banque mondiale (2014), base de données de la Banque mondiale sur l'inclusion financière à l'échelle internationale 2014.

Note : Les chiffres pour le Maroc se rapportent à 2011.

Pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin et faciliter l'accès au financement, les États pourraient mettre en place un mécanisme de garantie selon lequel ils se porteraient caution des demandeurs et encourageraient ainsi le financement privé, par exemple les prêts bancaires. En garantissant le prêt, l'État s'engagerait à rembourser le crédit si l'emprunteur se trouvait dans l'incapacité d'honorer ses obligations. Le risque de défaut serait ainsi réduit et les banques seraient plus enclines à consentir des crédits.

Encadré 4.9. **Les mécanismes de financement marocains en faveur de l'entrepreneuriat féminin**

Afin d'encourager le financement d'entreprises dirigées par des femmes, la Caisse centrale de garantie (CCG) du Maroc s'est associée au ministère de l'Économie et des Finances, en mars 2013, pour lancer un instrument de garantie appelé « Ilayki » (« vers vous »). La garantie, qui couvre 80 % des crédits bancaires d'un montant maximal de 1 million MAD (dirham marocain, environ 100 000 EUR) consentis à des femmes, a pu aider environ 50 entreprises durant sa première année d'existence.

Encadré 4.9. **Les mécanismes de financement marocains en faveur de l'entrepreneuriat féminin** *(suite)*

Dans le cadre de la campagne d'information autour du lancement de la garantie Ilayki, des caravanes se sont déplacées dans le pays pour sensibiliser les communautés et informer les femmes chefs d'entreprise sur les financements proposés par la CCG (en partenariat avec l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc). La CCG a également conclu des conventions avec les banques pour promouvoir les garanties. Outre la garantie, la CCG aide les femmes à déterminer les besoins de leurs entreprises, à monter leur dossier de demande de financement, et les accompagne dans leurs démarches auprès des banques.

Par ailleurs, l'Agence nationale pour la promotion de la PME (Maroc PME) a mis en place un projet de financement d'entreprises dirigées par des femmes, consistant notamment à sensibiliser les établissements financiers aux besoins de ces clientes. Il est ainsi recommandé aux banques de sensibiliser leur personnel de guichet à la problématique hommes-femmes. Bien que l'accès au crédit bancaire aux entreprises reste difficile, quelques banques ont lancé des campagnes de marketing ciblées pour atteindre le marché féminin.

Les autres solutions de financement

Dans la pratique, les femmes comptent davantage sur leurs ressources personnelles ou familiales que sur les crédits bancaires. Il est à noter que les hommes et les femmes des six pays empruntent surtout à leur famille ou à leurs amis, constat révélateur des insuffisances des établissements financiers (tableau 4.4). C'est au Maroc que l'on emprunte le plus aux amis et à la famille, et en Algérie et en Tunisie que l'on emprunte le moins par ce biais.

Tableau 4.4. **L'emprunt par source de financement, 2014 (%)**

	Établissement financier	Prêt informel d'un particulier	Famille ou amis
Algérie	2.2	1.5	13.2
Égypte	6.3	2.5	21.5
Jordanie	13.6	1.1	17.4
Maroc	4.3	1.9	40.9
Tunisie	8.0	3.3	16.1

Source : Banque de données sur l'inclusion financière de la Banque mondiale 2014.

Note : Les chiffres pour le Maroc se rapportent à 2011.

Le microcrédit, c'est-à-dire le prêt de petites sommes à des clients à faible revenu qui n'ont généralement pas accès aux services bancaires et connexes, est une autre source de financement. Il constitue un levier d'inclusion sociale : les personnes à faible revenu qui sont normalement exclues du secteur bancaire classique peuvent accéder aux ressources financières nécessaires pour lancer et développer des activités rémunératrices à leur compte. Assez développé dans la région, le microfinancement s'est répandu sous l'effet de l'externalisation de ce segment client par les banques, et parce que des organisations non gouvernementales (ONG) ont créé des établissements de microcrédit. Les initiatives de microprêt sont indéniablement un instrument de développement précieux, même si elles ont leurs limites. En acceptant des taux d'intérêt élevés, les femmes s'exposent au risque de surendettement. En Tunisie, par exemple, le groupe de réflexion a rapporté que les femmes craignaient de mettre leur famille en danger si leur entreprise échouait et les endettait.

Encadré 4.10. **Le microfinancement en appui aux entreprises dirigées par des femmes**

Le **Maroc** a adopté une législation sur le microcrédit et aide les associations spécialisées à faciliter l'accès au financement pour les femmes qui ne peuvent pas obtenir de crédit auprès des banques classiques*.

En **Algérie**, l'Agence nationale de gestion du microcrédit propose un programme qui favorise le travail à domicile, le commerce et l'artisanat, en particulier au sein de la population féminine. Elle offre des prêts non rémunérés pour l'achat de matière première, et les femmes représentent presque 63 % des bénéficiaires de ce dispositif. En plus de ces services financiers, les femmes chefs d'entreprise qui participent au programme de microcrédit ont accès, entre autres prestations non financières, à plusieurs types de formation et d'accompagnement (CEDAW, 2012 : 22).

En **Tunisie**, la Banque tunisienne de solidarité a créé une ligne de crédit à faible taux d'intérêt au profit des ONG intervenant sur le terrain. Elle s'inscrit dans le cadre d'un nouveau dispositif de microcrédits ciblant les personnes et les familles à faible revenu en mesure de démarrer une activité économique. Les femmes bénéficient de 31.3 % des projets financés et de 26 % des montants alloués (CEDAW, 2009 : 55).

En **Jordanie**, le Fonds de microfinancement pour les femmes, qui finance la création et le développement de petites entreprises, est ouvert aux personnes nécessiteuses dans les régions défavorisées. Les femmes représentent 97 % des bénéficiaires. Le fonds propose également des services non financiers : formation, développement d'activité, services sociaux, renforcement des capacités, programmes incitatifs et assurance pour couvrir les financements annuels ou saisonniers. Le Fonds hachémite jordanien pour le développement humain consent également des crédits renouvelables à faible taux d'intérêt, assortis de conditions de remboursement accommodantes, aux associations féminines et aux femmes rurales, en appui des entreprises familiales productives (CEDAW, 2006 : 43).

* Exemples de ces initiatives disponibles dans CEDAW (2006), p. 48 et suivantes.

Quand une société se développe, ses besoins de financement augmentent et peuvent dépasser les plafonds du microcrédit. Dans ce cas, elle peut avoir besoin d'accéder au financement bancaire ou à d'autres sources de fonds. Or, les antécédents de crédit d'une femme peuvent être insuffisants pour développer son entreprise si elle n'a emprunté que de petits montants par le passé.

Le fait que les femmes empruntent moins à l'extérieur que les hommes peut obérer les perspectives de leurs entreprises, en termes d'innovation, de croissance, de développement de nouveaux produits et services, de recrutement de personnel qualifié ou encore d'accès aux marchés internationaux.

D'autres sources de financement font leur apparition dans la région. Le capital-risque, le capital-investissement, les subventions, le financement sous forme de capital-risque (« venture debt »), la dette convertible et l'investissement providentiel sont autant de solutions pour des entreprises à forte croissance et innovantes. Elles pourraient, dans certains cas, être des options prometteuses pour les femmes chefs d'entreprise qui ne sont pas en mesure d'offrir des garanties en contrepartie d'un financement.

L'environnement des entreprises

Du point de vue juridique, hommes et femmes jouissent des mêmes possibilités en matière de création et de développement d'entreprise. Dès leur majorité, les femmes sont autorisées à signer tous types de contrats commerciaux.

Pour favoriser le développement du secteur privé dans la région MENA, il convient avant tout d'améliorer l'environnement des entreprises. Le poids de la réglementation a un effet disproportionné sur les micro, petites et moyennes entreprises (PME), car leurs ressources déjà limitées doivent être consacrées en priorité à l'obligation de conformité aux règles et aux procédures administratives ; cela peut dissuader de créer ou développer une entreprise, ou encore de faire entrer une entreprise dans l'économie formelle.

Bien que les procédures d'enregistrement et de délivrance d'autorisations s'appliquent indifféremment aux deux sexes, elles sont plus difficiles à gérer pour les femmes. Les structures favorables à l'entrepreneuriat féminin sont insuffisantes et l'information sur l'accès au financement et aux marchés est limitée. Les femmes chefs d'entreprise se heurtent à des obstacles et des contraintes spécifiques qui relèvent à la fois de l'aspect « demande » (utilisation des services financiers et de développement d'activité) et de l'aspect « offre » (modalités de crédit bancaire, éventail des services de développement d'activité et existence de pépinières d'entreprises ouvertes aux femmes et sensibles à leurs besoins). Le manque d'expérience professionnelle, l'accès limité aux réseaux et les problèmes de sécurité dans les transports sont d'autres obstacles auxquels peuvent se heurter les femmes. Les procédures d'enregistrement et de délivrance d'autorisations applicables indifféremment aux deux sexes sont plus compliquées à gérer pour les femmes, en raison notamment des formalités administratives, de la corruption et des difficultés d'accès aux services. De fait, il est souvent plus compliqué aussi pour les femmes d'atteindre les institutions chargées des procédures administratives. Un grand nombre de sociétés créées par des femmes appartiennent au secteur informel : elles ne sont pas enregistrées et n'ont pas toujours de comptabilité.

Selon les participants aux groupes de réflexion, en plus des difficultés financières et administratives qu'elles rencontrent, les femmes peuvent se heurter à la résistance de leur famille. La suprématie du mari dans les relations conjugales pèse sur l'autonomie économique des femmes et influe sur leur décision de créer une entreprise, même dans les pays où elles n'ont pas besoin en principe de l'accord de leur conjoint. C'est pourtant un soutien essentiel, car, les témoignages le confirment, c'est par le conjoint ou la famille que les femmes chefs d'entreprise peuvent être le plus épaulées. Les groupes évoquent également le stress et les pressions sociales parmi les obstacles majeurs à l'entrepreneuriat féminin, notamment en milieu rural, où une femme qui travaille à l'extérieur, quelle que soit son activité, s'expose au risque de nuire à sa réputation.

