

Compétitivité et développement du secteur privé



Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie



**Changer les lois et éliminer
les obstacles
à l'autonomisation
économique des femmes :
Égypte, Jordanie, Maroc
et Tunisie**

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE ou de l'OIT ou de ses constituants.

Ce document, ainsi que les données et cartes 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.

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.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE/OIT/CAWTAR (2020), *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris,
<https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr>.

ISBN 978-92-64-88907-1 (imprimé)

ISBN 978-92-64-63601-9 (pdf)

Compétitivité et développement du secteur privé

ISSN 2221-6936 (imprimé)

ISSN 2221-6944 (en ligne)

OIT

9789220328385 (imprimé)

9789220328392 (PDF Web)

Initialement publié par l'OCDE en anglais sous le titre : *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, © OCDE/OIT/CAWTAR 2020, Éditions de l'OCDE, Paris.

© OCDE 2020 pour cette édition française. La qualité de la traduction et sa cohérence avec le texte original de l'œuvre sont de la seule responsabilité de l'auteur ou des auteurs de la traduction. En cas de divergence entre l'œuvre originale et la traduction, seul le texte de l'œuvre originale sera considéré comme valide.

Crédits photo : Couverture @ conçue par Ana Lucia Soto.

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2020

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Préface

Face à l'évolution de la pandémie de COVID-19 et de la crise de l'emploi qui en découle, la nécessité de protéger les plus vulnérables devient encore plus urgente. Les femmes comptent parmi les personnes les plus vulnérables mais aussi les plus résistantes. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence le rôle fondamental des femmes dans le monde entier pour répondre à cette crise sans précédent. Si les femmes ont joué un rôle de premier plan dans la lutte contre la pandémie en tant que prestataires de soins de santé, elles ont également été les plus touchées par ses conséquences. Elles ont assumé la plus grande partie de la charge des soins, sont plus susceptibles d'être écartées du marché du travail formel et font face à une forte hausse de violence fondée sur le sexe. La pandémie a par ailleurs creusé les écarts préexistants entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, de compétences et d'accès aux fonctions de direction.

Alors que les pays font face à un risque de profonde récession, il est plus que jamais temps de lever les derniers obstacles à la pleine participation des femmes à l'économie. L'autonomisation économique des femmes n'est pas seulement une question de droits humains, c'est une incitation forte que les gouvernements doivent utiliser pour remettre leur économie sur les rails et réaliser l'Agenda 2030 pour le développement durable. Même avant la crise, les estimations indiquaient que si les femmes jouaient un rôle identique à celui des hommes dans le marché du travail au niveau mondial, 28 000 milliards USD pourraient être ajoutés au produit intérieur brut (PIB) annuel mondial d'ici 2025. La région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) pourrait, quant à elle, ajouter jusqu'à 2 700 milliards USD à son PIB si elle suivait également cette voie.

La trajectoire de la région MENA vers une plus grande autonomisation économique des femmes est claire mais complexe. D'une part, les femmes de la région sont de plus en plus qualifiées et motivées pour participer à la vie économique. Elles sont plus instruites que jamais et, dans certains pays, ont dépassé les moyennes des hommes en termes d'accès à l'enseignement supérieur. L'Algérie, la Tunisie et Oman ont même atteint la parité dans les filières scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques, surpassant les pays de l'OCDE où les femmes constituent en moyenne 31 % de l'ensemble des diplômés de ces filières. Pourtant, les normes sociales restrictives et les cadres juridiques discriminatoires continuent de limiter l'accès aux opportunités économiques. De manière générale, la participation économique des femmes dans la région reste très faible. Le taux d'activité moyen des femmes dans la région MENA s'élève à 20 %, alors que la moyenne mondiale est de près de 48 %. La région présente également le plus grand écart entre les sexes en matière d'activité entrepreneuriale. De plus, le ralentissement économique résultant de la crise du COVID-19 risque de frapper les femmes le plus durement. Les secteurs surexposés à l'effondrement de l'activité économique comprennent en effet une part importante de l'emploi féminin.

On peut toutefois sentir une dynamique de changement à l'œuvre dans la région. Les réformes économiques, juridiques et politiques, ainsi que la mobilisation croissante des femmes et des hommes en faveur d'une plus grande égalité entre les sexes témoignent de la conviction croissante que le moment est venu pour les femmes de prendre la place qui leur revient dans l'économie et, plus largement, dans la société. Les décideurs politiques se rendent également compte que, pour y parvenir, les réformes doivent

toucher tous les domaines politiques et inclure une dimension d'égalité hommes-femmes. Cette dimension doit être au cœur de ces processus de transformation dans l'ensemble de la région.

Cette étude est le fruit d'années de collaboration entre l'OCDE et la région MENA dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la compétitivité et du travail de longue date mené par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail.

Son principal objectif est d'offrir des outils de mise en œuvre concrets aux décideurs politiques pour assurer que les réformes aient un réel impact sur le terrain. L'étude fait le point sur la dynamique croissante en faveur de l'égalité hommes-femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie, où les réformes législatives, politiques et institutionnelles ont été le moteur du changement ces dernières années. Elle présente des études de cas d'initiatives innovantes visant à transformer les réformes en actions concrètes en faveur de l'autonomisation économique des femmes dans ces quatre pays. En outre, l'étude s'efforce de tirer des conclusions pratiques afin de mieux comprendre les facteurs et les outils pouvant accroître l'adoption des réformes dans la région et au-delà.

L'OCDE, le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'OIT ont uni leurs forces – avec le soutien de nombreux experts locaux, régionaux et internationaux – pour produire cette étude, qui saisit le potentiel d'une région en marche vers une plus grande autonomisation économique de ses citoyennes. Nous réitérons notre engagement à soutenir les champions de l'égalité des sexes de la région MENA dans leurs efforts pour parvenir à des sociétés plus égalitaires. Nous espérons que cette étude constituera une ressource utile pour la région, et pour tous les pays qui cherchent à libérer le potentiel des femmes au profit de tous.

Angel Gurría	Soukaina Bouraoui	Guy Ryder
Secrétaire-général	Directrice exécutive	Directeur-général
Organisation de coopération et de développement économiques	Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR)	Organisation internationale du travail

Avant-propos

Depuis des années, le Programme MENA-OCDE pour la compétitivité et l'Agenda du travail décent de l'OIT ont permis à la fois de récolter des données probantes pour renforcer l'autonomisation économique des femmes et de développer des outils spécifiques pour faire avancer cet agenda.

En 2017, le Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes (FAEF) a publié un rapport intitulé *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*. Cette étude analysait l'adhésion de ces pays aux principaux accords internationaux, les réformes constitutionnelles nationales, les dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes dans les législations sur le travail et la famille, et l'accès des femmes à la justice. Constatant le rôle considérable que les cadres juridiques jouent pour limiter l'autonomisation économique des femmes dans les six pays, ce rapport a identifié les principaux goulots d'étranglement et a formulé des recommandations politiques concrètes à l'intention des gouvernements.

Depuis la publication du rapport de 2017, la dynamique en faveur de l'amélioration du statut des femmes et de leur accès aux opportunités économiques s'est poursuivie, et de nouveaux cadres et initiatives ont vu le jour. D'importantes réformes juridiques et des actions politiques complémentaires ont été adoptées et/ou sont en cours dans de nombreux pays de la région MENA pour améliorer le statut et l'autonomisation économique des femmes. Cependant, malgré ces progrès continus, la pleine autonomisation économique des femmes reste un défi. Pour permettre de nouveaux progrès, les champions de l'égalité hommes-femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie ont demandé à l'OCDE d'élaborer un rapport de suivi afin d'analyser les évolutions récentes dans la région et de documenter les bonnes pratiques innovantes qui pourraient inspirer des réformes politiques dans les quatre pays et dans l'ensemble de la région.

Produit en réponse à cet appel, ce rapport vise à fournir aux praticiens et aux décideurs du développement une analyse des récentes réformes juridiques, des efforts de mise en œuvre et des mécanismes d'application qui ont contribué à faire progresser l'autonomisation économique des femmes en Égypte, au Maroc, en Jordanie et en Tunisie. Il fournit par ailleurs des exemples concrets et des outils pratiques aux décideurs politiques pour les aider à transformer les politiques publiques en mesures efficaces pour l'autonomisation économique des femmes. L'expérience de ces dernières années a montré que les réformes des cadres juridiques et des politiques publiques produisent effectivement des résultats, quoique lents, en faveur des femmes dans les pays étudiés.

Cette publication est le résultat d'un processus hautement participatif et multipartite impliquant l'OCDE, le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'Organisation internationale du travail (OIT) de 2017 à 2019. Elle présente également les points de vue et les contributions de centaines d'experts – représentants des gouvernements, des entreprises, de la recherche et de la société civile – de la région MENA et d'ailleurs, recueillis par le biais d'un questionnaire et d'entretiens approfondis. Une équipe d'évaluateurs externes ayant une expérience pratique de la mise en œuvre des réformes a également examiné le rapport dans le cadre d'un processus d'examen par les pairs.

Remerciements

Cette publication est le résultat d'un processus participatif de recherche. Un grand nombre de parties prenantes ayant une expertise sur l'autonomisation économique des femmes dans les pays de la région MENA y ont contribué. Il s'agit d'un effort conjoint de l'OCDE, du Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le rapport a été élaboré dans le cadre du Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes, sous la direction d'Andreas Schaal, directeur du Secrétariat des relations mondiales de l'OCDE. Il a également bénéficié du leadership, de la supervision et du soutien de Gabriela Ramos, directrice du Cabinet du Secrétaire-général et sherpa de l'OCDE auprès du G20.

À l'OCDE, Charlotte Goemans a dirigé le projet et rédigé le rapport sous la direction stratégique de Carlos Conde, chef de la division Moyen-Orient et Afrique. Carlos Conde a fourni des conseils sur la conceptualisation et le cadre analytique de cette étude. Vanessa Berry-Chatelain a aidé à la rédaction du rapport et apporté des points de vue éclairés tout au long du processus. Les consultantes Nora Alim et Farah El Barnachawy ont effectué des recherches et des analyses sur la législation et la jurisprudence des quatre pays couverts par la publication. Sabrina Gasparrini a apporté son soutien à la rédaction et a fourni des conseils stratégiques. Yasmina Aziki, Elise Jelsma, Sara Mouhoud, Lynda Kokui Zanu, Meryam El Bouhati, Peilin Lu et Yasmeen Moreau ont apporté un précieux soutien en matière de recherche et de rédaction. Peilin Lu a conçu l'infographie. Cette publication s'inspire du rapport de l'OCDE de 2017, *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*. Le rapport de 2017 a été dirigé par Nicola Ehlermann, qui a fourni des conseils sur les premières étapes du rapport actuel.

Dr Soukaina Bouraoui, directrice exécutive du CAWTAR, a fourni des conseils et une orientation stratégique.

À l'OIT, Eric Oechslin, directeur du Bureau de l'OIT au Caire et de l'équipe Travail décent pour l'Afrique du Nord, a fourni une vue d'ensemble générale. Les membres du personnel de l'OIT suivants ont participé à la rédaction et/ou à l'examen par les pairs de la publication : Ines Ayari, conseillère technique en chef, Travail décent pour les femmes, Bureau de l'OIT au Caire, équipe Travail décent pour l'Afrique du Nord ; Coen Kompier, spécialiste senior des normes internationales du travail, équipe Travail décent pour l'Afrique du Nord ; le Bureau de l'OIT au Caire et Valeria Esquivel, spécialiste des politiques de l'emploi et de l'égalité hommes-femmes, Direction des politiques de l'emploi et des marchés du travail, OIT. Fatma Alrazzaz, professeur de droit social et doyenne de la faculté de droit de l'université de Helwan, a fourni une présentation des réformes juridiques et politiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes en Égypte.

L'équipe de la publication exprime sa sincère gratitude aux co-présidents du Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes (FAEF), le Dr Sahar Nasr, ancienne ministre égyptienne de l'Investissement et de la Coopération internationale, et S.E. Marie-Claire Swärd Capra, ambassadrice de Suède en Algérie, pour leur engagement et leur soutien. Les participants aux FAEF 2017 et 2018 ont fourni des informations et des points de vue importants qui ont été intégrés à la publication. L'équipe souhaite

remercier Neziha Labidi, ancienne ministre tunisienne de la Femme, de la Famille, des Enfants et des Seniors ; Mohammad Naciri, ancien directeur du Bureau régional de l'ONU Femmes pour les États arabes ; Eva Johansson, conseillère principale en matière de politique de genre à l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement (Sida) ; et Nickie Monga, directrice nationale d'Oxfam en Jordanie pour avoir co-organisé et participé à l'événement parallèle à la 63^{ème} Commission de la condition de la femme. Cet événement parallèle a permis de discuter de l'importance des réformes législatives pour soutenir l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA et a fourni des informations utiles pour la publication.

L'équipe en charge de la publication tient à remercier toutes les personnes qui ont répondu aux questionnaires envoyés pour les besoins de cette étude. Des entretiens approfondis pour la publication ont été réalisés en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. L'annexe A détaille les principaux contributeurs par pays.

Une équipe d'évaluateurs a passé en revue le rapport dans le cadre d'un examen par les pairs. Des commentaires et contributions ont été fournis par Capitolina Díaz, professeur de sociologie et présidente de l'Association des femmes chercheurs et technologues ; Nayda Almodovar-Reteguis, Banque mondiale ; Katrin Schulz, Banque mondiale ; Julia Braunmiller, Banque mondiale ; Nour Chamseddine, Banque mondiale ; Samaa Haridi, Hogan Lovells, Coral Hill, The School of Law ; Ilham Kabbouri, Hogan Lovells ; Hayet Khaled, responsable de la coopération multilatérale, ministère tunisien de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors ; Moushira Khattab, ancienne ministre égyptienne de la Famille et de la Population ; Sue Millar, Stephenson Harwood et Lizzette Robleto de Howarth, The Law Society of England and Wales ; et Suzanne Szczetnikowicz, Millbank LLP.

Des experts de l'OCDE ont également relu ce rapport. William Thompson a été le principal examinateur du rapport. Mariarosa Lunati a fourni des conseils et des orientations stratégiques, en particulier sur les approches statistiques. Des commentaires et suggestions ont également été apportés par Willem Adema, Miriam Allam, Pierre de Boisseson, Chris Clarke, Gaelle Ferrant, Jonas Fluchtmann, Regina Gallego, Alessandro Goglio, Pinar Guven, Sarah Hermanutz, Estelle Loiseau, Alejandra Maria Meneses, Scherie Nicol, Hyeshin Park, Lorenzo Pavone, Roula Sylla, Tatyana Teplova et Lisa Williams. Fiona Hinchcliffe a corrigé la publication.

Le rapport a bénéficié du concours financier de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Sida).

Table des matières

Préface	3
Avant-propos	5
Remerciements	6
Sigles et acronymes	12
Résumé exécutif	15
Conclusions et recommandations clés	18
1 Les femmes au travail et dans la société : état des lieux	37
1.1. Introduction	39
1.2. Les femmes et l'éducation	40
1.3. Les femmes et l'emploi	42
1.4. Les femmes et l'entrepreneuriat	55
1.5. Les femmes dans la famille et la société	59
1.6. Conclusions	67
Annexe 1.A. Répartition de l'emploi par sexe et par activité économique	70
Annexe 1.B. Définir la situation d'emploi et l'emploi informel	71
Annexe 1.C. Inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité	73
Références	75
Notes	80
2 Les femmes au travail	84
2.1. Introduction	89
2.2. Égalité sur le lieu de travail	90
2.3. Protection sociale et équilibre entre vie professionnelle et vie privée	99
2.4. Dialogue social, négociations collectives et liberté syndicale	108
2.5. Entrepreneuriat	116
2.6. Conclusions et recommandations	128
Annexe 2.A. Sélection de conventions de l'OIT et état de ratification dans les pays de publication	131
Références	132
Notes	137

3 Un travail décent pour les plus vulnérables	142
3.1. Introduction	144
3.2. Travailleurs domestiques	144
3.3. Femmes des zones rurales	149
3.4. Femmes réfugiées	162
3.5. Conclusions et recommandations	170
Références	172
Notes	178
4 Les femmes dans la famille et la société	181
4.1. Introduction	185
4.2. Héritage	186
4.3. Mariage et nationalité	192
4.4. Violence à l'égard des femmes et des filles	195
4.5. Conclusions et recommandations	217
Annexe 4.A. Mise en œuvre dans les tribunaux de la loi tunisienne sur la violence à l'égard des femmes	220
Références	222
Notes	227
5 Acteurs clés pour la réforme	234
5.1. Introduction	237
5.2. Parlements	237
5.3. Les médias	242
5.4. Institutions nationales des droits de l'homme	248
5.5. Société civile	252
5.6. Conclusions et recommandations	256
Références	258
Notes	261
6 Dix facteurs de réussite des réformes	263
6.1. Introduction	267
6.2. L'adhésion aux normes et aux mécanismes de suivi internationaux/régionaux	267
6.3. La constitution d'une base de données solide	272
6.4. L'échelonnement des politiques en vue d'une réforme juridique progressive	274
6.5. L'engagement politique au plus haut niveau	275
6.6. La ténacité dans le plaidoyer et le lobbying	276
6.7. Le soutien à la participation et au leadership des femmes	278
6.8. L'adoption d'approches multipartites et multisectorielles	279
6.9. Le renforcement des capacités et l'apprentissage par les pairs	282
6.10. La lutte contre les normes sociales restrictives et les stéréotypes	284
6.11. La garantie de mise en œuvre et du respect des règles	285
Références	287
Notes	288

Annexe A. Personnes ressources pour les recherches effectuées	290
Annexe B. Méthodologie	292
Annexe C. Questionnaire sur les réformes juridiques	295
Annexe D. Questionnaire sur les pratiques prometteuses	298
Notes	299

GRAPHIQUES

Graphique 1.1. L'écart hommes-femmes dans l'enseignement supérieur se réduit	42
Graphique 1.2. Les taux d'activité des femmes de la région MENA sont faibles mais s'améliorent	43
Graphique 1.3. L'écart entre les taux d'activité se réduit lentement	44
Graphique 1.4. Le taux de chômage des femmes est en hausse dans la région	45
Graphique 1.5. Le chômage est un problème touchant particulièrement les jeunes femmes	46
Graphique 1.6. Les jeunes femmes de la région MENA sont beaucoup plus susceptibles que les jeunes hommes de n'être ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET)	47
Graphique 1.7. La ségrégation professionnelle par sexe est plus importante dans la région MENA	48
Graphique 1.8. Les femmes sont nettement moins représentées que les hommes dans les postes d'encadrement	49
Graphique 1.9. Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs	50
Graphique 1.10. Dans le monde entier, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes	52
Graphique 1.11. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir un emploi informel que les femmes	53
Graphique 1.12. Les femmes employées dans le secteur informel sont plus susceptibles d'occuper des positions vulnérables	54
Graphique 1.13. Les entrepreneurs de la région MENA sont beaucoup plus souvent des hommes que des femmes	56
Graphique 1.14. Beaucoup moins de femmes que d'hommes obtiennent des prêts bancaires	58
Graphique 1.15. Beaucoup moins de femmes que d'hommes ont un compte bancaire	58
Graphique 1.16. Les dépenses de protection sociale sont similaires ou supérieures aux moyennes mondiales, mais bien en-dessous du niveau des pays de l'OCDE	59
Graphique 1.17. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les Parlements nationaux	62
Graphique 1.18. Les femmes réalisent l'essentiel du travail domestique non rémunéré	63
Graphique 5.1. Indicateur « Voix et responsabilité »	254

INFOGRAPHIES

Infographie 1.1. Aperçu de l'activité économique des femmes de la région MENA	38
Infographie 2.1. Progression de la carrière des femmes	85
Infographie 2.2. Protection sociale et équilibre vie familiale-vie professionnelle	86
Infographie 2.3. Dialogue social	87
Infographie 2.4. Entrepreneurat	88
Infographie 3.1. Un travail décent pour les femmes vulnérables	143
Infographie 4.1. Les femmes dans la famille et la société : héritage, mariage et nationalité	182
Infographie 4.2. Les femmes dans la famille et la société : violence envers les femmes	183
Infographie 5.1. Acteurs clés des réformes	235
Infographie 6.1. Dix facteurs de réussite des réformes	264

TABLEAUX

Tableau 1. Récapitulatif des études de cas et des encadrés	30
Tableau 1.1. Performance aux tests PISA, par sexe (2018)	41

Tableau 2.1. Actions possibles pour parvenir à une représentation plus équilibrée promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes directeurs des entreprises	97
Tableau 3.1. Pourcentage de femmes détentrices de terres agricoles au Moyen-Orient et en Afrique du Nord	160
Tableau 4.1. Les lois sur la nationalité dans les quatre pays de la région MENA	193
Tableau 6.1. Institutions nationales dédiées à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes	276
Tableau d'annexe 1.A.1. Détail de la répartition de l'emploi par sexe et par activité économique, en pourcentage de l'emploi féminin/masculin (2018)	70
Tableau d'annexe 1.B.1. Critères opérationnels pour définir l'emploi informel	71
Tableau d'annexe 2.A.1. Sélection de conventions de l'OIT et état de ratification dans les pays de publication	131

Sigles et acronymes

ADFM	Association démocratique des femmes du Maroc
AEF	Autonomisation économique des femmes
AFTURD	Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement (Tunisie)
AMDF	Association marocaine des droits des femmes
APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (Maroc)
APD	Aide publique au développement
ATFD	Association tunisienne des femmes démocratiques
CAWTAR	Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche
CBJ	Banque centrale de Jordanie
CE-BSG	Centre d'excellence de la budgétisation sensible au genre
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CESE	Conseil économique, social et environnemental (Maroc)
CEWLA	Centre pour l'assistance juridique des femmes égyptiennes (Égypte)
CNDH	Conseil national des droits de l'Homme (Maroc)
CNFCE	Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (Tunisie)
CNSS	Caisse nationale de Sécurité sociale (Maroc)
COLIBE	Commission des libertés individuelles et de l'égalité (Tunisie)
CREDIF	Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme (Tunisie)
CSI	Confédération syndicale internationale
CSW	Commission de la condition de la femme des Nations Unies
DGCL	Direction générale des collectivités locales (Maroc)
DIDH	Délégation interministérielle aux droits de l'Homme (Maroc)
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
EDHS	Enquêtes démographiques et de santé (Égypte)
EGP	Livre égyptienne
EMF	Fédération égyptienne de la microfinance
ENA	École nationale d'administration (Tunisie)

EPIC	Coalition internationale pour l'égalité salariale
ERTU	Union de la radio et de la télévision égyptienne
ESS	Économie sociale et solidaire
EVAR	Évaluation égyptienne de la vulnérabilité des réfugiés
FAEF	Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FEI	Fédération des industries égyptiennes
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
FRA	Autorité de régulation financière (Égypte)
GANHRI	Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme
GBA	Alliance bancaire internationale pour les femmes
VFS	Violence fondée sur le sexe
GIIN	Global Impact Investing Network (Réseau international d'investissement d'impact)
GIZ	Agence allemande de développement
GTPPE	Groupe thématique parlementaire pour la parité et l'égalité (Maroc)
HACA	Haute autorité de la communication audiovisuelle (Maroc)
HAICA	Haute autorité indépendante de la communication audiovisuelle (Tunisie)
HCDH	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
HCP	Haut-Commissariat au Plan (direction de la statistique) (Maroc)
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
HRW	Human Rights Watch
IDE	Investissements directs à l'étranger
IIED	Institut international pour l'environnement et le développement
IMF	Institution de microfinance
INDH	Institution nationale des droits de l'homme
JEDCO	Association jordanienne de développement des entreprises
JNCW	Commission nationale jordanienne pour les femmes
JOD	Dinar jordanien
JRP	Plan d'intervention de la Jordanie en réponse à la crise syrienne 2018-2020
LEA	Ligue des États arabes
MEF	Ministère de l'Économie et de la Finance (Maroc)
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
MGF	Mutilations génitales féminines
MIIC	Ministère de la Coopération internationale (Égypte)
MSSDEF	Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille (Maroc)

MFFES	Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors (Tunisie)
NCCM	Conseil national de l'enfance et de la maternité (Égypte)
NCPE	Comité national sur l'équité salariale (Jordanie)
NCW	Conseil national des femmes (Égypte)
NEET	Ni en études, ni en emploi, ni en formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du travail
ONG	Organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSC	Organisation de la société civile
PAM	Programme alimentaire mondial
PGE	Plan gouvernemental pour l'égalité (Maroc)
PIB	Produit intérieur brut
PISA	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
Sida	Agence suédoise de coopération internationale au développement
SIGI	Indice Institutions sociales et égalité homme-femme
SSC	Caisse nationale de Sécurité sociale (Jordanie)
STEM	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
TEA	Taux d'activité entrepreneuriale au stade précoce
UE	Union européenne
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UIP	Union interparlementaire
UMW	Union des femmes des médias (Égypte)
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour la science, l'éducation et la culture
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
VEF	Violence envers les femmes
WEP	Principes d'autonomisation des femmes
WUAB	Union mondiale des banquiers arabes

Résumé exécutif

À l'heure où de nombreux pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA) cherchent à accélérer leur croissance économique et à construire des sociétés plus stables et plus ouvertes, l'une des clés du succès réside dans l'autonomisation économique des femmes. Si les femmes étaient aussi impliquées que les hommes dans la vie économique, la région MENA pourrait voir son produit intérieur brut (PIB) augmenter de 47 %. Ce rapport révèle que des changements sont en cours dans toute la région. Il présente 24 études de cas détaillées sur les réformes législatives, politiques et institutionnelles récentes en soutien à l'autonomisation économique des femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Le rapport met en évidence certains des facteurs communs qui expliquent le succès de ces réformes et de leur mise en œuvre. Malgré les défis auxquels sont confrontés certains pays, dont certains sont exacerbés par la crise actuelle du COVID-19, le rapport affirme que les progrès peuvent être renforcés par des actions politiques ciblées, inclusives et coordonnées.

Des progrès sont en cours

- **Éducation.** En Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie, les femmes sont plus instruites que jamais. Les écarts entre les hommes et les femmes en matière d'éducation sont presque comblés, en particulier au niveau de l'enseignement supérieur, où les femmes de certains pays rattrapent les hommes dans des disciplines à prédominance masculine telles que les sciences, la technologie et les mathématiques. Ces progrès en matière d'éducation ne se traduisent cependant pas par une amélioration au même niveau de leur accès aux opportunités économiques.
- **Égalité dans le travail.** Les quatre pays ont entrepris des réformes législatives et mené de nombreuses initiatives pour faciliter la participation des femmes à la vie économique et renforcer leurs droits au travail. Il s'agit notamment de mesures visant à promouvoir l'égalité de rémunération, mettre en place des aménagements du temps de travail, encourager l'équilibre hommes-femmes dans la direction des entreprises et lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Le secteur privé prend de plus en plus d'initiatives en matière d'égalité entre les sexes pour encourager la participation des femmes à la vie économique.
- **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée.** Les pays ont fait des efforts pour réformer leurs systèmes de protection sociale afin d'aider les femmes à mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée et alléger la charge du travail domestique non rémunéré qui pèse sur elles. L'introduction du congé de paternité et l'amélioration des options de garde des enfants sont des exemples de la manière dont les pays facilitent la participation des femmes au marché du travail et tentent d'encourager les hommes à s'engager davantage dans le travail domestique non rémunéré.
- **Entrepreneuriat féminin.** Les pays s'efforcent de stimuler l'entrepreneuriat chez les femmes et de formaliser les entreprises. Ces mesures consistent notamment à faciliter l'accès des femmes entrepreneurs à l'information, aux services financiers, aux marchés, aux possibilités d'investissement, aux terres et aux biens.

- **Femmes dirigeantes.** Le processus de réforme devient également plus inclusif, grâce à un certain nombre d'initiatives visant à renforcer l'adhésion des femmes et leur accès à des fonctions de direction dans les ministères du travail et de l'emploi ainsi que dans les organisations syndicales et patronales. Ces réformes pourraient produire des résultats positifs en matière d'égalité hommes-femmes dans le dialogue social et les négociations collectives. Ces progrès se sont fait sentir lors de la crise du COVID-19 dans les efforts des gouvernements pour intégrer les institutions nationales dédiées à l'égalité hommes-femmes dans les organes chargés d'élaborer la réponse des pays à la crise.
- **Femmes vulnérables.** Une attention particulière a été accordée à l'amélioration de la situation des travailleuses vulnérables, telles que les travailleuses domestiques, les femmes rurales et les réfugiées. Des efforts sont également en cours pour lutter contre les taux élevés de violence à l'égard des femmes et des filles dans la sphère privée, dans l'espace public et sur le lieu de travail. L'ampleur des réformes varie toutefois considérablement d'un pays à l'autre et leur niveau de mise en œuvre reste à établir.

De nombreux obstacles subsistent

Malgré ces progrès, les taux d'activité des femmes dans les quatre pays restent parmi les plus bas du monde. La région présente le plus grand écart entre les sexes en matière d'entrepreneuriat, les femmes de la région MENA étant nettement moins susceptibles de diriger leur propre entreprise que les hommes. En général, les femmes dirigent des entreprises avec moins de capital et dépendent davantage de l'autofinancement. Cela est particulièrement vrai pour les femmes de l'économie informelle, qui n'ont pas facilement accès au crédit. Sous l'effet de la crise du COVID-19, ces femmes sont donc plus susceptibles de devoir fermer leur entreprise pendant de longues périodes, entraînant ainsi une perte considérable, voire totale de revenus.

Comme dans d'autres régions du monde, les femmes de la région MENA assument la majeure partie des soins et du travail domestique non rémunérés, et la prévalence de normes sociales restrictives limite encore fortement leur participation à la vie économique. De plus, pendant la pandémie de COVID-19, les femmes de la région MENA ont vu le nombre d'heures consacrées aux soins non rémunérés augmenter en raison de la fermeture des écoles et des crèches, de la réduction des services publics pour les personnes handicapées et les personnes âgées, de la non-disponibilité des travailleurs domestiques et de la nécessité de s'occuper des membres de la famille atteints de COVID-19. Quant aux femmes de la région MENA qui travaillent, elles sont plus susceptibles d'être concentrées dans des secteurs à faible productivité et de travailler dans des conditions vulnérables avec une protection sociale insuffisante. Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes persistent, même dans les emplois traditionnellement féminisés.

Les femmes ne peuvent apporter une contribution significative au marché du travail et à l'économie que si leur autonomisation économique est encouragée par leur famille et la société en général. Dans les quatre pays, des normes sociales restrictives continuent de freiner l'autonomisation économique des femmes et de tolérer la violence envers les femmes, toujours omniprésente dans la région et qui représente un coût social et économique important. Certaines de ces normes sont également inscrites dans la législation (sur le statut personnel). Les dispositions discriminatoires en matière de mariage et de divorce, de prise de décision familiale, de droits en matière d'héritage et de propriété, ainsi que de liberté de circulation sont contraires aux garanties constitutionnelles existantes en matière d'égalité des sexes et continuent de freiner l'autonomisation économique des femmes.

Facteurs de succès des réformes

La réforme est une chose – veiller à ce que les réformes soient mises en œuvre, appliquées et aient réellement un impact positif sur la vie des femmes en est une autre, en particulier lorsque ces réformes nécessitent de modifier des attitudes et des mentalités bien ancrées. Il faut souvent des efforts considérables et toute une série de facteurs pour faire de ces réformes une réalité. En s'appuyant sur les expériences des quatre pays pour faire progresser l'autonomisation économique des femmes, ce rapport identifie dix « facteurs de réussite » :

- Adhérer aux normes internationales/régionales, les mettre en œuvre et rendre compte des progrès réalisés, et participer aux mécanismes d'examen internationaux/régionaux pour mesurer les progrès de l'autonomisation économique des femmes.
- Constituer une base de données solide pour défendre et mener à bien les réformes juridiques, politiques et institutionnelles
- Échelonner les politiques d'autonomisation économique des femmes en vue d'une réforme juridique progressive.
- Obtenir un engagement politique en faveur de la réforme au plus haut niveau.
- Faire preuve de ténacité dans le plaidoyer et le lobbying pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils entreprennent des réformes.
- Soutenir la participation et le leadership des femmes.
- Adopter des approches multipartites et multisectorielles pour une réforme globale.
- Renforcer les capacités et recourir à l'apprentissage par les pairs.
- Lutter contre les normes sociales restrictives et les stéréotypes qui sous-tendent les législations discriminatoires et freinent l'autonomisation économique des femmes.
- Garantir la mise en œuvre et le respect des réformes.

En plus de ces facteurs de réussite, le rapport formule une série de recommandations détaillées, énumérées ci-dessous à la rubrique « Conclusions et recommandations clés », et dans chaque chapitre du rapport.

Conclusions et recommandations clés

L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont démontré leur engagement à accélérer l'autonomisation économique des femmes par un certain nombre de réformes de fond. Les quatre pays sont conscients que la création de sociétés plus inclusives renforcera la compétitivité de leurs économies. La libération du potentiel des femmes peut en effet offrir des avantages économiques considérables. Si les femmes jouaient un rôle identique à celui des hommes dans la vie économique, la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) pourrait voir son produit intérieur brut (PIB) augmenter de 47 %. Permettre l'autonomisation économique des femmes n'est pas seulement la bonne chose à faire ; c'est également la chose intelligente à faire.

En 2017, l'OCDE a publié le rapport intitulé *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*. Cette publication donne un aperçu des types de lois couvrant différents aspects de la vie des femmes mises en place dans ces six pays. Elle conclut que depuis les soulèvements de 2011, les pays ont inclus des dispositions sur la non-discrimination et/ou l'égalité hommes-femmes dans leurs Constitutions. Cependant, en dépit de cette avancée significative, il subsiste des cadres juridiques discriminatoires qui ne sont pas conformes aux constitutions et qui freinent l'autonomisation économique des femmes. Les défis à relever pour parvenir à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes ne sont pas propres à la région MENA, car aucun pays au monde n'a atteint une égalité totale entre les sexes. Les rapports montrent que l'objectif de développement durable (ODD) 5 sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes est l'objectif de développement durable sur lequel on enregistre le moins de progrès dans le monde.