Néanmoins, dans la région, un nombre croissant de femmes dont le mari est au chômage ou peu rémunéré, ainsi que de veuves et de femmes divorcées, créent leur propre entreprise. Les participants aux groupes de réflexion ont souligné la nécessité de mesures de sensibilisation pour faire de l'entrepreneuriat un choix de carrière pour les femmes. Il serait également souhaitable de proposer des programmes d'amélioration de l'estime de soi. Les réseaux d'entrepreneuriat peuvent être une importante source de savoir, d'inspiration et de partage d'expériences.

La sécurité dans l'espace public et au travail

La violence exercée à l'encontre des femmes nuit à la maîtrise de leur propre vie et restreint leurs possibilités d'agir librement dans la sphère économique. Dans le monde entier, la première forme de violence à l'égard des femmes est de nature domestique, mais la violence et le harcèlement sont également présents dans l'espace public et au travail. Toutes les formes de violence font obstacle à la participation des femmes à l'économie et affectent leur productivité.

En 1992, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes reconnaissait la violence sexiste comme un type de discrimination au sens de l'article premier de la Convention et déclarait : « L'égalité dans l'emploi peut être gravement compromise lorsque les femmes sont soumises à la violence fondée sur le sexe, tel le harcèlement sexuel sur le lieu de travail » (CEDAW, 1992). Les normes de l'OIT[100] exigent également un environnement de travail dépourvu de violence dans lequel les femmes peuvent se sentir en sécurité. La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations considère le harcèlement sexuel comme interdit par la Convention de 1958 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (OIT, 1996). Il y est stipulé que le harcèlement sexuel compromet l'égalité au travail en portant atteinte à l'intégrité, à la dignité et au bien-être des travailleurs, et que le harcèlement nuit à l'entreprise en affaiblissant les fondements de la relation de travail et en diminuant la productivité[101].

Les six pays examinés ont récemment introduit, dans leur code pénal, une législation qui sanctionne le harcèlement sexuel ou en fait un délit en vertu du code du travail.

- En **Égypte**, tout geste, toutes paroles ou tout comportement sexuel inapproprié ou pornographique sont punissables depuis 2014, c'est-à-dire depuis la modification du Code pénal par décret présidentiel[102]. Tout harcèlement sexuel prouvé est sanctionné par une amende et une peine de prison qui ne saura être inférieure à un an[103]. Une clause concernant le harcèlement au travail a également été introduite, prévoyant une peine plus sévère si l'auteur du délit occupe un poste d'autorité sur la victime. Le harcèlement sexuel dans le secteur privé relève du Code du travail.
- Au **Maroc**, les personnes qui abusent de l'autorité que leur confèrent leurs fonctions pour harceler quelqu'un dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle sont, depuis 2003, passibles, en vertu du Code pénal, de peines d'emprisonnement allant d'un à deux ans, assorties d'une amende[104]. Le Code du travail considère le harcèlement sexuel d'une salariée comme une incitation à la débauche et comme une faute grave. En conséquence, lorsqu'une salariée démissionne à cause de ce type d'agissement, la rupture du contrat est assimilée à un licenciement abusif[105].
- En **Tunisie**, le Code pénal punit le harcèlement sexuel depuis 2004[106]. Toute personne qui persiste dans la gêne d'autrui par la répétition d'actes, de paroles ou de gestes susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou d'affecter sa pudeur, et ce, dans le but de l'amener à se soumettre à ses propres désirs sexuels ou aux désirs sexuels d'autrui, est punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende[107]. Ce texte est d'application générale et ne tient pas compte des spécificités des relations professionnelles.
- En **Algérie**, une peine de prison de deux mois à un an et une amende ont été introduites dans le code pénal, en 2004, à l'encontre des personnes qui abusent de leur autorité en donnant des ordres, en menaçant, en imposant des contraintes ou en faisant pression sur une autre personne pour en obtenir des faveurs de nature sexuelle[108]. Une loi de 2015 introduit également le concept de harcèlement dans les espaces publics[109].
- En **Jordanie**, depuis 2008, le Code du travail autorise une salariée victime de harcèlement à rompre son contrat de travail et à être pleinement indemnisée[110]. Un

employeur qui harcèle une salariée peut être condamné à lui verser des dommages-intérêts. Le ministère de l'Emploi peut également décider de fermer l'établissement si ce type d'abus est répété. Par ailleurs, le Statut de la fonction publique de 2007 considère le harcèlement sexuel dans la fonction publique comme une faute contre l'honneur.

- En **Libye**, le Code du travail autorise une salariée victime de harcèlement sexuel à démissionner de ses fonctions tout en conservant son droit à l'indemnité de licenciement [111].

Ces dispositions législatives sont un signe de progrès et s'inscrivent dans le droit fil des engagements internationaux souscrits par les pays pour lutter contre le harcèlement sexuel des femmes. Cependant, les dispositions mettent en cause le harcèlement sexuel par l'employeur seulement, et non par les collègues ou les clients.

Le harcèlement sexuel peut avoir une influence paralysante, directe ou indirecte, sur l'autonomisation économique des femmes ; les familles peuvent dissuader les femmes de travailler en raison des dangers qui sont redoutés. Dans une enquête menée par l'ONU Femmes en Égypte en 2013, 99 % des femmes et des filles interrogées disent avoir vécu une forme ou une autre de harcèlement sexuel [112]. Il est à noter, par ailleurs, que les femmes peuvent être exposées à une violence physique ou psychologique sans intention sexuelle, qui n'est pas explicitement prise en considération même si les normes de l'OIT [113] exigent un environnement de travail sans violence dans lequel les femmes et les hommes peuvent se sentir en sécurité.

Les limites de la protection contre le harcèlement sexuel conférée par la législation ont été abordées durant les discussions des groupes de réflexion. Les participants ont fait observer que les femmes ignorent souvent l'existence des lois, et que les responsables sont réticents à mettre ces lois en application. Ils ont également noté que les femmes signalent rarement le harcèlement sexuel au travail, par honte ou par crainte que la société les catalogue comme « impudiques ». Ainsi, la violence au travail reste souvent secrète ; les victimes craignent les représailles, notamment le renvoi, une stigmatisation sociale ou des tensions familiales. Pendant les discussions, une victime a expliqué qu'elle avait dû quitter son emploi pour mettre fin au harcèlement, mais qu'elle avait refusé d'en parler. Un autre témoignage concerne les relations avec les clients, qui cherchent souvent à obtenir des faveurs pendant les réunions à l'extérieur, en dehors des heures de travail. Un projet d'information sur la prévention du harcèlement sexuel, mené par l'OIT en Jordanie, mériterait d'être envisagé dans d'autres pays et d'autres secteurs (encadré 4.11).

Encadré 4.11. **Initiative de l'OIT pour sensibiliser au harcèlement sexuel dans les usines de confection de Jordanie**

En 2011, les viols d'ouvrières auraient été chose courante dans l'une des plus grandes usines de confection de Jordanie. Bien que ces allégations n'aient pas été corroborées, les signalements d'avances sexuelles inopportunes aux ouvrières sont fréquents dans tout le secteur mondial de la confection. L'enquête de l'OIT sur la situation en Jordanie a constaté que de nombreuses ouvrières n'avaient pratiquement aucune notion de ce qui constitue un acte de harcèlement sexuel, alors qu'elles étaient concernées. Aussi, l'OIT a lancé un projet de sensibilisation au harcèlement sexuel, avec le concours de plusieurs usines. L'objectif : apprendre aux ouvrières, aux contremaîtres et à la direction à reconnaître, à prévenir et à signaler le harcèlement sexuel. Les conseillers de l'OIT et la direction de ces usines ont également mis en place des politiques et procédures permettant aux ouvrières de signaler le harcèlement sexuel et de demander réparation. Pour en savoir plus : http://betterwork.org/jordan/.

Source : OIT (2014), *Labour Inspection, Gender Equality and Non-Discrimination in the Arab States*, Beyrouth.

Le harcèlement des femmes est également chose fréquente durant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il porte atteinte à leurs droits et entrave leur entrée sur le marché du travail. L'Algérie, l'Égypte et la Tunisie considèrent le harcèlement sexuel dans les espaces publics comme une infraction pénale. Les discussions révèlent toutefois que, dans la pratique, les femmes victimes de violence dans les lieux publics n'engagent généralement pas de poursuites à cause des pressions sociales et culturelles. Elles préfèrent éviter de se déplacer. L'irrégularité des services, l'absence d'éclairage des rues et l'insécurité globale limitent elles aussi les déplacements des femmes et réduisent leur liberté de mouvement dans le cadre de leur activité professionnelle. Ces facteurs restreignent leurs chances de trouver ou de conserver un emploi, en particulier dans les zones excentrées. Il va de soi que pour participer à l'économie, les femmes doivent pouvoir se rendre sur leur lieu de travail rapidement et en toute sécurité. Les transports en commun et les infrastructures publiques sont d'une importance primordiale et jouent un rôle évident dans les options d'emploi des femmes.

Encadré 4.12. **Au-delà des autobus réservés aux femmes**

Des transports en commun réservés aux femmes existent actuellement dans divers pays, dont le Brésil, l'Inde, l'Indonésie, le Japon, la Malaisie, le Mexique, le Népal et la Thaïlande. Cependant, certains spécialistes des transports urbains font valoir que les grandes villes doivent aller plus loin que mettre à disposition des autobus réservés aux femmes, en sensibilisant les communautés au besoin de mettre fin au harcèlement sexuel dans les transports en commun.

Bianca Bianchi Alves, spécialiste des transports urbains, et Karla Dominguez Gonzalez, spécialiste des questions de genre, rendent compte d'un projet de la Banque mondiale à Mexico, où le harcèlement dans les transports en commun est si répandu, disent-elles, que 65 % des femmes subissent des violences dans les véhicules et dans les espaces liés au transport :

« Le projet, appelé *Hazme el Paro* (une façon informelle de dire « aidez-moi ») met à contribution des organisations féministes locales et internationales, des spécialistes des normes sociales et du changement comportemental, des développeurs d'applications et des organisations de transport urbain comme Embarq et l'Institut de politique de transport et développement. Même s'il s'agit pour l'instant d'un premier essai, un élément d'évaluation dirigé par la George Washington University contribuera à la conception d'un projet à plus grande échelle. Une compagnie de transports locale s'est engagée dans la phase pilote en acceptant de mettre les interventions en application dans certains de ses autobus.

La stratégie s'articule autour de trois grandes interventions :

- une campagne d'information qui fasse naître un sentiment de solidarité et affirme une opposition forte et unie au harcèlement sexuel des femmes ;
- une application pour smartphone visant à faciliter le signalement et améliorer le diagnostic ; et
- des formations locales régulières sur les moyens non agressifs de stopper le harcèlement sexuel dans les transports en commun.

Ces formations s'adressent aux chauffeurs d'autobus, aux compagnies de transports, à la police et à la société civile en général. »

Source : Blanca Bianchi Alves et Karla Dominguez González (2015), *Smart measures in transport: Moving beyond women's-only buses*, blogs de la Banque mondiale.

Une discussion d'un groupe de réflexion constitué de jeunes femmes illustre ce propos : selon elles, même si les familles acceptent généralement qu'elles travaillent pour des raisons financières, leur accord dépend parfois de la proximité du lieu de travail par rapport au domicile. Compte tenu de l'inquiétude des familles pour la sécurité des jeunes femmes qui doivent attendre les transports dans des zones mal éclairées ou isolées, la préférence est donnée aux emplois de jour à proximité du domicile si la famille ne possède pas de voiture. Dans les zones rurales, les femmes refusent les emplois éloignés parce qu'elles se déplacent généralement à pied. Pour les participantes au groupe de réflexion, le manque de sécurité dans les transports en commun est un obstacle à leur mobilité.

Bien que la Constitution de la plupart des pays examinés garantisse la liberté de mouvement des femmes, leur mobilité en tant que salariées ou chefs d'entreprise peut néanmoins être limitée. Parmi les facteurs qui entrent en jeu : le lieu du domicile familial, choisi par le mari, et le besoin pour les femmes de certains pays d'obtenir l'autorisation de leur mari ou de leur père pour voyager (voir le chapitre 2). Ce manque de mobilité peut également avoir des répercussions sur le développement des entreprises dirigées par des femmes. Parce qu'elles tiennent compte de la sécurité des transports et des infrastructures publiques, elles peuvent choisir de s'en tenir à des activités exigeant moins de déplacements, en particulier dans les zones isolées.

L'amélioration des transports et des infrastructures pour favoriser une plus grande mobilité ouvrirait aux femmes une plus large palette d'activités économiques et leur permettrait de mener leurs affaires plus efficacement.

Conclusions

Les codes du travail des six pays interdisent la discrimination fondée sur le sexe et prévoient l'égalité de rémunération des femmes et des hommes. Aucune distinction n'est faite, en principe, entre les hommes et les femmes en matière de protection sociale, bien que les prestations non salariales liées à l'emploi soient le plus souvent versées aux hommes mariés.

Les codes du travail limitent le travail de nuit et les travaux dangereux pour les femmes, ce qui renforce la notion que les femmes sont vulnérables et ont besoin d'être protégées. Depuis quelque temps, les normes internationales préconisent des dispositions applicables indifféremment aux deux sexes afin de permettre aux femmes de décider elles-mêmes si elles ont ou non besoin de protection, d'augmenter le vivier de candidats au recrutement et d'élargir les possibilités d'emploi des femmes, y compris l'entrepreneuriat féminin.

Les codes du travail prévoient le congé de maternité, l'allaitement des nouveau-nés et le congé parental des mères. Les dispositions sont plus avantageuses dans le secteur public, tandis que les employeurs du secteur privé doivent souvent supporter les frais connexes et fournir des structures d'accueil des enfants. Ces dépenses peuvent être considérables pour les petites entreprises, qui peuvent souhaiter les éviter en limitant le recrutement de femmes. Les horaires variables ou le travail à temps partiel sont rares dans le secteur privé et généralement proposés aux femmes uniquement. Les femmes peuvent aussi prendre leur retraite plus tôt que les hommes dans le secteur formel. Selon les témoignages, ces différentes dispositions semblent renforcer les stéréotypes sexistes et pénaliser le recrutement et la promotion des femmes.

L'impôt sur le revenu, le droit des affaires et la législation sur l'accès au financement sont applicables indifféremment aux deux sexes, mais les femmes risquent de se heurter à

davantage d'obstacles que les hommes lorsqu'elles créent ou développent une entreprise. Cette situation s'explique notamment par les conditions et les normes socioéconomiques, qui sont indirectement déclenchées ou renforcées par les lois sur le statut personnel. Une expérience professionnelle réduite, la possession de peu de biens, le fait d'avoir à se préoccuper des ressources financières et de la sécurité de la famille, et l'inquiétude face aux perceptions du corps social sont autant de conséquences de cet état de fait.

Les gouvernements des six pays ont progressé dans l'adoption de dispositions législatives sur le harcèlement sexuel qui s'inscrivent dans le droit fil de leurs engagements internationaux, mais les femmes peuvent toutefois être confrontées à d'autres formes de violence dans la vie publique ou au travail. L'amélioration des infrastructures et des dispositifs de transport faciliterait la mobilité des femmes, ainsi que leur accès au marché du travail et aux services.

L'examen des différentes dispositions concernant les droits du travail pour les femmes indique que tous les États ne se conforment pas pleinement aux normes et bonnes pratiques internationales. Pour favoriser l'autonomisation économique et l'intégration des femmes, les pouvoirs publics pourraient envisager de revoir les dispositions concernées et d'examiner, notamment sous l'éclairage des dispositions en matière d'égalité adoptées dans leurs constitutions respectives, les moyens d'améliorer l'égalité hommes-femmes et de mettre au point des systèmes favorables à une plus forte participation des femmes à la vie active et à la direction d'entreprises. Ils pourraient également vérifier si et dans quelle mesure l'articulation entre les dispositions relatives au travail et le pouvoir de négociation inégal au sein du ménage, conformément aux lois sur le statut personnel, risquent d'exclure les femmes du marché du travail et les pousser peut-être vers le secteur informel.

Parallèlement, les États pourraient chercher à renforcer le rôle des employeurs et des associations professionnelles, et envisager la mise en place de mécanismes de négociation sur les questions liées aux modalités et conditions d'emploi, y compris la rémunération et les prestations, le développement des compétences et la représentation au sein des organisations.

Recommandations

Dans cette optique, les gouvernements sont encouragés à :

- combattre les discriminations que subissent les femmes en tant que femmes dans tous les types d'activité et tous les secteurs et à toutes les étapes de leur vie active, notamment le recrutement, l'avancement et l'accès aux postes d'encadrement supérieur, et en ce qui concerne leur rémunération par rapport à celle de leurs collègues masculins ; appliquer les normes internationales concernant les emplois qui sont interdits aux femmes (emplois dits « dangereux » ou travail de nuit) ; renforcer les mécanismes de suivi et de sanction, afin de combler l'écart existant entre la législation du travail et les pratiques ;
- faire en sorte que le code du travail couvre toutes les catégories de travailleurs, tous les types d'activité et tous les secteurs, afin de faire reculer le travail informel et de protéger tous les salariés, en particulier les femmes ;
- réexaminer les dispositions relatives au congé de maternité et à la garde des enfants de façon que le coût de l'éducation des enfants tel qu'il est perçu soit dissocié des femmes dans toute la mesure du possible : faire en sorte que les employeurs n'aient pas à supporter directement le coût du congé de maternité ou de la garde des enfants en mettant en place des mécanismes de financement indirect soutenus par les

pouvoirs publics (ex. : caisses d'assurance sociale), ainsi que des dispositifs de garde des enfants recevant des concours de l'État ; réformer les systèmes d'imposition et de prestations sociales de manière à conférer au travail le même attrait financier pour les deux parents ; encourager le partage égal des responsabilités familiales au moyen de congés parentaux selon les recommandations de l'OIT ;

- mettre en place une réglementation et/ou offrir aux employeurs des incitations qui favorisent le télétravail et les horaires flexibles pour les deux sexes, afin de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale ;
- garantir aux femmes la sécurité sur leur lieu de travail et sur le trajet entre celui-ci et leur domicile : en faisant strictement appliquer la réglementation relative au harcèlement sexuel et en punissant les contrevenants, en autorisant les victimes à quitter leur emploi si elles le souhaitent tout en préservant leur droit à des indemnités de licenciement, en sanctionnant le harcèlement dans les lieux publics, et en renforçant la mobilité des femmes par l'amélioration des transports et des infrastructures ;
- donner aux femmes la possibilité de jouer un rôle plus grand dans la prise de décision en matière économique au moyen de dispositifs de discrimination positive ou de mesures telles que l'instauration de quotas ou d'objectifs temporaires pour les structures de gouvernance publiques et privées, par exemple pour les postes de direction et d'encadrement et les sièges des conseils d'administration des entreprises ; compléter ces mesures en mettant en place, à l'intention des femmes et des hommes, des dispositifs de perfectionnement des cadres comportant des services de conseil en gestion de carrière, d'accompagnement personnalisé et de parrainage, afin de leur assurer un accès égal aux postes à responsabilité ;
- réduire les obstacles à l'entrepreneuriat des femmes au moyen de politiques qui permettent de : favoriser l'égalité d'accès au financement, notamment au moyen d'une modification de la législation en vigueur ; interdire la discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille ; encourager la création de registres des crédits et d'agences de renseignements commerciaux ; inciter les établissements financiers à prendre en considération différentes sortes de nantissement ; mettre en place des mécanismes de garantie pour compenser les actifs limités dont disposent les femmes ; soutenir la constitution de nouvelles sources de financement ; renforcer l'éducation financière des femmes ;
- s'orienter vers la parité de l'âge d'ouverture des droits à pension (entre secteurs public et privé, et entre les sexes) en encourageant les salariées à repousser l'âge de leur départ à la retraite, afin de pouvoir prolonger leur période de cotisation ; organiser des campagnes de sensibilisation, créer des centres d'information, mettre en place des programmes spéciaux pour les femmes dans les zones rurales et consacrer des espaces aux pensions de retraite des femmes sur les sites internet de l'administration, afin d'aider celles-ci à comprendre l'impact que peut avoir sur leurs pensions le fait de travailler à temps partiel ou de partir plus tôt à la retraite.