Pour donner suite au rapport de 2017, l'OCDE a mené de 2017 à 2019 des consultations nationales approfondies avec divers acteurs dans les pays de la région MENA afin de discuter plus en détails des réformes récentes, y compris de leur mise en œuvre, et d'identifier les réformes prioritaires à mener pour soutenir l'autonomisation économique des femmes à l'avenir, en mettant particulièrement l'accent sur l'égalité juridique. Au cours des consultations nationales, l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont demandé à l'OCDE de mener des recherches permettant de fournir des outils aux décideurs politiques et d'avoir un impact concret sur le terrain. Ce rapport est l'une des réponses à leur demande.

Le rapport comprend 24 études de cas analysant des réformes législatives, institutionnelles et politiques spécifiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes, menées récemment en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Les études de cas examinent comment et pourquoi les réformes ont été mises en place, les acteurs impliqués, leur mise en œuvre et leur impact, ainsi que les facteurs clés de succès. Elles sont fondées sur des discussions avec les parties prenantes dans les pays concernés. Le rapport comprend également des encadrés approfondis analysant, sur la base d'études déjà menées, les initiatives en matière d'autonomisation économique des femmes, ainsi que des encadrés mettant en évidence des outils de réforme à l'intention des législateurs et des décideurs politiques.

Le rapport met en évidence dix facteurs de réussite des réformes, ainsi qu'un grand nombre de recommandations politiques détaillées et concrètes.

La manière dont les pays de la région MENA ont réagi à la crise du COVID-19 illustre les progrès qui ont été identifiés tout au long de ce rapport pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. La pandémie de COVID-19 représente une opportunité pour les gouvernements de la région d'aller encore plus loin dans leurs efforts pour résoudre les problèmes structurels auxquels sont confrontées les femmes de la région MENA, et qui ont été exacerbés durant la crise.

L'activité économique des femmes reste largement derrière celle des hommes

Au cours de la dernière décennie, le niveau d'éducation des femmes et des filles a beaucoup progressé dans la région MENA – les filles rattrapent les garçons à tous les niveaux d'éducation, aussi bien en termes d'inscription que de performances. Certains pays ont connu une amélioration significative dans les disciplines scientifiques, technologiques, d'ingénierie et de mathématiques (STEM).

Il faudra toutefois plus de temps pour que ces progrès se traduisent par de meilleurs résultats sur le marché du travail. Les femmes de la région MENA ont beaucoup moins de possibilités que les hommes de contribuer à la vie économique et d'en tirer profit. Elles demeurent à la traîne par rapport aux hommes sur le marché du travail dans tous les secteurs, industries et professions. Les taux d'activité des femmes dans les pays de la région restent parmi les plus faibles du monde. Les taux de chômage des femmes, en particulier les taux de jeunes femmes qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation, dépassent les moyennes mondiales. Les femmes de la région MENA consacrent largement plus de temps que les hommes aux soins et au travail domestique non rémunérés, ce qui leur laisse peu de temps pour un travail rémunéré.

Lorsque les femmes travaillent, elles sont moins bien payées que leurs homologues masculins dans le secteur privé. Elles sont généralement plus susceptibles que les hommes de travailler en tant que travailleuses familiales et leur couverture sociale est insuffisante. La forte ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes continue de compromettre leurs choix de carrière et leur progression professionnelle. Les femmes de la région MENA sont moins actives dans l'entrepreneuriat que les hommes, notamment en raison d'un accès limité aux biens et au financement.

La persistance de normes sociales restrictives est à l'origine de la faible participation des femmes à l'activité économique dans la région MENA. La plupart des hommes de la région maintiennent toujours des attitudes traditionnelles à l'égard de l'autonomisation économique des femmes, bien que certains changements positifs se produisent au sein des groupes plus instruits. La violence fondée sur le sexe qui persiste limite la capacité d'action et la liberté de choix des femmes et a un coût social et économique élevé.

Des progrès sont constatés sur de nombreux fronts

L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie sont bien conscients que le renforcement de l'autonomisation économique des femmes constitue une des voies vers la construction d'économies plus compétitives.

Les quatre pays ont tous ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui est la principale norme internationale consacrée exclusivement aux droits des femmes (bien que l'Égypte, la Jordanie et le Maroc aient encore des réserves sur certains articles de la CEDAW). Les quatre pays ont également ratifié les normes internationales pertinentes sur les droits des femmes au travail, telles que la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (C100) et la Convention de l'OIT sur la discrimination (C111). De plus, les constitutions des quatre pays et les codes du travail de l'Égypte, du Maroc et de la Tunisie garantissent le principe de non-discrimination. Les études

de cas analysent les réformes et les initiatives supplémentaires que les quatre pays ont menées pour mettre ces principes en pratique. Les quatre pays ont ainsi modifié leur législation du travail, leur législation économique et/ou les cadres régissant leurs systèmes de protection sociale afin d'encourager la participation des femmes à la vie économique et promouvoir une plus grande égalité entre les hommes et les femmes au travail. Des améliorations et des initiatives politiques supplémentaires ont facilité la mise en œuvre de ces réformes. Concrètement, cela signifie que :

- **L'égalité des femmes au travail s'améliore.** Les pays ont pris des initiatives pour encourager le travail décent des femmes. Si les codes du travail de l'Égypte, du Maroc et de la Tunisie comportent des dispositions générales de non-discrimination, ceux de l'Égypte et du Maroc interdisent explicitement la discrimination salariale fondée sur le sexe. Pourtant, seuls le Maroc et la Jordanie ont traduit en loi le principe de « rémunération égale pour un travail de valeur égale », conformément à la convention de l'OIT sur l'égalité salariale. La région MENA dans son ensemble a intensifié ses efforts pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes grâce au lancement récent de la Coalition internationale pour l'égalité salariale, dirigée par la Jordanie. La plupart des pays ont introduit des possibilités d'aménagement du temps de travail. Un certain nombre de pays ont pris des initiatives pour promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans la direction des entreprises, les codes de gouvernance des entreprises de Jordanie et du Maroc mentionnant par exemple l'importance de la diversité des sexes dans les conseils d'administration. La plupart des pays couverts par la publication ont par ailleurs pris des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- **L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes est facilité.** Les quatre pays s'efforcent de résoudre le problème du travail domestique non rémunéré des femmes et de les aider à retrouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Certains pays s'efforcent de réformer l'ensemble de leurs systèmes de protection sociale. La Jordanie a élaboré des politiques nationales de protection sociale cohérentes et le Maroc est en pleine réforme de son système de protection sociale. L'Égypte et la Tunisie se concentrent sur l'amélioration de certaines prestations de protection sociale, telles que le congé de maternité et/ou de paternité. Les pays facilitent par ailleurs l'inscription à leurs systèmes de protection sociale. Les pays visent également à offrir de meilleures options de garde des enfants et de congé de maternité et de paternité, tandis que la Tunisie et le Maroc encouragent l'« économie sociale et solidaire ».
- **Les femmes sont de plus en plus impliquées dans le dialogue social et les processus tripartites.** Cela permet aux travailleuses et aux employeuses de la région MENA d'avoir leur mot à dire sur les lois et les politiques qui répondent à leurs besoins. Les études de cas montrent que les quatre pays s'efforcent d'accroître la participation des femmes et leur accès à des fonctions de direction dans les organisations syndicales et patronales. De cette manière, les négociations collectives peuvent donner lieu à des résultats plus positifs pour les femmes. Les ministères du Travail d'Égypte et de Jordanie ont mis en place des cellules spécifiques qui s'attachent à intégrer une dimension sur l'égalité hommes-femmes dans les questions relatives au travail.
- **Le secteur privé fait pression en faveur d'un travail décent pour les femmes.** Un défi important dans la région consiste à renforcer le secteur privé et le rendre plus attractif pour les femmes. Si les femmes de la région MENA préfèrent travailler dans le secteur public, les études de cas montrent que le secteur privé – des banques à l'agroalimentaire – prend de plus en plus d'initiatives en matière d'égalité hommes-femmes pour encourager la participation des femmes à la vie économique. Cette approche offre par ailleurs un grand potentiel pour générer des retombées économiques plus larges.
- **L'entrepreneuriat féminin est stimulé.** Les femmes se heurtent à de nombreux obstacles dans la création de leur propre entreprise. Les pays ont adopté des mesures spécifiques pour faciliter l'accès des femmes entrepreneurs à l'information, aux marchés, aux opportunités

d'investissement, aux services financiers, à la terre et autres biens. De plus, les pays encouragent les femmes entrepreneurs à formaliser leurs entreprises.

- **Les conditions de vie des femmes vulnérables s'améliorent.** Conformément aux dispositions de l'Agenda 2030 visant à ne laisser personne pour compte, les pays de la région MENA prennent des initiatives pour améliorer la protection et l'autonomisation économique des femmes qui sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail. Des mesures spécifiques ont été mises en place pour améliorer la situation des travailleurs domestiques, des femmes rurales et des femmes réfugiées. Ces efforts ont été renforcés dans le contexte de la crise du COVID-19, qui a incité les gouvernements à prendre des mesures exceptionnelles pour atteindre les groupes de femmes vulnérables qui sont généralement exclues des dispositifs d'aide sociale, notamment les femmes du secteur informel, les femmes rurales et les travailleuses domestiques migrantes.
- **Les acteurs clés pour les réformes sont actuellement renforcés.** La réforme législative en faveur de l'autonomisation économique des femmes est souvent une entreprise complexe qui implique les Parlements et les gouvernements, mais aussi les organisations de la société civile, les médias et les institutions nationales des droits de l'homme. Les Parlements ont développé des initiatives visant à faciliter la rédaction, l'introduction et l'adoption de législations sensibles à la dimension de genre ainsi que le suivi de leur mise en œuvre. Ces efforts de réforme ont souvent été menés dans un climat politique complexe allant parfois à l'encontre d'un agenda de réforme en faveur de l'autonomisation économique des femmes. L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont interdit aux institutions médiatiques de mettre en scène des stéréotypes négatifs sur les femmes et les hommes et les encouragent à montrer davantage de femmes à des postes de direction dans les médias. Les organisations de la société civile (tant au niveau local que national) dans les quatre pays sont des acteurs clés à tous les stades du processus de réforme et de sa mise en œuvre, mais leur fonctionnement se heurte souvent à d'importantes contraintes. Les militants des droits des femmes œuvrent sans relâche pour faire avancer l'autonomisation économique des femmes, dans certains cas avec le soutien de la communauté internationale.

Sans nouvelles mesures, les normes sociales restrictives et les discriminations bien ancrées saperont les progrès

Les réformes prometteuses sur les fronts politique, législatif et institutionnel décrites plus haut s'avèrent difficiles à mettre en œuvre car des normes sociales restrictives et stéréotypes continuent de freiner l'autonomisation économique des femmes et de permettre la violence envers les femmes et les filles. L'Indice de l'OCDE sur les institutions sociales et l'égalité homme-femme (SIGI) démontre amplement que les attentes sociales concernant les rôles respectifs des hommes et des femmes continuent d'avoir un effet négatif sur l'autonomisation économique des femmes dans le monde. Bien que les attitudes à l'égard de l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA évoluent dans certains groupes de population, cette région reste la seule au monde où les jeunes générations d'hommes n'ont pas des opinions plus progressistes en matière d'égalité hommes-femmes que les générations plus âgées.

Certaines de ces normes sont également inscrites dans la législation (sur le statut personnel) des quatre pays. Tant qu'une législation discriminatoire restera en vigueur en matière de mariage et de divorce, de prise de décision familiale, de droits de succession et de propriété, ainsi que de liberté de circulation, il sera difficile d'atteindre une plus grande autonomisation économique des femmes. Cette législation est contraire aux garanties constitutionnelles en matière de non-discrimination et d'égalité des sexes, et les militants des droits des femmes plaident depuis des années pour que ces dispositions discriminatoires soient modifiées afin que les femmes puissent occuper la place qui leur revient au sein de la famille et dans la société en général. La violence envers les femmes est toujours omniprésente dans la région et entraîne des coûts sociaux et économiques importants.

Une dynamique de changement est à l'œuvre dans les domaines suivants sur le plan législatif, bien que les normes sociales menacent toujours de compromettre la mise en œuvre de ces lois :

- **Protection des droits des femmes en matière d'héritage.** Un rapport, produit à la demande de feu le président Essebsi de Tunisie, propose d'aligner davantage la législation nationale sur les garanties constitutionnelles en matière d'égalité des sexes, y compris en matière d'héritage. Ce rapport a suscité des discussions importantes et sans précédent dans toute la région sur l'égalité en matière d'héritage, certains pays prenant des mesures pour protéger la part d'héritage des femmes. La législation des quatre pays étudiés prévoit cependant toujours que les héritières ne reçoivent que la moitié de la part qui revient aux hommes.
- **Droits relatifs à la nationalité.** Les pays ont également pris des mesures pour renforcer les droits des femmes à transférer leur nationalité. En Égypte, au Maroc et en Tunisie, les femmes ont le droit de transférer leur nationalité à leurs enfants. La Tunisie est le seul pays couvert par la publication qui donne aux femmes le droit de transmettre leur nationalité à un conjoint étranger, alors que les hommes des quatre pays peuvent transférer leur nationalité à leur épouse étrangère.
- **Violence envers les femmes.** Les quatre pays ont entrepris des réformes pour lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles dans la sphère privée, dans l'espace public et sur le lieu de travail. Les constitutions de l'Égypte et de la Tunisie interdisent la violence envers les femmes. Alors que le Maroc et la Tunisie ont adopté de nouvelles lois spécifiques sur la violence envers les femmes, l'Égypte et la Jordanie ont choisi de modifier les cadres juridiques existants. Les réformes sont très complètes dans certains pays tandis qu'elles sont minimales dans d'autres. Le Maroc et la Tunisie ont fait de la violence économique un délit passible de sanctions, ce qui signifie qu'en théorie, il est illégal d'interdire aux femmes de travailler, de contrôler les revenus des femmes ou d'affecter leurs droits économiques de toute autre manière. L'engagement des pays à lutter contre la violence fondée sur le sexe a été illustré pendant la crise du COVID-19, durant laquelle les gouvernements ont pris des mesures rapides pour renforcer les mécanismes de soutien aux victimes face à l'augmentation de la violence domestique résultant des mesures de confinement.

Facteurs de succès et recommandations

Les transformations économiques et sociales vont de pair. Le renforcement de l'autonomisation économique des femmes est une condition préalable pour stimuler la croissance économique en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Une dynamique de changement est clairement à l'œuvre puisqu'un certain nombre de réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes ont été adoptées récemment ou sont en cours de discussion. Cette dynamique régionale est alimentée par un mouvement mondial en faveur de l'égalité hommes-femmes, illustré par les Objectifs de développement durable, le 25^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et le Groupe de haut niveau du Secrétaire Général des Nations Unies sur l'autonomisation économique des femmes.

Le rapport montre que les pays ont adopté des approches différentes pour mettre en place des réformes et s'assurer qu'elles sont appliquées en pratique. Dans certains cas, une stratégie claire était à l'origine de l'effort de réforme, tandis que dans d'autres cas, il s'agissait plutôt d'une approche par tâtonnements. Le rapport a identifié certains facteurs communs ayant contribué au succès des initiatives mentionnées dans les études de cas. La liste n'est pas exhaustive, et toutes les études de cas n'ont pas déployé l'ensemble des stratégies et mécanismes présentés ci-dessous. Toutefois, elle fournit des indications intéressantes aux décideurs politiques sur les « facteurs de succès » qu'ils peuvent choisir de privilégier pour s'assurer que les réformes se traduisent réellement par une plus grande égalité entre les sexes et par davantage d'opportunités pour les femmes. Ces dix facteurs de succès des réformes s'accompagnent de recommandations spécifiques pour soutenir leur mise en œuvre (des recommandations plus détaillées figurent dans les chapitres thématiques, chapitres 2 à 5) :

Adhérer aux normes internationales et aux mécanismes d'examen internationaux, les mettre en œuvre et rendre compte des progrès réalisés

L'adhésion des pays aux normes et instruments internationaux relatifs à l'égalité hommes-femmes est cruciale. L'adhésion/la ratification indique une volonté politique de renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes et implique une obligation d'aligner les cadres juridiques nationaux sur les normes internationales. Ces normes permettent de mesurer les progrès accomplis par les pays au regard de critères de référence ambitieux, puisque les pays ont obligation de rendre compte de leurs progrès. Les rapports d'avancement constituent également un outil de plaidoyer important pour la poursuite des réformes. D'autres types d'engagements et de mécanismes internationaux, tels que l'Agenda 2030 pour le développement durable et la Commission de la condition de la femme, se sont également révélés être des facteurs clés pour pousser à des réformes soutenant l'autonomisation économique des femmes dans les quatre pays.

Recommandations spécifiques :

- Supprimer les réserves à la CEDAW et ratifier son protocole facultatif. Envisager de ratifier d'autres normes internationales pertinentes, telles que certaines conventions de l'OIT ainsi que 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.
- Aligner la législation nationale sur les dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes énoncées dans la constitution des différents pays et les engagements internationaux. Plus précisément :
 - Inclure une clause de non-discrimination dans le code du travail ainsi que des dispositions spéciales sur les droits des femmes au travail, comme l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
 - Supprimer toutes les dispositions juridiques discriminatoires liées à la participation des femmes à la vie économique, telles que celles qui interdisent aux femmes d'accéder à certaines professions, de travailler de nuit ou de travailler le même nombre d'heures que les hommes.
 - Œuvrer à l'intégration d'une dimension sur l'égalité hommes-femmes dans différents types de législation économique, y compris les lois sur les investissements et les lois fiscales.
 - Poursuivre les réformes des régimes de protection sociale en mettant l'accent sur la lutte contre les inégalités entre les sexes et la promotion de la participation des femmes à la vie économique. Introduire des mesures permettant aux travailleurs du secteur informel d'accéder à la protection sociale.
 - Fournir une protection aux catégories de travailleurs exclus du champ d'application du code du travail. Cela peut se faire par l'adoption de lois distinctes pour des catégories spécifiques de travailleurs, comme les travailleurs domestiques ou les travailleurs agricoles. Ces lois devraient garantir les mêmes droits que ceux offerts par le code du travail.
 - Introduire des réformes pour répartir plus équitablement le travail domestique non rémunéré et aider les femmes à mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée (par exemple, promouvoir l'aménagement du temps de travail, les options de garde des enfants, le recours au congé de paternité/parental). Garantir que les contributions non monétaires faites pendant le mariage soient évaluées au moment de la dissolution du mariage et de la distribution des biens.
- S'engager activement dans des initiatives et des dynamiques mondiales pouvant inspirer des réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes, comme le cinquième anniversaire de l'Agenda 2030 pour le développement durable et le 25^e anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing.

Construire une base de données solide

Recueillir des données probantes sur l'état actuel de la société qui appelle au changement est essentiel pour défendre et mener à bien les réformes juridiques, politiques et institutionnelles. Une base de données solide et rigoureuse permet également de mesurer les progrès dans le temps. Les pays ont déployé des efforts considérables pour améliorer leur collecte de données et leur analyse des différents aspects de l'autonomisation économique des femmes. Des études spécifiques ont été menées, notamment sur la violence envers les femmes et les filles, les normes sociales et l'image des femmes dans les médias. Il reste cependant difficile de parvenir à une collecte, une analyse et une diffusion plus régulières de données qui soient cohérentes dans le temps et comparables d'un pays à l'autre.

Recommandations spécifiques :

- Comblent les lacunes en termes de données nécessaires pour mesurer les progrès au regard des indicateurs ODD liés à l'autonomisation économique des femmes : par exemple, statistiques sur l'emploi informel, données ventilées par sexe sur le nombre moyen d'heures consacrées au travail domestique rémunéré et non rémunéré, parts ventilées par sexe des personnes employées à temps partiel, statistiques ventilées par sexe concernant la propriété des entreprises et le pourcentage d'entreprises, par taille, détenues par des femmes.
- Collecter plus régulièrement des données sur le genre par le biais d'enquêtes supplémentaires qui permettent les comparaisons entre les pays et dans le temps.
- Continuer à constituer la base de données sur les groupes de femmes vulnérables. Cela signifie qu'il faut ventiler les données non seulement par sexe, mais aussi par lieu, par âge, etc.
- La diffusion des données est essentielle. Des informations incorrectes ont parfois été délibérément rendues publiques afin d'influencer négativement l'opinion publique sur la nécessité de nouvelles réformes en matière d'égalité hommes-femmes.

L'enchaînement des politiques en vue d'une réforme juridique progressive

Depuis les soulèvements de 2011, les quatre pays ont inclus dans leur constitution des dispositions sur la non-discrimination et/ou l'égalité entre les hommes et les femmes. En dépit de cette avancée significative, il subsiste cependant des cadres juridiques discriminatoires qui ne sont pas conformes aux constitutions des pays et qui freinent l'autonomisation économique des femmes. Alors que les politiques de promotion de l'égalité hommes-femmes ont généralement une dimension juridique, une caractéristique spécifique de la région MENA est l'existence de dispositions juridiques discriminatoires qui nécessitent des stratégies spécifiques pour les supprimer.

La réforme juridique se fait souvent de manière progressive et interagit de différentes manières avec le cycle politique. Il existe différents types de politiques sur l'autonomisation économique des femmes et les études de cas confirment que les pays profitent de réformes politiques plus larges pour inclure une dimension sur l'égalité hommes-femmes. Le rapport indique également que l'élaboration de politiques publiques sur l'autonomisation économique des femmes constitue souvent une étape importante vers la réforme juridique.

Recommandations spécifiques :

- Adopter une approche systématique pour institutionnaliser les questions d'égalité hommes-femmes et intégrer une dimension de genre dans les politiques publiques et la législation pertinentes, tant au stade de l'élaboration que de l'adoption.
- Profiter d'une réforme politique dans un domaine pertinent (par exemple, la politique de l'emploi/entrepreneuriat) afin d'y intégrer une dimension sur l'égalité hommes-femmes.

- Accorder une attention particulière aux groupes de femmes vulnérables (par exemple, les femmes réfugiées, les travailleuses domestiques, les femmes rurales) dans les cadres politiques pertinents.
- Veiller à ce que les stratégies nationales en matière d'égalité hommes-femmes soient à jour et incluent tous les aspects de l'autonomisation économique des femmes. Dans certains pays, il peut être utile de mettre en place une stratégie spécifique pour l'autonomisation économique des femmes.
- S'appuyer sur les règlements, instructions, circulaires et conventions collectives en faveur de l'autonomisation économique des femmes qui ne doivent pas passer par le processus parlementaire. Cela peut être la première étape vers une réforme plus profonde.

Obtenir un engagement politique au plus haut niveau

Pour qu'une réforme se concrétise, un engagement politique au plus haut niveau est nécessaire. Les études de cas montrent que les chefs d'État des quatre pays ont joué un rôle crucial pour faire avancer les réformes juridiques en soutien à l'autonomisation économique des femmes. Préparer et saisir la bonne dynamique politique pour la réforme est l'un des plus grands défis dans l'ensemble des quatre pays, malgré les grandes différences dans leurs systèmes politiques et modèles de gouvernance.

Recommandations spécifiques :

- Bâtir des alliances entre les partis politiques et créer une dynamique pour un engagement de haut niveau en faveur des réformes visant à soutenir l'autonomisation économique des femmes.
- Poursuivre le débat sur l'égalité hommes-femmes dans les pays où le climat politique actuel rend les recommandations sur la réforme juridique et politique difficiles à réaliser. Le débat doit être fondé sur des faits et se dérouler dans un esprit d'ouverture, en impliquant les différents acteurs concernés.

Faire preuve de ténacité dans le plaidoyer et le lobbying

Le plaidoyer et le lobbying ont été essentiels pour parvenir à des réformes juridiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Les organisations de la société civile dans les quatre pays ont utilisé diverses approches de plaidoyer et de lobbying pour faire pression en faveur de la réforme tout au long du cycle législatif. Les meilleurs résultats ont été obtenus lorsque des groupes représentatifs d'acteurs se sont mobilisés ensemble pour faire pression sur les gouvernements. Si la Tunisie est le pays qui a le plus progressé dans l'intégration des organisations de la société civile dans les processus décisionnels, la Jordanie et le Maroc ont également fait des progrès importants en la matière.

Recommandations spécifiques :

- Se référer aux normes internationales et régionales auxquelles les pays ont adhéré pour faire pression en faveur des différents types de réformes soutenant l'autonomisation économique des femmes.
- Utiliser les mécanismes internationaux de suivi régulier (par exemple, les rapports d'avancement de la CEDAW et les rapports sur les ODD) comme moyen de pousser les gouvernements à fournir des données probantes sur l'état de l'autonomisation économique des femmes.
- Fournir un financement et un renforcement des capacités aux OSC nationales afin d'assurer la continuité de leurs activités, compte tenu de leur rôle crucial dans le plaidoyer et le lobbying.
- Soutenir le rôle des médias dans la diffusion et la sensibilisation du grand public aux réformes juridiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

Encourager la participation des femmes et leur accès aux fonctions de direction

La présence d'un plus grand nombre de femmes à des postes de direction dans diverses institutions peut être un facteur important pour la réussite d'une réforme juridique. Une présence accrue de femmes au parlement et à des postes gouvernementaux de haut niveau peut contribuer à fixer les priorités de la réforme et à la faire aboutir. Un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans les organisations syndicales et patronales peut conduire à une législation du travail plus sensible à la dimension de genre. La présence d'un plus grand nombre de femmes dans la magistrature peut faciliter la mise en œuvre de ces réformes. Dans le secteur privé, les femmes dirigeantes se font souvent les championnes d'initiatives réussies en matière d'égalité hommes-femmes. Donner plus de visibilité aux femmes dirigeantes peut influencer l'opinion publique en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

Recommandations spécifiques :

- Veiller à ce que les femmes soient entendues dans les processus de réforme qui les concernent et soient représentées à des postes de direction dans divers secteurs de la société, tels que l'administration nationale et locale, le secteur privé, le parlement, les médias et les organisations syndicales et patronales.
- Renforcer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la gouvernance des entreprises par le biais de quotas et l'inclusion d'une clause sur l'égalité hommes-femmes dans les codes de gouvernance des entreprises.
- Renforcer les processus de dialogue social afin d'intégrer l'autonomisation économique des femmes dans la législation du travail et dans les conventions collectives.
- Soutenir les hommes qui défendent le changement afin de pousser à la réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes et à sa mise en œuvre.

Adopter des approches multipartites et multisectorielles

Étant donné que les réformes visant l'autonomisation économique des femmes concernent de nombreux aspects de la vie des femmes, de leur famille et de la communauté dans son ensemble, il est nécessaire d'entreprendre des réformes dans différents domaines du droit et d'impliquer divers acteurs dans ces processus de réforme, y compris le secteur privé. Idéalement, les différents types de lois touchant à l'autonomisation économique des femmes devraient être réformés en parallèle. Dans la pratique, cela s'est avéré difficile, en particulier dans le domaine du droit de la famille.

Recommandations spécifiques :

- Impliquer les différents acteurs, y compris les organisations de la société civile, dans les processus de réforme.
- Renforcer le dialogue public-privé afin d'harmoniser la mise en œuvre des réformes par l'État et par le secteur privé.
- Rechercher et documenter les initiatives du secteur privé en matière d'égalité hommes-femmes au niveau national et régional et leur donner plus de visibilité.
- Travailler avec le secteur privé pour soutenir les femmes entrepreneurs en facilitant leur accès aux services financiers et à la microfinance et la formalisation des entreprises.
- Inclure des dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes dans les lois sur l'investissement et suivre leur mise en œuvre afin que les femmes entrepreneurs puissent accéder aux opportunités d'investissement et en bénéficier.

Renforcement des capacités et apprentissage par les pairs

Différentes compétences sont nécessaires pour faire des réformes juridiques sur l'autonomisation économique des femmes une réalité et s'assurer de leur mise en œuvre. Le rapport indique que le renforcement des capacités est nécessaire pour les acteurs impliqués dans les différents aspects de la réforme juridique (tels que le plaidoyer, la rédaction et l'adoption de la législation) ainsi que la mise en œuvre des réformes. L'apprentissage par les pairs entre les pays peut également constituer un mécanisme utile pour échanger des expériences sur la manière de mener à bien les réformes juridiques.

Recommandations spécifiques :

- Fournir un renforcement des capacités sur l'autonomisation économique des femmes aux acteurs impliqués dans les différents aspects de la réforme juridique, ainsi que dans sa mise en œuvre. Exploiter l'expertise locale existante des OSC et des organismes nationaux de défense des droits des femmes en matière d'autonomisation économique des femmes.
- Encourager la mise en place et faciliter le fonctionnement d'organes parlementaires permanents qui mettent l'accent sur l'égalité hommes-femmes afin d'aider les parlements à concevoir une législation en faveur de l'autonomisation économique des femmes.
- S'inspirer des lignes directrices internationales pour rédiger une législation sur l'égalité hommes-femmes qui soit conforme aux normes internationales.
- Former les agents de l'État qui participent aux décisions et aux procédures liées à l'autonomisation économique des femmes (par exemple, les affaires d'héritage, les cas de violence à l'égard des femmes) afin qu'ils soient conscients des droits des femmes.
- Échanger des expériences et des bonnes pratiques sur les réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes à l'échelle régionale, en utilisant des plateformes telles que le Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes.

Lutter contre les normes et stéréotypes sociaux restrictifs

Les études de cas montrent que les quatre pays sont en train de collecter des données probantes sur ce que signifie aujourd'hui être un homme/garçon ou une femme/fille dans la société et sur les types de stéréotypes et normes sociales restrictives qui persistent. Cela peut constituer une étape importante vers la réforme juridique ou la mise en œuvre de réformes pour l'autonomisation économique des femmes. Les pays prennent également des initiatives concrètes pour lutter contre ces stéréotypes et normes sociales restrictives.

Recommandations spécifiques :

- Sensibiliser aux différents aspects de l'autonomisation économique des femmes et à la manière dont les cadres juridiques affectent cette dernière. Ces efforts de sensibilisation doivent cibler à la fois les femmes et les hommes.
- Soutenir les programmes qui s'attaquent aux stéréotypes et normes sociales restrictives concernant la participation des femmes à la vie économique et la participation des hommes au travail domestique.
- Réviser les lois sur le statut personnel afin que les femmes et les hommes puissent participer à la vie économique sur un pied d'égalité (par exemple, abolir le devoir d'obéissance des femmes).
- Réviser la législation sur la nationalité et le mariage, en donnant aux femmes des droits égaux à transférer leur nationalité à leur conjoint et à leurs enfants. Il convient d'assurer une égalité juridique totale, sans différences dans les procédures de transfert pour les femmes et les hommes.
- Inscire l'égalité en matière d'héritage dans la législation nationale afin d'aligner cette législation sur les principes d'égalité garantis dans la constitution des différents pays.

- Adopter une loi globale sur la violence envers les femmes et/ou aligner les différents cadres juridiques nationaux qui couvrent la violence envers les femmes. Reconnaître dans la législation la violence économique comme étant une forme de violence à l'égard des femmes. Veiller à ce que la législation traite de la violence et du harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail.

Garantir la mise en œuvre et le respect des règles

Une réforme juridique n'a de valeur que si elle est effectivement mise en œuvre. Le rapport ne peut donner qu'un aperçu limité de la manière dont les pays mettent en œuvre les réformes récentes, car la plupart de ces dernières ne sont pas en place depuis suffisamment longtemps. Toutefois, les études de cas et les entretiens menés pour la publication montrent clairement que des mécanismes sont en place pour faciliter la mise en œuvre et le respect de ces réformes récentes. La sensibilisation aux réformes, l'accès à la justice et la mise en œuvre des décisions de justice semblent particulièrement importants à cet égard. Parmi les autres mécanismes utiles, on peut citer la soumission de rapports réguliers, l'inspection du travail, les mécanismes de plainte et le contrôle par les institutions nationales des droits de l'homme.

Recommandations spécifiques :

- Assurer la diffusion de la législation sensible au genre sous une forme claire et adaptée au public ciblé.
- Adopter des politiques publiques, des programmes et des projets dotés de budgets spécifiques pour la mise en œuvre concrète de réformes sur l'autonomisation économique des femmes. Les lois budgétaires des quatre pays, qui comprennent une obligation d'intégration de la dimension de genre, peuvent fournir le levier nécessaire.
- En plus de l'intégration de la dimension d'égalité hommes-femmes au niveau national, veiller à son intégration dans les budgets, les politiques publiques, les plans d'action et les programmes des collectivités locales.
- Veiller à ce que davantage de programmes et de projets de coopération au développement soient mis en œuvre dans les régions isolées afin d'atteindre les populations rurales vulnérables.
- Renforcer la coordination entre les différentes institutions de l'État chargées de la mise en œuvre des réformes.
- Rendre obligatoire un suivi et compte rendu réguliers sur la mise en œuvre des réformes. Cela pourrait inclure une analyse de la manière dont les tribunaux mettent en œuvre les réformes législatives récentes.
- Améliorer les inspections du travail en mettant l'accent sur l'égalité hommes-femmes, de manière à ce que les dispositions légales en matière de non-discrimination et d'égalité des sexes soient appliquées.
- Fournir une assistance juridique aux femmes qui souhaitent faire valoir leurs droits.
- Veiller à l'exécution des décisions de justice en faveur de l'autonomisation économique des femmes.
- Ratifier le protocole facultatif de la CEDAW et mettre en place des institutions nationales des droits de l'homme conformément aux dispositions prévues dans la constitution, afin qu'il existe des mécanismes supplémentaires pour faire respecter les droits des femmes.

Les études de cas et les entretiens réalisés pour cette publication attestent les nombreuses réformes juridiques, politiques et institutionnelles en cours en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie pour soutenir l'autonomisation économique des femmes. Toutefois, ils soulignent également la complexité de l'ensemble des facteurs qui interviennent pour garantir que les réformes soient mises en œuvre et conduisent à un réel changement social.

Le précurseur de ce rapport – le rapport 2017 de l'OCDE *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien* – comprend une série de recommandations de politiques publiques adressées aux gouvernements. Ce rapport de suivi montre que certaines des recommandations de 2017 sont toujours d'actualité. L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie peuvent s'appuyer sur les progrès déjà réalisés pour s'engager dans de nouvelles réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes et aller plus loin dans leur mise en œuvre.

Tableau 1. Récapitulatif des études de cas et des encadrés

	Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Chapitre 2														
Étude de cas 2.1 Aménagement du temps de travail en Jordanie	✓							✓		✓		✓		
Étude de cas 2.2 Organes directeurs des entreprises - MENA	✓	✓						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Étude de cas 2.3 Protection sociale en Jordanie	✓			✓			✓	✓		✓		✓		
Étude de cas 2.4 Offre de services de garde d'enfants en Jordanie	✓						✓	✓	✓	✓		✓		
Étude de cas 2.5. Structures tripartites en Tunisie		✓							✓	✓				✓

	Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Étude de cas 2.6 Structures tripartites en Égypte	✓	✓						✓	✓	✓	✓			
Étude de cas 2.7 Convention collective pour les écoles privées en Jordanie	✓			✓			✓	✓	✓	✓		✓		
Étude de cas 2.8 Inclusion financière en Jordanie	✓		✓					✓	✓			✓		
Étude de cas 2.9 Microfinance en Égypte			✓					✓	✓	✓	✓			
Étude de cas 2.10 Droit de l'investissement en Égypte								✓			✓			
Encadré 2.2 Égalité des femmes au travail en Jordanie	✓			✓				✓				✓		
Encadré 2.3 Union mondiale des banquiers arabes	✓	✓							✓					

	Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Encadré 2.5. Réformes du système de protection sociale au Maroc				✓				✓					✓	
Encadré 2.6. Réformes des congés de maternité et de paternité - MENA	✓			✓				✓			✓	✓	✓	✓
Encadré 2.8 Formaliser les entreprises des femmes - MENA			✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓	✓
Encadré 2.9. Réglementations de la microfinance - MENA	✓											✓	✓	✓
Chapitre 3														
Étude de cas 3.1 Travailleurs domestiques au Maroc			✓	✓			✓	✓		✓			✓	
Étude de cas 3.2 Femmes rurales en Tunisie			✓	✓			✓	✓	✓					✓

	Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Étude de cas 3.3 Femmes soulaliyates au Maroc			✓		✓		✓	✓		✓			✓	
Étude de cas 3.4 Réfugiés syriens en Jordanie			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		
Encadré 3.3. Politiques en faveur des femmes rurales - MENA			✓								✓	✓	✓	✓
Encadré 3.5 Secteur privé en Égypte			✓	✓					✓	✓	✓			
Encadré 3.6 Accès à la terre MENA			✓		✓						✓	✓	✓	✓
Encadré 3.7 La blockchain au service des réfugiés syriens en Jordanie			✓	✓						✓		✓		
Encadré 3.8 Inclusion économique et réfugiés en Égypte			✓				✓	✓	✓	✓	✓			

	Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Chapitre 4														
Étude de cas 4.1 Aligner la législation nationale tunisienne sur les garanties constitutionnelles en matière d'égalité hommes- femmes	✓				✓			✓						✓
Étude de cas 4.2 Héritage en Égypte					✓	✓	✓	✓			✓			
Étude de cas 4.3 Nationalité en Jordanie			✓		✓		✓	✓				✓		
Étude de cas 4.4. Législation tunisienne sur la VEF					✓	✓	✓	✓		✓				✓
Étude de cas 4.5 Législation jordaniennne sur la VEF					✓	✓	✓	✓				✓		

	Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Étude de cas 4.6 Législation égyptienne sur la VEF					✓	✓	✓	✓			✓			
Étude de cas 4.7 Législation marocaine sur la VEF					✓	✓	✓	✓					✓	
Encadré 4.3 Coûts économiques de la VEF - MENA						✓					✓			
Encadré 4.6 Violence et harcèlement au travail - MENA	✓				✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓
Chapitre 5														
Étude de cas 5.1. Parlementaires au Maroc	✓	✓						✓					✓	
Étude de cas 5.2 Rôle des médias au Maroc	✓				✓		✓	✓	✓	✓			✓	
Étude de cas 5.3 Institutions des droits de l'homme sur les droits des femmes au Maroc								✓					✓	

		Égalité au tra- vail	Femmes diri- geantes	Femmes vulné- rables (rurales, mi- grantes, travail- leuses domes- tiques)	Protec- tion so- ciale	Normes sociales et légi- slation sur le statut person- nel	Vio- lence envers les femmes	Initiative locale/so- ciété ci- vile	Initia- tive gouver- nemen- tale	Initia- tive du secteur privé	Initia- tive in- terna- tionale	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Encadré 5.3 Initiatives sur l'égalité hommes- femmes et les médias dans la région MENA		✓				✓	✓			✓		✓	✓		✓
Chapitre 6															
Encadré 6.3 Plaidoyer multipartite en Jordanie		✓						✓	✓		✓		✓		

1 Les femmes au travail et dans la société : état des lieux

L'égalité hommes-femmes dans l'activité économique peut générer des gains macroéconomiques importants. Ce chapitre présente un aperçu de l'activité économique des femmes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), en se concentrant sur l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie. Il révèle de larges progrès dans certains domaines, notamment en ce qui concerne la parité des sexes dans l'éducation et la représentation des femmes dans les postes décisionnels. Cependant, pour la majorité des femmes, l'amélioration de leur niveau d'éducation ne se traduit pas par une plus grande autonomisation économique. Ce chapitre examine l'état de la participation des femmes à la population active dans la région MENA et les aspects ayant une incidence sur l'activité économique, comme le chômage, la ségrégation professionnelle, les revenus, les conditions de travail et l'entrepreneuriat. Il se penche aussi sur les facteurs essentiels favorisant leur activité économique, tels que l'accès aux biens et au financement. Enfin, ce chapitre examine comment certaines conditions que connaissent les femmes dans leur foyer et dans la société limitent leur capacité d'action et leur liberté de choix. Ces conditions incluent les normes et pratiques restrictives et discriminatoires, le travail non rémunéré et les difficultés à concilier le travail et les exigences domestiques.

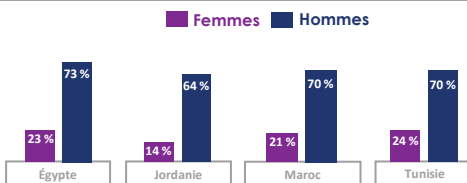
Infographie 1.1. Aperçu de l'activité économique des femmes de la région MENA

Aperçu de l'activité économique des femmes de la région MENA

Aujourd'hui **2 femmes sur 10** dans la région MENA travaillent ou sont en recherche d'emploi, contre **7 hommes sur 10**.



Taux de participation à la population active (%)



2 700 milliards USD pourraient être ajoutés au PIB régional si les hommes et les femmes participaient de manière égale au marché du travail.



..... ÉDUCATION



41%



42%

Les écarts entre les sexes dans l'éducation sont presque comblés, en particulier au niveau de l'enseignement supérieur.



34 %-57 % des diplômés en STEM dans les pays arabes sont des femmes, soit plus que la moyenne des pays de l'OCDE.

..... EMPLOI



Les femmes ont **deux fois** plus de probabilité que les hommes d'être au **chômage**.



5%

8%

23%

18%

39%

... CONCENTRATION SECTORIELLE ...



Agriculture

27 %



Éducation

21 %



Santé

8 %



Admin publique

7 %



Autre

38 %

..... ÉCARTS SALARIAUX



Les femmes sont généralement moins bien payées que les hommes dans le **secteur privé**.

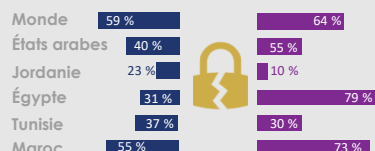


En Jordanie et en Tunisie, dans le **secteur public**, les femmes touchent entre **13 % et 20 %** de plus que les hommes, respectivement.

..... INFORMALITÉ ET VULNÉRABILITÉ



Les femmes sont moins exposées à l'**emploi informel** que les hommes dans la région MENA.



Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des **secteurs vulnérables**, tels que l'agriculture familiale, et de travailler à leur compte.

Le **travail domestique** est dominé par les travailleuses.



60 % des travailleurs domestiques migrants de la région sont des femmes.

67 % des enfants travailleurs domestiques sont des filles.



..... ENTREPRENEURIAT



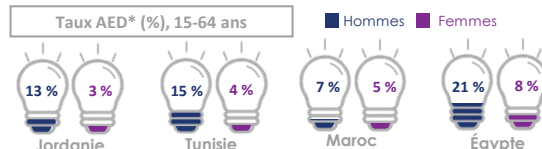
Les femmes peuvent **enregistrer leur entreprise** de la même manière que les hommes de la région MENA.



Seulement **38 %** des femmes de la région MENA ont un compte bancaire, contre 57 % des hommes.



L'**accès au capital** serait le principal obstacle pour les femmes souhaitant créer une entreprise dans la région MENA.



En moyenne, **8 %** des femmes de la région MENA ont des activités entrepreneuriales en phase de démarrage (AED) contre 13 % des hommes.

*AED : activité entrepreneuriale en phase de démarrage

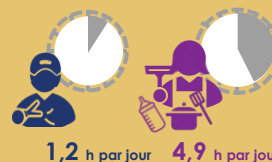
..... NORMES SOCIALES

Les hommes soutiennent généralement les **attitudes traditionnelles** à l'égard du rôle des femmes.



Les jeunes hommes de la région MENA n'ont pas une vision plus progressiste de l'égalité des sexes que leurs aînés.

TRAVAIL DOMESTIQUE NON RÉMUNÉRÉ



Les femmes de la région MENA effectuent la majorité du **travail domestique non rémunéré**.

* Au niveau mondial, les femmes et les hommes consacrent respectivement 4,7 et 1,9 heures par jour au travail domestique non rémunéré.

Source : Voir chapitre 1 pour des informations détaillées.

1.1. Introduction

Dans presque tous les pays du monde, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes de contribuer aux activités économiques et d'en tirer profit (OCDE, 2017^[1])¹. L'Indice mondial de l'écart entre les genres montre que l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation à l'économie mondiale et d'opportunités offertes s'élevait à 42 % en 2018 (Forum économique mondial, 2018^[2]). Malgré les progrès réalisés en matière de promotion des droits des femmes et d'égalité des chances économiques, la région MENA est toujours confrontée à de fortes disparités entre les sexes et à des préjugés importants dans un certain nombre de domaines touchant à l'activité économique des femmes. La plupart des pays de la région se situent en bas du classement de l'Indice mondial de l'écart entre les genres en termes d'opportunités économiques (Forum économique mondial, 2018^[2]).

Atteindre l'égalité hommes-femmes dans l'activité économique n'est pas seulement une fin en soi ; cela peut également générer des gains macroéconomiques considérables. Le McKinsey Global Institute estime que l'égalité d'accès au marché du travail entre les femmes et les hommes pourrait ajouter jusqu'à 2 700 milliards USD au produit intérieur brut (PIB) de la région MENA (McKinsey Global Institute, 2015^[3])². La Banque mondiale conclut qu'atteindre l'égalité des revenus entre les femmes et les hommes tout au long de la vie de la génération actuelle de femmes en âge de travailler pourrait accroître la richesse régionale de 3 100 milliards USD (Banque mondiale, 2018^[4])³. L'Indice des institutions sociales et égalité femme-homme (SIGI ou Social Institution and Gender Index) de l'OCDE montre régulièrement que l'association négative entre la discrimination fondée sur le sexe et le revenu ne se limite pas au marché du travail, mais peut également être liée à des institutions sociales discriminatoires⁴. Les pertes de revenus associées aux niveaux actuels de discrimination fondée sur le sexe pratiquée par les institutions sociales sont estimées à 575 milliards de dollars pour la région MENA (Ferrant et Kolev, 2016^[5]).

L'OCDE défend depuis longtemps la cause de l'égalité entre les hommes et les femmes. S'appuyant sur les travaux approfondis menés par l'Organisation, la Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat invite les membres et partenaires qui y adhèrent à renforcer l'égalité hommes-femmes dans ces trois domaines (Encadré 1.1). La Recommandation invite également les adhérents à coopérer avec les pays en développement et émergents pour soutenir leurs efforts en matière d'égalité hommes-femmes, par exemple en « mettant davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'autonomisation des femmes dans les programmes d'aide, notamment dans les secteurs économiques et productifs. » L'aide publique au développement (APD) en faveur de l'égalité hommes-femmes a atteint un niveau record en 2017-18, avec 49 milliards de dollars US de contributions bilatérales en moyenne par an⁵. Cela traduit une augmentation rapide de l'APD en faveur de l'égalité hommes-femmes, laquelle a presque doublé depuis 2012 (date à laquelle elle était inférieure à 27 milliards de dollars US). L'APD destinée à la région MENA a plus que doublé au cours de la même période (174 millions de dollars US en 2012 contre 407 millions USD en 2018). L'aide centrée sur le genre aux secteurs économiques et productifs de la région MENA pourrait cependant encore augmenter dans la mesure où le domaine prioritaire du Programme d'action de Beijing, à savoir la réduction de la pauvreté et l'économie, reçoit encore l'une des plus faibles parts de l'aide centrée sur les questions de genre (OCDE, 2020^[6]).

Ce chapitre donne un aperçu complet des données sur l'activité économique des femmes dans la région MENA et les normes sociales qui la sous-tendent. Le chapitre est divisé en quatre sections : les femmes et l'éducation, les femmes et l'emploi, les femmes et l'entrepreneuriat, et les femmes dans la famille et la société. Chaque section décrit la situation actuelle des écarts entre les hommes et les femmes et leur évolution au fil du temps dans la région MENA, et les compare à d'autres parties du monde (lorsque les données sont disponibles). Le chapitre présente également un aperçu des progrès réalisés et résume certains des obstacles qui subsistent. Il prépare le terrain pour les chapitres thématiques suivants, qui reposent sur des études de cas soulignant la manière dont certains de ces obstacles sont en train d'être surmontés.

Encadré 1.1. Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes

L'OCDE dispose de deux instruments juridiques sur l'égalité hommes-femmes : la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique (2015) et la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (2013). Cette dernière recommande d'adopter des pratiques qui favorisent l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation ; d'encourager des politiques et des conditions de travail favorables à la vie de famille permettant aux pères et aux mères de concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales ; et d'aider les femmes à prendre davantage part à l'emploi dans les secteurs privé et public. Elle recommande également d'augmenter la représentation des femmes dans les postes décisionnels, de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, de promouvoir toutes les mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail, de réduire l'écart entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale et de tenir compte des besoins particuliers des femmes migrantes et des femmes issues de minorités défavorisées. Bien que les recommandations ne soient pas juridiquement contraignantes pour leurs adhérents, elles ont une grande autorité morale. Cela signifie qu'il est attendu que les adhérents s'efforcent de les mettre pleinement en œuvre. Les adhérents présentent régulièrement au Conseil de l'OCDE des rapports sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre des recommandations.

Les membres de l'OCDE et les pays partenaires peuvent adhérer aux recommandations de l'OCDE. Le Maroc est le seul pays de la région MENA qui a adhéré à la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. L'OCDE soutiendra le Maroc dans la mise en œuvre concrète de la recommandation par le biais de la deuxième phase du Programme pays OCDE-Maroc.

Source : OCDE (2017^[11]), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, <https://doi.org/10.1787/9789264279391-en>; OCDE (2016^[7]), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>.

1.2. Les femmes et l'éducation

De grands progrès ont été réalisés en matière de participation et de performances des femmes dans le domaine de l'éducation

La moyenne régionale des taux d'alphabétisation des femmes a considérablement augmenté au cours des trois dernières décennies, passant de 45 % en 1990 à 72 % en 2018, et les proportions de femmes et d'hommes alphabétisés parmi les jeunes (15-24 ans) sont similaires (93 % pour les jeunes hommes et 89 % pour les jeunes femmes) (UNESCO, 2019^[8]). Les écarts entre les hommes et les femmes se réduisent dans le primaire (3 points de pourcentage en faveur des hommes), le secondaire (5 points de pourcentage en faveur des hommes) et pour les inscriptions dans l'enseignement supérieur (1 point de pourcentage en faveur des femmes) (UNESCO, 2019^[8]). Cependant, un quart des jeunes femmes et un tiers des jeunes hommes quittent encore le système scolaire prématurément, bien que pour des raisons différentes⁶ (Dimova, Elder et Stephan, 2016^[9]).

Le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de l'OCDE met en lumière les performances des garçons et des filles de 15 ans de certains pays de la région MENA dans les disciplines scolaires fondamentales (OCDE, 2019^[10]). Bien qu'il existe des écarts dans les performances des jeunes de 15 ans entre les pays de la région MENA et ceux de l'OCDE, les filles des trois pays de la région MENA couverts par le programme PISA (Jordanie, Tunisie et Maroc) obtiennent de meilleurs résultats que leurs

homologues masculins aux tests de lecture. Il convient de noter que les filles jordaniennes obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues masculins nationaux et régionaux en mathématiques, en lecture et en sciences. En outre, au Maroc, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons aux tests de sciences (Tableau 1.1).

Tableau 1.1. Performance aux tests PISA, par sexe (2018)

	Score moyen en mathématiques		Score moyen en lecture		Score moyen en sciences	
	Filles	Garçons	Filles	Garçons	Filles	Garçons
Jordanie	403	397	444	393	444	414
Maroc	367	368	373	347	381	372
Tunisie	364	370	373	348	385	389
OCDE	487	492	502	472	490	488

Remarque : Le test PISA est une évaluation normalisée administrée aux jeunes de 15 ans. L'échelle de notation pour la lecture, les mathématiques et les sciences va de 0 à 1000. L'année de référence est 2015 au lieu de 2018 pour la Tunisie. Les données pour l'Égypte ne sont pas disponibles.

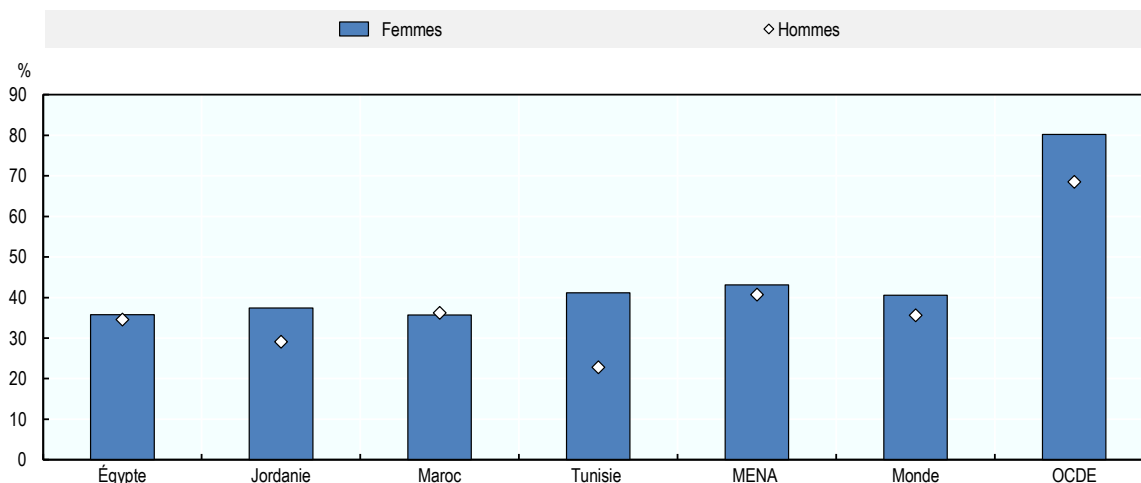
Source : OCDE (2019^[10]), *PISA 2018 Results (Volume I) : What Students Know and Can Do*, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>.

Les plus grandes avancées en matière d'égalité hommes-femmes ont été réalisées dans l'enseignement supérieur

Le taux d'inscription des femmes dans l'enseignement supérieur dans la région MENA a considérablement augmenté depuis 2005, passant de 24 % à 43 % en 2018 (Graphique 1.1), dépassant de près de 2 points de pourcentage à la fois le taux d'inscription des hommes dans la région et la moyenne mondiale pour les femmes. Les femmes des pays de la région MENA rattrapent également leur retard par rapport à leurs homologues masculins en termes de niveau d'instruction. Les femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont plus nombreuses que leurs homologues masculins en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, et l'écart hommes-femmes dans ce domaine a presque disparu au Maroc en 2017 (UNESCO, 2020^[11]). En Tunisie, la proportion de femmes diplômées du supérieur est de 66 %, ce qui est supérieur à la situation dans certains pays de l'OCDE (UNESCO, 2020^[11]).

Graphique 1.1. L'écart hommes-femmes dans l'enseignement supérieur se réduit

Taux d'inscription dans l'enseignement supérieur, par sexe (2018)



Remarque : Ce chiffre indique les taux bruts de scolarisation dans l'enseignement supérieur par sexe en 2018. Le taux brut de scolarisation correspond au ratio entre le nombre total d'étudiants inscrits, sans distinction d'âge, et la population du groupe d'âge qui correspond officiellement au niveau d'éducation indiqué. Le taux brut d'inscription des femmes, par exemple, est le nombre total de femmes inscrites dans l'enseignement supérieur exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable dans l'enseignement supérieur.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de UNESCO (2020^[11]), *Education: February 2020 release* (ensemble de données), <http://data.uis.unesco.org/>.

La croissance du nombre de femmes diplômées en STEM offre un énorme potentiel

Dans l'ensemble de la région, un certain nombre de pays ont élargi leur réservoir de talents féminins dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). L'UNESCO estime que quelque 34 % à 57 % des diplômés en STEM dans les pays arabes sont des femmes, soit plus que dans les pays de l'OCDE (UNESCO, 2018^[12] ; OCDE, 2018^[13]). La Tunisie possède le deuxième plus grand réservoir de talents féminins dans le domaine des STEM de la région MENA en termes de proportion de femmes diplômées. Parmi toutes les femmes diplômées dans l'enseignement supérieur, plus de 37 % dans le pays étaient titulaires d'un diplôme dans le domaine des STEM en 2016. La transition vers le marché du travail semble également plus facile pour les femmes diplômées en STEM que pour celles qui se sont spécialisées dans l'éducation et/ou les sciences humaines (Dimova, Elder et Stephan, 2016^[9]). Les compétences en STEM seront essentielles pour ouvrir des opportunités aux femmes et aux hommes sur un marché du travail en constante mutation. On estime que 65 % des enfants entrant à l'école primaire aujourd'hui finiront par travailler dans des types d'emplois qui n'existent pas encore (Forum économique mondial, 2018^[14]). Le grand enthousiasme dont font preuve les consommateurs de la région MENA pour les technologies numériques favorise par ailleurs l'évolution du marché numérique.

1.3. Les femmes et l'emploi

Bien qu'impressionnants, les progrès réalisés dans la région MENA en matière d'éducation des filles ne sont pas encore suffisants pour combler les écarts entre les sexes en matière de participation économique et d'emploi. Au cours de la dernière décennie, le taux brut de scolarisation des filles dans le secondaire et l'enseignement supérieur dans la région a augmenté respectivement de 7 et 16 points de pourcentage, tandis que la participation des femmes à la population active⁷ n'a augmenté que de 0,2 point de pourcentage (Graphique 1.2) et que le taux d'emploi des femmes a progressé de 1 point de pourcentage

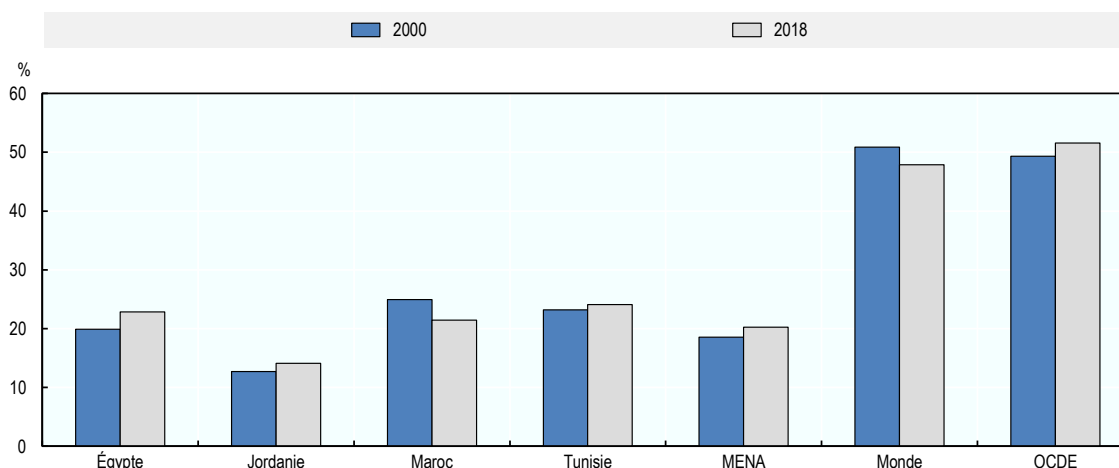
seulement. Les quatre pays examinés se situent en bas de l'Indice mondial de l'écart entre les genres en termes d'opportunités économiques pour les femmes (Forum économique mondial, 2018^[2]). La Tunisie, l'Égypte, le Maroc et la Jordanie sont respectivement classés 135^{ème}, 139^{ème}, 140^{ème} et 144^{ème} sur 149 pays. Il semble donc que l'augmentation de la réserve de talents féminins ne se traduise pas nécessairement par une hausse de la part des femmes dans la population active ou dans l'emploi, car cette dernière dépend également de la demande de main-d'œuvre féminine sur le marché du travail, ainsi que d'autres contraintes. Les sections ci-dessous examinent de plus près certains des facteurs en jeu.

La participation des femmes au marché du travail a augmenté mais reste faible

La participation des femmes au marché du travail et le taux d'activité des femmes par rapport aux hommes ont augmenté au cours des dernières décennies, mais restent faibles. Comme le montrent les Graphiques 1.2 et 1.3, tandis qu'au niveau mondial, la participation des femmes au marché du travail a diminué et l'écart entre les sexes s'est creusé au cours des deux dernières décennies, la région MENA a quant à elle connu une amélioration générale du taux d'activité des femmes (en hausse de 2 points de pourcentage) et du ratio d'activité des femmes par rapport aux hommes (en hausse de 4 points de pourcentage) (OIT, 2019^[15]). À l'exception du Maroc, les trois autres pays ont connu des tendances positives sur ces deux indicateurs depuis 2000. Cependant, le potentiel économique des femmes n'a pas encore été entièrement libéré. Les femmes de la région MENA représentent près de 48 % de la population régionale totale en âge de travailler, mais leur taux d'activité ne s'élève qu'à 20 %, contre 74 % pour les hommes. La plupart des femmes des pays de la région MENA demeurent en dehors de la population active, ce qui signifie qu'elles sont sans emploi et ne sont pas disponibles pour en occuper un et/ou ne sont pas à la recherche d'un emploi. La plupart d'entre elles subissent par ailleurs une charge disproportionnée de travail domestique non rémunéré (OIT, 2018^[16]) (Section 1.5). D'ici 2030, la région MENA devra faire face à une augmentation de 27 % de sa population active jeune (UNICEF, 2019^[17]). En supposant que les taux d'activité des femmes et des hommes suivent la tendance prévue par l'OIT, les pays de la région MENA devraient s'attendre, au cours des cinq prochaines années, à voir 10 millions de nouveaux entrants sur le marché du travail, dont seulement 2 millions de femmes (OIT, 2019^[18]).

Graphique 1.2. Les taux d'activité des femmes de la région MENA sont faibles mais s'améliorent

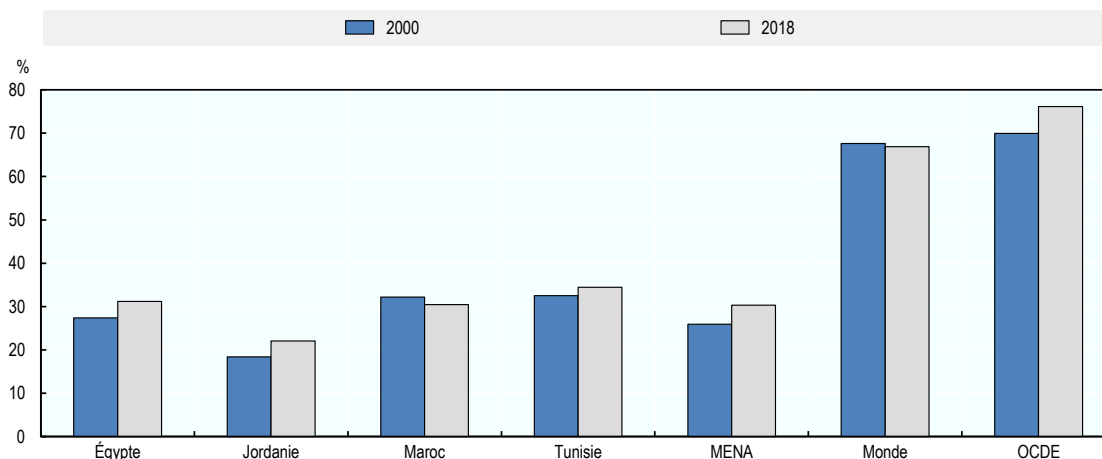
Participation des femmes de plus de 15 ans, 2000 et 2018



Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[15]), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A.

Graphique 1.3. L'écart entre les taux d'activité se réduit lentement

Ratios des taux d'activité des femmes et des hommes de plus de 15 ans, 2000 et 2018



Remarque : Le ratio du taux d'activité femmes-hommes est calculé en divisant le taux d'activité des femmes par le taux d'activité des hommes et en multipliant le résultat par 100.

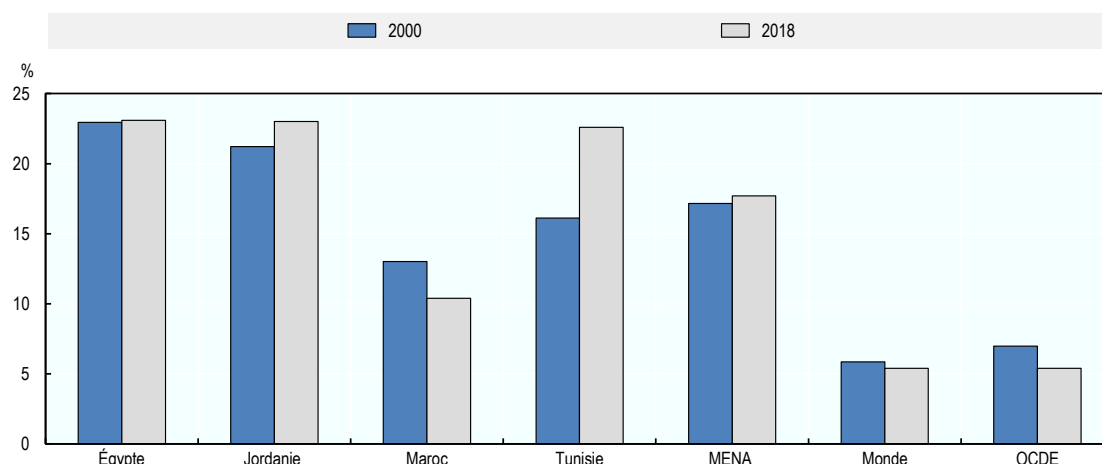
Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[15]), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A.

Le chômage des femmes, en particulier des jeunes femmes, s'aggrave par rapport aux hommes

Le taux de chômage des femmes est supérieur de 12 points de pourcentage à celui des hommes. De plus, l'écart entre femmes et hommes en matière de chômage dans la région MENA est supérieur de 9 points de pourcentage à la moyenne mondiale (OIT, 2019^[15]). Comme le montre le Graphique 1.4, le chômage représente un défi régional – voire mondial – pour les femmes comme pour les hommes, bien que d'ampleur variable. Dans la région MENA, le taux de chômage des femmes augmente (de 0,5 point de pourcentage depuis 2000), tandis que celui des hommes diminue (de 3 points de pourcentage depuis 2000) et reste relativement inchangé au niveau mondial. À l'exception du Maroc, dans les pays étudiés, le taux de chômage des femmes a augmenté au cours des deux dernières décennies jusqu'à 6 points de pourcentage, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. L'Égypte est le pays de la région MENA où le taux de chômage des hommes est le plus faible et celui des femmes le plus élevé, d'où l'écart entre les sexes le plus important (15 points de pourcentage) des pays examinés. Au Maroc, cet écart est relativement faible, puisqu'il s'élève à 2 points de pourcentage.

Graphique 1.4. Le taux de chômage des femmes est en hausse dans la région

Taux de chômage des femmes de plus de 15 ans, 2000 et 2018

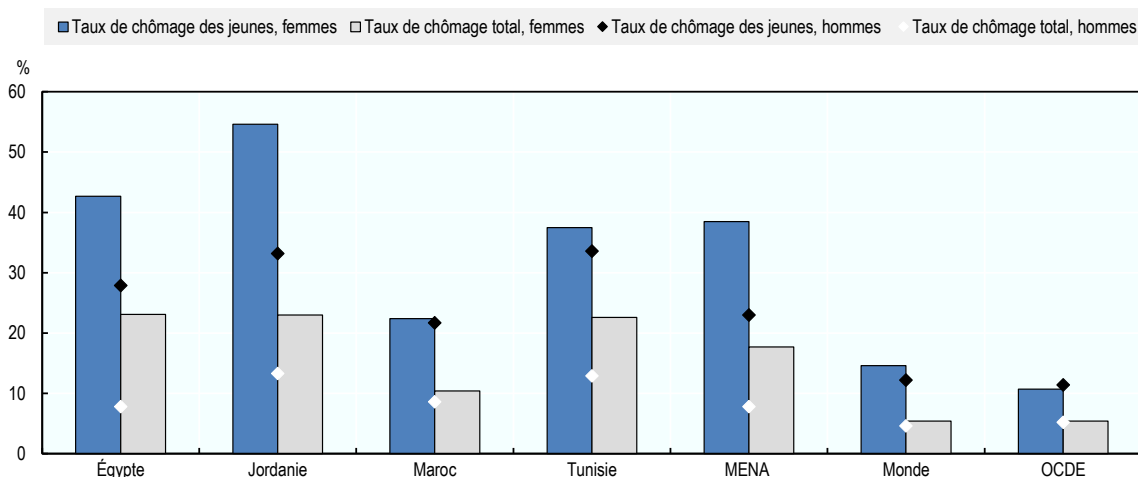


Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[15]), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A.