Notes

1. Voir la Convention de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, l'article 2 de la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération et l'article 11 de la CEDAW.
2. Article 5 bis, ajouté à la loi de 1966 sur le travail par une loi de 1993.
3. Article 11 du Statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif. Cette disposition pourrait s'appliquer aux gardiens de prisons d'hommes.
4. Article 4 du règlement de 2007 sur la fonction publique.
5. L'absence de disposition en ce sens est relevée par la Commission d'experts de l'OIT dans ses commentaires sur la Jordanie, 2013 (OIT, CEACR, Convention concernant la discrimination (emploi et profession), Observation sur la Jordanie, 2013), www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3145506,103201,Jordan,2013.
6. Article 21 de la loi de 2010 sur les relations de travail.
7. Article 6, par. 3, de la loi de 1990 relative aux relations de travail.
8. Article 9 du Code du travail de 2003.
9. Article 35 de la loi n° 12/2003 sur le travail.
10. CSR and Gender, http://schemaadvisory.com/wp-content/uploads/2014/12/CIDA-Final-Short.pdf.
11. Articles 17 et 84 de la loi de 1990 relative aux relations de travail.
12. Article 35 du Code du travail de 2003.
13. Article 21 de la loi de 2010 sur les relations de travail.
14. Article 9 du Code du travail de 2003.
15. Voir, par exemple, OIT, Convention sur l'égalité de rémunération, Observation sur l'Égypte, www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3058256,102915,Egypt,2012.
16. Article 69 de la Constitution algérienne de 2016.
17. Article 17 de la Constitution égyptienne de 2014.
18. Article 23 de la Constitution jordanienne de 1952.
19. Article 8 de la Déclaration constitutionnelle libyenne de 2011.
20. Article 31 de la Constitution marocaine de 2011.
21. Article 38 de la Constitution tunisienne de 2014.
22. Loi de 1975 sur l'assurance sociale.
23. Article 6 de la loi sur la sécurité sociale.
24. Article 8 du régime public d'assurance maladie de 2004.
25. Article 81 de la loi de 2014 sur la sécurité sociale.
26. Loi de 1983 sur la sécurité sociale (modifiée) et son règlement d'application.
27. Article 25 b) du règlement de 2007 sur la fonction publique.

28. Article 2 de la loi de 2013.

29. Article 40 du dahir de 1972 relatif au régime de sécurité sociale, modifié en 2004.

30. Loi de 1994 et décret de 1995.

31. La Convention de 1948 sur le travail de nuit (femmes) (révisée) obligeait les États l'ayant ratifiée à interdire aux femmes de travailler de nuit dans les entreprises industrielles. Elle a été remplacée par la Convention de 1990 sur le travail de nuit, qui s'applique à tous les travailleurs sans distinction de sexe. « Travail de nuit » désigne « tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin ».

32. En vertu de l'article 2 de la Convention de l'OIT de 1935 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, en principe, aucune personne de sexe féminin, quel que soit son âge, ne pouvait être employée aux travaux souterrains dans les mines. La Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, adoptée en 1995, prévoit la protection égale de tous les employés des mines.

33. Article 89 du Code du travail de 2003.

34. Arrêté du ministre du Travail de 1996.

35. Article 66 de la loi de 1966 portant promulgation du Code du travail.

36. Article 27 de la loi de 1990 relative aux relations de travail.

37. Article 96 de la loi de 2010 sur les relations de travail.

38. Article 171 du Code du travail de 2003.

39. Article 174 du Code du travail de 2003.

40. Article 90 du Code du travail de 2003.

41. Article 181 du Code du travail de 2003.

42. Article 179 du Code du travail de 2003.

43. Article 77 du Code du travail de 2003.

44. Arrêté du ministre du Travail de 1996 concernant les emplois et les horaires de travail proscrits pour les femmes.

45. Article 1 de l'arrêté ministériel de 2003 établissant les travaux pour lesquels il est interdit d'employer des femmes.

46. Article 78 du Code du travail de 1966.

47. Article 24 de la loi de 2010 sur les relations de travail.

48. Article 23 de la Constitution jordanienne de 1952.

49. Article 68 du Code du travail de 1966.

50. Article 3 de l'arrêté de 2004.

51. Article 5 de l'arrêté ministériel de 2003. L'interdiction ne concerne pas les femmes qui occupent des postes d'encadrement administratif ou des postes techniques.

52. Article 29 de la loi de 1990 relative aux relations de travail.

53. Article 89 du Code du travail de 2003 et arrêté ministériel de 2003.

54. Arrêté du ministre du Travail de 1996.

55. Article 96 de la loi de 2010 sur les relations de travail.

56. Article 159 du Code du travail marocain de 2003 ; articles 20 et 68.4 du Code du travail tunisien de 1966.

57. Articles 120 et 92 du Code du travail de 2003.

58. Article 27 a) 1) du Code du travail de 1996.

59. Article 25 de la loi no 12 sur les relations de travail, www.ilo.org/dyn/travail/docs/2079/Law%20No.%2012%20for%202010%20concerning%20of%20labor%20relations.pdf.

60. La Recommandation n° 191 de l'OIT préconise un congé de maternité d'au moins 18 semaines.

61. Article 91 du Code du travail de 2003. Le code précédent exigeait six mois seulement. Dans la pratique, les employeurs semblent exploiter cet article en concluant des contrats limités à moins de 10 mois. De plus, en cas de mariage d'une salariée pendant la période ouverte par le contrat, ce dernier n'est généralement pas renouvelé (Lohmann, 2010).

62. L'article 64 du Code du travail de 1966 prévoit la prolongation de ce congé par périodes de 15 jours et pour un maximum de 12 semaines, sur présentation d'un certificat médical.

63. Article 78 (nouveau) de la loi de 1960 relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale, modifiée en 1970.

64. Article 48 de la loi de 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

65. Article 212 de la loi de 2006 portant statut général de la fonction publique et article 54 de la loi de 2003 relative aux relations de travail.

66. Article 269 du Code du travail de 2003.

67. Article 122 du Code du travail de 1966 et article 31 de la convention collective modifiée en 1985 (secteur privé). Article 40, par. 4 de la loi de 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

68. La précédente Convention de l'OIT sur la maternité, adoptée en 1919, préconisait de consacrer deux heures et demie aux pauses pour allaitement.

69. Article 161 du Code du travail de 2003 pour le secteur privé, dahir de 1958 portant Statut général de la fonction publique pour le secteur public.

70. Article 71 du Code du travail de 1996. Le Règlement de la fonction publique de 2007 n'accorde pas de droit comparable et laisse la direction libre de décider de permettre ou non aux mères d'allaiter leur enfant.

71. Article 64 du Code du travail de 1966 et article 48 bis de la loi de 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif (pour un maximum de six mois).

72. Article 25 de la loi de 2010 sur les relations de travail.

73. Article 93 du Code du travail de 2003.

74. Article 214 de la loi de 2006 portant statut général de la fonction publique.

75. Article 72 de la loi n° 48 de 1978. Pendant le congé, l'État verse sa part de la cotisation d'assurance sociale, ainsi que celle de la salariée, ou octroie à la salariée une indemnité équivalente à 25 % de sa rémunération.

76. Article 94 du Code du travail de 2003.

77. Article 108 a) 5) du Règlement de la fonction publique de 2007.

78. Article 67 du Code du travail de 1996.

79. Article 156 du Code du travail de 2003.

80. Article 48 de la loi de 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

81. Article 72 du Code du travail de 1996.

82. Article 162 du Code du travail de 2003.

83. Article 96 du Code du travail de 2003.

84. Article 26 de la loi de 2010 sur les relations de travail.

85. Convention de l'OIT de 1994 sur le travail à temps partiel, et recommandations.

86. Loi de 1990 relative aux relations de travail et décret exécutif de 1997 relatif au travail à temps partiel.

87. Articles 10 et 11 du décret exécutif de 1997 relatif au travail à temps partiel.

88. Décret exécutif de 1997 (CEDAW, 2010b).

89. Article 72 de la loi de 1978 sur les fonctionnaires.

90. Règlement d'exécution de la loi de 2010 sur les relations de travail.

91. Articles 94.2 à 94.14 du Code du travail de 1996.

92. Convention de l'OIT de 1967 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, article 15.

93. Idem, article 18.

94. Loi de 2010 sur l'imposition du revenu.

95. Article 74 du Code général des impôts de 2006.

96. Article 40 du Code de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

97. Loi n° 91 de 2005.

98. Articles 9 et 17 de la loi de 2014 sur l'imposition du revenu.

99. Loi 90-36 du 31/12/1990 portant loi de finances pour 1991.

100. Voir, par exemple, le recueil de directives de l'OIT, *La violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, 2004.

101. La Commission définissait le harcèlement sexuel comme « une insulte ou une remarque, une plaisanterie, une insinuation ou un commentaire déplacés sur les vêtements, le physique, l'âge, la situation familiale, etc., d'une personne ; une attitude condescendante ou paternaliste ayant des implications sexuelles qui offensent la dignité ; toute invitation ou demande importune, implicite ou explicite, accompagnée ou non de menaces ; tout regard lascif ou autre geste associé à la sexualité ; et tout contact physique non nécessaire tel qu'un attouchement, une caresse, un pincement ou une agression ». (Ibid.)

102. Avec au moins six mois de prison ou une amende de 3 000 à 5 000 EGP (livres égyptiennes). La peine peut être portée à un an de prison et 10 000 à 20 000 EGP si le harcèlement vise l'obtention de faveurs sexuelles.