En tant que deuxième région la plus jeune du monde, la région MENA est confrontée à des défis majeurs pour offrir des opportunités d'emploi de qualité à sa jeune main-d'œuvre, en particulier aux jeunes femmes. Il est donc essentiel d'améliorer les performances des jeunes sur le marché du travail, non seulement pour le bien-être des jeunes générations, mais aussi pour accroître le potentiel productif de l'économie et renforcer la cohésion sociale. Cependant, les perspectives du marché du travail ont continué à se détériorer dans la région depuis la crise financière, affectant particulièrement les jeunes sans expérience professionnelle. Le chômage des jeunes, en particulier des femmes, représente un défi mondial. Comme le montre le Graphique 1.5, les femmes de la tranche d'âge 15-24 ans dans les pays de l'OCDE sont deux fois plus susceptibles d'être au chômage que l'ensemble des femmes de 15 ans et plus, bien qu'il n'y ait pratiquement pas d'écart entre les sexes en matière de chômage des jeunes. Dans la région MENA, 39 % des jeunes femmes (âgées de 15 à 24 ans) sont au chômage, soit près du double du taux pour les jeunes hommes (23 %). Parmi les quatre pays de la région MENA étudiés, la Jordanie enregistre le taux de chômage le plus élevé pour les jeunes femmes (55 %, contre 33 % pour les jeunes hommes). Au Maroc, l'écart entre les sexes en matière de chômage des jeunes (Graphique 1.5) a presque été comblé. Cependant, des taux d'emploi et de chômage des jeunes similaires pour les hommes et les femmes au sein d'un même pays ou entre plusieurs pays ne signifient pas que les hommes et les femmes jouissent de conditions similaires. Un taux de chômage relativement faible des jeunes femmes peut en effet cacher un sous-emploi important (emplois de mauvaise qualité dans le secteur informel/ou emplois vulnérables) ou des systèmes d'aide au revenu insuffisants pour les chômeurs, brouillant ainsi la frontière entre le chômage et l'inactivité.

Graphique 1.5. Le chômage est un problème touchant particulièrement les jeunes femmes

Taux de chômage des jeunes par sexe et taux de chômage total par sexe, 2018.



Remarques : Le chômage des jeunes renvoie à la part de la population active âgée de 15 à 24 ans sans travail mais disponible pour travailler et à la recherche d'un emploi.

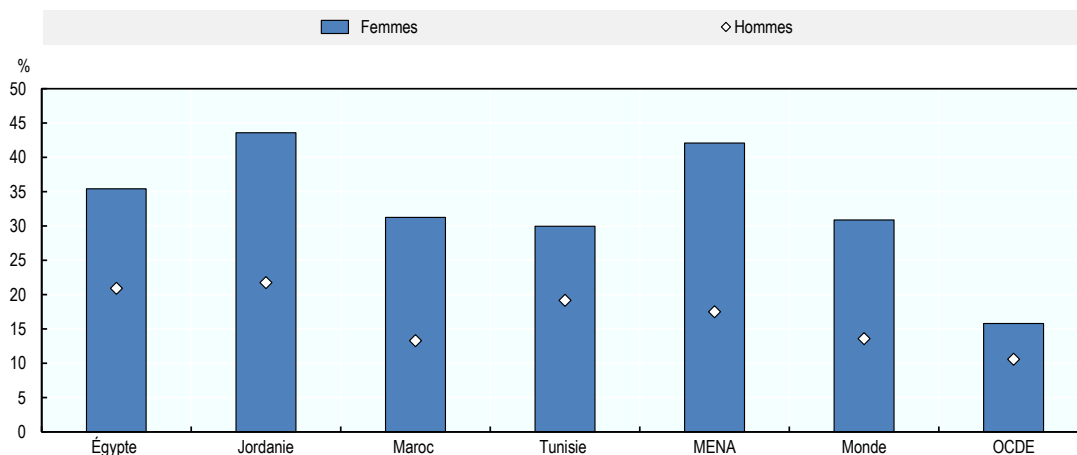
Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[15]), *ILO Modelled Estimates, Population and Labour Force* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A.

Malgré le nombre croissant de femmes instruites, la proportion de jeunes femmes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) est élevée dans la région MENA. S'appliquant aux personnes âgées de 15 à 24 ans, les données NEET constituent un indicateur utile dans la mesure où les statistiques traditionnelles du chômage ne parviennent souvent pas à saisir toute l'ampleur des obstacles et des défis auxquels les jeunes sont confrontés (Banque mondiale, 2016^[19]). Si le phénomène NEET constitue un défi mondial, il est plus marqué dans les pays en développement, où les transitions vers la vie active ont tendance à être plus longues (Quintini et Martin, 2014^[20]). Comme le montre le Graphique 1.6, malgré l'universalité du défi, les jeunes femmes de la région MENA sont plus susceptibles d'être NEET (42 %) que leurs homologues du monde entier (30 %). L'écart régional entre hommes et femmes (25 points de pourcentage) est également plus important que l'écart moyen au niveau mondial (17 points de pourcentage). Toutefois, la région MENA connaît actuellement des tendances positives. Depuis 2005, le pourcentage de jeunes femmes (15-24 ans) de la région MENA qui sont NEET a diminué de 4 points de pourcentage. Parmi les quatre pays étudiés, seule la Jordanie connaît une augmentation de la proportion de jeunes femmes qui sont NEET (OIT, 2019^[18]).

Selon un rapport de l'OIT, les femmes de la région MENA répertoriées comme NEET sont principalement des non-étudiantes inactives (Elder et Kring, 2016^[21]). Les jeunes hommes NEET sont, quant à eux, répartis plus équitablement entre les catégories de non étudiants chômeurs et de non étudiants inactifs. Les résultats de l'enquête présentée dans ce même rapport indiquent qu'au niveau mondial, les responsabilités familiales et les travaux ménagers constituent les principaux facteurs explicatifs de l'inactivité des jeunes femmes (Elder et Kring, 2016^[21]).⁸ Mais les raisons de l'inactivité des jeunes femmes de la région MENA sont nombreuses et vont au-delà du fait que ces jeunes femmes se marient et restent à la maison. De fait, moins d'un tiers (30 %) des jeunes femmes inactives de la région MENA étaient désireuses de travailler, contre plus de deux tiers des jeunes femmes inactives dans d'autres régions (Dimova, Elder et Stephan, 2016^[9]) (voir Section 1.4).

Graphique 1.6. Les jeunes femmes de la région MENA sont beaucoup plus susceptibles que les jeunes hommes de n'être ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET)

Pourcentage des jeunes qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET) parmi la population âgée de 15 à 24 ans, 2018



Remarque : Par exemple, les données sur les femmes en Égypte signifient que 35,4 % des femmes de 15 à 24 ans sont NEET.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[18]), *ILO Modelled Estimates, Employment by Sex and Age* (ensemble des données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_NB_A.

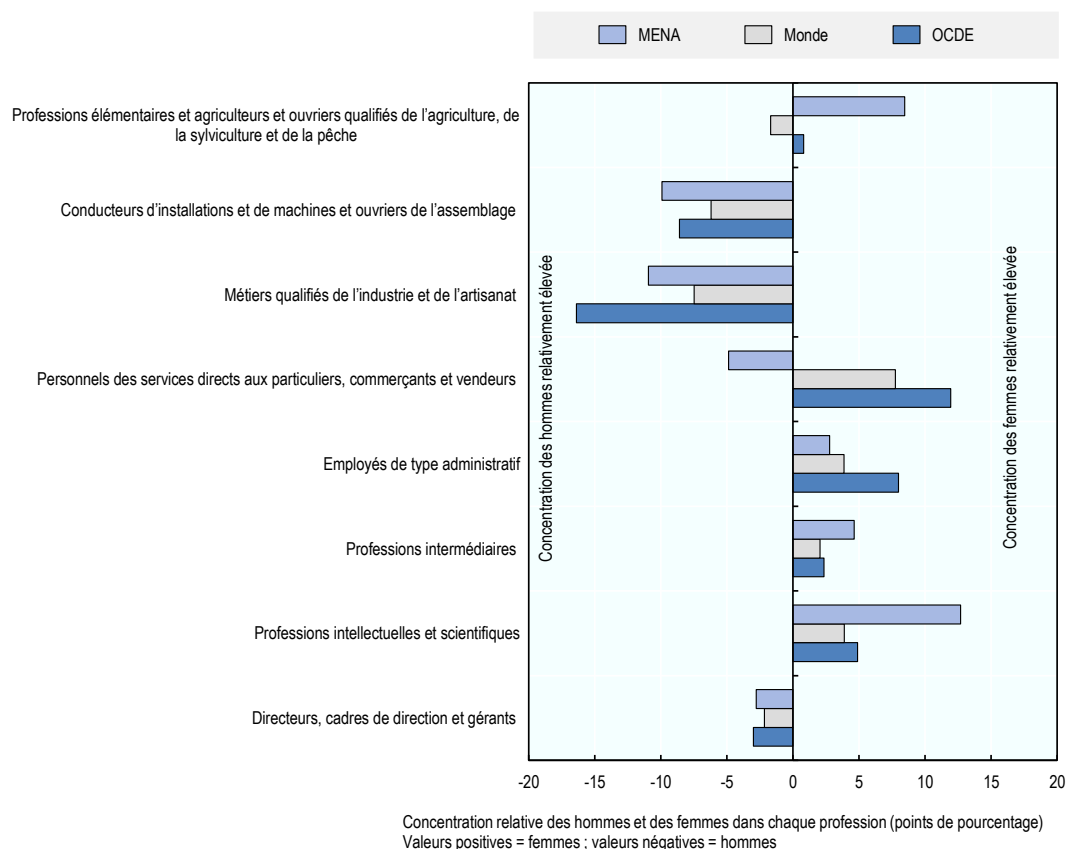
Les femmes sont de plus en plus orientées vers certaines professions et certains secteurs

Lorsque les femmes travaillent, elles sont confrontées à une ségrégation professionnelle importante et croissante sur le marché du travail. Au niveau mondial, les opportunités professionnelles sont différentes pour les femmes et les hommes⁹, quel que soit le niveau de développement du pays ; ces tendances sont relativement similaires pour la région MENA et le monde entier (Graphique 1.7). Par exemple, comme dans d'autres régions, les femmes de la région MENA sont plus susceptibles que les hommes de travailler comme employées de bureau, techniciennes et professions intermédiaires. Toutefois, contrairement à la tendance mondiale, les femmes de la région MENA sont plus concentrées dans les emplois agricoles, et moins dans les emplois de services et de la vente, que leurs homologues masculins.

De plus, la concentration de la ségrégation professionnelle femmes-hommes dans la région MENA est supérieure à la moyenne mondiale et s'est accrue au cours des deux dernières décennies. Le Graphique 1.7 montre qu'en 2018, la ségrégation professionnelle totale dans la région MENA était de 57 points de pourcentage. Ce chiffre est beaucoup plus élevé que la moyenne mondiale (35 points de pourcentage), mais il est assez proche de la moyenne des pays de l'OCDE (56 points de pourcentage)¹⁰, bien qu'avec des professions à forte concentration de femmes différentes (OIT, 2019^[22]). Depuis 2000, la ségrégation professionnelle femmes-hommes dans la région MENA a augmenté de près de 6 points de pourcentage. Comme le montre le Graphique 1.7, les femmes sont aujourd'hui relativement plus concentrées dans les professions élémentaires, ainsi que dans des emplois d'agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, d'employés de type administratif, professions intermédiaires et professions intellectuelles et scientifiques. Si les femmes de la région MENA sont plus susceptibles que les hommes d'être concentrées dans des groupes professionnels qui exigent des niveaux de compétences plus élevés, comme les professions intellectuelles et scientifiques, elles sont également moins susceptibles d'occuper des postes de direction et de supervision.

Graphique 1.7. La ségrégation professionnelle par sexe est plus importante dans la région MENA

Concentration relative par sexe dans les 10 principaux groupes de professions, 2018



Remarque : Le graphique montre dans quels groupes professionnels les femmes sont relativement surreprésentées par rapport aux hommes. Les données présentées dans le graphique sont fondées sur la Classification internationale type de professions la plus récente, qui distingue 10 grands groupes d'emplois en fonction de leur niveau de compétence : (1) directeurs, cadres de direction et gérants ; (2) professions intellectuelles et scientifiques ; (3) professions intermédiaires ; (4) employés de type administratif ; (5) personnels des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ; (6) agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; (7) métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ; (8) conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage ; (9) professions élémentaires ; et (10) professions militaires. Les données utilisées ici pour la moyenne de l'OCDE ne couvrent que 28 pays de l'Union européenne. Les valeurs positives signifient que la concentration des femmes est supérieure à celle des hommes ; les valeurs négatives signifient que la concentration des femmes est inférieure à celle des hommes.

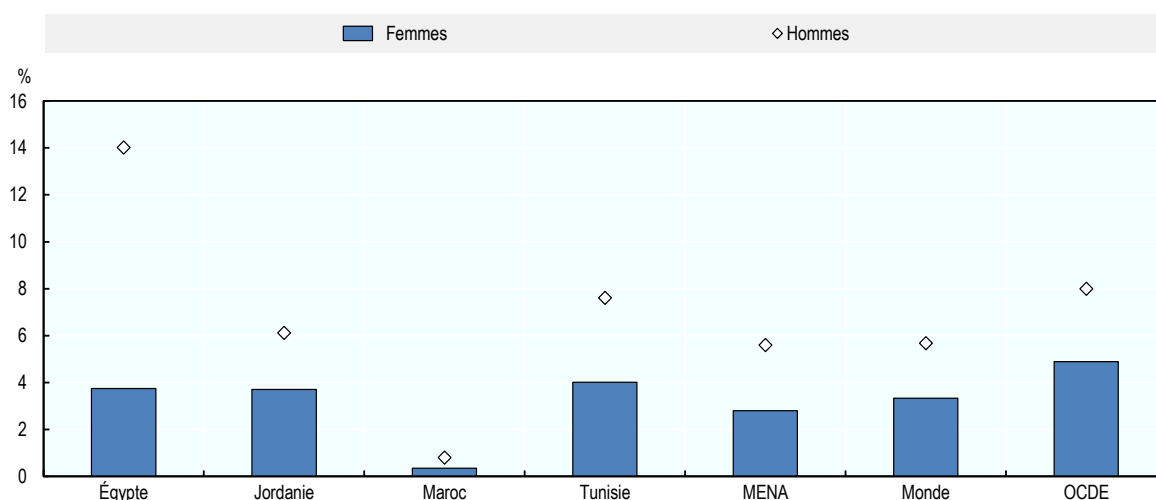
Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[22]), *ILO Modelled Estimates, Employment Distribution by Occupation* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A.

Comme dans la plupart des autres régions, les femmes de la région MENA ont du mal à accéder à des fonctions de direction. Comme le montre Le Graphique 1.8, la proportion moyenne de femmes de la région MENA occupant des postes de cadres de direction est proche de la moyenne mondiale (2,8 % contre 3,3 %) mais inférieure à la moyenne de l'OCDE (de 2 points de pourcentage). En Égypte, en Jordanie et en Tunisie, les proportions de femmes occupant des postes de cadres de direction sont supérieures à la moyenne mondiale, mais au Maroc, cette même proportion est faible (moins de 1 %) compte tenu de l'importance de l'économie rurale dans ce pays. Toutefois, les écarts entre les sexes en Égypte (10 points de pourcentage) et en Tunisie (4 points de pourcentage) sont plus importants que la moyenne mondiale et celle pour l'ensemble de la région MENA.

En remontant l'échelle hiérarchique, les femmes de la région MENA sont également faiblement représentées parmi les directeurs d'entreprise. Selon l'OIT (OIT, 2015^[23]), peu de femmes occupent des postes de haute responsabilité et de haute direction dans le secteur privé ou public : elles sont seulement 15 % en Tunisie, 13 % au Maroc, 10 % en Égypte et 5 % en Jordanie. Le taux le plus élevé signalé au niveau mondial est de 33 %. Une enquête de l'OCDE a révélé que, malgré les progrès réalisés, la représentation des femmes dans les conseils d'administration des 142 plus grandes entreprises cotées en bourse de la région MENA reste faible, à 5 % de l'ensemble des sièges des conseils d'administration avec droit de vote (OCDE, 2019^[24]). Les données sur la participation des femmes à la vie des entreprises dans la région MENA sont limitées, en partie à cause du manque d'informations accessibles au public et de la rareté des recherches menées sur ce sujet dans la région, ce qui rend encore plus difficile la conception et la mise en œuvre de politiques visant à accroître l'accès des femmes aux postes de direction des entreprises.

Graphique 1.8. Les femmes sont nettement moins représentées que les hommes dans les postes d'encadrement

Pourcentages de femmes et d'hommes en position d'encadrement par rapport à la part totale de l'emploi féminin et masculin, 2018



Remarque : Les données présentées sur ce graphique sont fondées sur la Classification internationale type des professions la plus récente, qui distingue 10 grands groupes d'emplois en fonction de leur niveau de compétence : (1) gestionnaires ; (2) professionnels ; (3) techniciens et professionnels associés ; (4) commis ; (5) travailleurs des services et des ventes ; (6) travailleurs qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ; (7) travailleurs de l'artisanat et des métiers connexes ; (8) opérateurs d'installations et de machines et assembleurs ; (9) professions élémentaires ; et (10) forces armées.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[22]), *ILO Modelled Estimates, Employment Distribution by Occupation* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A.

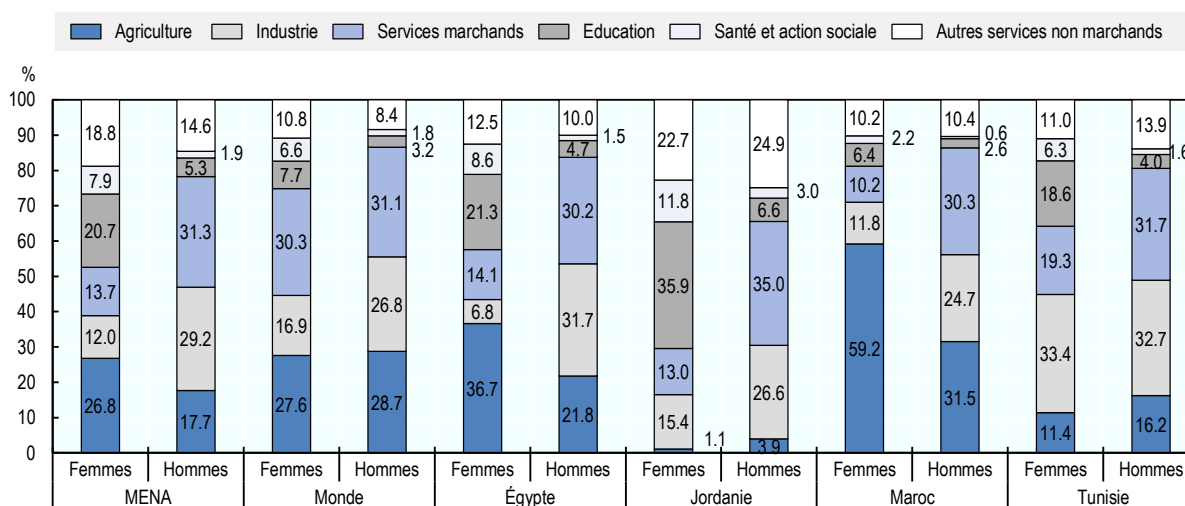
La ségrégation sectorielle persiste dans la région MENA, où les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être employées dans l'agriculture ou les services non marchands tels que la santé, l'action sociale ou l'éducation. Dans la plupart des régions du monde, l'agriculture représente le secteur à la productivité la plus faible. À l'échelle mondiale, la part de l'emploi masculin et féminin dans l'agriculture est très similaire (Graphique 1.9). Dans la région MENA, les femmes sont plus concentrées dans l'agriculture que les hommes : 27 % des femmes y travaillent contre 18 % des hommes. Toutefois, il existe de grandes différences entre les pays. En Égypte et au Maroc, entre la moitié et les deux tiers des travailleuses sont concentrées dans l'agriculture, tandis qu'en Jordanie et en Tunisie, la proportion de

femmes et d'hommes employés dans l'agriculture est inférieure à la moyenne régionale. Dans le secteur des services, en croissance depuis le début des années 1990, la part des femmes et des hommes est en hausse dans toute la région (OIT, 2019^[15]). Toutefois, comme le montre le Graphique 1.9, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'être employées dans des secteurs de services non marchands, tels que l'éducation, la santé et l'action sociale. En Égypte et en Tunisie, les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale concentrent respectivement 30 % et 25 % de la main-d'œuvre féminine. En Jordanie, près de 50 % de la main-d'œuvre féminine est employée dans l'éducation, la santé et l'action sociale, contre environ 10 % pour les hommes.

Bien qu'en baisse, la part des femmes employées dans le secteur public de la région MENA reste importante (OCDE, 2017^[25]).¹¹ En 2010, la moitié des employés du secteur public au Maroc étaient des femmes. Dans d'autres pays de la région MENA, comme l'Arabie Saoudite et le Bahreïn, les femmes représentent également environ la moitié des employés du secteur public (OIT, 2016^[26]). L'emploi des femmes dans le secteur public a tendance à être approuvé par les hommes et les femmes car il est considéré comme plus acceptable socialement. Il est également associé à une plus grande sécurité de l'emploi, un environnement de travail plus sûr et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et obligations familiales. En outre, le secteur public offre aux femmes des salaires et des avantages plus élevés (voir la section suivante sur l'égalité de rémunération), en particulier au niveau local et pour les emplois de début de carrière (OCDE, 2017^[25]).

Graphique 1.9. Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs

Répartition de l'emploi par sexe et par activité économique (2018)



Remarque : les données sur l'activité économique sont fondées sur la 4e version révisée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) (2008) OIT (2008^[27]). Agriculture/sylviculture/pêche renvoie à la CITI rév. 4 A ; administration publique/défense/sécurité sociale renvoie à la CITI rév. 4 O ; éducation renvoie à la CITI rév. 4 P ; santé et action sociale renvoie à la CITI rév. 4 Q ; autre consiste en des catégories agrégées de D, E, R, S, T et U et comprend les activités extractives (CITI rév. 4 B), les activités de fabrication (CITI rév. 4 C), la construction (CITI rév. 4 F), le transport/entreposage/communication (CITI rév. 4 H et J), le commerce de gros et de détail/l'activité d'hébergement (CITI rév. 4 G et I) et la finance/assurance/immobilier (CITI rév. 4 K, L, M et N). Les catégories sous « autres » qui ne sont pas présentées en détail impliquent une participation masculine plus importante que la participation féminine. Voir l'Annexe 1.A1 pour plus de détails.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2019^[22]), *ILO Modelled Estimates, Employment Distribution by Occupation* (ensemble de données), https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A.

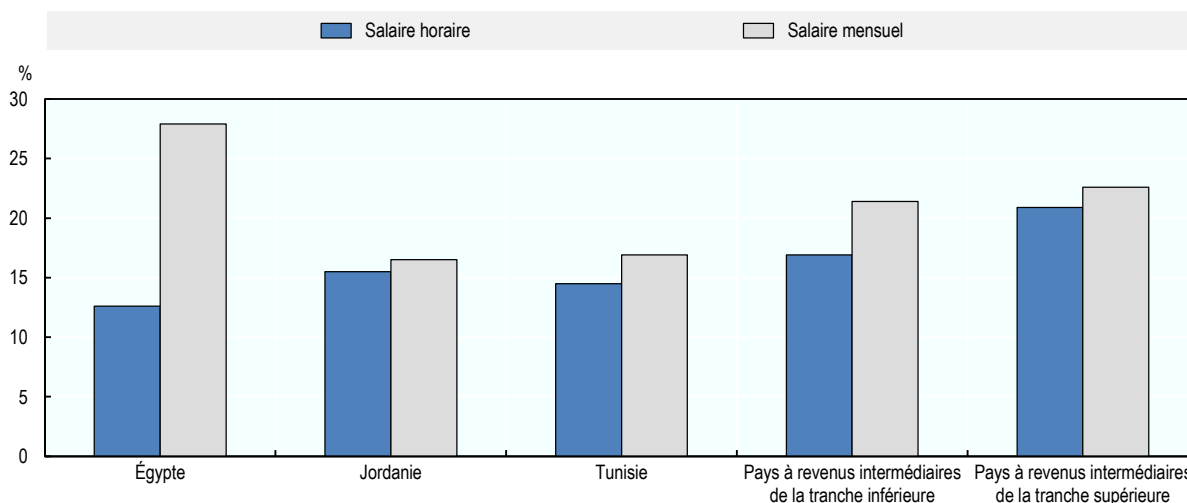
Les femmes perçoivent rarement une rémunération égale à celle des hommes, sauf dans le secteur public

Dans le secteur privé, les femmes de la région MENA, comme celles du monde entier, sont en moyenne moins bien payées que les hommes. On estime qu'au niveau mondial, les hommes gagnent en moyenne 16 % de plus que les femmes pour chaque heure travaillée (OIT, 2019^[28]). Dans les pays membres de l'OCDE, l'écart salarial brut entre hommes et femmes¹² se situe actuellement autour de 14 % (OCDE, 2018^[29]). Bien que les données ventilées par sexe et comparables sur les salaires soient très limitées pour la région MENA, un rapport de l'OIT apporte quelques éclaircissements sur la région, en compilant des données fournies par l'Égypte, la Jordanie et la Tunisie (OIT, 2019^[14]). Après prise en compte de quatre facteurs ayant une influence sur le niveau de rémunération – l'éducation, l'âge, la durée du travail et l'emploi dans les secteurs public et privé – l'écart de salaire entre hommes et femmes en Égypte, en Jordanie et en Tunisie se situe approximativement entre 13 % et 28 % (Graphique 1.10). Dans ces trois pays, les écarts de rémunération entre les sexes sont plus importants pour les salaires mensuels que les salaires horaires, car les hommes travaillent en moyenne plus que les femmes, qui sont plus susceptibles de travailler à temps partiel (OIT, 2019^[28]). En effet, dans la région MENA, sur l'ensemble de la population en âge de travailler, les hommes ont environ quatre fois plus de chances que les femmes d'avoir un emploi à temps plein (Banque Mondiale, 2013^[30]). Il est intéressant de noter que des trois pays, la Jordanie présente l'écart de salaire horaire entre les sexes le plus important (16 %), mais l'écart de salaire mensuel le plus faible (17 %). L'Égypte présente un écart de salaire horaire légèrement plus faible (13 %), mais un écart de salaire mensuel beaucoup plus important (28 %), probablement en raison des forts écarts entre hommes et femmes en matière de nombre d'heures travaillées.

Les écarts de rémunération diffèrent entre le secteur public et le secteur privé. Les estimations disponibles révèlent qu'en Jordanie, les hommes travaillant dans le secteur privé sont payés 7 % de plus que les femmes, tandis que les femmes travaillant dans le secteur public sont en moyenne payées 13 % de plus que les hommes (OIT, 2019^[28]). En Tunisie, les écarts de salaire entre hommes et femmes dans le secteur privé et le secteur public s'élèvent respectivement à environ 15 % en faveur des hommes et 20 % en faveur des femmes. Dans la région MENA, comme dans la plupart des pays, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler dans le secteur public plutôt que dans le secteur privé (voir la section précédente), surtout lorsqu'elles ont un niveau d'éducation élevé. Cela explique en partie l'écart de salaires entre les sexes en faveur des femmes dans le secteur public. Les pays de la région MENA prennent des mesures pour combler l'écart de rémunération entre les sexes dans le secteur privé (Étude de cas 2.7 au chapitre 2).

Graphique 1.10. Dans le monde entier, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes

Écarts pondérés de rémunération entre hommes et femmes par pays et par groupes de pays de mêmes revenus, en moyenne (%)



Remarque : Plus la proportion est élevée et plus l'écart de rémunération est favorable aux hommes. Les données sur l'Égypte viennent du Forum de recherche économique (Economic Research Forum) et de l'Agence centrale égyptienne pour la mobilisation publique et les statistiques, 2012 ; les données sur la Jordanie proviennent du Bureau de statistique national de la Jordanie, 2012 ; et les données sur la Tunisie proviennent du Forum de recherche économique et de l'Institut national de la statistique de Tunisie, 2014.

Source : Calculs des auteurs de OIT (2019^[28]), *Global Wage Report 2018/19*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf.

Si la ségrégation professionnelle est un facteur explicatif important de l'écart de rémunération existant entre les hommes et les femmes dans la région MENA, les femmes ne bénéficient pas d'une plus grande égalité de rémunération dans les professions fortement féminisées. Une analyse de l'OIT apporte un éclairage sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans chacune des catégories professionnelles présentant différents degrés de féminisation (OIT, 2019^[28]). Ses estimations montrent que les catégories d'emploi à niveau de qualification élevé sont généralement associées à des salaires plus élevés mais que, à niveau d'éducation égal, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes dans les professions à plus haut degré de féminisation. En Tunisie, par exemple, alors que près de 70 % des travailleurs domestiques sont des femmes, celles-ci perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 30 % à celui de leurs homologues masculins. Selon l'enquête, alors que les emplois de professions intellectuelles et scientifiques et de direction requièrent un niveau d'éducation similaire, les postes de direction demeurent largement dominés par les hommes. En Tunisie et en Égypte, les femmes dans des professions intellectuelles et scientifiques sont confrontées à un écart de rémunération par rapport aux hommes plus important (plus de 10 points de pourcentage) que celles qui travaillent comme cadres de direction. De plus, il existe aussi des écarts salariaux entre les femmes dans les secteurs ou entreprises fortement féminisées au sein de la région MENA. Comme dans de nombreux pays du monde, les femmes ayant des enfants ont généralement des salaires inférieurs à ceux des femmes sans enfants (OIT, 2019^[28]). En effet, la maternité entraîne une pénalité salariale qui peut persister pour les femmes exerçant une profession intellectuelle ou scientifique, tandis que le statut de père a peu d'impact sur les salaires de leurs homologues masculins.

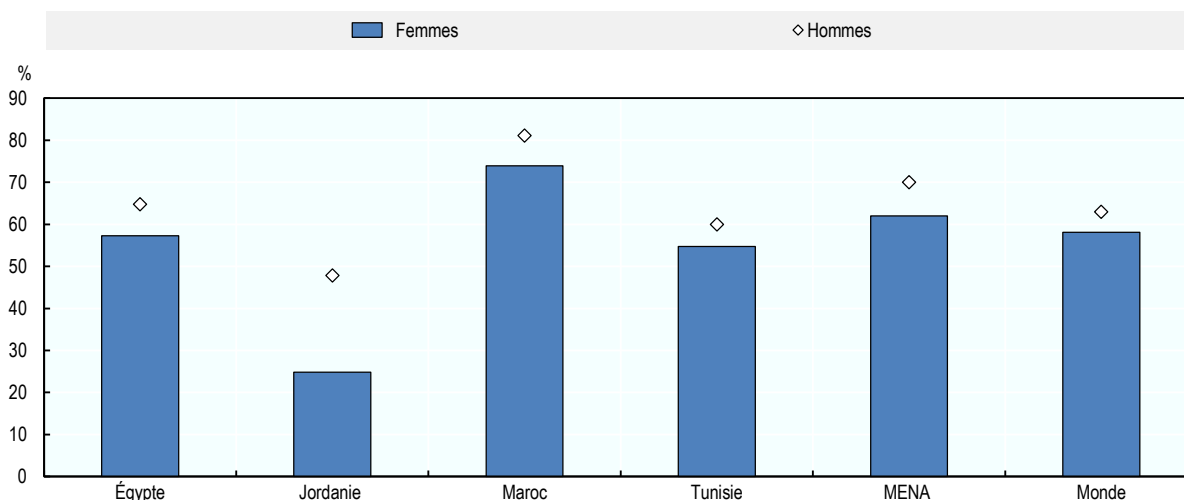
Les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus vulnérables

Dans le monde entier, les travailleurs informels sont souvent confrontés à un plus grand nombre de risques généraux et professionnels, tels que les blessures et les maladies, que les travailleurs formels (voir l'Annexe 1.B pour la définition de l'emploi informel). Le manque d'accès à la protection sociale et à des instruments appropriés de gestion des risques pousse de nombreux travailleurs informels dans l'insécurité financière ou les rend vulnérables à la pauvreté monétaire (OCDE/OIT, 2019^[31]). Dans les pays du Sud, l'informalité est la norme en matière d'emploi, allant en moyenne de 67 % dans les pays émergents à 90 % dans les pays en développement (OIT, 2018^[32]). Le manque de données comparables dans le temps ne permet pas de tirer des conclusions sur les tendances régionales ou mondiales, mais les données existantes semblent indiquer des tendances divergentes selon les régions ou les pays.

Au niveau mondial, l'emploi informel est une source d'emplois plus importante pour les hommes (63 %) que pour les femmes (58 %) (OCDE/OIT, 2019^[31]). Comme le montre le Graphique 1.11, la région MENA suit également cette tendance (70 % pour les hommes et 62 % pour les femmes). On trouve souvent des proportions plus faibles de femmes dans l'emploi informel dans les pays avec un plus faible taux de participation des femmes au marché du travail en général (OIT, 2018^[33]). Dans la région MENA, une grande partie des femmes employées travaillent dans le secteur public, qui est plus susceptible d'offrir des contrats de travail formels et un meilleur accès à la protection sociale (voir la section sur la ségrégation professionnelle et sectorielle ci-dessus). Dans des pays comme l'Égypte et le Maroc, caractérisés par une économie rurale considérable (reflétée dans sa part dans le PIB), le taux d'informalité est souvent élevé, tant pour les hommes que pour les femmes. Les statistiques montrent qu'au niveau mondial, près de 94 % des travailleurs agricoles relèvent de l'économie informelle (OCDE/OIT, 2019^[31]).