103. Décret présidentiel de 2014 modifiant les articles 306 bis A et 306 bis B du Code pénal.

104. Article 503-1 du Code pénal.

105. Article 40 du Code du travail de 2003.

106. Article 226 ter du Code pénal, modifié en 2004.

107. Ibid.

108. Article 341 bis du Code pénal, ajouté en 2004.

109. Loi du 5 mars 2015 modifiant le Code pénal.

110. Article 29 du Code du travail de 1996, modifié en 2008.

111. Article 12 de la loi de 2010 sur les relations de travail.

112. L'étude repose sur un échantillon de 2 332 filles et femmes et de 1 168 garçons et hommes, de 10 à 35 ans, dans les gouvernorats du Caire, d'Alexandrie, de Dakahleya, de Gharbeya, d'Ismaïlia, d'Assiout et de Qena. Voir : ONU Femmes, « Study on ways and methods to eliminate sexual harassment in Egypt », *UN Reports*, 23 mai 2013, http://harassmap.org/en/wp-content/uploads/2014/02/287_Summaryreport_eng_low-1.pdf.

113. Voir, par exemple, le recueil de directives de l'OIT, *La violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, 2004.

Références

Addati, L., N. Cassirer et K. Gilchrist (2014), *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, Bureau international du Travail, Genève, http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

Albanesi, S. et C. Olivetti (2006), « Home production, market production and the gender wage gap: Incentives and expectations », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series,* n° 12212, NBER, Cambridge, Massachusetts, http://dx.doi.org/10.1016/j.red.2008.08.001.

Anderson, K.H., J.E. Foster et D.E. Frisvold (2010), « Investing in health: The long-term impact of Head Start on smoking », *Economic Inquiry*, vol. 48, n° 3, pp. 587-602, Eugene, Oregon, http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1465-7295.2008.00202.x/epdf.

BAD (2013), *Kazakhstan Country Gender Assessment*, Banque asiatique de développement, Philippines, www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34051/files/kazakhstan-country-gender-assessment.pdf.

Banque mondiale (2009), « The status and progress of Women in the Middle East and North Africa », Banque mondiale, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Gender_Compendium-2009-1.pdf.

Banque mondiale (2010), « Women, business and the law: Measuring legal gender parity for entrepreneurs and workers in 128 economies », Banque mondiale, Washington, DC, http://wbl.worldbank.org/~/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2010/Women-Business-Law.pdf?la=en.

Banque mondiale (2013), « Opening doors: Gender equality and development in the Middle East and North Africa », Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/338381468279877854/Main-report.

Banque mondiale (2014), *Base de données sur l'inclusion financière à l'échelle internationale 2014*, Banque mondiale, Washington, DC, http://databank.banquemondiale.org/data/reports.aspx?source=base-de-donn%C3%A9es-sur-l%E2%80%99inclusion-financi%C3%A8re-%C3%A0-l%E2%80%99%C3%A9chelle-internationale-(global-findex).

Banque mondiale (2015), *World Bank Entrepreneurial Statistics 2015* (base de données), Banque mondiale, Washington, DC, http://donnees.banquemondiale.org/.

Banque mondiale/Société financière internationale (2013), « Les Femmes, l'Entreprise et le Droit, 2014 : Lever les obstacles au renforcement de l'égalité hommes-femmes », Banque mondiale/Société financière internationale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/201021468337165638/pdf/922710PUB0v10F00Box385355B00PUBLIC0.pdf. (Principales conclusions en français : http://wbl.banquemondiale.org/~/media/WBG/WBL/Documents/Reports/2014/WBL2014-KeyFindings-French.pdf)

Barsoum, G. (2010), « When there is "no respect" at work: Job quality issues for women in Egypt's private sector », *OIDA International Journal of Sustainable Development*, vol. 1, n° 1, pp. 67-80, http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1661196.

Belsky, J. et al. (2007), « Are there long-term effects of early childcare? », *Child Development*, vol. 78, n° 2, pp. 681–701, http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8624.2007.01021.x/pdf.

Bianchi Alves, B. et K. Dominguez González (2015), « Smart measures in transport: Moving beyond women's-only buses », *World Bank Blogs*, Banque mondiale, Washington, DC, http://blogs.worldbank.org/transport/smart-measures-transport-moving-beyond-women-s-only-buses.

Bradley, R.H. et D.L. Vandell (2007), « Child care and the well-being of children », *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, vol. 161, n° 7, pp. 669–676, https://asu.pure.elsevier.com/en/publications/child-care-and-the-well-being-of-children.

CEDAW (1989), « Recommandation générale n° 12 : Violence contre les femmes », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5831_F.pdf.

CEDAW (1992), « Recommandation générale n° 19 : Violence à l'égard des femmes », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_F.pdf.

CEDAW (2006), « Examen des rapports présentés par les États parties en application de l'article 18 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMAR%2f4&Lang=en.

CEDAW (2006), « Rapports combinés (3e et 4e) des États parties (Jordanie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f3-4&Lang=en.

CEDAW (2009), « Cinquième et sixième rapports périodiques combinés des États parties (Tunisie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), p. 39, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2f6&Lang=en.

CEDAW (2010a), « Recommandation générale n° 28 concernant les obligations fondamentales des États parties découlant de l'article 2 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGC%2f28&Lang=en.

CEDAW (2010b), « Rapport unique valant troisième et quatrième rapports périodiques (Algérie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDZA%2f3-4&Lang=en.

CEDAW (2010c), « Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (Tunisie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), p. 10, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2fCO%2f6&Lang=en.

CEDAW (2010d), « Réponses écrites du Gouvernement de la Tunisie à la liste des points et questions se rapportant à l'examen des cinquième et sixième rapports périodiques combinés de la Tunisie », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fTUN%2fQ%2f6%2fAdd.1&Lang=en.

CEDAW (2012), « Liste de questions et de points à traiter à l'occasion de l'examen du rapport périodique : Algérie », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fDZA%2fQ%2f4&Lang=fr.

CEDAW (2015), « Sixième rapport périodique des États parties dû en 2016 (Jordanie) », Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fJOR%2f6&Lang=en.

Centre de développement de l'OCDE (2012), *Social Institutions and Gender Index: Understanding the Drivers of Gender Inequality*, Paris, www.genderindex.org/.

CESAO (2012), *Addressing Barriers to Women's Economic Participation in the Arab Region*, Nations Unies, New York, https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_12_1_e.pdf.

CESAO (2014), « Access to justice for women and girls in the Arab region: From ratification to implementation of international instruments », *Status of Arab Women Report,* Nations Unies, Beyrouth, https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_15_1_e.pdf.

Chichilnisky, G. et E. Hermann Frederiksen (2008), « Une analyse en termes d'équilibre de l'écart salarial entre hommes et femmes », *Revue internationale du Travail,* vol. 147, n° 4, pp. 321–345, Genève, www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/s1_chichilnisky.pdf.

Cipollone A., E. Patacchini et G. Vallanti (2014), « Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors », *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3, n° 18, Bonn, http://repec.iza.org/dp7710.pdf.

Correll, S., S. Benard et I. Paik (2007), « Getting a job: Is there a motherhood penalty? », *American Journal of Sociology*, vol. 112, n° 5, pp. 1297-1338, www.jstor.org/stable/10.1086/511799.

De Soto, H. (1997), « Dead capital and the poor in Egypt », *Egyptian Centre for Economic Studies Distinguished Lecture Series*, n° 11, Le Caire, www.eces.org.eg/Publication.aspx?Id=184.

Del Boca D., S. Pasqua et Ch. Pronzato (2009), « Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective », *Oxford Economic Papers*, vol. 61 (suppl. 1), pp. 147-71, http://oep.oxfordjournals.org/content/61/suppl_1/i147.full.pdf.

Destatis (2015), *Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder: Januar 2013 bis März 2015* (Statistiques sur les allocations parentales : Prestations dont le versement a cessé pour les enfants nés en 2013 : janvier 2013 à mars 2015) (ensemble de données), Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Elterngeld/ElterngeldGeburtenJ_5229201139004.pdf?__blob=publicationFile.

Duncan, G.J. et K. Magnuson (2013), « Investing in preschool programs », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 27, n° 2, pp. 109–132, https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.27.2.109.

Elgazzar, H. (2015), « Labor market dynamics in Libya: Reintegration for recovery », *World Bank Study*, Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/967931468189558835/Labor-market-dynamics-in-Libya-reintegration-for-recovery.

EUROMED (2011), *L'Accès à la justice dans les États partenaires de la Méditerranée*, Projet EuroMed Justice, http://euromed-justiceii.eu/files/site/English_book_Study_Access_to_Justice.pdf.

FMI (2013), « Arab Policy Forum on Financial Inclusion: Addressing challenges of financial inclusion in the Arab world », discours de Masood Ahmed, www.imf.org/external/np/speeches/2013/121013.htm.

Fondation européenne pour la formation (2006), *Technical and Vocational Education and Training in Jordan: Areas for Development Cooperation*, Communautées européennes, Luxembourg, www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/ACE62B7AC28F6695C1257218005884B3/$File/NOTE6V4LW5.pdf.

Fougère D., O. Filatriau et M. To (2014), « Will sooner be better?: The impact of early preschool enrollment on cognitive and noncognitive achievement of children », *CEPR Discussion Papers*, n° 9480, Centre for Economic Policy Research, Londres, https://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/9480.html.

Gatti, R. et al. (2013), « Overview », *Free to Prosper: Jobs in the Middle East and North Africa*, Banque mondiale, Washington, DC, http://documents.worldbank.org/curated/en/359351468275091264/724690Exec0Sum00English0Box371984B.docx.

GEM (2012), *2012 GEM Tunisia: National Report*, Global Entrepreneurship Research Association, Londres, www.gemconsortium.org/report.

GEM (2013), *2012 Women's Report*, Global Entrepreneurship Research Association, Londres, www.gemconsortium.org/report/48583.

Glenn, S., S. Melis et L. Withers (2009), « (In)égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail : synthèse des tendances et évolutions mondiales », Confédération syndicale internationale et Income Data Services, Bruxelles, www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP_FR_09.pdf.

Görlich, D., I. Stepanok et F. Al-Hussami (2013), « Youth unemployment in Europe and the world: Causes, consequences and solutions », *Kiel Policy Brief*, n° 59, Institute for Word Economy, Kiel, Allemagne, https://www.ifw-kiel.de/wirtschaftspolitik/zentrum-wirtschaftspolitik/kiel-policy-brief/kpb-2013/KPB_59.pdf.

Hassan, M. et C. Sassanpour (2008), « Labour market pressures in Egypt: Why is the unemployment rate stubbornly high? », *Journal of Development and Economic Policies*, vol. 10, n° 2, Institut arabe de planification, Koweit, pp. 79-115, http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/api_labour_market_pressures_2008.pdf.

Havnes T., et M. Mogstad (2011), « No child left behind: Subsidized child care and children's long-run outcomes », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3, n° 2, Pittsburgh, pp. 97-129, https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.3.2.97.

Heckman J. et al. (2010), « A new cost-benefit and rate of return analysis for the Perry Preschool Program: A summary », *IZA Policy Papers*, n° 17, IZA, Bonn, http://ftp.iza.org/pp17.pdf.

Heckman, J. et D. Masterov (2007), « The productivity argument for investing in young children », *NBER Working Paper*, n° 13016, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts, www.nber.org/papers/w13016.pdf.

Hendy, R. (2011), *On Marriage and Labour Market Transitions: A Structural Dynamic Model*, Banque mondiale, Washington, DC, http://siteresources.worldbank.org/EXTABCDE/Resources/7455676-1292528456380/7626791-1303141641402/7878676-1306270833789/Parallel-Session-13-Rana_Hendy.pdf.

Hijab, N. (2013), « Regression or progress? Barriers to equality of economic opportunity and the Arab transitions », Organisation internationale du Travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_220911.pdf.

Johansson, E. (2010), « The effect of own and spousal parental leave on earnings », document de travail 2010, n° 4, Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Suède, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/45782/1/623752174.pdf.

Lohmann, T. (2010), « Labor regulation and female labor market participation: A country study of Egypt », Economic Integration of Women-MENA, Agence allemande de coopération internationale (GIZ), Bonn.

Ludwig, J. et D. Miller (2007), « Does Head Start improve children's life chances? Evidence from a regression discontinuity design », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 122, n° 1, Chicago, pp. 159-208, http://home.uchicago.edu/~ludwigj/papers/QJE_Headstart_2007.pdf.

McLindon, M. et al. (1999), « Enhancing Egypt's social insurance system », TAPR Project, US AID, Office of Economic Growth, Sector Policy Division, Le Caire, http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnacx989.pdf.

Milieu Ltd. (2011), « Comparative study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law », rapport de synthèse, DG Justice de la Commission européenne, Bruxelles, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_access_to_justice_final_en.pdf.

Ministère des Finances d'Algérie (2013), « Enquête nationale sur l'emploi du temps en Algérie ENET 2012 », Rapport d'enquête, Office national des statistiques, Alger, www.ons.dz/IMG/pdf/RAPPORT_ENET_2012_FRAN_2_.pdf.

Mryyan, N. (2012), « Demographics, labor force participation and unemployment », *ERF Working Paper*, n° 670, Economic Research Forum, Le Caire, http://erf.org.eg/wp-content/uploads/2014/08/670.pdf.

National Institute for Child Health and Human Development (2001), « Nonmaternal care and family factors in early development: An overview of the NICHD study of early child care », *Journal of Applied Developmental Psychology*, vol. 22, pp. 457-92, http://dx.doi.org/10.1016/S0193-3973(01)00092-2.

National Institute for Child Health and Human Development (2003), « Does amount of time in child care predict socio-emotional adjustment during the transition to kindergarten? », *Child Development*, vol. 74, pp. 976-1005, http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8624.00582/abstract.

Ñopo, H., N. Daza et J. Ramos (2011), « Gender earnings gaps in the world », *IZA Discussion Paper*, n° 5736, IZA, Bonn, http://ssrn.com/abstract=1855188.

Nordman, C. et F. Wolff (2006), « Is there a glass ceiling in Morocco? Evidence from matched worker-firm data », *Journal of African Economies*, vol. 18, n° 4, pp. 592–633, http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.190.2745&rep=rep1&type=pdf.

OCDE (2009), *Assurer le bien-être des enfants*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264059368-fr.

OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr.

OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8112102e..pdf?expires=1494508437&id=id&accname=ocid84004878&checksum=0EE090083888EC5B06572F3627253FA9.

OCDE (2013), *Résultats du PISA 2012 : L'équité au service de l'excellence (Volume II) : Offrir à chaque élève la possibilité de réussir*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9813052e.pdf?expires=1494508334&id=id&accname=guest&checksum=1EC2541756F8337FA1B382C7CEDB100E.

OCDE (2014), *Les femmes et l'entreprise 2014 : Accélérer le développement de l'entreprenariat dans la région Afrique du Nord et Moyen-Orient*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/0314022e.pdf?expires=1494507962&id=id&accname=ocid84004878&checksum=DC77D7E8E75283FFD88037C58F992F58.

OCDE (2015a), *Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE,* Éditions OCDE, Paris, www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/2617012e.pdf?expires=1494507027&id=id&accname=ocid84004878&checksum=9DE965BE17FA51215CB77EE5E1BAA143.

OCDE (2015b), *Lignes directrices de l'OCDE sur la gouvernance des entreprises publiques*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/2615062e.pdf?expires=1494507487&id=id&accname=guest&checksum=310C26785B7C1BD97C358622FE801E21.

OCDE (2015c), « SIGI regional report: Europe and Central Asia », Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI-BrochureECA-2015-web.pdf.

OCDE (2016a), « Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique », Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264252875-fr.

OCDE (2016b), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en.

OCDE (2016c), *Base de données de l'OCDE sur la famille*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

OCDE (2016d), « Who uses childcare? Inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children », document de référence, *Base de données de l'OCDE sur la famille*, https://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf.

OCDE, « Supporting women as economic actors during the transition period », rapports non publiés émanant de l'Algérie, de l'Egypte, de la Jordanie, de la Lybie, du Maroc et de la Tunisie, www.oecd.org/mena/competitiveness/supporting-women-as-economic-actors.htm.

OCDE/CAWTAR (2014), *Women in Public Life: Gender, Law and Policy in the Middle East and North Africa*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/9789264224636-en.

OIT (1988), « Égalité dans l'emploi et la profession : étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations », Conférence internationale du travail, 75° session, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(1988-75-4B).pdf.

OIT (1996), « Égalité dans l'emploi et dans la profession », Conférence internationale du travail, 83e session, Genève, www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09662/09662(1996-83-4B).pdf.

OIT (2006), « Global employment trends for youth », Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_077664.pdf.

OIT (2007), « ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes », Organisation internationale du travail, Genève, http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_46_fren.pdf.

OIT (2009), « Les Tendances mondiales de l'emploi des femmes – Mars 2008 », Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_091226.pdf.

OIT (2011), « Base de données sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi », Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/dyn/travail.

OIT (2014a), « Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery? », Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf.

OIT (2014b), « Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states », Organisation internationale du travail, Beyrouth, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_249296.pdf.

OIT (2015), « Women in business and management: Gaining momentum 2015 », Organisation internationale du travail, Genève, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf.

ONU Femmes (2011), *Progress of the world's women: In pursuit of justice*, ONU Femmes, New York, www.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf.

Organisation internationale de droit du développement (2013), « Accessing justice: Models, strategies and best practices on women's empowerment », Organisation internationale de droit du développement, https://www.idlo.int/sites/default/files/Womens_Access_to_Justice_Full_Report.pdf.

Peebles, D. et al. (2007), « Factors affecting women's participation in the private sector in Jordan », a report for Al-Manar Project, National Centre for Human Resource Development, Agence canadienne de développement international, Amman, Jordanie, www.almanar.jo/en/documents/Mayssa%20Gender%20report.pdf.

Pieters, J. (2013), « Youth employment in developing countries », *IZA Research Report*, n° 58, IZA, Bonn, www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_58.pdf.

Reich, N. (2010), « Who cares? Determinants of the fathers' use of parental leave in Germany », *HWWI Working Paper*, n° 1-31, Hamburg Institute of International Economics, Hambourg, http://econpapers.repec.org/paper/zbwhwwirp/1-31.htm.

Ruhm, C. et J. Waldfogel (2011), « Long-term effects of early childhood care and education », *IZA Discussion Papers*, n° 6149, IZA, Bonn, http://ftp.iza.org/dp6149.pdf.

Sayre, E.et R. Hendy (2013), « Female labour supply in Egypt, Tunisia and Jordan », https://www.aeaweb.org/aea/2014conference/program/retrieve.php?pdfid=398.

Sieverding, M. et I. Selwaness (2012), « Social protection in Egypt: A policy overview », *Gender and Work in the MENA Region Working Papers*, n° 23, Population Council, Le Caire, www.popcouncil.org/uploads/pdfs/wp/mena/23.pdf.

Stampini, M. et A. Verdier-Chouchane (2011), « Labour market dynamics in Tunisia: The issue of youth unemployment », *Review of Middle East Economics and Finance*, vol. 7, n° 2, pp. 1-35, www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Working%20Paper%20%20No%20123%20%20PDF%20%20.pdf.

Steer, L., H. Ghanem et M. Jalbout (2014), « Arab youth: Missing educational foundations for a productive life? », Brookings Institution, Washington, DC, https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2014/02/arabworld_learningbarometer_en.pdf.

Stein A. et al. (2013), « The influence of different forms of early childcare on children's emotional and behavioural development at school entry », *Child: Care, Health and Development*, vol. 39, n° 5, pp. 676–687, http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2214.2012.01421.x/abstract.

Sweidan, M. (2012), « Male-female pay differences, Jordanian case », *NECE Working Paper*, n° 23, Commission économique pour l'Europe. Conférence des statisticiens européens, Genève, https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/Item_2-_Jordan-_Gender_Pay_Gap_final_version.pdf.

Sylva, K., I. Siraj-Blatchford et B. Taggart (2011), *Assessing Quality in the Early Years*, Teachers College Press, New York.

Thévenon, O. (2013), « Drivers of female labour force participation in the OECD », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 145, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/5k46cvrgnms6-en.

Thévenon, O. (2016), « Do 'institutional complementarities' foster female labour force participation? », *Journal of Institutional Economics*, vol. 12, n° 2, pp. 471-497, http://dx.doi.org/10.1017/S1744137415000399.