Graphique 1.11. Les hommes sont plus susceptibles d'avoir un emploi informel que les femmes

Part des femmes et des hommes dans la main-d'œuvre informelle (%), 2016



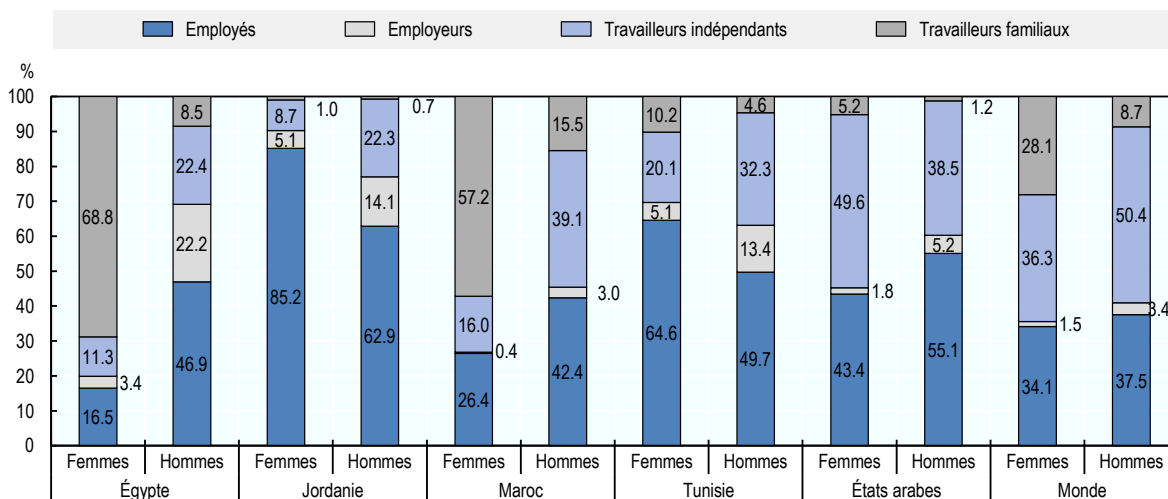
Remarque : Le graphique indique la part de la main-d'œuvre informelle féminine dans la main-d'œuvre féminine totale et la part de la main-d'œuvre informelle masculine dans la main-d'œuvre masculine totale en 2016. Les données pour les pays de l'OCDE ne sont pas disponibles. Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2018^[33]), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf.

Parmi les personnes qui travaillent de manière informelle, les femmes des pays de la région MENA sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus vulnérables¹³ : les travailleurs domestiques, les

travailleurs à domicile ou les « travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale », catégorie correspondant aux ouvriers agricoles ou travailleurs familiaux travaillant sous la supervision d'un membre de la famille (généralement le mari ou le père) (Graphique 1.12, et voir également le chapitre 3). Cela reflète la situation mondiale, dans laquelle les travailleuses se retrouvent plus souvent dans les catégories les plus vulnérables de l'emploi informel (OCDE/OIT, 2019^[31]). Les femmes de la région MENA sont également plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler à leur compte ou de contribuer au travail familial. Au sein de la région MENA, il existe des variations entre les pays concernant le type d'emploi informel occupé par les femmes. En Égypte et au Maroc, les femmes sont beaucoup plus susceptibles de contribuer au travail familial qu'en Jordanie et en Tunisie, et elles sont également respectivement 8 fois et 4 fois plus nombreuses à travailler dans cette catégorie que leurs homologues masculins. Cela s'explique par l'importance de l'agriculture dans ces deux pays. Les femmes des zones rurales travaillent souvent en soutien à l'entreprise agricole familiale, avec des salaires faibles (voire nuls), à temps partiel et de manière saisonnière. Les hommes, en revanche, ont tendance à occuper des postes plus gratifiants et plus qualifiés (UE Groupe public sur le genre, 2015^[34]). En Tunisie et en Jordanie, malgré la part relativement faible de l'agriculture dans le PIB national, les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de travailler en tant que travailleuses familiales contribuant à l'entreprise familiale. La vulnérabilité des femmes dans l'agriculture dans la région MENA reflète les contraintes spécifiques auxquelles les femmes des zones rurales sont confrontées, telles que l'inégalité dans les droits d'héritage ou l'accès à la terre. Par exemple, alors que les femmes représentent 45 % de la main-d'œuvre agricole de la région MENA, elles ne constituent que 5 % des propriétaires de terres agricoles (De La O Campos, Warring et Brunelli, 2015^[35]). Cette situation restreint les femmes des zones rurales à des activités agricoles peu qualifiées, réduit leurs possibilités d'entreprendre et exacerbe les inégalités entre les hommes et les femmes.

Graphique 1.12. Les femmes employées dans le secteur informel sont plus susceptibles d'occuper des positions vulnérables

Répartition des femmes et des hommes dans l'emploi informel par statut, y compris dans l'agriculture (2018)



Remarque : Ce graphique montre la répartition des femmes et des hommes dans l'emploi informel par statut et dans l'emploi informel total en 2018. Les données agrégées pour la région MENA comprennent l'Arabie saoudite, l'Autorité palestinienne, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, l'Irak, la Jordanie, le Koweït, le Liban, Oman, le Qatar, la République arabe syrienne et le Yémen. Pour plus d'informations sur les situations d'emploi, voir Annexe 1.B.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2018^[33]), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf.

Les travailleurs domestiques sont principalement des femmes migrantes et sont particulièrement vulnérables

Dans la région MENA, il existe une forte demande en travailleurs domestiques (Chapitre 3)¹⁴. La concentration de travailleurs domestiques migrants est particulièrement forte dans les pays du Golfe, tandis qu'en Afrique du Nord, la part des travailleurs domestiques migrants parmi l'ensemble des travailleurs est inférieure à 1,5%. La grande majorité des travailleurs domestiques de la région travaillent de manière informelle et plus de 60 % d'entre eux sont des femmes (OIT, 2015^[36]).

Ces travailleurs sont très vulnérables et courent un grand risque de harcèlement, souvent sexuel. Une enquête révèle que 10 % des employées de maison interrogées en Égypte se sont plaintes de harcèlement sexuel, y compris de viols, d'attouchements inappropriés et de demandes de faveurs sexuelles (Goździak et Walter, 2011^[37]). Une autre enquête réalisée auprès de travailleuses domestiques par l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement (AFTURD) a indiqué que près de 97 % d'entre elles n'avaient pas de contrat de travail et plus de 14 % affirmaient avoir été victimes d'abus sexuels au travail (Bougeurra, 2017^[38]). Dans certains pays MENA, les jeunes filles sont aussi parfois exposées à des conditions de travail domestique difficiles, voire dangereuses (voir le chapitre 3 pour plus de détails sur le travail des enfants dans le secteur du travail domestique). Les gouvernements de la région MENA prennent actuellement des mesures pour garantir des conditions minimales d'emploi pour les travailleurs domestiques (Étude de cas 3.1).

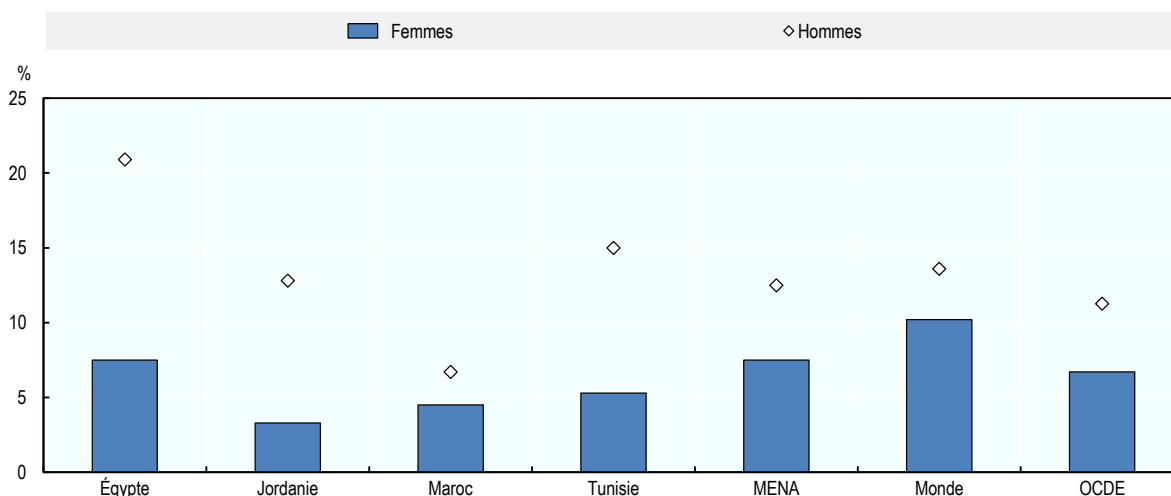
1.4. Les femmes et l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est très faible chez les femmes de la région MENA

La région MENA dans son ensemble présente le plus grand écart hommes-femmes au monde en termes d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage. Selon le rapport 2017 du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) sur la région MENA, les femmes de la région sont deux fois moins susceptibles que leurs homologues masculins d'être engagées dans une activité entrepreneuriale en phase de démarrage (TEA, *total early-stage entrepreneurial activity*)¹⁵ (Graphique 1.13). La Jordanie présente l'écart le plus important, avec 26 femmes engagées dans une activité entrepreneuriale pour 100 hommes (Kelley et al., 2017^[39]). La Tunisie et l'Égypte présentent également un écart important entre les sexes, avec des ratios femmes/hommes de 0,35 et 0,36 respectivement. Le Maroc a le ratio le plus élevé des quatre pays (0,67). Dans d'autres économies émergentes, telles que le Brésil, l'Indonésie et la Malaisie, les écarts entre les sexes en matière de TEA sont à peine perceptibles (OCDE, 2017^[25]). Si les femmes entrepreneurs font face à de nombreux défis (accès à l'information et aux réseaux, accès aux marchés, accès aux ressources), l'accès au capital est considéré comme le principal obstacle pour les femmes désireuses de créer une entreprise dans la région MENA (ONUDI, 2017^[40]).

Graphique 1.13. Les entrepreneurs de la région MENA sont beaucoup plus souvent des hommes que des femmes

Taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage pour les femmes et les hommes (2017)



Remarque : Le taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage correspond au pourcentage de la population âgée de 18 à 64 ans qui est soit nouvel entrepreneur soit propriétaire exploitant d'une nouvelle entreprise.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OCDE (2017^[41]), *SME and Entrepreneurship Policy in Canada*, <https://doi.org/10.1787/9789264273467-en> ; Kelley et al (2017^[39]), *Global Entrepreneurship Monitor 2017 Middle East and North Africa Report*, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report> ; Global Entrepreneurship Monitor (2019^[42]), *Global Entrepreneurship Monitor 2018/2019 Women's Entrepreneurship Report*, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20182019-womens-entrepreneurship-report>.

Les femmes entrepreneurs de la région MENA rencontrent des défis majeurs en matière d'accès aux actifs

La propriété d'actifs fonciers et non fonciers, ainsi que l'accès à l'économie formelle, sont essentiels pour l'inclusion financière des femmes (OCDE, 2019^[43]). Les résultats de l'Indice des institutions sociales et égalité femme-homme (SIGI, Social Institution and Gender Index) de l'OCDE indiquent que les femmes d'Afrique du Nord sont confrontées à des niveaux de discrimination dans l'accès aux ressources productives et financières parmi les plus élevés au monde: 45 %, contre une moyenne mondiale de 27 % (OCDE, 2019^[43]). Les actifs sont fondamentaux pour les entrepreneurs, en particulier pour les femmes des zones rurales où la majorité des activités économiques reposent sur la terre. Ils sont nécessaires pour démarrer physiquement une entreprise, peuvent être vendus pour investir dans des entreprises et peuvent servir de garantie aux prêts destinés à financer l'entreprise. Toutefois, dans tous les pays de la région MENA, les cadres juridiques ou coutumiers discriminatoires régissant les droits d'héritage des femmes constituent un obstacle majeur pour les potentielles femmes entrepreneurs (Chapitre 2). De fait, selon le SIGI, les veuves et/ou les filles des quatre pays étudiés ne jouissent pas des mêmes droits légaux que les veufs et/ou les fils pour hériter de terres et/ou d'actifs non fonciers (OCDE, 2019^[43]). En outre, il est courant que la famille fasse pression sur les héritières pour qu'elles renoncent à leurs droits d'héritage en faveur de parents masculins (OCDE, 2017^[25]). Une étude de 2009 a révélé que près de 96 % des femmes en Haute-Égypte ne recevaient pas leur part d'héritage complète (Legal Agenda, 2018^[44]). Une autre enquête menée en 2010 auprès de 200 femmes égyptiennes a indiqué que 59 % d'entre elles n'avaient reçu aucun héritage (The Caravan, 2018^[45]). Cela fait écho à une enquête menée dans les quatre pays MENA étudiés, qui a révélé que le manque d'accès au capital était perçu par les femmes entrepreneurs comme le principal obstacle pour la création d'une entreprise (ONUDI, 2017^[40]). La situation est particulièrement

décourageante pour les femmes entrepreneurs égyptiennes, dont 51 % déclarent ne pas disposer des capitaux nécessaires pour créer une entreprise. Les gouvernements entreprennent actuellement une série de réformes législatives et institutionnelles pour améliorer les droits d'héritage (Études de cas 4.1 et 4.2).

L'obtention d'un financement formel représente un obstacle supplémentaire pour les femmes entrepreneurs

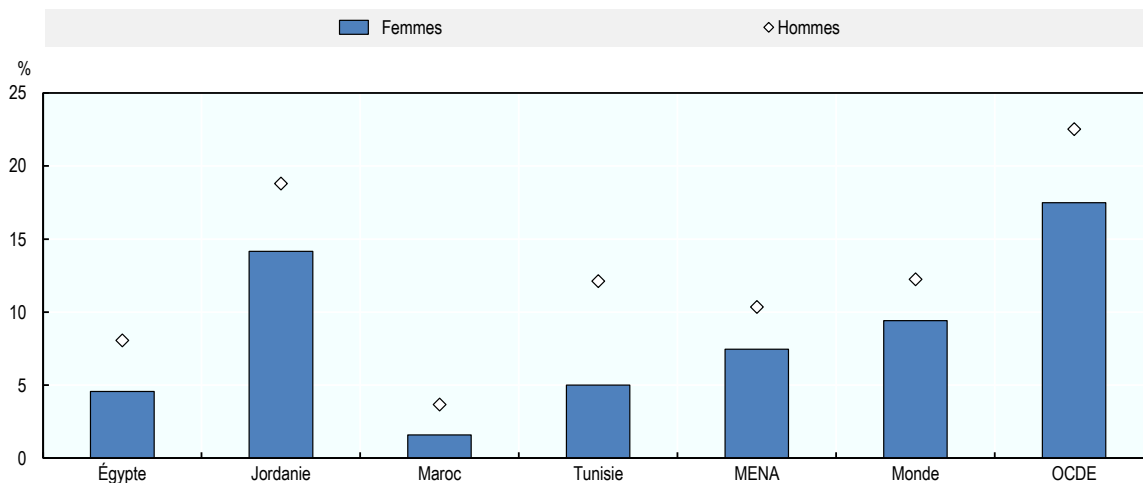
Lorsque les femmes n'ont pas accès aux actifs, elles sont également plus susceptibles de rencontrer des difficultés pour accéder aux services financiers formels. Dans les quatre pays étudiés, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à contracter un emprunt auprès d'institutions financières (Graphique 1.14). Malgré une meilleure inclusion financière des femmes et des hommes dans la région MENA (presque tous les pays de la région MENA accordent aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes d'ouvrir un compte bancaire et d'obtenir un crédit dans une institution financière formelle (OCDE, 2019^[46]), seules 38 % des femmes de la région MENA possèdent un compte bancaire, contre 57 % des hommes. Ces chiffres sont bien inférieurs à la moyenne mondiale et à celle de l'OCDE, où respectivement 65 % et 94 % des femmes ont un compte bancaire.

Dans les quatre pays, les écarts entre les hommes et les femmes sur les trois indicateurs d'accès aux services financiers (détention d'un compte dans une institution financière, possession d'une carte de débit et possession d'une carte de crédit) sont toujours en faveur des hommes, bien que les disparités entre les sexes varient d'un pays à l'autre. L'Égypte a néanmoins réalisé des progrès impressionnants au cours des dernières années, puisque 27 % des femmes détiennent désormais un compte dans une institution financière, contre 9 % en 2014 (Graphique 1.15). Des études empiriques ont montré que la disponibilité accrue de capitaux propres et/ou de capitaux d'emprunt ainsi qu'un levier financier renforcé ont des effets positifs significatifs sur les performances des entreprises détenues par des femmes au Moyen-Orient et en Afrique, en matière de ventes, de bénéfices et de rendement des capitaux propres (Balioune-Lutz et Lutz, 2017^[47]).

Conformément à la Recommandation de l'OCDE de 2013 sur l'égalité hommes-femmes (Encadré 1.1), pour réduire l'écart entre les sexes dans l'activité entrepreneuriale, les gouvernements devraient concevoir des réponses appropriées aux défaillances du marché, notamment réduire les charges administratives pesant sur les entreprises et les restrictions réglementaires excessives; soutenir la croissance, l'internationalisation et l'innovation des entreprises; et développer des campagnes de sensibilisation, des programmes de formation, ainsi que des réseaux de mentorat, d'encadrement et de soutien, y compris pour fournir des conseils professionnels sur les questions juridiques et fiscales. Ils devraient également garantir l'égalité d'accès au financement pour les femmes et les hommes entrepreneurs par des actions qui influencent à la fois l'offre et la demande de financement, telles que des mesures pour améliorer les connaissances et les attitudes des institutions financières, sensibiliser les femmes entrepreneurs aux sources et outils de financement existants et encourager davantage de femmes à rejoindre les réseaux de *business angels* ou les sociétés de capital-risque. Les pays de la région MENA mettent actuellement en œuvre des réformes pour améliorer l'accès des femmes aux services financiers, au foncier et à d'autres actifs, pour consacrer les principes d'égalité en matière d'investissement et pour prendre en compte les besoins spécifiques des femmes en matière d'entrepreneuriat (voir les études de cas des chapitres 2 et 3).

Graphique 1.14. Beaucoup moins de femmes que d'hommes obtiennent des prêts bancaires

% de femmes et d'hommes ayant contracté un emprunt auprès d'une institution financière (2017)

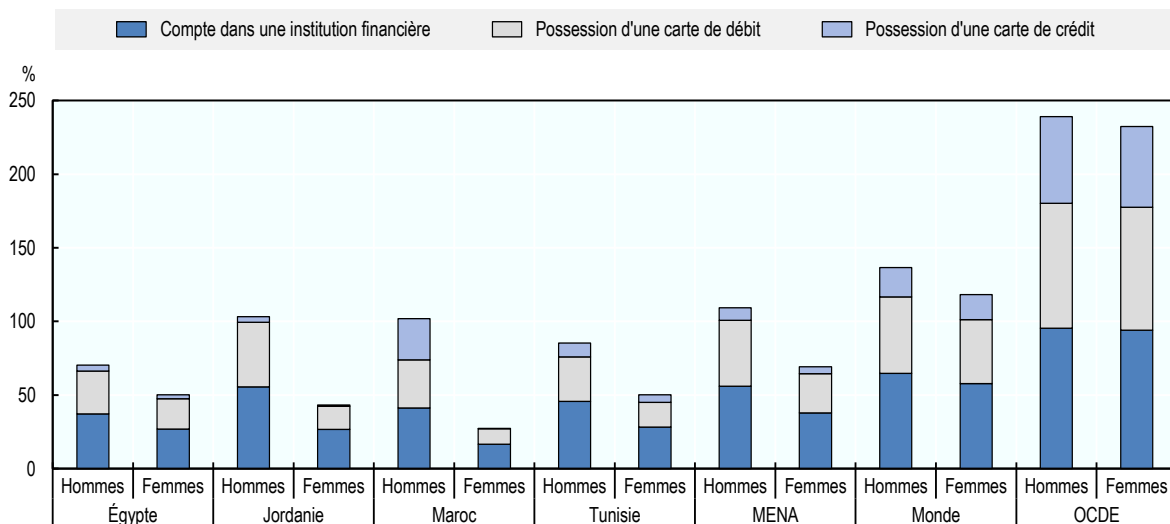


Remarque : Ce graphique montre les pourcentages de femmes ou d'hommes qui ont recours à l'emprunt auprès d'une institution financière, sur la totalité des femmes ou des hommes âgés de plus de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de Banque mondiale (2018^[48]), *The Global Findex Database 2017. Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf.

Graphique 1.15. Beaucoup moins de femmes que d'hommes ont un compte bancaire

Recours au compte bancaire, par sexe, en % de la population totale de plus de 15 ans (2017)



Remarque : Ce graphique montre les pourcentages de femmes ou d'hommes qui possèdent un compte dans une institution financière ou un compte de carte de débit ou un compte avec carte de crédit, sur la totalité des femmes ou des hommes âgés de plus de 15 ans.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de Banque mondiale (2018^[48]), *The Global Findex Database 2017. Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf.

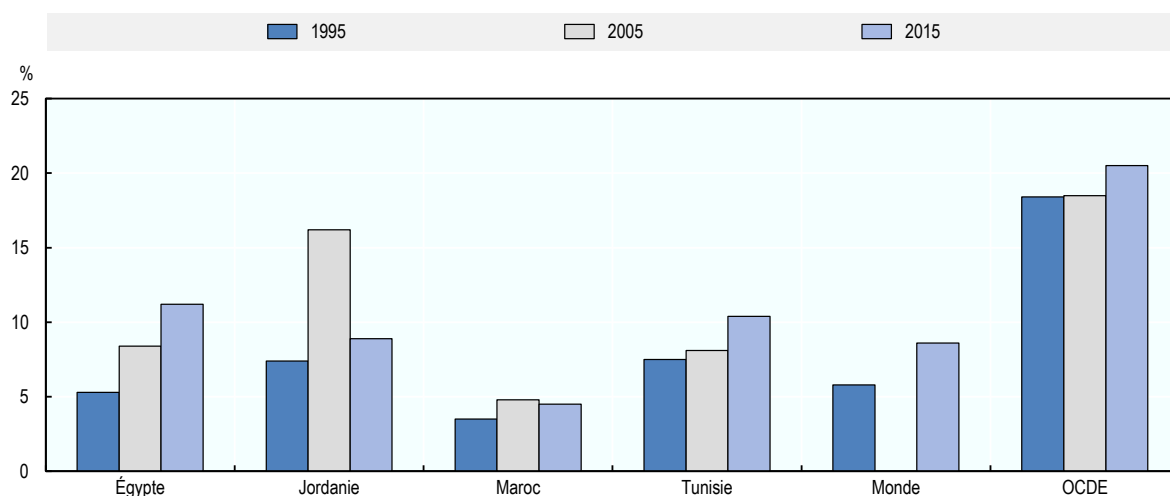
1.5. Les femmes dans la famille et la société

La couverture universelle en protection sociale est encore loin d'être une réalité

La protection sociale implique l'accès aux soins médicaux et à la garantie de revenu, notamment en cas de vieillesse, chômage, maladie, invalidité, accident du travail, maternité ou disparition du soutien de famille (OIT, 2020^[49]). Seuls quelques pays de la région MENA, comme la Jordanie, ont développé des politiques nationales de protection sociale cohérentes (OIT, 2017^[50]). Les données actuelles ne sont disponibles que pour l'Égypte, où l'on estime que 37 % de sa population est couverte par au moins une prestation de protection sociale¹⁶. En comparaison, la part mondiale est de 45 % (OIT, 2017^[50]). Cette couverture incomplète est en partie due à la faiblesse des dépenses publiques en matière de protection sociale. Selon les dernières données disponibles, les pays de la région MENA¹⁷ dépensent en moyenne 11 % de leur PIB pour l'éducation, la santé et la protection sociale, ce qui est inférieur aux moyennes de l'Europe émergente et de la Communauté des États indépendants (19 %) et de l'Amérique latine (14%) (FMI, 2018^[51]).

Graphique 1.16. Les dépenses de protection sociale sont similaires ou supérieures aux moyennes mondiales, mais bien en-dessous du niveau des pays de l'OCDE

Dépenses publiques de protection sociale en % du PIB, 1995, 2005 et 2015



Remarque : L'année de référence est 2010 au lieu de 2015 pour le Maroc. L'année de référence pour la Tunisie est 2011 au lieu de 2015. Les dépenses pour la Jordanie se réfèrent uniquement au secteur de l'administration centrale.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2017^[50]), *ILO World Social Protection Report 2017-2019*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf; OCDE (2019^[52]), *Social Expenditure Database (SOCX)*, <http://www.oecd.org/social/expenditure.htm>.

Des progrès ont néanmoins été réalisés dans la région MENA. Les quatre pays ont augmenté leurs dépenses publiques de protection sociale depuis 1995 (Graphique 1.16). La plupart des pays de la région MENA ont introduit ou étendu leurs mesures de protection sociale depuis la crise financière de 2008 et les soulèvements populaires de 2010 (OIT, 2017^[50]). L'Égypte, en particulier, affiche une tendance positive significative. Le pays a doublé ses dépenses de sécurité sociale au cours des vingt dernières années, passant de 5 % du PIB consacré aux dépenses publiques de protection sociale en 1995 à 11 % en 2015. Si la Jordanie a réduit ses dépenses totales au secteur de l'administration centrale depuis 2005, elle fait partie des très rares pays de la région MENA à avoir développé une politique nationale de protection sociale cohérente (Étude de cas 2.3). La région MENA dans son ensemble est confrontée à des défis

supplémentaires pour parvenir à une protection sociale universelle d'ici 2030 (Objectif de développement durable 1.3), compte tenu de la crise des réfugiés et de l'instabilité politique, qui continuent toutes deux à saper un système de protection sociale déjà faible.

Les femmes ont moins accès à la protection sociale que les hommes

L'existence d'une protection adéquate de la maternité, d'un congé de paternité et d'un congé parental rémunérés reconnaît que les mères et les pères ont tous deux des responsabilités en tant que soutiens de famille et dispensateurs de soins, et contribue à un partage plus équitable des responsabilités familiales, conformément à l'Objectif de développement durable 5.4 sur la reconnaissance et la valorisation des soins et travaux domestiques non rémunérés. Les femmes qui n'ont pas droit à une sécurité de revenu suffisante pendant les dernières étapes de la grossesse et après l'accouchement, en particulier celles qui travaillent dans l'économie informelle, peuvent s'exposer et exposer leurs enfants à des risques importants pour leur santé.

Le faible taux d'activité des femmes, ainsi que les taux de chômage et d'informalité élevés sont autant de facteurs qui contribuent à limiter l'accès des femmes à la protection sociale dans la région MENA, en particulier à la couverture maternité et aux pensions de retraite. Dans le monde, 45 % des femmes actives sont couvertes par la loi dans le cadre de régimes obligatoires d'allocations de maternité. En ce qui concerne les prestations de maternité, 41 % des femmes ayant des nouveau-nés dans le monde en bénéficient. La Tunisie, le seul pays des quatre pays étudiés à disposer de données sur la part des femmes salariées percevant des prestations de maternité, indique un taux de 12 % (OIT, 2017^[50]).

Alors que la plupart des pays du monde ont inclus des dispositions relatives à la maternité dans leurs régimes d'assurance sociale, dans la région MENA, la majorité des pays prévoient dans leur Code du travail un congé de maternité à la charge de l'employeur, notamment l'Égypte, le Maroc et la Tunisie (OIT, 2017^[50]). De telles dispositions peuvent décourager l'embauche de travailleuses, contribuant ainsi à la faible participation des femmes au marché du travail. Cependant, certains pays, dont la Jordanie, ont mis en place des régimes d'assurance sociale dans lesquels les employeurs versent des cotisations pour leurs employés masculins et féminins afin de financer les régimes d'assurance maternité légaux, « socialisant » ainsi leur coût, de sorte qu'ils ne constituent plus un coût direct pour les employeurs individuels (Étude de cas 2.4).

En ce qui concerne les prestations de vieillesse, à l'échelle mondiale, 68 % des personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite bénéficient actuellement légalement d'une pension de retraite. Les moyennes régionales pour la région MENA sont de 47 % pour les hommes et 27 % pour les femmes. La couverture effective des personnes âgées en Jordanie est de 42 %, soit le deuxième taux le plus élevé de la région MENA¹⁸. Toutefois, ce taux ne couvre que 12 % des femmes jordaniennes âgées, contre 82 % des hommes jordaniens âgés. En outre, seulement 11 % de la population féminine en âge de travailler contribue au régime de retraite national, contre 33 % des hommes, ce qui signifie qu'il n'y aura pas d'augmentation significative de la part des femmes ayant dépassé l'âge légal de la retraite bénéficiant d'une pension de retraite si des mesures accordant une attention spécifique au genre ne sont pas prises (OIT, 2017^[50]).

Les raisons de cette couverture incomplète sont en grande partie liées aux taux élevés d'informalité, à la faible participation des femmes au marché du travail et aux niveaux élevés de chômage, qui, pris ensemble, ont une incidence négative sur la capacité des femmes à accumuler des droits dans les régimes de retraite contributifs. Cela entraîne des niveaux de pauvreté des personnes âgées plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, les pays de la région MENA prennent actuellement des mesures pour réformer leurs systèmes de protection sociale. L'étude de cas 2.3 du chapitre 2 porte sur la protection sociale en Jordanie, y compris les pensions de retraite. L'encadré 2.6 examine les régimes de maternité et de paternité dans les quatre pays.

La prise de décision dans la vie publique implique de plus en plus les femmes

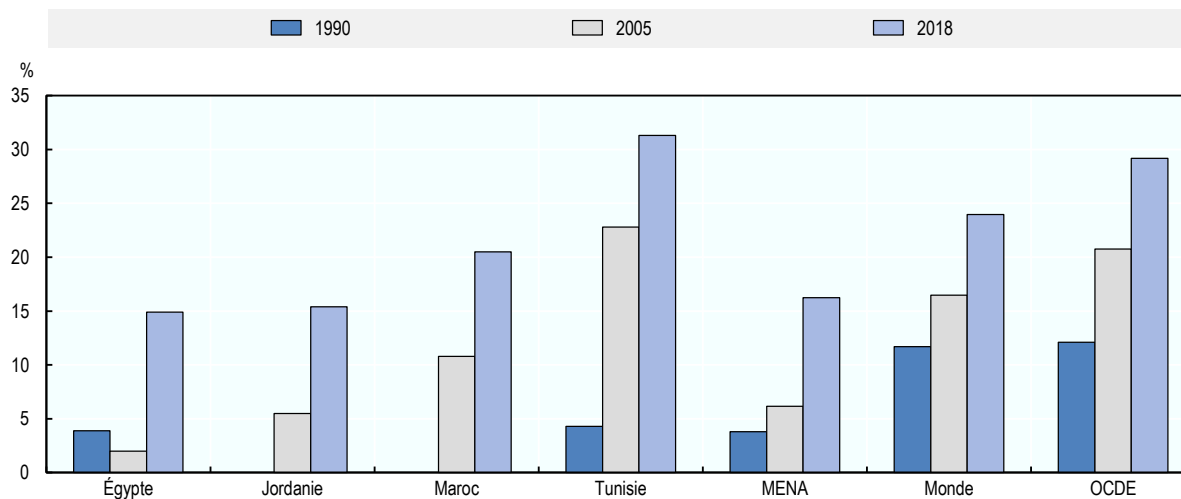
L'initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et la compétitivité s'intéresse à l'autonomisation à la fois économique et politique des femmes dans les différents pays de la région, car le programme est convaincu que l'autonomisation économique et politique des femmes sont inextricablement liées¹⁹. Les femmes doivent avoir une voix égale dans les décisions concernant les politiques publiques qui affectent leur vie. Si les femmes ne sont pas économiquement autonomes et ne disposent pas d'un certain niveau d'indépendance économique, il leur sera très difficile de participer à la vie politique et d'influencer les politiques publiques. Les éléments qui empêchent les femmes de participer pleinement à la vie économique les empêchent également de participer à la vie politique et de devenir parlementaires. La participation des femmes aux activités politiques peut avoir un impact positif sur la croissance inclusive et l'autonomisation économique des femmes. Des institutions plus paritaires au niveau national ou infranational sont plus susceptibles d'inclure des considérations de genre dans leurs réformes des politiques publiques, y compris celles liées au droit du travail et aux droits économiques.

Les pays de la région MENA mobilisent de plus en plus le potentiel et le talent des femmes dans la vie publique. La participation d'un plus grand nombre de femmes à la prise de décision en politique est non seulement propice à l'autonomisation des femmes mais elle favorise également l'adoption de lois et de pratiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes, ainsi que la mise en œuvre de politiques sensibles à la dimension de genre (Étude de cas 5.1 et encadrés 5.1 et 5.2 du chapitre 5). Bon indicateur de l'égalité des sexes dans la prise de décision, la proportion de sièges détenus par des femmes dans les Parlements nationaux a augmenté de manière significative dans les pays de la région MENA depuis 1990. Certains pays, comme la Tunisie, ont un Parlement national plus paritaire que la moyenne de l'OCDE (Graphique 1.17). Au Maroc et en Jordanie, respectivement 21 % et 15 % des membres du Parlement national sont des femmes, alors que ce pourcentage était nul en 1997. Des progrès ont également été réalisés en Égypte, où les femmes représentent actuellement 15 % des députés, contre moins de 2 % en 2005. Les femmes y représentent également actuellement 24 % des ministres.

La participation des femmes à la vie politique est de plus en plus fréquente dans la région. De nombreux publics de la région MENA expriment une préférence pour une plus grande participation politique des femmes, y compris l'acceptation d'une femme chef d'État et la mise en œuvre de quotas de femmes pour les fonctions électives. Plus de 60 % des citoyens des quatre pays étudiés se sont déclarés favorables à l'introduction de quotas de femmes pour les fonctions politiques (Thomas, 2019^[53]). La participation des femmes à la vie politique dans la région MENA, y compris les obstacles et les opportunités qu'elles rencontrent, est bien documentée dans une série de publications produites dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la gouvernance²⁰.