Tijdens, K. et M. Van Klaveren (2012), « Figé dans le temps : depuis 10 ans, l'écart salarial entre hommes et femmes reste identique », CSI Rapport, Bruxelles, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pay_gap_final_fr.pdf.

UNESCO (2012), *Jeunes et compétences : l'éducation au travail*, Éditions UNESCO, Paris, http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218015f.pdf.

UNICEF (2014), « Regional report on out-of-school children », Moyen-Orient et Afrique du Nord Initiative mondiale en faveur des enfants non scolarisés, UNICEF Moyen-Orient et Afrique du Nord, Amman, www.uis.unesco.org/Education/Documents/oosci-report-mena.pdf.

van Huizen, T. et J. Plantenga (2015), « Universal child care and children's outcomes: A meta-analysis of evidence from natural experiments », *USE Discussion Paper Series*, n° 15-13, Utrecht University School of Economics, Utrecht, Pays-Bas, www.uu.nl/sites/default/files/rebo_use_dp_2015_15-13.pdf.

Annexe 4.A1

Égalité dans le travail et droits internes

Algérie

La loi de 1990 sur les relations de travail conditionne les relations dans le secteur privé. La loi de 2006 portant statut général de la fonction publique régit les relations dans le secteur public.

Article 84 de la loi de 1990 relative aux relations de travail : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les travailleurs sans aucune discrimination. »

Article 17 de la loi de 1990 relative aux relations de travail : « Toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à asseoir une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, de rémunération ou de conditions de travail, fondée sur l'âge, le sexe, la situation sociale ou matrimoniale, les liens familiaux, les convictions politiques, l'affiliation ou non à un syndicat, est nulle et de nul effet. »

Article 27 de la loi de 2006 portant statut général de la fonction publique : « Aucune discrimination ne peut être faite entre les fonctionnaires, en raison de leur sexe. »

Égypte

Le Code du travail de 2003 s'applique aux salariés du secteur public et du secteur privé. L'emploi des fonctionnaires est réglementé par les lois 47 et 48 de 1978 sur les salariés de la fonction publique.

Article 35 du Code du travail de 2003 : « Toute discrimination de rémunération fondée sur les différences de sexe, d'origine, de langue, de religion ou de convictions est interdite. »

Article 88 : « Sous réserve des dispositions des articles qui suivent, toutes les dispositions réglementant l'emploi de travailleurs s'appliquent aux travailleuses, sans discrimination dès lors que leurs conditions de travail sont analogues. »

Jordanie

Le travail dans le secteur privé est régi par le Code du travail de 1996, modifié en 2002, et le travail dans le secteur public, par le Règlement sur la fonction publique de 2007.

Article 4 du Règlement de la fonction publique de 2007 : « La fonction publique repose sur les principes et les valeurs suivantes : 1. L'égalité des chances par la non-discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion ou le statut social (…). »

Libye

La loi de 2010 sur les relations de travail s'applique aux relations de travail dans le secteur public et le secteur privé.

Article 2 du Code du travail de 2010 : « Le travail est un droit pour tous les citoyens de Libye, hommes et femmes, fondé sur le principe de leur égalité… »

Article 3 du Code du travail de 2010 : « Dans tous les lieux de travail et sites de production, les postes doivent être pourvus en fonction des compétences, du mérite et des capacités. Le choix de candidats doit être fondé sur l'intégrité, la transparence et la justice et non pas sur le favoritisme ou la discrimination pour des raisons d'appartenance à un syndicat, d'origine sociale ou autres raisons de discrimination. »

Article 21 du Code du travail de 2010 : « Toute différence de rémunération d'un travail de valeur égale, fondée sur le sexe, la couleur, la religion ou l'origine ethnique, est interdite. »

Maroc

La loi de 2003 relative au Code du travail régit les relations entre les personnes liées par un contrat de travail. Le Statut général de la fonction publique, adopté en 1958, régit les droits et obligations des fonctionnaires. De nouvelles réglementations ont été rédigées, mais n'ont pas encore été adoptées.

Article 9.2 du Code du travail : « Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement. »

Article 346 du Code du travail : « Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale. »

Article 1 du Statut général de la fonction publique de 1958 : « Tout Marocain a droit d'accéder dans les conditions d'égalité aux emplois publics. Sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant de statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du présent statut. »

Tunisie

Le Code du travail, adopté en 1966 et modifié ultérieurement à plusieurs reprises, conditionne le travail dans le secteur privé. Le travail dans le secteur public est régi par la loi de 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif.

Article 5 bis du Code du travail, modifié en 1993 : « Il ne peut être fait de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent Code et des textes pris pour son application. »

Article 11 de la loi de 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif. « Sous réserve des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions et qui peuvent être prises à ce sujet, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application de la présente loi.

Annexe A

Annexe aux remerciements

La démarche méthodologique suivie pour l'élaboration des rapports par pays qui ont servi à étayer la rédaction de cet ouvrage a été la même pour tous les pays. Les recherches documentaires approfondies que des consultants locaux ont effectuées sur les dispositions légales en vigueur dans chaque pays ont été complétées par des consultations nationales entre des spécialistes d'horizons très divers (voir la section « Remerciements » plus haut). De plus, des groupes de réflexion ont été constitués avec des acteurs locaux, notamment des chefs d'entreprise, des étudiants en dernière année d'administration des affaires, des femmes au chômage, des femmes travaillant dans des régions reculées et, dans la mesure du possible, des femmes travaillant depuis leur domicile. Ces échanges ont permis d'enrichir les conclusions des travaux de recherche par des enseignements tirés du vécu, ainsi que d'éveiller l'intérêt pour les droits des femmes. En Libye, le conflit en cours a perturbé l'accès aux données et restreint les possibilités de contacts avec les groupes de réflexion. La liste des membres des groupes de réflexion est présentée ci-dessous, avec celle des collègues de l'OCDE qui ont apporté une contribution au présent ouvrage.

Membres des groupes de réflexion

Algérie

Les noms des étudiants n'ont pas été relevés et les quelque 40 entrepreneurs et chercheurs qui ont formulé des commentaires au sujet des recherches concernant le pays et des conclusions dégagées ont demandé l'anonymat.

Égypte

Chefs d'entreprise :

Abir Essawy, Amina Meaad, Azza Abdel Wahab, Carole Cranmer, Dalia El Batal, Dalia Kabeel, Dina Aly, Effat El Shooky, Eman Abdel Hamer, Farida Abdel Latif, Farida Ali, Hala Ahmed Salih, Hanan Hassan Mahmoud, Heba Gamal, Heba Hosni Gamal, Heba Makled, Hoda Kamal, Howaida Korat, Iman El Garhy, Lina Al Khatib, Lisa Heermann, Magy Selwanes, Maha Mahgob, Manal Mahmoud, MarwaWafik, Mohamed Noweir, Muhammad Mansour, Nadia Khairy, Nagla Sayed Sofy, Naglaa Ali, Nanies Abdel Latif, Nariman Abdel Kader, Rania Habib, Rasha Mohamed Abdel Monem, Rashad Lamada, Riham Abo Elinin, Sahar Nazmy, Salma Magdy el Kazabgy, Soraya Mansour, Susan Kamal, Suzan Hamed, Walid Hamed, Yara Eid et Youmna El Shereidi.

Femmes artisans de zones reculées : l'équipe nationale a rencontré 10 femmes du Fayoum (village de Khalta) et 20 femmes de Qena.

Étudiants :

Reem El Menshawy, Alia Adel Soliman, Alia Ahmed Fawzy El Sayed, Asmaa Ahmed Youssef, Asmaa Mohamed Ezzat, Aya Essam El Din Abdel Halim, Eman Mahmoud, Engy Abel Wahab, Engy Mohamed Hendai, Farida Khaled Kotb, Fatma Mosaad Abel Ghany, Heinar Hesham, Mai Atef Al-Sayed Abul-Aziz, Mariam Hussein Al-Masry, Mariam Tharwat ZakiMecky, Maryam Samy Abdel-Ghaffar, Noura Magdi Abdel-Moamen, Nourhan Hossam El DienYakout, Rana Ahmed Mohamed, Rana Lotfy et Sarah El-Gerby.

Autres :

Amal Amaar, Eman El Kemry, Heba Moghaieb, Isis Hafez, Marwa Soudi, Nariman Abdel Kader Mona Ezzat, Sabrine Assem et Shehata Al-Guindi.

Jordanie

Jeunes de Karak et Tafila :

Hamzeh Khaldi, Hamzeh Sarayreh, Mohammad Madadha, Samer Mubeidean, Farah Majali, Hala Khatatneh, Hala Ma'aytah, Majd Rawashdeh, Mayyadah O'roud, Mira Ma'aytahRawan, Khatatneh et Zara Ma'aytah, Aroub Al Soubh, Ahmad Ra'oud, Amira Shabatat, Hanin Shqareen, Ibrahim Sabayleh, Khaled Ramadan, Lina A'wamreh, Majd Qatameen, Maysoun Tawabeh, Rashed Ra'oud et Sahar Al A'wadat.

Experts économiques et spécialistes de la question de l'égalité entre les sexes :

Dr. Ashraf Al Omari, inspecteur des tribunaux de la charia.

Mme Haifa Al Najjar, membre de la chambre haute du parlement et Directrice de la Ahliyyah School for Girls (ASG) et de la Bishop's School for Boys (BSA).

Son excellence Mme Nesreen Barakat, ministre du Développement social en 2012 et ministre du Développement du secteur public en 2010, et actuellement Directrice générale d'Excel Consulting.

Dr. Ibtisam Al Ayoubi, Directeur général de Qurtoba for Capacity Building and Administrative Solutions et membre du conseil d'administration du Forum national jordanien pour les femmes ; Mme Hala Bsaisu, Directrice générale d'AYA Consultancy for Development, ancienne ministre du Développement social et ancienne Directrice du Cabinet de Sa Majesté la Reine Rania Al Abdullah ; et Iman Al Damen, consultante en milieu bancaire et membre du Forum national jordanien pour les femmes et du Forum jordanien des femmes d'affaires et des femmes cadres.

Libye (les consultations ont été limitées pour des raisons de sécurité)

Chefs d'entreprise :

Bahia Kanoun, Faisel Miloud, Fatma Hgig, Howida Diab, Islam Zriba, Laila Almsrati, Najlaa Ali, Alzarougi, Omnia Tayri, Rida Atubli, Saher Arkano, Turkia AbdAlhfid et Wasef Albadrani.

Maroc

Chefs d'entreprise :

Afifa Boutaleb, Alami, Dounia Boutaleb, Fatiha Daoudi, Fethia Sefrioui, Laila Miyara, Nadia Jalal, Naima, Ourdane, Nawal Houti, Rajaa Mammou Jallal, Soraya Sebbani, Wassila Kara Ibrahimi et Nawal Houti.

Jeunes à la recherche d'un emploi :

Asmaa Ettoubali, Debbagh El Mehdi, El FakrouniTaoufik, Hadil Tarfaoui, Hajar Boumehdi, Ilham ZRIG, Moulabbi Boutaina, Oussama Essafiani et Tahri Chaimae.

Étudiants :

Asmaa Bahreddine, Boutaina Bassim, Dounia Rouqui, Fadoua Farachi, Fatimazahra Bouzidi, Laila Ghachy, Laila Ghachy, Laila Senhaji, Leila Ghorby, Leila Ghorby, Manal Elouraoui, Najwa Jaawani, Sofia Joudat, Soukaina Jaouhari, Sofia Joudat, Soukaina Jaouhari et Yasmine Atouk.

Autres :

Abdessamad Sadouk, Abid Kabadi, Ahmed Abbadi, Ahmed Almotamassik, Ahmed Lahlimi Alami, Alaoui Anouar, Driss Alaoui Mdaghri, Hajbouha Zoubeir, Jamal Belahrach, Khadija Riyadi, Khalid Dahami, Manal Elouraoui, Mohamed Chafiki, Mounir Ferram, Nezha Taârji Marrakchi, Oumnia Sbai et Tabit Larbi.

En mai 2015, le ministre Mohamed El Louafa a organisé une consultation interministérielle à laquelle tous les ministères étaient représentés (plus d'une centaine de participants).

Tunisie

Chefs d'entreprise :

Abid Khemiri, Amel Hantous, Ben Alaya Sourour, Ben Khelifa Zouhaira, Emmanuel Gélis-Diaz, Hafidha Merdassi, Leila Benkhiria, Loussaief Hanen, Lydie Mouret, Madame Afifa, Mme Ben Hammouda, Mounira Hamdi, Rafiaa Amdouni, Rim Essaidi et Zakia Souaifi.

Étudiants :

Bouhlel Mohamed, Charfeddine Emna, Chebbi Ameni, Dhif Fairouz, Donia Barakati, Fatma Ktari Gana, Mohamed Anis, Ghaoui Hiba, Haamdi Manel, Hajer Ben Messaoud, Ines Trabelsi, Maafi Hiba, Nadia Hela Doudech, Rokbani Rim, Sarra Chaouach, Sebai Leila, Sonia Ben Majed, Tlili Farah, Troudi Yossra et Zaineb Bouaasida.

Femmes à la recherche d'un emploi :

Ahlem Ayadi, Ayadi Ameni, Ayari Samira Ben Said, Dhoha Ben Bachir, Hiba Bhiri, Fatma Bhiri, Wafa Chelladi, Monia Donia Zghidi, Essayeh Nadia, Gaidi Yosra, HamidaIfa, Hannachi Eya, Ines Ben Ali, Jobrani Wassila, McherguiImene, Mezni Olfa, Mhidi Hana, Monser Najet, Ochi Sana et Soumaya Haj Hamma.

Organismes gouvernementaux et non gouvernementaux :

Ahmed Ben Aicha, Aicha Karafi, Anis Khanech, Ayda Ben Chaabane, Eljezia Hammami, Emna Aouadi, Hajer Trabelsi, Houda Chahed, Imen Zouaoui, Imene Houimel, Mounira Hammami, Rachida Jebnoun, Samira Merai, Sana Bouzaouche, Sihem Bouras, Sonia Abassi et Thouraya Ben Haj Hammouda.

Annexe B

L'indice institutions sociales et égalité homme-femme (ISE)

Mis au point par le Centre de développement de l'OCDE, l'indice Institutions sociales et égalité homme-femme (ISE) mesure les discriminations fondées sur le sexe qui sont inscrites dans les institutions sociales de 160 pays. Il porte sur les lois, les pratiques et les attitudes touchant à cinq domaines socioéconomiques qui influent sur la vie des femmes : le code de la famille discriminatoire, l'intégrité physique restreinte, la préférence pour les fils, les ressources et droits restreints et les libertés civiles restreintes. Axé sur les institutions sociales discriminatoires, l'indice ISE est destiné à mettre en lumière les déterminants profonds des inégalités entre les femmes et les hommes, qui empêchent les pays d'accomplir les avancées nécessaires pour que les unes et les autres puissent être égaux dans leur devenir.

Bien que le niveau d'instruction des femmes et des filles se soit élevé et que leurs résultats en matière de santé se soient améliorés au cours des vingt dernières années, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) figure de nouveau parmi les plus mal classées sur l'indice ISE 2014. La présence de systèmes juridiques pluralistes complique l'application des lois destinées à garantir aux femmes des droits équitables au sein de la famille en ce qui concerne l'autorité parentale, l'héritage, l'accès aux ressources économiques et le contrôle de ces dernières. Cette situation est aggravée par l'existence, entre les membres du ménage, de relations qui entravent le pouvoir de décision des femmes et accentuent le déséquilibre dans la répartition des tâches familiales et domestiques non rémunérées au sein du foyer. La violence contre les femmes constitue aussi un sujet d'inquiétude, étant donné que deux tiers des pays ne disposent pas d'une législation adéquate en la matière.

Il reste donc de sérieux défis à relever, mais les six pays examinés dans cet ouvrage offrent des exemples positifs de mesures que les pouvoirs publics peuvent prendre pour promouvoir les droits des femmes et des filles. Ainsi, pour faire progresser la représentation politique des femmes, l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont instauré des quotas législatifs qui donnent des résultats encourageants. En Algérie, par exemple, les femmes occupent 32 % des sièges du parlement, soit la proportion la plus forte de la région MENA. Les six pays ont tous fixé l'âge minimum du mariage à 18 ans ou plus, si bien que l'Algérie, la Libye et la Tunisie enregistrent les taux de prévalence des mariages précoces parmi les plus faibles de la région (1-3 %). Les auteurs du rapport appellent aussi l'attention sur les modifications importantes que ces pays ont apportées à leur législation pour garantir les droits des femmes au sein du foyer et au travail depuis la publication de l'indice ISE 2014.

Outre leur effet négatif sur le vécu des femmes et des filles, les institutions sociales discriminatoires sont très coûteuses pour les pays de la région MENA. Des études réalisées à partir de l'indice ISE 2014 montrent que les discriminations fondées sur le sexe qui découlent des institutions sociales représentent pour la région un coût de 575 milliards USD

(Ferrant et Kolev, 2016). Mais elles font aussi ressortir l'impact positif que l'élimination de ces entraves à l'égalité entre les sexes pourrait avoir aussi bien pour les hommes que pour les femmes de la région, dont une augmentation potentielle du revenu moyen par habitant de 0.6 point de pourcentage. La lutte contre les obstacles à l'émancipation des femmes et des filles est donc porteuse d'une grande promesse, celle de l'instauration d'un développement inclusif qui sera profitable à toute la collectivité.

Références

Centre de développement de l'OCDE (2014), *Social Institutions and Gender Index Synthesis Report*, Centre de développement de l'OCDE, Paris.

Ferrant, G. et A. Kolev (2016), « Does gender discrimination in social institutions matter for long-term growth? Cross country evidence », *Documents de travail du Centre de développement de l'OCDE,* n° 330, OCDE, Paris.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(03 2017 08 2 P) ISBN 978-92-64-28042-7 – 2017

Compétitivité et développement du secteur privé

L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA

L'IMPACT DES CADRES JURIDIQUES ALGÉRIEN, ÉGYPTIEN, JORDANIEN, LIBYEN, MAROCAIN ET TUNISIEN

Cette série de publications traite des différents aspects du développement du secteur privé dans les régions non-OCDE telles que l'Amérique latine et les Caraïbes, le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, l'Asie du Sud-Est, l'Europe du Sud-Est et l'Eurasie. Ces publications présentent des recommandations au niveau national ainsi qu'aux niveaux régional et sectoriel afin d'aider ces pays à améliorer le climat d'investissement, à renforcer la compétitivité et l'entrepreneuriat, à augmenter le niveau de vie et à réduire la pauvreté.

Ce rapport examine comment les dispositions légales en vigueur en Algérie, en Égypte, en Jordanie, en Libye, au Maroc et en Tunisie impactent la capacité des femmes à participer pleinement à la vie économique, que ce soit en tant qu'employées ou comme entrepreneuses. Il s'appuie sur une analyse comparative des différents droits énoncés dans les constitutions, les lois sur le statut personnel, la législation du travail, ainsi que les lois fiscales et commerciales. Le rapport reconnaît les progrès considérables accomplis – notamment dans le sillage des soulèvements de 2011 – suite à l'adoption de réformes constitutionnelles et institutionnelles visant à renforcer le statut des femmes.

Ouvrir le champ des opportunités offertes aux femmes reste toutefois un défi pour les six pays. Le rapport suggère que ceci pourrait être dû à divers facteurs tels que : l'existence de certaines lois discriminantes en matière de genre, des contradictions entre les divers cadres juridiques, le manque de mécanismes d'application, ainsi que les entraves à l'accès au système judiciaire. Grâce à des politiques ciblées, les pays peuvent relever ces défis et contribuer à libérer le potentiel des femmes pour favoriser la croissance, la compétitivité et un développement social inclusif.

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr***.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.
Rendez-vous sur le site ***www.oecd-ilibrary.org*** pour plus d'informations.

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

THE LONDON BOOK FAIR WINNER
INTERNATIONAL EXCELLENCE Awards 2017
IN PARTNERSHIP WITH THE PUBLISHERS ASSOCIATION

SUÈDE

ISBN 978-92-64-28042-7
03 2017 08 2 P