Graphique 1.17. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les Parlements nationaux

% de sièges détenus par des femmes dans les Parlements nationaux



Remarque : Ce graphique montre les pourcentages de sièges parlementaires d'une chambre unique ou d'une chambre basse détenus par des femmes en 1990, 2005 et 2018, respectivement.

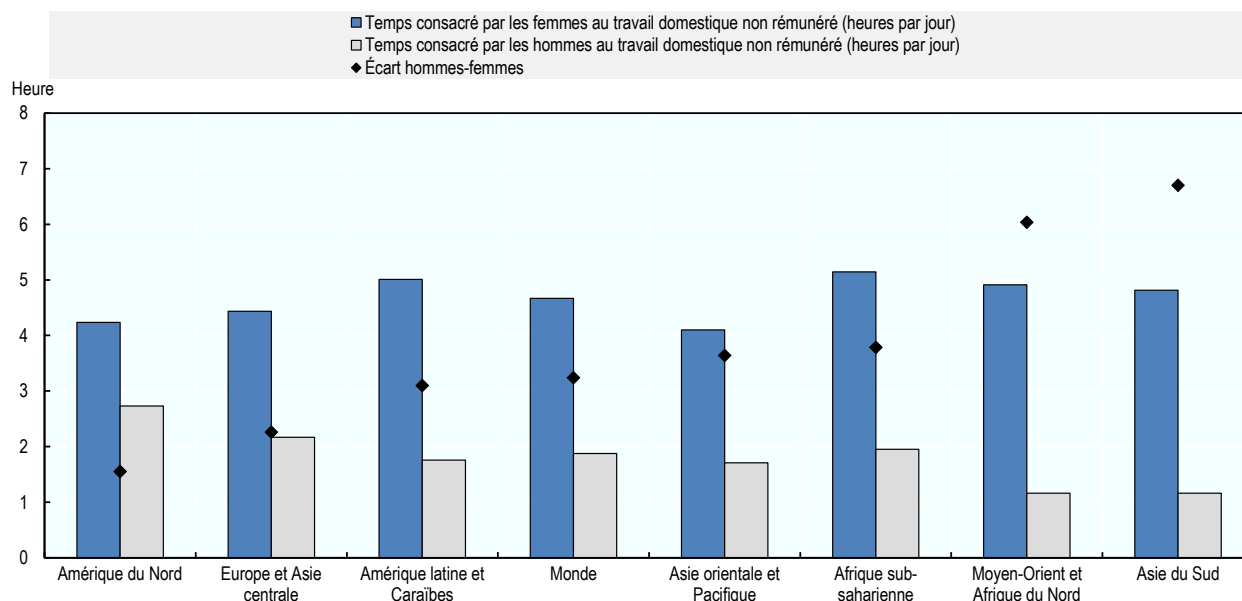
Source : Calculs des auteurs établis à partir de Banque mondiale (2020^[54]), *World Development Indicators* (base de données), <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SG.GEN.PARL.ZS>

Le travail non rémunéré et les tâches domestiques laissent peu de temps pour le travail rémunéré

Les femmes de la région MENA consacrent plus de temps que les hommes au travail familial et domestique non rémunéré, ce qui leur laisse peu de temps pour occuper des emplois rémunérés²¹. Dans tous les pays du monde, la charge du travail domestique non rémunéré est principalement assumée par les femmes. Bien que le temps moyen que les femmes de la région MENA consacrent quotidiennement aux soins et travaux domestiques non rémunérés soit similaire à celui des autres régions (4,9 heures par jour dans la région MENA contre 4,7 heures dans le monde), l'écart entre les sexes dans cette région est frappant – et est le deuxième plus élevé au monde. Cela signifie que le travail domestique non rémunéré est en grande partie effectué par les femmes (Graphique 1.18). Le temps que les femmes consacrent à ces tâches représente 89 % de leur journée de travail, ce qui ne leur laisse quasiment pas de temps pour travailler contre rémunération. Ce n'est pas le cas des hommes, qui consacrent en moyenne 20 % de leur temps de travail total aux soins et travaux domestiques non rémunérés (Charmes, 2019^[55]).

Graphique 1.18. Les femmes réalisent l'essentiel du travail domestique non rémunéré

Temps consacré aux soins et travaux domestiques non rémunérés non rémunérées, par sexe (2019)



Remarque : Ce graphique montre les écarts hommes-femmes dans le temps consacré aux soins et au travail domestique non rémunérés.

Source : OCDE (2019^[56]), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>.

En 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler dans le monde ont déclaré ne pas être disponibles pour travailler ou ne pas chercher d'emploi en raison de leur travail domestique non rémunéré, contre seulement 41 millions d'hommes (OIT, 2018^[57]). Les soignants à temps plein non rémunérés représentent 42 % des 1,4 milliard de femmes inactives dans le monde, contre seulement 6 % de l'ensemble des 706 millions d'hommes inactifs (OIT, 2018^[57]). Selon l'OIT, à l'échelle mondiale, 42 % des femmes restent en dehors de la population active parce qu'elles doivent s'occuper de quelqu'un d'autre, contre seulement 6 % des hommes. En Égypte, 65 % des femmes économiquement inactives ont attribué leur inactivité au travail domestique, tandis que 57 % des hommes inactifs ont attribué leur inactivité à des raisons personnelles (études, maladie ou handicap). En Jordanie comme en Tunisie, environ 77 % des femmes inactives attribuaient leur situation aux soins et travaux domestiques non rémunérés, contre 3 % seulement des hommes inactifs (OIT, 2018^[57]). Au Maroc, la proportion de femmes inactives varie selon l'âge : elle concerne 36 % des moins de 30 ans, 56 % des 45 ans et environ 70 % des 30-44 ans, ce qui écarte les femmes du marché du travail pendant les années les plus importantes pour la progression de leur carrière (Haut-Commissariat au Plan du Maroc, 2018^[58]).

Les femmes du monde entier sont également plus « pauvres » que les hommes. Au niveau mondial, les femmes passent 84 minutes de plus par jour à travailler (travail rémunéré et non rémunéré) que les hommes. Dans les pays arabes et en Afrique du Nord, les femmes travaillent respectivement 77 minutes et 57 minutes de plus que les hommes en moyenne. Cela signifie que non seulement les femmes travaillent plus (et gratuitement), mais qu'elles disposent de moins de temps libre et subissent des conséquences plus importantes sur leur santé du fait de la quantité excessive et de la pénibilité des soins et travaux domestiques non rémunérés qu'elles doivent assumer (OIT, 2018^[57]). Il en résulte probablement un travail domestique et de soins sous-optimal et une sous-performance dans le travail rémunéré.

Dans son rapport *Care Work and Care Jobs* (OIT, 2018^[57]), l'OIT a analysé les données de 23 pays, pour la plupart à revenu élevé, sur une période de 15 ans (de 1997 à 2012). Elle a constaté que, bien qu'en

moyenne, les femmes salariées consacrent plus d'heures à des emplois rémunérés en 2012 qu'en 1997, que ces emplois soient formels ou informels, elles continuent également à effectuer une plus grande charge de soins et travaux domestiques non rémunérés que les hommes. Si l'écart entre les sexes dans les soins et travaux domestiques non rémunérés s'est réduit de 0,2 point de pourcentage depuis 1997, cela est principalement dû au fait que les femmes y consacrent moins de temps qu'auparavant, plutôt qu'à une répartition plus égale du travail (puisque le temps que les hommes consacrent aux tâches domestiques non rémunérées a lui aussi diminué). Les estimations montrent qu'à ce rythme, il faudra probablement environ 210 ans pour combler l'écart hommes-femmes dans le domaine des soins et travaux domestiques non rémunérés dans ces pays. Confrontée à une répartition plus inégale du travail domestique non rémunéré, la région MENA mettra, au rythme actuel, encore plus de temps à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes.

Conformément à la recommandation de l'OCDE de 2013 sur l'égalité hommes-femmes (Encadré 1.1), des mesures visant à améliorer le congé parental rémunéré, des services de garde d'enfants abordables et de qualité, la flexibilité sur le lieu de travail et l'égalité dans le partage des responsabilités de garde non rémunérées sont nécessaires pour parvenir à un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée et, ce faisant, contribuer à réduire les écarts entre les sexes en matière d'emploi (OCDE, 2017^[59]). Les gouvernements de la région MENA adoptent activement des lois et des politiques visant à aider les travailleuses actuelles et futures à concilier vie professionnelle et vie privée (Études de cas 2.1 et 2.4).

Des attitudes traditionnelles freinent encore les femmes sur le plan économique, bien que les choses soient en train de changer

La persistance de normes sociales anti-égalitaires limite le rôle des femmes dans l'économie car ces normes perpétuent les stéréotypes sur les rôles des hommes et des femmes. Ces attitudes limitent la capacité d'action et la liberté des femmes de s'engager dans un travail rémunéré et de prendre des décisions concernant leur progression de carrière. Les stéréotypes, les normes et les attitudes concernant le rôle des hommes et des femmes évoluent très lentement et ont moins progressé dans les économies émergentes que dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2017^[59]).

Les hommes de la région MENA soutiennent pour la plupart une série d'attitudes traditionnelles vis-à-vis des droits des femmes, et de nombreuses femmes expriment des opinions mitigées quant à leur propre rôle dans la société. Le rapport SIGI 2019 révèle que, bien que les attitudes à l'égard du rôle et du statut des femmes évoluent dans le monde entier, certaines attitudes et croyances discriminatoires continuent de prévaloir dans les pays couverts par ce rapport. La part de la population qui considère qu'il n'est pas acceptable qu'une femme travaille contre un salaire hors du foyer demeure élevée dans les quatre pays, avec respectivement 34 %, 30 %, 21 % et 19 % en Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie (OCDE, 2019^[43]). Dans le même esprit, d'autres études indiquent que la grande majorité des hommes continuent de penser que le rôle principal d'une femme est de s'occuper du foyer : c'est le cas pour 87 % des hommes en Égypte et 72 % des hommes au Maroc (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]). En Jordanie, seuls 38 % des hommes trouvent acceptable que les femmes travaillent dans des lieux de travail mixtes, et seuls 26 % acceptent que les femmes puissent rentrer chez elles après 17 heures (Banque mondiale, 2018^[61]). Dans deux des quatre pays étudiés, entre 46 % (Maroc) et 69 % (Égypte) des hommes considèrent que les maris doivent avoir le dernier mot dans les décisions familiales (Thomas, 2019^[53]).

De telles attitudes non seulement brident la voix et l'action des femmes, mais elles sont souvent intériorisées par les femmes elles-mêmes. Les résultats du SIGI révèlent qu'une part importante des femmes dans les quatre pays justifie la violence domestique dans certaines circonstances, allant de 18 % en Jordanie à 36 % en Égypte (OCDE, 2019^[43]). De plus, 77 % des femmes interrogées en Égypte considèrent que s'occuper de la famille est leur rôle le plus important (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]). Toutes ces attitudes, prises ensemble, peuvent constituer un obstacle à des relations de genre égalitaires au sein du foyer, à la capacité des femmes à travailler et donc à leur autonomisation économique.

Le climat économique général de la région – caractérisé par des taux de chômage élevés, un secteur public important et saturé et un secteur privé atone – contribue à la conviction partagée que l'accès aux emplois des hommes doit être prioritaire par rapport à celui des femmes. Alors que le taux de chômage dans la région MENA augmente depuis 2008, de nombreux hommes luttent pour trouver un emploi et remplir leur rôle traditionnel de chef de famille. Selon une enquête réalisée par Promundo et ONU Femmes, 98 % des hommes et 88 % des femmes en Égypte soutiennent l'idée que les hommes devraient avoir accès à l'emploi avant les femmes lorsque les opportunités de travail sont rares (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]).

Toutefois, le contexte économique actuel et d'autres évolutions bouleversent actuellement les relations traditionnelles entre les hommes et les femmes au sein des ménages et pourraient également accroître la participation des femmes au marché du travail (Encadré 1.2). Bien que la plupart des tâches domestiques dans la région MENA soient assignées aux femmes, plus de la moitié des hommes interrogés déclarent qu'ils passent trop peu de temps avec leurs enfants et souhaiteraient partager davantage le travail domestique quotidien avec les femmes (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]). En outre, environ la moitié des hommes et des femmes interrogés en Égypte et plus de 80 % des personnes interrogées au Maroc souhaiteraient voir mise en place une politique de congé de paternité. Plus de 70 % des hommes en Égypte et au Maroc s'attendent à partager leur rôle de parent au foyer avec leur épouse qui travaille. Cela signifie que les hommes cherchent à s'impliquer davantage dans le ménage au-delà de leur rôle traditionnel de chef de famille. Une réserve persiste néanmoins : les hommes sont tout de même censés rester les principaux pourvoyeurs et décideurs du foyer et les femmes les principales dispensatrices de soins et organisatrices du foyer. Ces schémas traditionnels sont généralement établis dans l'enfance et perpétués par les femmes et les hommes au sein de leur propre famille (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]).

Encadré 1.2. Comment évoluent actuellement les attitudes envers les femmes et pourquoi ?

Le degré de prévalence du patriarcat évolue actuellement dans certains groupes de population de la région MENA. En général, les hommes plus instruits et disposant de revenus plus élevés, dont les mères avaient elles-mêmes un niveau d'éducation élevé et dont les pères effectuaient des tâches ménagères traditionnellement féminines, sont plus susceptibles de traiter les femmes sur un pied d'égalité. Les résultats de plusieurs enquêtes indiquent que si de nombreux éléments du patriarcat persistent dans la région, ils sont soumis à des pressions pour évoluer. Par exemple, le soutien à l'égalité des droits au divorce est passé de 66 % à 71 % depuis 2010 pour l'ensemble des pays de la région MENA, et la proportion de citoyens considérant les hommes comme de meilleurs dirigeants politiques que les femmes a chuté de 73 % à 66 % entre 2010-11 et 2018-19 (Thomas, 2019^[53]). En outre, dans de nombreux pays de la région MENA, les femmes et les hommes plus riches et plus instruits vivant en milieu urbain ont généralement une perception plus égalitaire de l'autonomisation économique des femmes. Au Maroc, 25 % des hommes pensent qu'un homme a le droit de battre sa conjointe si celle-ci quitte la maison sans lui demander la permission, et ce chiffre s'élève à 30 % pour les hommes en zones rurales²². Alors que 53 % des femmes sans instruction estiment qu'elles doivent tolérer la violence domestique pour préserver l'unité de la famille, ce chiffre tombe à 9 % chez les femmes ayant fait des études supérieures²³. Dans certains contextes cependant, des exceptions ont pu être constatées où la vie citadine et des niveaux d'éducation élevés n'étaient pas associés à des visions plus égalitaires²⁴.

Il est intéressant de noter que l'âge ne semble pas être un facteur déterminant de l'attitude des hommes par rapport à l'égalité de genre. Selon de nombreuses études, les jeunes hommes ont des opinions tout aussi conservatrices que les hommes plus âgés. Alors que les jeunes femmes de la région aspirent à une plus grande égalité, les jeunes hommes ne partagent pas nécessairement ce point de vue, ce

qui crée des tensions entre les sexes dans les sphères publique et privée. Selon les résultats de l'enquête IMAGES, la région MENA est la seule région du monde où les jeunes générations d'hommes n'ont pas des opinions plus libérales que leurs aînés (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]). C'est le cas dans trois des quatre pays de l'enquête (Autorité palestinienne, Égypte, Maroc)²⁵. Bien que la réaction conservatrice des jeunes hommes face aux rôles économiques et politiques des femmes puisse être comprise comme une pression pour atteindre un sentiment traditionnellement reconnu de virilité dans des circonstances économiques difficiles, une étude plus approfondie est nécessaire pour comprendre les possibles facteurs explicatifs des attitudes traditionnelles des jeunes hommes dans la région MENA. La prise de conscience de l'existence de cultures patriarcales pouvant renforcer les inégalités sociales a conduit certains pays de la région MENA à mener une série d'initiatives pour inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité (voir Annexe 1.C).

La violence faite aux femmes est répandue dans toute la région

La violence faite aux femmes touche environ une femme et une fille sur trois à un moment ou à un autre de leur vie. Il s'agit également d'un problème économique, qui entraîne des coûts importants pour les individus, les ménages, le secteur public, les entreprises et la société. La violence faite aux femmes et l'autonomisation économique des femmes sont étroitement liées, mais la relation entre les deux n'est pas linéaire. D'une part, la violence faite aux femmes – tant à la maison que sur le lieu de travail – entrave l'activité économique des femmes, car elle compromet considérablement leurs possibilités d'éducation et d'emploi, leur liberté de choix, leur capacité à gagner un revenu et leur autonomisation sur le lieu de travail. D'autre part, l'autonomisation économique des femmes peut à la fois réduire ou accroître la violence, car les hommes peuvent parfois ressentir un fort contrecoup face à cette émancipation nouvelle des femmes.

Malgré les efforts des multiples acteurs dans les pays de la région MENA, diverses formes de violence à l'égard des femmes sont encore répandues dans la région. Au niveau mondial, on estime que 35 % des femmes ont subi des violences sexuelles et/ou physiques (García-Moreno et al., 2013^[62]). Cependant, la sensibilité du sujet dans la région, notamment en ce qui concerne la violence conjugale, fait que les données sont rares ou incomplètes. Selon diverses sources, 48 % des femmes tunisiennes (entre 18 et 64 ans) ont déclaré avoir déjà été victimes d'une ou plusieurs formes de violence, la majorité étant des victimes rurales de violence conjugale (The Advocates/Mobilising for Rights Associates, 2017^[63]). De plus, 54 % des femmes tunisiennes ont déclaré avoir subi une forme de violence dans l'espace public au cours des quatre dernières années (Slim, 2016^[64]). En Égypte, environ 46 % des femmes ont déclaré avoir subi des violences physiques, émotionnelles ou sexuelles de la part de leur conjoint et 13 % ont indiqué avoir subi des violences dans l'espace public (Duvvury et al., 2015^[65]). L'enquête a en outre révélé que plus de 25 % des femmes s'étaient mariées avant d'avoir atteint l'âge légal de 18 ans. Dans une enquête nationale menée en Jordanie, 21 % des femmes jamais mariées entre 15 et 49 ans ont déclaré avoir subi des violences physiques (Département des statistiques de Jordanie, 2019^[66]). Au Maroc, la prévalence de la violence psychologique est passée de 58 % à 49 % entre 2009 et 2019. En revanche, la violence économique est quant à elle passée de 8 % à 15 % sur la même période (Haut-Commissariat au Plan du Maroc, 2019^[67]).

La violence sur le lieu de travail est l'un des principaux problèmes auxquels les femmes sont confrontées en Jordanie (ARDD, 2018^[68]). Récemment, plus de 50 % des femmes jordaniennes (et 73 % des réfugiées syriennes) ont déclaré de manière informelle avoir été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (Husseini, 2018^[69]). En outre, une vingtaine de femmes en Jordanie sont tuées chaque année pour des raisons liées aux crimes dits d'honneur familial²⁶.

Les normes sociales traditionnelles et les perceptions inéquitables du rôle des femmes augmentent leur risque d'être victimes de violence. L'étude de ONU Femmes et Promundo citée plus haut indique qu'il existe une forte conviction que les femmes devraient tolérer un traitement violent de la part de leur conjoint

pour maintenir la famille unie. Cette opinion est non seulement partagée par les hommes (90 % en Égypte et 60 % au Maroc), mais aussi par les femmes (70 % en Égypte et 46 % au Maroc). Un tiers ou plus des hommes des pays étudiés continuent à penser qu'une femme mérite d'être battue dans certains cas. La violence de rue à l'égard des femmes est une autre forme de violence très répandue dans les pays de la région MENA. Environ 75 % des hommes interrogés en Égypte et au Maroc ont utilisé la tenue « provocante » d'une femme pour légitimer leurs actes. Une proportion plus forte de femmes que d'hommes est en accord avec cette idée. En effet, une culture du blâme des victimes a conduit les femmes interrogées à imputer les actes des hommes à la tentation exercée par les femmes. En outre, en cas de viol, environ 60 % des hommes interrogés et 48 % ou plus des femmes interrogées pensaient qu'une femme violée devrait épouser son violeur. Il est surprenant de constater que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à reprocher à la victime d'avoir été harcelée.

Une série d'avancées législatives, de campagnes de sensibilisation et d'initiatives communautaires ont contribué à sensibiliser les femmes et les hommes à la nécessité de mettre fin aux violences faites aux femmes sous toutes leurs formes (Chapitre 4 : Études de cas 4.4 à 4.7). Ces actions commencent à porter leurs fruits. Selon l'enquête démographique et sanitaire égyptienne (EDHS) de 1995, qui a été la première à mesurer les attitudes des femmes jamais mariées à l'égard de la mutilation génitale féminine (MGF), seulement 10 % des femmes souhaitaient mettre fin à cette pratique. En 2015, ce taux était passé à 37,5 % (EDHS14) et à 44 % en 2017 selon l'enquête de l'ONU Femmes. Cette opinion était également soutenue par 30 % des hommes en 2017 (ONU Femmes/Promundo, 2017^[60]).

1.6. Conclusions

Participer aux activités économiques permet aux femmes d'apporter des changements positifs dans leur vie, avec des retombées positives pour leur famille, leur communauté et la société. Offrir aux femmes l'égalité des droits et des chances dans l'éducation et au travail n'est pas seulement une fin en soi, mais aussi une condition préalable pour tirer pleinement parti de leur potentiel.

Comme nous l'avons vu dans ce chapitre, la région MENA a réalisé des progrès notables en matière d'égalité des chances pour les garçons et les filles dans le domaine de l'éducation. Les statistiques révèlent que les écarts entre les sexes en matière de taux de scolarisation et de niveau d'instruction ont presque été comblés. La proportion de femmes diplômées en STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) dans certains pays de la région MENA est même plus élevée que la moyenne des pays de l'OCDE. Des progrès, quoique lents, ont également été réalisés sur le marché du travail. L'inclusion financière des femmes ne cesse de s'améliorer. Les femmes participent aussi davantage à la prise de décision dans le domaine public aujourd'hui qu'il y a 20 ans. Aujourd'hui, l'égalité de genre est à l'ordre du jour dans la vie publique et la question de l'autonomisation économique des femmes occupe une place prédominante dans les débats de société.

Malgré ces accomplissements, les pays de la région MENA – comme la plupart des pays – ont encore un long chemin à parcourir pour parvenir à une véritable égalité en matière de participation et d'opportunités économiques. Si certains défis sont universels (par exemple l'égalité des salaires et la ségrégation professionnelle), d'autres sont spécifiquement importants dans la région (par exemple les travailleurs domestiques, le travail domestique non rémunéré et les normes sociales). Les opportunités actuelles suggèrent que les pays de la région MENA pourraient s'emparer de l'élan croissant des réformes pour continuer à progresser, mais l'ampleur des défis rappelle aussi que l'égalité des sexes ne pourra être atteinte du jour au lendemain.

La liste suivante met en évidence les principaux obstacles à l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA, en particulier dans les quatre pays retenus. Les études de cas et les encadrés approfondis des chapitres suivants décrivent comment certains de ces obstacles sont en train d'être surmontés. Les études de cas analysent les réformes législatives, institutionnelles et politiques récentes

en faveur de l'autonomisation économique des femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Elles examinent comment et pourquoi ces réformes ont été mises en place, les acteurs impliqués, leur mise en œuvre et leur impact, ainsi que les principaux facteurs de succès. Elles s'appuient sur des discussions avec les parties prenantes dans les pays concernés (détails méthodologiques fournis dans les annexes A à D). Le rapport comprend également des encadrés approfondis fondés sur une étude documentaire qui analysent les initiatives menées dans le domaine de l'autonomisation économique des femmes, ainsi que des encadrés mettant en évidence les outils de réforme à la disposition des législateurs et des décideurs politiques²⁷.

- **La charge inégale que représente pour les femmes les soins et travaux domestiques non rémunérés.** C'est l'un des principaux obstacles à la participation des femmes de la région MENA au marché du travail. Bien qu'un nombre important de femmes, en particulier de jeunes femmes, souhaitent travailler, les obligations domestiques constituent leur plus grande contrainte.
 - *Voir les études de cas 2.1 et 2.4 : Réformes pour alléger la charge des femmes en matière de soins.*
- **Emploi informel.** Bien que le travail informel soit encore répandu chez les femmes comme chez les hommes, les travailleuses informelles de la région MENA sont les plus vulnérables de par leur fonction de travailleuses domestiques ou de travailleuses agricoles.
 - *Voir le chapitre 3 sur le travail décent pour toutes les femmes, plus l'étude de cas 3.1 sur les travailleurs domestiques au Maroc ; l'étude de cas 3.2 sur les femmes rurales en Tunisie ; l'étude de cas 3.3 sur l'accès des femmes à la terre au Maroc ; et l'étude de cas 3.4 sur les femmes réfugiées en Jordanie.*
- **Les obstacles juridiques, le manque d'actifs et le manque d'accès aux services financiers formels empêchent les femmes de créer et de développer des entreprises.** Dans les quatre pays, des cadres juridiques ou coutumiers discriminatoires régissant les droits d'héritage des femmes constituent un obstacle majeur pour les potentielles femmes entrepreneurs.
 - *Voir le chapitre 4 sur la succession ; et les études de cas 2.8, 2.9 et 2.10 qui éclairent les efforts menés pour aider les femmes entrepreneurs en Jordanie et en Égypte.*
- **Une faible couverture par l'ensemble des dispositifs de protection sociale, en particulier pour les femmes des zones rurales.** La faible participation des femmes au marché du travail, les taux élevés de chômage et les taux élevés d'informalité jouent un rôle dans ce problème.
 - *L'étude de cas 2.3 décrit les efforts faits pour améliorer la protection sociale des femmes et de leurs familles en Jordanie ; l'étude de cas 3.1 présente la protection sociale dont bénéficient les travailleurs domestiques au Maroc ; et l'étude de cas 3.2 examine la protection sociale des femmes des zones rurales en Tunisie. L'étude de cas 3.4 inclut des informations sur les programmes de transferts d'argent pour les femmes réfugiées en Jordanie.*
- **Inégalité des salaires.** Les écarts de rémunération entre hommes et femmes peuvent décourager les femmes d'entrer dans des secteurs ou des professions traditionnellement dominés par les hommes. De plus, les femmes ayant des enfants ont généralement un salaire inférieur à celui des femmes sans enfant : la maternité entraîne une pénalité salariale qui peut persister dans l'activité professionnelle féminine.
 - *L'étude de cas 2.7 examine une initiative visant à égaliser les conditions de travail des femmes en Jordanie.*
- **Faiblesse des choix de professions ou d'emplois adaptées aux femmes.** Une forte ségrégation professionnelle et sectorielle entre les sexes continue de compromettre la participation des femmes de la région MENA au marché du travail, leurs choix de carrière et leur progression professionnelle.
 - *Les études de cas 2.1 (Travail flexible en Jordanie), 2.2 (Équilibre hommes-femmes dans les directions d'entreprise dans la région MENA), 2.5. (Participation et leadership des femmes*

dans les organisations syndicales et patronales en Tunisie) et 2.6 (Organisations tripartites paritaires en Égypte) analysent les efforts déployés pour élargir les opportunités des femmes au travail.

- **Violence faite aux femmes et aux filles.** Ce phénomène est encore très répandu et a de graves répercussions sur l'autonomisation économique des femmes, que ce soit dans la sphère publique ou privée.
 - *L'ensemble des quatre pays étudiés mettent actuellement en œuvre des réformes législatives progressives dans ce domaine. Les études de cas 4.4 à 4.7 présentent les progrès accomplis, les défis restants et les impacts de ces réformes pour chacun des quatre pays.*
- **Attitudes sociales concernant les rôles traditionnellement attribués à chaque sexe.** Elles affectent la capacité d'action des femmes et entravent leurs activités économiques.
 - *Les pays prennent des mesures pour mettre en œuvre des initiatives qui encouragent la transformation des normes sociales ; voir par exemple les études de cas 4.1 et 4.4 portant toutes deux sur la Tunisie. Le Maroc s'efforce de lutter contre les stéréotypes et la discrimination, en particulier dans le secteur des médias (Études de cas 5.2 et 5.3).*
- **Absence de données comparables.** L'un des défis à relever pour évaluer l'autonomisation économique des femmes est le manque de données comparables dans le temps et dans la région. Bien que les gouvernements de la région MENA aient fait beaucoup de progrès dans la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, certaines lacunes subsistent, notamment en ce qui concerne les données sur l'économie informelle, la propriété des entreprises par les femmes et la mesure de plusieurs des indicateurs de l'Ensemble minimal d'indicateurs de l'égalité des sexes de l'ONU ainsi que des indicateurs des ODD. Il existe également des problèmes de comparabilité dus au fait que les rapports sur certains indicateurs dans les pays étudiés ne sont pas toujours conformes aux définitions reconnues au niveau international.
 - *Le chapitre 6 traite des initiatives en cours pour constituer une base de données suffisamment probantes sur l'autonomisation économique des femmes.*

Annexe 1.A. Répartition de l'emploi par sexe et par activité économique

Tableau d'annexe 1.A.1. Détail de la répartition de l'emploi par sexe et par activité économique, en pourcentage de l'emploi féminin/masculin (2018)

	MENA		Monde		Égypte		Jordanie		Maroc		Tunisie	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Agriculture/sylviculture/pêche	26,8	17,7	27,6	28,7	36,7	21,8	1,1	3,9	59,2	31,5	11,4	16,2
Activités d'extraction	0,3	1,2	0,3	1,0	0,0	0,2	0,1	1,0	0,1	0,9	0,3	0,7
Activités de fabrication	10,6	11,2	14,8	13,8	5,8	13,5	14,3	12,5	11,3	9,9	32,3	14,1
Construction	0,7	15,6	1,4	10,9	0,4	16,3	0,6	11,3	0,3	13,5	0,6	17,1
Transport/entreposage/communication	1,6	8,4	2,2	8,9	1,2	10,4	1,9	9,2	1,0	5,8	2,6	10,5
Commerce de gros/de détail/hébergement	8,3	18,6	22,3	16,5	10,3	16,6	4,5	19,9	6,5	21,7	12,6	17,6
Finance/assurance/immobilier	3,8	4,3	5,8	5,7	2,6	3,2	6,7	5,9	2,7	2,8	4,1	3,6
Administration publique/défense/sécurité sociale	6,7	10,3	3,2	4,7	7,1	6,1	7,0	18,8	3,5	5,2	5,5	10,8
Éducation	20,7	5,3	7,7	3,2	21,3	4,7	35,9	6,6	6,4	2,6	18,6	4,0
Santé/action sociale	7,9	1,9	6,6	1,8	8,6	1,5	11,8	3,0	2,2	0,6	6,3	1,6
Autre	12,5	5,6	8,0	4,8	5,9	5,6	16,1	7,8	6,9	5,6	5,8	3,8

Remarque : Les données présentées par branche d'activité économique sont fondées sur la 4e version révisée de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI) de 2008). Agriculture/sylviculture/pêche renvoie à la CITI rév. 4 A ; activités extractives renvoie à la CITI rév. 4 B ; activités de fabrication renvoie à la CITI rév. 4 C ; construction renvoie à la CITI rév. 4 F ; transport/entreposage/communication correspond aux catégories agrégées de la CITI rév. 4 H ET J ; commerce de gros/de détail/hébergement correspond aux catégories agrégées de la CITI rév. 4 G et I ; finance/assurance/immobilier correspond aux catégories agrégées de la CITI rév. 4 K, L, M et N ; administration publique/défense/sécurité sociale renvoie à la CITI rév. 4 O ; éducation renvoie à la CITI rév. 4 P ; santé et action sociale renvoie à la CITI rév. 4 Q ; « autre » correspond aux catégories agrégées D, E, R, S, T et U.

Source : Calculs des auteurs établis à partir de OIT (2018^[70]), ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/data/>.

Annexe 1.B. Définir la situation d'emploi et l'emploi informel

Situation d'emploi

L'indicateur de la situation d'emploi distingue deux catégories parmi la totalité des personnes employées. Ces deux catégories sont : a) les travailleurs salariés (également appelés employés) ; et b) les travailleurs indépendants. Le groupe des travailleurs indépendants est subdivisé en sous-catégories : travailleurs indépendants avec salariés (employeurs), travailleurs indépendants sans salariés (travailleurs à leur compte), membres de coopératives de producteurs et travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale (également appelés travailleurs familiaux non rémunérés).

Selon la Banque mondiale, la ventilation des informations relatives à l'emploi par situation d'emploi fournit une base statistique permettant de décrire le comportement et les conditions de travail des travailleurs et de définir le groupe socio-économique d'une personne. L'OCDE remarque néanmoins que les liens entre l'informalité et le développement sont complexes et que l'informalité reflète divers modèles de développement. En effet, l'analyse des données montre que dans les pays où la croissance est largement portée par l'industrie manufacturière et l'agriculture, l'informalité peut persister, voire augmenter.

Emploi informel

L'OIT définit l'emploi informel comme un régime de travail qui, *de facto* ou *de jure*, n'est pas soumis à la législation nationale du travail ou à l'impôt sur le revenu, et n'ouvre pas de droit à la protection sociale ou à certains autres avantages liés à l'emploi (préavis de licenciement, indemnités de licenciement, congés annuels ou de maladie payés, etc.)

Le rapport de l'OCDE 2019 intitulé *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (Combattre la vulnérabilité dans l'économie informelle) fournit des définitions internationales et opérationnelles de l'économie informelle, de l'emploi informel et de l'emploi dans le secteur informel (OCDE/OIT, 2019^[31]). Le tableau 1.B.1. définit si une personne occupe un emploi informel. Au niveau mondial, l'emploi informel représente plus de quatre travailleurs à leur compte sur cinq, un employeur sur deux, deux employés sur cinq et l'ensemble des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale.

Tableau d'annexe 1.B.1. Critères opérationnels pour définir l'emploi informel

Situation d'emploi	Emploi informel
Travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale	Si la personne est déclarée comme étant un travailleur familial contribuant à l'entreprise familiale, aucune question supplémentaire n'est posée et la personne est classée comme ayant un emploi informel.
Travailleur ou employeur indépendant	Si la personne est déclarée comme étant employeur, travailleur indépendant ou membre d'une coopérative de producteurs, la nature formelle ou informelle de son emploi est déterminée par la nature formelle ou informelle de l'unité économique de la personne. Selon les normes internationales adoptées par la 15 ^e Conférence internationale des statisticiens du travail, le secteur informel est constitué d'unités engagées dans la production de biens ou de services dont l'objectif principal est de générer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Si l'entreprise est une entreprise familiale ou une entreprise privée produisant entièrement pour son propre usage ou celui de sa famille, le propriétaire est également répertorié comme ayant un emploi informel.
Employé	L'option la plus couramment utilisée pour déterminer en pratique si un salarié exerce un emploi formel est la cotisation à un régime de sécurité sociale (idéalement pour la retraite).

	En cas de cotisations à la sécurité sociale, le salarié est considéré comme ayant un emploi formel. En l'absence de cotisations à la sécurité sociale, le salarié est considéré comme ayant un emploi informel. En cas de réponse "Ne sais pas" ou d'absence de réponse, il convient alors de vérifier si l'employé a droit au congé annuel payé et au congé de maladie payé.
--	--

Source : OCDE/OIT (2019^[31]), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>

Annexe 1.C. Inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité

Encadré d'annexe 1.C.1. Inciter les hommes et les garçons à changer leurs notions de la masculinité

Dans le cadre du programme régional de l'ONU Femmes, « Hommes et Femmes pour l'égalité des sexes », une série d'initiatives sont actuellement organisées dans certains pays de la région MENA pour diffuser des outils de connaissance, mettre en œuvre des activités locales et sensibiliser à l'égalité des sexes par le biais de campagnes.

Égypte

En partenariat avec le Conseil national des femmes (NCW) et les ministères de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports, et de la Solidarité sociale, le Bureau national d'ONU Femmes en Égypte met actuellement en œuvre une série de pratiques communautaires innovantes qui visent à redéfinir les rôles attribués à chaque sexe, la masculinité et la paternité. Un certain nombre de communautés ont adapté leurs activités à leur contexte local en utilisant, par exemple, l'art, le sport et les stages comme moyens de toucher plus de 8 000 personnes dans trois gouvernorats égyptiens. Par exemple, un stage de deux jours intitulé « Ana wa Baba » (camp pour les pères et les enfants) a été organisé conjointement par ONU Femmes Égypte, le NCW et Wellspring Égypte, réunissant 27 pères et 65 enfants pour redéfinir la paternité par le sport. Des activités de sensibilisation ont été mises en œuvre avec le NCW. Des campagnes telles que « Parce que je suis un homme » et « HerStory » (Histoire au féminin) ont été lancées par et pour les jeunes afin de sensibiliser les hommes et les garçons à l'égalité des sexes. Ces initiatives s'inscrivaient également dans le cadre d'une campagne régionale de 16 jours sur la violence à l'égard des femmes. Plus de 24 000 membres de la communauté ont été touchés dans 27 gouvernorats.

Maroc

Diverses initiatives communautaires et activités de sensibilisation ont été mises en œuvre au Maroc pour promouvoir une éducation égalitaire et non violente dans la famille, à l'école et dans les médias. ONU Femmes Maghreb a collaboré avec l'ONG Quartier du Monde pour soutenir les activités communautaires développées par 13 ONG locales. Par exemple, l'association Khouloud a formé une équipe de football féminin à Youssoufia pour développer la confiance en soi des filles et pour travailler avec les familles sur leurs préjugés contre les filles qui jouent au football dans la rue. L'Association marocaine pour les droits des femmes (AMDF) a élaboré un programme visant à sensibiliser les lycéens à la violence faite aux femmes par le biais de l'art. Des campagnes de sensibilisation ont fait appel aux médias et à la collaboration d'influenceurs pour promouvoir des images positives des hommes. En novembre 2017, avec le soutien et la participation de plusieurs célébrités marocaines, la campagne « Hit_Ana_Rajel » (Parce que je suis un homme) a produit 12 vidéos qui ont été diffusées sur la chaîne de télévision 2M et les réseaux sociaux, et qui ont été utilisées par la suite comme matériel pour des cours de sensibilisation dispensés à des lycéens. À l'occasion d'une campagne de 16 jours lancée par l'ONU en 2018 « Orangez le monde, #HearMeToo », différents groupes médiatiques au Maroc ont participé activement à la communication contre la violence faite aux femmes. Des entreprises médiatiques telles que SOREAD 2M et Eco-Media ont réitéré leur engagement à accompagner la

campagne et des présentateurs de télévision ont soutenu la campagne en portant des foulards orange pendant les 16 jours. Des émissions de télévision et de courtes vidéos ont été produites pour traiter du sujet de la violence faite aux femmes.

Source : __ONU Femmes (2018^[71]), Achievement Report 2018, Egypt Country Office, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20egypt/attachments/publications/2019/06/achievement%20report%20final%20for%20web%207-8-2019.pdf?la=en&vs=5258>; ONU Femmes (2018^[72]) ; Bureau multi-pays pour le Maghreb, Rapport d'activités ONU Femmes, 2017-2018, <https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/documents/publications/2019/rapport%20onu%20femmes%20maghreb%202017-2018.pdf?la=fr&vs=2749>.

Références

- ARDD (2018), *Silent Women. ARDD's Report on Harassment Problems in the Workplace*, ARDD, <https://data2.unhcr.org/en/documents/download/67520>. [68]
- Bali moune-Lutz, M. et S. Lutz (2017), « Financing and Performance of Female-Owned Firms in Middle Eastern and African Economies », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2907977>. [47]
- Banque Mondiale (2013), *Gender at Work*, Banque mondiale, Washington, DC, https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf. [30]
- Banque mondiale (2020), *Indicateurs du développement dans le monde (WDI) (base de données)*, Banque mondiale, Washington, DC, consulté le 20 avril 2020, <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SG.GEN.PA.RL.ZS>. [54]
- Banque mondiale (2018), *Hashemite Kingdom of Jordan*, Banque mondiale, <http://dx.doi.org/10.1596/30947>. [61]
- Banque mondiale (2018), *The Cost of Gender Inequality: Unrealised Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. [4]
- Banque mondiale (2018), *The Global Findex Database 2017 Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution*, Banque mondiale, https://globalfindex.worldbank.org/sites/globalfindex/files/2018-04/2017%20Findex%20full%20report_0.pdf. [48]
- Banque mondiale (2016), « *Egypt's Youth Outside Work and Education* », *MENA Knowledge and Learning Quick Notes Series, Number 162*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/454531482235681892/pdf/BRI-MENA-Knowledge-Notes-series-PUBLIC-QN-162.pdf>. [19]
- Bougeurra, Z. (2017), *Remue-ménage en Tunisie: la condition des travailleuses domestiques en question(s)*, AFTURD and ACTIONAID, <http://www.afturd-tunisie.org/uploads/pdf/publications/5c5227566fa7d964182867.pdf>. [38]
- Charmes, J. (2019), *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest world compilation of time-use surveys*. [55]
- De La O Campos, A., N. Warring et C. Brunelli (2015), *Gender and Land Statistics. Recent Developments in FAO's Gender and Land Database*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, <http://www.fao.org/3/a-i4862e.pdf>. [35]
- Département des statistiques de Jordanie (2019), *Jordan Population and Family Health Survey 2017-18*, Département des statistiques de Jordanie, Amman et ICF, Rockville, <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR346/FR346.pdf>. [66]
- Dimova, R., S. Elder et K. Stephan (2016), « Labour Market Transitions of Young Women and Men in the Middle East and North Africa », *Work4Youth Publication Series 44*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536067.pdf. [9]

- Duvvury, N. et al. (2015), *The Egypt Economic Cost of Gender-Based Violence Survey (ECGBVS) 2015*, CAPMAS, <https://egypt.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Costs%20of%20the%20impact%20of%20Gender%20Based%20Violence%20%28GBV%29%20WEB.pdf>. [65]
- Elder, S. et S. Kring (2016), *Young and Female - A Double Strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_447495.pdf. [21]
- Ferrant, G. et A. Kolev (2016), « Does gender discrimination in social institutions matter for long-term growth?: Cross-country evidence », *OECD Development Centre Working Papers*, n° 330, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jm2hz8dqls6-en>. [5]
- FMI (2018), *Opportunity for All: Promoting Growth Jobs and Inclusiveness in the Arab World*, Fonds monétaire international, Washington, DC, <https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/fiscal.pdf>. [51]
- Forum économique mondial (2018), *The Future of Jobs and Skills*, Forum économique mondial, Genève, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. [14]
- Forum économique mondial (2018), *The Global Gender Gap Report 2018*, Forum économique mondial, Genève, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. [2]
- García-Moreno, C. et al. (2013), *Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-Partner Sexual Violence*, Organisation mondiale de la santé, Genève, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf;jsessionid=B A7FE453E3CC05C1F8ECE9C0CB3165E9?sequence=1. [62]
- Global Entrepreneurship Monitor (2019), *GEM 2018/2019 Women's entrepreneurship report*, Global Entrepreneurship Research Association, Londres, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20182019-womens-entrepreneurship-report>. [42]
- Goździak, E. et A. Walter (2011), *Urban Refugees in Cairo*, Georgetown University, https://www.researchgate.net/publication/272791711_Urban_refugees_in_Cairo. [37]
- Haut-Commissariat au Plan du Maroc (2019), *Communiqué du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la campagne nationale et internationale de mobilisation pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes*, <https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l-a2411.html> (consulté le 20 avril 2020). [67]
- Haut-Commissariat au Plan du Maroc (2018), *Le Maroc en Chiffres*, <https://www.hcp.ma/file/209124> (consulté le 20 avril 2020). [58]
- Husseini, R. (2018), *More than half of women seeking workplace legal counsel have experienced sexual harassment*, <http://www.jordantimes.com/news/local/%E2%80%98more-half-women-seeking-workplace-legal-counsel-have-experienced-sexual-harassment-%E2%80%98> (consulté le 20 avril 2020). [69]
- Husseini, R. (2017), *Despite promises, shelter for victims of 'family honour' remain unopened*, Jordan Times 18 July 2017, <http://www.jordantimes.com/news/local/despite-promises-shelter-victims-family-honour-remain-unopened>. [74]

- Kelley, D. et al. (2017), *Global entrepreneurship monitor 2016/2017 report on women's entrepreneurship*, Global Entrepreneurship Association (GERA), Babson College et Smith College, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>. [39]
- Legal Agenda (2018), *Denying women inheritance is a crime subject to imprisonment*, <http://legal-agenda.com/en/article.php?id=4259> (consulté le July 2019). [44]
- McKinsey Global Institute (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, https://econpapers.repec.org/paper/esswpaper/id_3a7570.htm. [3]
- OCDE (2020), *Aid Focussed on Gender Equality: A snapshot of current funding and trends over time in support of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action*, <https://www.oecd.org/development/gender-development/Aid-Focussed-on-Gender-Equality-and-Women-s-Empowerment-2020.pdf>. [6]
- OCDE (2019), *Corporate Governance in MENA: Building a Framework for Competitiveness and Growth*, Gouvernance d'entreprise, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2a6992c2-en>. [24]
- OCDE (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>. [56]
- OCDE (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>. [10]
- OCDE (2019), « Restricted access to productive and financial resources », dans *SIGI 2019 Global Report : Transforming Challenges into Opportunities*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/6498ea10-en>. [46]
- OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/bc56d212-en>. [43]
- OCDE (2019), *Social Expenditure Database (SOCX)*. [52]
- OCDE (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>. [75]
- OCDE (2018), *CO3.2: Gender differences in university graduates by fields of study*, Éditions OCDE, Paris, https://www.oecd.org/els/CO3_2_Gender_differences_in_university_graduates.pdf. [13]
- OCDE (2018), *Gender wage gap*, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. [29]
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Compétition et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>. [25]
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279391-en>. [1]

- OCDE (2017), *SME and Entrepreneurship Policy in Canada*, Éditions OCDE, Paris, [41]
<https://doi.org/10.1787/9789264273467-en>.
- OCDE (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris, [59]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>. [7]
- OCDE/OIT (2019), *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Études du Centre de développement, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/939b7bcd-en>. [31]
- OIT (2020), *Social protection*, Organisation internationale du travail, Genève, [49]
<https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--en/index.htm> (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *ILO modelled estimates, Employment by sex and age*, [18]
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer16/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_AGE_NB_A (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *ILO modelled estimates, Employment distribution by occupation*, [22]
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2EMP_SEX_OCU_DT_A (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *ILO modelled estimates, Population and labour force*, [15]
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A (consulté le 20 avril 2020).
- OIT (2019), *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, Organisation internationale du travail, Genève, [28]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf.
- OIT (2018), *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, Organisation internationale du travail, Genève, [57]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.
- OIT (2018), *ILOSTAT*, <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer2/> (consulté le 20 avril 2020). [70]
- OIT (2018), *Informality and Non-Standard Forms of Employment*, Organisation internationale du travail, Genève, [32]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf.
- OIT (2018), *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, Organisation internationale du travail, Genève, [33]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf.
- OIT (2018), *World Employment Social Outlook*, Organisation internationale du travail, Genève, [16]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf.
- OIT (2017), *World Social Protection Report. Universal Protection to Achieve the Sustainable Development Goals*, Organisation internationale du travail, Genève, [50]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf.

- OIT (2016), *Women in Business and Management. Gaining Momentum in the Middle East and North Africa*, Organisation internationale de travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_446101.pdf. [26]
- OIT (2015), *Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants. Résultats et méthodologie. Gros plan sur les travailleuses et les travailleurs domestiques migrants*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf. [36]
- OIT (2015), *Women in business and management: Gaining Momentum, Global Report*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf. [23]
- OIT (2008), *International Standard Industrial Classification of All Economic Activities (ISIC), Rev.4*, Organisation internationale du travail, Genève, https://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4e.pdf. [27]
- ONU Femmes (2018), *Avievements Report 2018. Egypt Country Office*, ONU Femmes, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20egypt/attachments/publications/2019/06/achievement%20report%20final%20for%20web%207-8-2019.pdf?la=en&vs=5258>. [71]
- ONU Femmes (2018), *Bureau Multi-pays pour le Maghreb, Rapport d'activités ONU Femmes, 2017-2018*, ONU Femmes, <https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/documents/publications/2019/rapport%20onu%20femmes%20maghreb%202017-2018.pdf?la=fr&vs=2749>. [72]
- ONU Femmes/Promundo (2017), *Understanding Masculinities. Results From the International Men and Gender Equality Study (IMAGES) - Middle East and North Africa*, ONU Femmes, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/images-mena-multi-country-report-en.pdf?la=en&vs=3602>. [60]
- ONUDI (2017), *Promoting Women Empowerment for Inclusive and Sustainable Industrial Development in the Middle East and North Africa Region*, https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-10/MENA_REPORT_Eng_interactive-1_0.pdf. [40]
- Quintini, G. et S. Martin (2014), « Same Same but Different: School-to-work Transitions in Emerging and Advanced Economies », *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n° 154, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5jzbb2t1rcwc-en>. [20]
- Slim, K. (2016), *La violence fondée sur le genre dans l'espace public - Tunisie*, ONU Femmes/CREDIF, ONU, <https://maghreb.unwomen.org/fr/ressources-medias/publications/2017/01/la-violence-fondee-sur-le-genre-dans-l-espace-public-en-tunisie#view>. [64]
- The Advocates/Mobilising for Rights Associates (2017), *Tunisia: Women's Rights Joint Stakeholder Report for the United Nations Universal Periodic Review*, https://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/tunisia_upr_april_may_2017_review.pdf. [63]

- The Caravan (2018), *Parliament amends inheritance laws to tackle gender discrimination*, <http://www.auccaravan.com/?p=7315>. (consulté le January 2020). [45]
- Thomas, K. (2019), *Women's Rights in the Middle East and North Africa*, https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB_Women_August2019_Public-Opinion_Arab-Barometer.pdf. [73]
- Thomas, K. (2019), *Women's Rights in the Middle East and North Africa*, Baromètre arabe, https://www.arabbarometer.org/wp-content/uploads/AB_Women_August2019_Public-Opinion_Arab-Barometer.pdf. [53]
- UE Groupe public sur le genre (2015), *Thematic Brief: Gender, Agriculture and Rural Development*, <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/documents/thematic-brief-gender-agriculture-and-rural-development> (consulté le 20 avril 2020). [34]
- UNESCO (2020), *Education: February 2020 release (base de données)*, <http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?queryid=144> (consulté le 20 avril 2020). [11]
- UNESCO (2019), *UIS.Stat*, <http://data.uis.unesco.org/> (consulté le 20 avril 2020). [8]
- UNESCO (2018), *How women are transforming the Arab world's start-up scene*, <https://www.weforum.org/agenda/2018/07/start-up-middle-east-arab-women-transforming-entrepreneurship/> (consulté le 20 avril 2020). [12]
- UNICEF (2019), *MENA Generation 2030*, <https://www.unicef.org/mena/reports/mena-generation-2030>. [17]

Notes

¹ Le réseau du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes définit l'autonomisation économique des femmes comme la capacité des femmes à contribuer à des activités économiques et à en bénéficier dans des conditions qui reconnaissent la valeur de leur contribution, respectent leur dignité et leur permettent de négocier une répartition plus équitable des revenus.

² Le rapport 2015 du McKinsey Global Institute, *The Power of Parity*, présente 15 indicateurs de l'égalité hommes-femmes en 4 dimensions pour 95 pays, selon 3 scénarios (« business-as-usual » ou statu quo, « full-potential » ou plein potentiel et « best-in-region » ou meilleur résultat de la région) (McKinsey Global Institute, 2015^[3]). Les estimations des gains économiques potentiels cités dans ce chapitre correspondent à l'augmentation du PIB en 2025 dans un scénario où la parité entre les sexes pour chaque pays dans les 4 dimensions incluses dans le modèle est totalement réalisée (autrement dit, scénario « plein potentiel »), par rapport à un scénario de « statu quo ».

³ Le rapport de la Banque mondiale de 2018 sur le coût de l'inégalité entre les sexes se concentre sur les pertes de richesse nationale dues aux écarts de revenus entre hommes et femmes (Banque mondiale, 2018^[4]). Au lieu de mesurer les pertes dues à l'inégalité sous forme de flux annuels (approche fondée sur le PIB), cette approche mesure les pertes en capital humain (approche fondée sur la richesse). Pour ce faire, on mesure les pertes de revenus sur toute la durée de la vie. Cette approche prend en compte le capital humain (mesuré par les revenus), ainsi que le capital produit par les investissements dans les actifs et le capital naturel tels que les terres et les ressources naturelles. Le rapport couvre 141 pays. Les estimations des pertes dues aux écarts entre hommes et femmes sur les marchés du travail qui sont fondées sur la richesse en capital humain sont nettement plus élevées que celles fondées sur le seul PIB (2 700 milliards USD contre 3 100 milliards USD dans la région MENA) puisque la richesse est supérieure au PIB.

⁴ L'indicateur SIGI mesure la discrimination fondée sur le sexe dans les institutions sociales de 180 pays. Il couvre quatre dimensions : la discrimination au sein de la famille, les atteintes à l'intégrité physique, la restriction de l'accès aux ressources financières et productives, et la restriction des libertés civiles.

⁵ Statistiques basées sur les rapports des membres du Comité d'aide au développement (CAD) sur le Marqueur de la politique d'aide à l'appui de l'égalité homme-femme, 2017-2018. Base de données du Système de notification des pays créanciers 2019 : <http://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-data/gender-related-aid-data.htm>.

⁶ Selon le rapport 2016 de l'OIT, intitulé « Labour Market Transitions of Young Men in the Middle East and North Africa » (Transitions des jeunes hommes vers le marché du travail au Moyen-Orient et en Afrique du Nord) (Dimova, Elder et Stephan, 2016^[9]), la raison la plus fréquemment citée par les jeunes hommes pour quitter prématurément l'école est un manque général d'intérêt pour les études (33,1 %), suivi d'un échec à un examen (26 %) et du désir de commencer à travailler (21,4 %). Les jeunes femmes, en revanche, sont beaucoup plus susceptibles que les jeunes hommes d'avoir été influencées par la perspective de se marier (26,4 % contre 0,1 % des jeunes hommes).

⁷ La population en âge de travailler est généralement définie comme les personnes âgées de 15 ans et plus, bien que cela varie d'un pays à l'autre. Les statistiques utilisées dans ce rapport couvrent les personnes âgées de 15 ans et plus.

⁸ Calculs de l'OIT basés sur les données ETVA (Enquête sur la transition vers la vie active) de l'OIT dans 26 pays (35 enquêtes menées en 2012-13 et/ou 2014-15).

⁹ Les groupes de professions adoptés dans cette publication sont conformes à la dernière Classification internationale type des professions 2008 (CITP-08), qui répertorie l'ensemble des emplois en 10 grands groupes au plus haut niveau d'agrégation. Pour plus d'informations, voir : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

¹⁰ Les données utilisées pour la moyenne de l'OCDE ne couvrent que 28 pays de l'Union Européenne. La ségrégation professionnelle par sexe totale de l'OCDE est plus élevée que la moyenne mondiale principalement en raison du fait qu'une proportion plus grande de femmes occupe des postes dans les services, la vente et le secrétariat, et une proportion plus importante d'hommes travaille comme artisans et ouvriers des métiers connexes.

¹¹ Selon la publication de 2017 de l'OCDE sur l'autonomisation économique des femmes dans certains pays de la région MENA (OCDE, 2017^[25]) la dynamique du marché du travail dans la région au cours des dernières décennies n'a pas favorisé la participation des femmes à la population active. D'une part, le

nombre d'emplois disponibles dans le secteur public de la région a diminué avec les politiques d'ajustement structurel lancées dans les années 1980. D'autre part, ce déclin n'a pas été compensé par une augmentation suffisante des emplois dans le secteur privé - la région MENA a la plus faible contribution du secteur privé à la croissance au monde - et la majorité des investissements de la région ont été dirigés vers des secteurs peu qualifiés et à forte intensité de capital dans lesquels la participation des femmes est plus faible.

¹² Selon la définition de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est la différence entre le salaire médian des femmes et celui des hommes par rapport au salaire médian des hommes. Les données concernent les salariés à temps plein d'une part, et les travailleurs indépendants de l'autre.

¹³ L'emploi vulnérable désigne la somme des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale et des travailleurs indépendants. Ceux-ci sont en effet les moins susceptibles d'avoir des contrats de travail formels, les moins susceptibles de disposer d'une protection sociale et de filets de sécurité pour se protéger contre les chocs économiques, et ils sont souvent incapables de générer une épargne suffisante pour compenser ces chocs. Ils sont donc les plus susceptibles de tomber dans la pauvreté (OCDE/OIT, 2019^[31]).

¹⁴ Les travailleurs domestiques sont employés pour travailler au domicile d'autres personnes et fournir toute une série de services domestiques, notamment le nettoyage, la cuisine, la lessive et la vaisselle, les courses, les soins aux enfants ou aux personnes âgées, malades ou handicapées, le jardinage, la conduite et la sécurité (OIT, 2018^[33]).

¹⁵ L'activité entrepreneuriale totale en phase de démarrage représente le pourcentage de la population adulte en âge de travailler (18-64 ans) qui sont soit des entrepreneurs naissants soit de nouveaux entrepreneurs (Kelley et al., 2017^[39]).

¹⁶ Définie comme la proportion de la population totale qui reçoit au moins une prestation en espèces contributive ou non contributive, ou qui cotise activement à au moins un régime de sécurité sociale.

¹⁷ Pour ces données particulières, MENA désigne le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord, l'Afghanistan et le Pakistan.

¹⁸ Ces données renvoient uniquement aux pays arabes, qui incluent l'Arabie saoudite, l'Autorité palestinienne, le Bahreïn, les Émirats arabes unis, l'Irak, la Jordanie, le Koweït, le Liban, Oman, le Qatar, la République arabe syrienne, et le Yémen.

¹⁹ Pour plus de détails sur le programme, consulter <https://www.oecd.org/mena/competitiveness>.

²⁰ Le programme MENA-OCDE pour la gouvernance est un partenariat stratégique entre les pays de la région MENA et de l'OCDE visant à partager les connaissances et l'expertise, en vue de diffuser les normes et les principes de bonne gouvernance à l'appui des réformes en cours dans la région. Les travaux du programme sur l'égalité hommes-femmes sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/mena/governance/gender-equality-in-public-life/>.

²¹ Les soins non rémunérés et le travail domestique désignent le travail non marchand et non rémunéré effectué dans les ménages (par les femmes principalement, mais aussi, à des degrés divers, par les filles, les hommes et les garçons), qui comprend à la fois les soins directs (aux personnes) et indirects (comme la cuisine, le nettoyage, la recherche d'eau et de combustible, etc.) Ces activités sont reconnues comme du travail, mais ne sont généralement pas incluses dans le système de comptabilité nationale ou – dans

le cas d'activités comme la collecte de l'eau et du combustible – sont théoriquement incluses mais souvent mal documentées ou comptabilisées (OCDE, 2019^[56]).

²² Selon le communiqué du Haut-Commissariat au Plan du Maroc à l'occasion de la campagne de mobilisation nationale et internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Une enquête a été réalisée entre février et juillet 2019 sur l'ensemble du territoire national avec un échantillon de 12 000 filles et femmes et de 3 000 garçons et hommes âgés de 15 à 74 ans. <https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l-a2411.html> (consulté en décembre 2019).

²³ *Ibid.*

²⁴ Selon les enquêtes du Baromètre arabe (Thomas, 2019^[53]), par exemple, en Algérie, dans l'Autorité palestinienne, au Liban, en Tunisie et au Yémen, les citoyens vivant dans les zones urbaines ont moins bien accepté l'idée d'avoir une femme chef d'État que les citoyens vivant dans les zones rurales. Dans l'Autorité palestinienne et au Yémen, aucune différence significative n'a été constatée en ce qui concerne le pouvoir de décision du mari et de la femme au foyer, si l'on compare les personnes ayant un niveau d'éducation supérieur et celles ayant un niveau d'éducation moindre.

²⁵ Le dernier pays en date à avoir fait l'objet d'une enquête dans la région MENA est le Liban, où les jeunes ont exprimé des attitudes légèrement plus équitables à l'égard des normes de genre.

²⁶ Les crimes d'honneur sont des actes de violence, généralement des meurtres, commis par des membres masculins de la famille contre des membres féminins de la famille qui sont perçus comme ayant déshonoré la famille (Husseini, 2017^[74]).

²⁷ La tableau 1 au début de ce rapport contient une présentation « en un coup d'œil » de l'ensemble des thèmes des études de cas et des encadrés approfondis.

2 Les femmes au travail

Garantir l'accès des femmes à un travail décent est essentiel pour stimuler l'autonomisation économique des femmes et générer la croissance durable et inclusive dont les pays ont cruellement besoin. Ce chapitre analyse les réformes et initiatives récentes menées en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie pour renforcer la participation des femmes à l'activité économique et leur offrir des opportunités de travail décent. Ce chapitre s'articule autour de quatre thèmes : (1) l'égalité sur le lieu de travail, en examinant les efforts déployés pour accroître la flexibilité du travail, combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, renforcer le rôle des femmes dans les entreprises et leur donner la liberté de choisir leur secteur et leurs horaires de travail ; (2) les réformes de protection sociale et les actions menées dans ce domaine pour garantir aux femmes une couverture décente en matière de protection de la maternité et de garde d'enfants afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; (3) les réformes du dialogue social et des négociations collectives visant à accroître la participation des femmes et leur rôle de direction dans les organisations syndicales et patronales pour garantir de meilleures conditions de travail ; et (4) les mesures spécifiques visant à encourager les femmes entrepreneurs, notamment l'accès au financement et à l'investissement.

Infographie 2.1. Progression de la carrière des femmes

Les femmes au travail Progression de la carrière des femmes

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Les femmes de la région MENA gagnent généralement beaucoup moins que les hommes et ont un accès plus restreint aux opportunités de leadership. Elles sont également confrontées à des restrictions sectorielles et en matière de temps de travail, ainsi qu'au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Égalité salariale

14 pays de la région MENA* ont ratifié la **Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération**.

Une **convention collective** a été adoptée en Jordanie pour combler l'écart de rémunération des enseignants des écoles privées.

Les **Codes du travail** au Maroc et en Jordanie prescrivent « une rémunération égale pour un travail de valeur égale ». L'Égypte interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe. La Tunisie inclut des dispositions génériques de non-discrimination dans ses Codes du travail.

Sous la direction de la Jordanie, la **Coalition internationale pour l'égalité salariale** a été lancée dans la région MENA pour lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Recommandations politiques

Inclure une **disposition de non-discrimination** dans le code du travail ainsi que des **dispositions spéciales sur les droits des femmes au travail**, telles que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Aménagement du temps de travail

Le Yémen est le seul pays de la région MENA à avoir ratifié la **Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales**.

La réglementation jordanienne en matière d'**aménagement du temps de travail** couvre le travail flexible pour les employés féminins et masculins. L'Égypte et la Tunisie ont des dispositions légales qui permettent aux femmes employées dans le secteur public de travailler à temps partiel. En Égypte, les employés du secteur privé ayant des responsabilités familiales ont également le droit de travailler à temps partiel.

Recommandations politiques

Encourager la mise en œuvre de dispositions en matière d'**aménagement du temps de travail pour les femmes et les hommes** afin que les hommes puissent partager les responsabilités familiales.

Professions et heures de travail

Certains pays comme la Jordanie et les Émirats arabes unis ont levé les restrictions concernant le **travail de nuit des femmes**. Les Émirats arabes unis ont également levé les restrictions concernant les **emplois jugés dangereux**, ainsi que dans l'agriculture et les industries minière, manufacturière et énergétique.

Recommandations politiques

Supprimer toutes les dispositions juridiques discriminatoires liées à la participation des femmes au marché du travail, telles que celles qui interdisent aux femmes de travailler la nuit ou le même nombre d'heures que les hommes.

Recommandations politiques générales

Réviser les lois sur le statut personnel afin que les femmes n'aient pas besoin de l'accord d'un membre masculin de leur famille pour travailler.

Donner une **reconnaissance législative** à la violence économique en tant que forme de violence envers les femmes.

Veiller à ce que les inspections du travail se concentrent sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et d'égalité hommes-femmes et les fassent respecter.

Leadership et modèles

Les **codes de gouvernance d'entreprise** au Maroc et en Jordanie mentionnent l'importance de l'équilibre entre les sexes dans les conseils d'administration. Les politiques de divulgation dans la région MENA contribuent à accroître la représentation des femmes dans les conseils d'administration. Les Émirats arabes unis ont fixé un quota minimum de femmes dans les conseils d'administration.

La **Charte** de l'Union mondiale des banques arabes pour la **diversité des genres** appelle à la non-discrimination dans les procédures de recrutement et de promotion.

Les pays ont adopté des lois pour donner plus de visibilité aux **modèles féminins dans les médias**.

Recommandations politiques

Améliorer l'équilibre entre les sexes dans la gouvernance d'entreprise grâce à des **quotas** et à l'inclusion d'une disposition sur l'égalité hommes-femmes dans les **codes de gouvernance d'entreprise**. Inclure une perspective d'égalité des sexes dans les documents politiques guidant le travail des **institutions médiatiques traditionnelles**.

Harcèlement sexuel au travail

La **Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement** et la recommandation qui l'accompagne ont été adoptées en 2019 et sont **ouvertes à la ratification**.

De nouvelles lois au Maroc et en Tunisie **doublement les peines** pour les auteurs de harcèlement ayant autorité sur la victime. L'Égypte a introduit des **peines plus sévères** pour les auteurs de harcèlement ayant autorité sur les victimes. En Jordanie, la banque El Etihad a mis en place une **politique de lutte contre harcèlement sexuel**.

Recommandations politiques

Travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT en vue de la ratification de la **Convention sur le harcèlement et la violence au travail**.

Secteur privé

Le secteur privé est de plus en plus conscient que les efforts en matière d'égalité des sexes **améliorent les résultats des entreprises**. Par exemple, la banque El Etihad en Jordanie et les entreprises agroalimentaires en Égypte font état d'une croissance positive de leurs activités grâce à leurs approches sensibles au genre.

Recommandations politiques

Rechercher et documenter les **initiatives nationales et régionales** du secteur privé en matière d'égalité hommes-femmes et leur donner une **plus grande visibilité**.

Remarque : *Algérie, Arabie Saoudite, Djibouti, Égypte, Émirats Arabes Unis, Irak, Jordanie, Liban, Libye, Mauritanie, Maroc, Syrie, Tunisie et Yémen.

Infographie 2.2. Protection sociale et équilibre vie familiale-vie professionnelle

Les femmes au travail

Protection sociale & équilibre vie familiale-vie professionnelle

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Dans la région MENA, les femmes assument la plus grande partie du travail domestique non rémunéré, ce qui limite leur capacité à s'engager dans un travail rémunéré. Bien que les pays réforment actuellement leurs systèmes de protection sociale pour s'attaquer au problème de la charge de soins non rémunérés des femmes et pour étendre les prestations existantes aux femmes, des progrès supplémentaires sont nécessaires.

... Systèmes de protection sociale ...



L'OIT a huit **conventions sur la protection sociale**, la Jordanie a ratifié une partie des principales et le Maroc a ratifié la **Convention de l'OIT sur la protection de la maternité**.



Les Constitutions de l'Égypte, de la Jordanie, du Maroc et de la Tunisie garantissent toutes le droit des femmes à la protection sociale.



Les pays de la région MENA élargissent le type de prestations et/ou les catégories de personnes qui peuvent bénéficier de la protection sociale. Par exemple, la Jordanie offre des cotisations facultatives aux **femmes au foyer** ; l'Algérie, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont des régimes de protection sociale spécifiques pour les **travailleurs domestiques** et/ou les **femmes rurales**.

Recommandations politiques



Travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT pour ratifier les **Conventions de l'OIT sur la protection sociale** et s'aligner davantage sur celles-ci. Poursuivre les réformes des systèmes de protection sociale des pays, en se concentrant sur la **lutte contre les inégalités entre les sexes** et la promotion de la **participation des femmes au marché du travail**.

Congés de maternité et paternité



Le Maroc est le seul pays de la région MENA à avoir ratifié la **Convention de l'OIT sur la protection de la maternité**. L'Égypte et le Maroc ont aligné leur législation nationale sur la durée minimale de 98 jours recommandée dans la convention.



En Jordanie, les coûts du congé de maternité doivent être financés par une **taxe sur les salaires de tous les travailleurs**, plutôt que par les seuls employeurs (ce qui est le cas dans la plupart des pays de la région MENA).



Les **pères** peuvent prendre jusqu'à trois jours de congé de paternité au Maroc et en Jordanie. En Tunisie, le **congé de paternité** est d'un jour.

Recommandations politiques



Aligner la durée du **congé de maternité** sur la Convention de l'OIT sur la maternité et veiller à ce que les coûts de la protection sociale ne soient pas uniquement à la charge de l'employeur, mais soient **répartis entre les travailleurs masculins et féminins**. Introduire et/ou prolonger le **congé de paternité** et encourager les pères à prendre ce congé afin de **partager les responsabilités familiales**.

..... Garde des enfants



Le Code du travail jordanien a récemment été modifié pour rendre **obligatoire la mise en place de crèches** dès que les entreprises emploient plus d'un certain nombre de salariés (**hommes et femmes**). En Égypte et au Maroc, les employeurs du secteur privé sont tenus de mettre en place des structures de garde d'enfants dès qu'ils emploient plus d'un certain nombre de femmes.

Recommandations politiques



Investir dans des **crèches de qualité** et offrir des incitations aux entreprises qui souhaitent créer de telles structures. Mettre ces structures à la disposition des enfants de tous les salariés, hommes et femmes.

.... Procédures d'enregistrement



En Tunisie, les femmes rurales n'ont **plus besoin** de présenter un **certificat de naissance** pour s'inscrire à la Caisse nationale de sécurité sociale. En Égypte, l'Initiative pour la citoyenneté des femmes encourage les **femmes rurales et marginalisées** à demander une carte d'identité pour accéder aux services sociaux. Le Maroc a publié un décret qui oblige les employeurs de **travailleurs domestiques** à les inscrire auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale.

Recommandations politiques



Accroître les possibilités pour différents groupes de la société de contribuer à la sécurité sociale et d'en bénéficier. Prendre des mesures pour faciliter l'inscription à la **sécurité sociale**.

.... Secteur privé et société civile



Le secteur privé et la société civile **complètent** les dispositions relatives aux prestations de sécurité sociale. Par exemple, les entreprises de l'initiative Sekem en Égypte offrent un **congé de paternité**. La banque jordanienne El Elitah a mis en place un ensemble de mesures relatives au **congé de maternité**. L'ONG jordanienne SADAQA fait des propositions d'incitations fiscales pour les employeurs offrant des services de **crèche**.

Recommandations politiques



Utiliser le **dialogue public-privé** pour aligner la protection sociale de l'État et celle du secteur privé.

..... Pension de retraite et prestations des survivants



Les réformes des retraites en Jordanie permettent aux femmes de **transmettre** leur pension à leur famille et aux veuves d'hériter de la pension complète de leur **mari décédé**. Néanmoins, l'écart entre les sexes n'a pas été comblé en ce qui concerne l'âge de la retraite.

Recommandations politiques



Supprimer les dispositions juridiques discriminatoires dans les **pensions de retraite** afin de mieux harmoniser les prestations entre les femmes et les hommes.

Infographie 2.3. Dialogue social

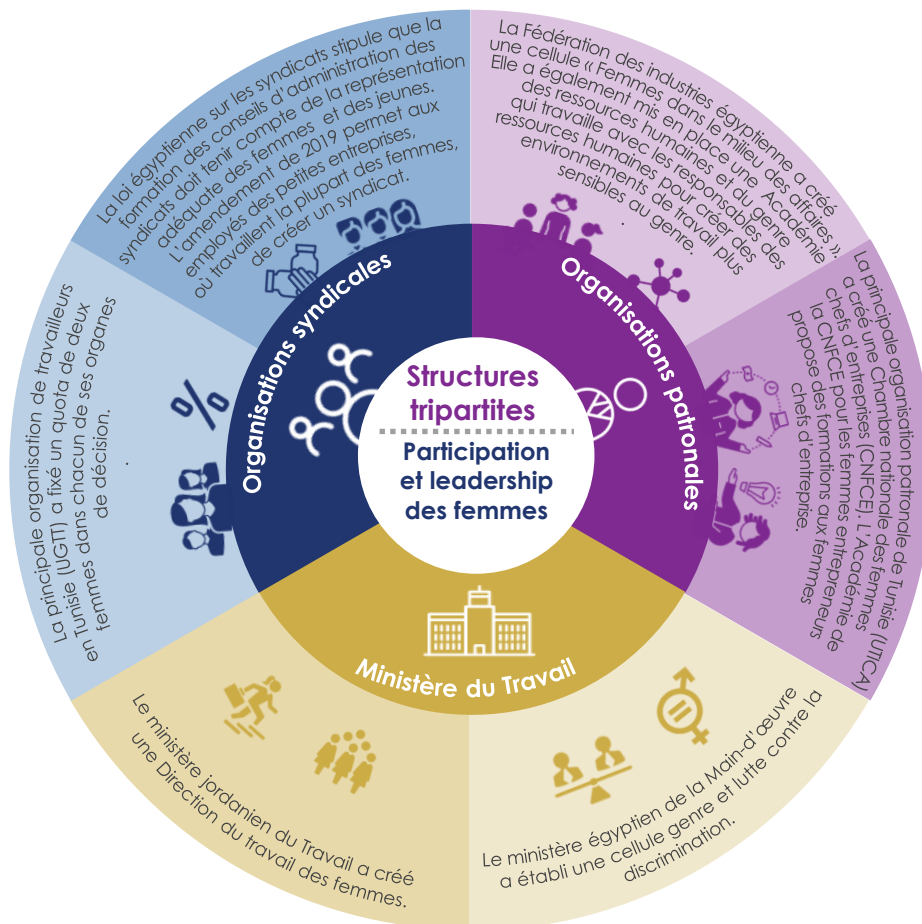
Les femmes au travail

Dialogue social

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Pour que les lois et les politiques publiques répondent aux besoins des femmes de la région MENA, il est essentiel que les femmes occupent des postes de direction dans les organes tripartites, à savoir les ministères du Travail et les organisations syndicales et patronales. Les négociations collectives et les conventions collectives peuvent jouer un rôle important dans la résolution des problèmes liés au genre, en particulier l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

..... Participation et leadership des femmes dans les structures tripartites



Les quatre pays ont ratifié la **Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective**. L'Égypte et la Tunisie ont ratifié la **Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical**.

Les Constitutions des quatre pays **garantissent le droit de créer des associations et d'adhérer à un syndicat**.

Recommandations politiques

Encourager davantage la participation et le leadership des femmes dans les organisations syndicales et patronales par le biais de quotas, de sections féminines et de formations sur l'égalité hommes-femmes pour les membres.

..... Négociations collectives

La Jordanie a mis en place une **convention collective sectorielle**, qui a permis de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de **remédier au déficit de travail décent** des enseignants des écoles privées, dont la plupart sont des femmes.

Recommandations politiques

Tirer parti de la participation accrue des femmes au dialogue social pour conclure des **conventions collectives** qui renforcent l'autonomisation économique des femmes.

Infographie 2.4. Entrepreneuriat

Les femmes au travail

Entrepreneuriat

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Dans les quatre pays, la législation sur la création et la gestion des entreprises est neutre sur le plan du genre. Cependant, en réalité, les femmes entrepreneurs de la région MENA sont confrontées à des défis supplémentaires en matière d'accès à l'information, aux marchés, aux services financiers, à la terre et à d'autres biens. Des réformes supplémentaires sont nécessaires pour encourager les femmes entrepreneurs et accroître leur influence sur la manière dont la législation et les politiques commerciales sont élaborées.

Mandats des femmes entrepreneurs



En Tunisie, le manifeste de la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise engage les décideurs politiques à libérer le potentiel des femmes chefs d'entreprise. Il propose une **Vision pour l'entrepreneuriat féminin à inclure dans le Programme gouvernemental 2019-2024**.

Recommandations politiques



Inclure une dimension de genre dans les politiques d'entrepreneuriat et veiller à ce que les stratégies nationales d'égalité hommes-femmes abordent tous les aspects de l'égalité hommes-femmes au travail.

Information et renforcement des capacités



Le Conseil national des femmes en Égypte et la Fédération des industries égyptiennes ont mené un certain nombre d'activités de **renforcement des capacités** pour soutenir les femmes entrepreneurs. En Tunisie, l'Académie de la CNFCE pour les femmes chefs d'entreprise propose des **formations** aux femmes chefs d'entreprise sur des sujets tels que la **gestion financière**, le **marketing** ou le **droit du travail**.

Recommandations politiques



Sensibiliser les femmes entrepreneurs aux sources de financement, aux outils de marketing, aux technologies et au droit du travail.

Accès à la terre



Feu le président tunisien Essebsi a proposé une loi avec pour principe général l'**égalité hommes-femmes en matière d'héritage**. La loi égyptienne **sanctionne** toute personne qui **prive une femme de son héritage**. Au Maroc, le cadre législatif a été récemment modifié pour reconnaître l'**égalité des droits des femmes** et des hommes sur les **terres collectives**.

Recommandations politiques



Faciliter l'**accès des femmes à la terre** et à d'autres biens pour encourager les activités entrepreneuriales. Poursuivre les discussions sur l'**égalité en matière d'héritage** et sanctionner la **privation illégale d'héritage**.

Égalité des opportunités d'investissement



L'Égypte a inclus une **disposition sur l'égalité hommes-femmes dans sa loi sur l'investissement**. Cette disposition promeut l'égalité des chances en matière d'investissement, interdit la discrimination fondée sur le sexe et encourage les **petits investisseurs**, qui sont généralement des femmes. Elle a également ouvert un **guichet unique** au Centre de services aux investisseurs, où les femmes investisseurs peuvent obtenir les informations et les documents nécessaires.

Recommandations politiques



Inclure des **dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes** dans les lois sur l'investissement et assurer le suivi de leur mise en œuvre afin que les femmes entrepreneurs aient également accès aux opportunités d'investissement.

Accès aux services financiers



La Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont mis en place des **stratégies d'inclusion financière comportant une dimension de genre**. L'Égypte et la Jordanie ont également mis en place des **stratégies spécifiques de microfinance prenant en compte le genre**.



Les banques créent des programmes spéciaux pour les femmes. La banque jordanienne El Etihad offre un éventail de services à sa clientèle féminine, par exemple **des comptes d'épargne spéciaux, des prêts sans garantie et des prêts de démarrage pour les femmes entrepreneurs**.



Les quatre pays **réglementent le secteur de la microfinance** où la proportion de femmes est élevée.



Les banques centrales créent des **programmes de microfinance** pour les femmes.

Recommandations politiques



Mettre en œuvre les **stratégies d'inclusion financière existantes** et proposer des **programmes de services financiers spécifiquement adaptés aux femmes**. Encourager les femmes entrepreneurs en **facilitant l'accès à la microfinance**.

Enregistrement et formalisation des entreprises



Pour encourager davantage de femmes entrepreneurs à **formaliser** leurs entreprises, le Maroc a publié une loi créant le **statut d'autoentrepreneur**. La Jordanie a revu ses cadres juridiques et institutionnels pour encourager la **formalisation des entreprises à domicile**, qui sont principalement gérées par des femmes.



* Dans tous les pays, les lois **réglementant la microfinance encouragent** les candidats à ce type de financement à **formaliser** leurs entreprises.

Recommandations politiques



* Faciliter la formalisation des entreprises en offrant des incitations et en simplifiant les exigences/procédures d'enregistrement.

2.1. Introduction

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le travail décent « implique des possibilités de travail qui soient productives et offrent un revenu équitable, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les personnes d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, ainsi que l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes » (OIT, 2019^[1]). L'OIT a élaboré un programme de promotion du travail décent qui comprend quatre volets: les droits au travail, la création d'emplois et le développement des entreprises, la protection sociale et le dialogue social. L'égalité entre hommes et femmes constitue un objectif transversal du programme de promotion du travail décent. Le concept de travail décent est également inscrit dans les Objectifs de développement durable (ODD) et plus particulièrement dans l'ODD 8, qui vise à promouvoir une croissance économique durable et inclusive, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.

Garantir l'accès des femmes à un travail décent est essentiel pour stimuler l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA et générer la croissance durable et inclusive dont les pays ont cruellement besoin. Au cours des dernières décennies, les pays étudiés dans le cadre de cette publication – l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie – ont pris de nombreuses initiatives pour mettre en œuvre le programme de promotion du travail décent. Ils ont ratifié les normes internationales à ce sujet et ont pris part à des initiatives internationales sur l'autonomisation économique des femmes (Annexe 2.A et Chapitre 6). Par ailleurs, le secteur privé est de plus en plus conscient que les efforts en matière d'égalité hommes-femmes ne sont pas seulement importants du point de vue de la responsabilité sociale des entreprises, mais qu'ils améliorent également les résultats des entreprises, et encourage les initiatives menées par les entreprises elles-mêmes. Depuis les soulèvements de 2011, les quatre pays ont entrepris une série de réformes de leur Constitution ainsi que d'autres cadres juridiques nationaux pour aider à libérer le potentiel de leurs citoyennes (OCDE, 2017^[2]) :

- Les quatre pays ont tous ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui garantit la non-discrimination dans l'emploi (Encadré 6.1 du chapitre 6). Ils ont également adhéré à un certain nombre de normes internationales du travail ayant une incidence sur l'égalité hommes-femmes (Chapitre 6). Ces initiatives donnent un élan important à la lutte contre les inégalités hommes-femmes dans le monde entier et dans la région MENA.
- Les quatre pays ont tous inclus des clauses de non-discrimination dans leur Constitution¹.
- Les Codes du travail de la Tunisie, du Maroc et de l'Égypte garantissent également la non-discrimination, tandis que le Code du travail jordanien ne comporte pas, quant à lui, de disposition sur la non-discrimination² (OCDE, 2017^[2]).
- Chaque pays (à l'exception de la Tunisie) a adopté une Stratégie nationale pour les femmes. La Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030, le Plan du gouvernement marocain pour l'égalité II (2017-2022) et la Stratégie nationale pour les femmes jordaniennes (nouvelle version 2020-2025 en cours d'élaboration) sont tous fortement axés sur l'autonomisation économique des femmes et leur participation au marché du travail.

Cependant, dans la réalité, ces principes n'ont pas été pleinement mis en œuvre, comme le révèle le fait que la région MENA continue d'avoir le taux d'activité des femmes le plus bas au monde (Chapitre 1). Lorsque les femmes travaillent, elles sont souvent engagées dans le secteur informel, gagnent moins que les hommes, ont des possibilités de progression de carrière limitées et souffrent parfois de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Les femmes assument la majeure partie des soins et travaux domestiques non rémunérés et ont souvent du mal à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les femmes de la région MENA préfèrent travailler dans le secteur public car celui-ci offre généralement des conditions de travail qui leur permettent de combiner travail et vie de famille.

En outre, les normes sociales continuent de limiter la participation des femmes au marché du travail et de considérer l'homme comme le chef de famille chargé de subvenir aux besoins de l'épouse et des enfants (Chapitre 1). Des normes sociales restrictives qui considèrent l'homme comme le seul chef de famille et obligent les femmes à obéir à leur mari sont également inscrites dans le droit de la famille de certains pays (Chapitre 4). Ainsi, les droits du travail des femmes sont considérés comme secondaires par rapport à ceux des hommes, et les femmes ne sont pas entièrement libres de travailler. L'indice de l'OCDE sur les Institutions sociales et l'égalité hommes-femmes (SIGI) indique que ces défis existent également dans d'autres régions du monde. Par exemple, l'homme est reconnu comme le seul chef de famille dans 23 % des 120 pays couverts par le SIGI (OCDE, 2019^[3]).

Récemment, les pays de la région ont procédé à d'importantes réformes juridiques, politiques et institutionnelles visant à renforcer la participation des femmes au marché du travail. Ce chapitre présente des études de cas sur les principales réformes récentes qui s'articulent autour de quatre domaines :

1. L'égalité sur le lieu de travail.
2. Les réformes et les initiatives de protection sociale visant à s'attaquer au problème du travail domestique non rémunéré et améliorer l'équilibre entre travail et vie personnelle.
3. Le dialogue social : la participation et l'accès des femmes à des postes de direction dans les organisations syndicales et patronales pour garantir que les négociations collectives produisent de meilleurs résultats pour les femmes.
4. L'entrepreneuriat féminin.

Les études de cas examinent comment et pourquoi les réformes sont apparues, les acteurs impliqués et la manière dont les réformes sont ou seront mises en œuvre, tout en soulignant les facteurs clés de succès. Les informations partagées dans les études de cas ont été amplement discutées avec les parties prenantes dans les pays respectifs (l'Annexe A à la fin du rapport contient une liste des personnes ressources dans chaque pays; les annexes B, C et D décrivent la méthodologie suivie). Ce chapitre comprend également des encadrés qui analysent différentes initiatives sur l'autonomisation économique des femmes tirées d'une étude réalisée³. Ces encadrés mettent également en évidence des outils pouvant aider les législateurs et les décideurs politiques à s'engager dans ce type de réformes. Enfin, ce chapitre fait quelques recommandations de politiques publiques fondées sur les leçons tirées des études de cas et des recherches menées.

2.2. Égalité sur le lieu de travail

Bien que les Constitutions et/ou les Codes du travail des quatre pays étudiés comportent des clauses de non-discrimination, les femmes de la région MENA continuent d'être victimes de discrimination sur le lieu de travail. Comme nous l'avons vu au chapitre 1, les femmes gagnent nettement moins et ont un accès plus restreint aux postes à responsabilités que leurs homologues masculins. Elles sont également confrontées à des restrictions sectorielles et du temps de travail et sont souvent victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁴. Cette section donne des exemples de réformes récentes visant à lever ces obstacles à la mise en place de conditions de travail décentes pour les femmes :

- **La souplesse des modalités de travail** est essentielle pour aider les femmes à entrer et à rester sur le marché du travail malgré leurs responsabilités familiales. Il existe une convention spécifique de l'OIT sur le lien entre le temps de travail, les responsabilités familiales et l'inégalité entre les sexes⁵, mais le seul pays de la région MENA à l'avoir ratifiée est le Yémen. L'Égypte, la Jordanie et la Tunisie ont des dispositions juridiques en vigueur pour faciliter la mise en place de modalités de travail flexibles⁶. Toutefois, ces dispositions visent principalement les femmes au lieu d'envisager l'aménagement du temps de travail pour les hommes également. Cela peut renforcer les stéréotypes sexistes et confiner davantage les femmes dans leur foyer (Étude de cas 2.1).

- **L'égalité des rémunérations** : Il reste beaucoup à faire pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans la région MENA. En général, les hommes de la région MENA continuent de gagner plus que les femmes pour un travail de valeur égale (Chapitre 1). Les quatre pays étudiés dans ce rapport ont tous ratifié la Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération (C100), qui garantit une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) a été lancée récemment dans la région MENA afin d'accélérer la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (Encadré 2.1). Les Codes du travail de l'Égypte, du Maroc et de la Tunisie comportent des clauses génériques de non-discrimination, et ceux de l'Égypte et du Maroc interdisent également explicitement la discrimination salariale fondée sur le sexe. Pourtant, seuls le Maroc et la Jordanie mettent pleinement en application dans la législation le principe de « rémunération égale pour un travail de valeur égale », énoncé dans la convention de l'OIT⁷. Ces pays mettent en œuvre des initiatives visant à combler l'écart de rémunération entre les sexes. En Jordanie, le Code du travail a été modifié afin que les employeurs appliquant des salaires discriminatoires pour un travail de valeur égale puissent être condamnés à une amende (Encadré 2.2). Une convention collective et des réglementations ont également été adoptées en Jordanie pour combler l'écart de rémunération des enseignants des écoles privées, dont la majorité sont des femmes (Étude de cas 2.7).

Encadré 2.1. Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC)

La Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC) a été créée en 2017 pour accélérer la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes. Cette coalition est une initiative multipartite, dirigée par l'OIT, l'OCDE et ONU Femmes. Les principales parties prenantes sont les gouvernements d'Afrique du Sud, d'Allemagne, d'Australie, du Canada, de Corée, d'Islande, de Jordanie, de Nouvelle-Zélande, de Panama et de Suisse, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI). L'EPIC comprend également un réseau de champions de l'égalité salariale. La Jordanie a été le premier pays de la région MENA à participer à l'EPIC. En novembre 2019, une initiative régionale EPIC pour les pays de la région MENA a été lancée.

L'EPIC est active aux niveaux mondial, régional et national pour aider les différentes parties prenantes à prendre des mesures concrètes pour atteindre l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. L'EPIC apporte son soutien dans différents domaines, notamment le partage des connaissances, la sensibilisation, le renforcement des capacités et la transposition à plus grande échelle des programmes réussis. Elle est également active dans le domaine des cadres juridiques, de leur application et du suivi des progrès.

Source : <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>.

- **Des postes de direction pour les femmes.** Dans la région MENA, les femmes doivent relever une multitude de défis pour progresser dans leur carrière et accéder à des postes de direction (Chapitre 1). Il est essentiel d'augmenter la part de femmes occupant des postes de direction à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé, car cela favorise le développement de pratiques et de cultures organisationnelles plus sensibles à la dimension de genre. Comme cette publication se concentre principalement sur l'autonomisation économique des femmes, plutôt que sur les femmes dans la vie publique, les études de cas présentent les mesures récentes prises pour améliorer l'accès des femmes à des postes de direction dans le secteur privé. Les études de cas montrent que les pays font actuellement des efforts pour accroître la participation et le leadership des femmes dans les organisations syndicales et patronales (Études de cas 2.5, 2.6 et 2.7). Certains pays de la région MENA ont lancé des initiatives visant à promouvoir l'équilibre hommes-femmes dans les directions d'entreprises. Même si aucun des pays couverts par le présent rapport n'a instauré de quotas obligatoires, les codes de gouvernance d'entreprise de la Jordanie et du Maroc mentionnent l'importance de la diversité des sexes dans les conseils d'administration (Étude de cas 2.2). L'Union mondiale des banques arabes a publié une charte pour la diversité des sexes qui invite les banques à appliquer un processus clair de recrutement et de promotion pour les postes de direction (Encadré 2.3). La charte sensibilise à l'idée que la diversité dans la gestion n'est pas seulement une question de responsabilité sociale des entreprises, mais également une réponse nécessaire à un environnement mondial en constante évolution.
- **Égalité de choix professionnel.** Les restrictions juridiques concernant les types de professions que les femmes peuvent exercer (par exemple, dans le secteur minier) et leurs horaires de travail, telles que les restrictions sur le travail de nuit des femmes, constituent un autre facteur qui perpétue l'écart de rémunération entre les sexes et limite les possibilités de carrière des femmes. Bien que ces dispositions visent à protéger les femmes, la communauté internationale les considère comme dépassées et affirme que les femmes doivent avoir une liberté de choix (OCDE, 2017^[2]). En Jordanie, le ministère du Travail a publié un décret stipulant que les femmes ont le droit de choisir la profession et les horaires de travail qu'elles souhaitent (Encadré 2.2). Pourtant, le droit du travail contient encore des dispositions permettant au ministre d'interdire aux femmes d'occuper certains emplois ou de travailler à certaines heures.

Encadré 2.2. Les efforts considérables déployés par la Jordanie en faveur de l'égalité des femmes au travail

Ces dernières années, la Jordanie a apporté de nombreuses modifications à son droit du travail et à d'autres législations dans le cadre d'une révision complète du traitement dont font l'objet les femmes au travail et dans la famille. Ces modifications sont résumées ici et examinées plus en détail dans certaines des études de cas présentées dans ce chapitre et les suivants. Les facteurs de réussite de cette approche sont analysés dans l'Encadré 6.3 du chapitre 6.

- **Équilibre vie professionnelle-vie personnelle.** Le pays s'attaque au travail domestique non rémunéré des femmes et à leurs efforts pour équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales en introduisant l'assurance maternité dans la Loi sur la sécurité sociale (Étude de cas 2.3) et en adoptant des réglementations sur l'aménagement du temps de travail (Étude de cas 2.1). Les réformes du droit du travail ont également introduit un congé de paternité de trois jours et répartissent les coûts de la garde d'enfants de manière égale entre les travailleurs des deux sexes (Étude de cas 2.4).
- **Égalité de rémunération.** Les efforts de la Jordanie pour lutter contre l'écart de rémunération entre les sexes se concentrent sur certains secteurs spécifiques. Une convention collective et des règlements ont été adoptés pour combler l'écart de rémunération des enseignants (principalement des femmes) des écoles privées (Étude de cas 2.7). L'article 17 de la Loi n° 14

de 2019 stipule que le ministre du Travail doit nommer « un organisme en charge des rémunérations dans des zones géographiques spécifiques ». Cet organisme est chargé d'examiner, dans la zone concernée, toute discrimination salariale qui pourrait exister pour un travail de valeur égale. L'article 17 modifie la Loi sur le travail afin d'imposer des amendes aux employeurs qui ne respectent pas les exigences en matière de salaire minimum ou qui appliquent des salaires discriminatoires pour un travail de valeur égale. L'article 2 de cette loi définit la différenciation salariale comme une inégalité de salaire entre les travailleurs pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le sexe. De plus, la Jordanie participe activement à la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC ; Encadré 2.1).

- **Liberté de choisir.** La Jordanie a pris des mesures pour renforcer la participation des femmes jordaniennes à la vie active en abolissant les restrictions sur le travail de nuit et les restrictions sectorielles qui s'appliquaient aux femmes. La décision 2/2018 du ministère du Travail stipule que les femmes sont autorisées à travailler dans n'importe quelle profession et à n'importe quels horaires. Malheureusement, l'article 69 du droit du travail stipule toujours qu'un décret ministériel peut être pris pour restreindre les heures de travail des femmes et les secteurs d'activité dans lesquels elles sont libres d'exercer.
- **Femmes vulnérables.** Le pays reconnaît les défis spécifiques auxquels sont confrontés les groupes les plus vulnérables de la société pour trouver un travail décent. Les modifications de la Loi n° 14 de 2019 permettent désormais aux enfants de mère jordanienne et de père non jordanien de postuler à des emplois sans avoir besoin d'un permis de travail (Étude de cas 4.3). En outre, le pays déploie des efforts considérables pour remédier à la situation économique des femmes réfugiées (syriennes) (Étude de cas 3.4).

Étude de cas 2.1. L'assouplissement de la réglementation du travail permet à un plus grand nombre de femmes d'accéder à l'emploi en Jordanie

Pour faciliter l'entrée des femmes sur le marché du travail et faire en sorte qu'elles puissent continuer à travailler une fois qu'elles ont des responsabilités familiales, la Jordanie a récemment adopté une réglementation sur l'aménagement du temps de travail.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Les réflexions sur l'aménagement du temps de travail en Jordanie ont commencé à mûrir en 2016 lorsque le Projet de développement de la main-d'œuvre en Jordanie de USAID a soumis au ministère du Travail un document d'orientation sur l'aménagement du temps de travail, qui a ensuite été transmis au cabinet. Avec le soutien du roi, une Réglementation sur l'aménagement du temps de travail a été promulguée au début de 2017⁸. Le gouvernement a indiqué que cette réglementation avait été adoptée principalement dans le but d'accroître l'emploi dans différents segments de la société, en particulier chez les femmes, et pour aider ces dernières à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales (Jordan Times, 2017^[4]).

Cette réglementation couvre différents types d'aménagement du temps de travail : le travail à temps partiel, le travail à horaires variables, la semaine de travail comprimée, l'aménagement sur l'année et le travail à distance. Ainsi, les employés et les employeurs peuvent convenir de modalités de travail à temps partiel ou de temps de travail journalier/hebdomadaire souple sur une base à temps plein. Toutefois, les employés ne peuvent bénéficier de l'aménagement de leurs modalités de travail qu'avec l'accord de leur employeur. De plus, la loi n'est applicable qu'aux catégories de salariés suivantes :

- Les salariés ayant travaillé pour leur employeur pendant trois années consécutives

- les salariés ayant des responsabilités familiales (y compris en cas de grossesse, de responsabilité parentale ou de responsabilité à l'égard d'un membre de la famille handicapé ou malade)
- les étudiants salariés
- les salariés handicapés.

En outre, l'aménagement des régimes de travail ne doit pas empêcher l'employeur ou l'employé de bénéficier de l'ensemble des droits prévus par le droit du travail. Par exemple, les nouvelles modalités de travail ne doivent pas entraîner une prolongation de 10 heures de travail par jour (sans compter les heures supplémentaires), plus de quatre semaines de travail consécutives sans jour de repos, ou une réduction du salaire en dessous du salaire minimum⁹. L'employé a le droit de revenir à tout moment à son contrat de travail initial.

La loi indique que l'employeur doit modifier les statuts de son entreprise pour y inclure une section sur l'aménagement du temps de travail. L'employeur doit également soumettre des rapports périodiques à la Commission tripartite des affaires du travail, en précisant ses règlements internes en matière d'aménagement du temps de travail et en indiquant quels employés en bénéficient (Karak Castle Center et FES, 2018^[5]).

En 2018, le ministère du Travail a publié des Instructions sur l'aménagement du temps de travail, conformément à l'article 13 de la Réglementation sur l'aménagement des modalités de travail¹⁰. De plus, une consultation a été menée auprès d'une série d'acteurs afin de discuter de leurs préoccupations et des possibilités d'application de la réglementation sur l'aménagement du travail. Des recommandations ont été émises tant sur les aspects techniques de la réglementation que sur la manière dont sa mise en œuvre pourrait être facilitée.

Les amendements de 2019 à la Loi sur le travail ont introduit dans le Code du travail une définition de l'aménagement du travail. Cependant, le droit du travail ne comporte aucune disposition spécifique régissant l'aménagement du temps de travail, et ce type de dispositif reste donc uniquement régi par des réglementations.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès de la réforme ?

La réglementation jordanienne en matière d'aménagement du temps de travail fournit un cadre utile aux travailleurs et aux employeurs pour mieux organiser leur temps et améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les recherches menées indiquent qu'elles ont un effet positif sur la participation des femmes au marché du travail en Jordanie. Environ 60 % des employeurs pensent que « l'application d'horaires de travail souples contribue à l'augmentation de l'emploi des femmes et à leur maintien dans l'entreprise, tandis que les travailleurs éprouvent une plus grande satisfaction dans leur travail » (Ibáñez Prieto, 2018^[6]). Les employeurs et les employés estiment également que la réglementation conduit à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Karak Castle Center et FES, 2018^[5]). Une prochaine étape pourrait consister à encourager les hommes à adopter eux aussi le travail flexible afin de contribuer à un meilleur partage des responsabilités familiales qui continuent de reposer principalement sur les femmes.

Malgré ces effets positifs, les recherches montrent également que les réglementations relatives à l'aménagement du temps de travail n'ont pas encore été largement mises en œuvre. Il y a deux raisons principales à cela (Karak Castle Center et FES, 2018^[5]) :

- Même si de nombreux employeurs pratiquent l'aménagement des horaires de travail d'un commun accord avec leurs employés, la plupart d'entre eux n'appliquent apparemment pas les dispositions spécifiques de la réglementation. L'application de la réglementation nécessite une connaissance de ses détails et des avantages de son application. Or, peu de personnes semblent être conscients

de ces avantages, de sorte que des efforts sont nécessaires pour éduquer à la fois les employés et les employeurs.

- Comme l'application de la réglementation nécessite une révision des statuts des entreprises et des contrats de travail, les employeurs préfèrent s'en tenir à des accords informels avec leurs employés. Il pourrait donc être utile d'inciter les employeurs à appliquer la réglementation.

Une dernière préoccupation est liée à l'impact de la réglementation sur l'aménagement du temps de travail sur les prestations de sécurité sociale. Des recherches supplémentaires gagneraient à être menées pour s'assurer que l'application de la réglementation sur l'aménagement du temps de travail n'entraîne pas la perte des droits à la sécurité sociale des travailleurs du fait de la différence des régimes de travail.

Étude de cas 2.2. Parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les organes directeurs des entreprises de la région MENA

Les Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE¹¹ reconnaissent que la diversité au sein des conseils d'administration fait partie intégrante d'une bonne gouvernance d'entreprise et que l'équilibre entre les sexes en est un élément clé (OCDE, 2015^[7]). La réduction de l'écart entre les sexes dans les fonctions décisionnelles des entreprises reste un défi, mais les économies sont fortement incitées à adopter des initiatives pour renforcer la place des femmes et assurer leur promotion dans le monde de l'entreprise. Le talent des femmes et leur accès aux postes de direction sont de plus en plus considérés comme les pierres angulaires d'entreprises compétitives et créatrices de valeur et, par extension, d'économies résilientes et inclusives.

En 2019, l'OCDE a publié un rapport intitulé « La gouvernance d'entreprise dans la région MENA : Cadre d'action pour la compétitivité et la croissance » (OCDE, 2019^[8]). Le rapport comprend un chapitre sur les moyens de parvenir à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les organes directeurs des entreprises, qui explique pourquoi il est important de renforcer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la vie économique et la vie des entreprises et comment cela peut être réalisé dans la région MENA. Cette étude de cas résume ce chapitre, en mettant l'accent sur les différentes approches adoptées par les pays de la région MENA pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Alors que le rapport général se concentre sur l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie, cette étude de cas se penche également sur d'autres pays de la région MENA.

Le rapport montre que les progrès réalisés pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction dans les entreprises ont été plus lents dans la région MENA que dans d'autres régions, mais qu'ils restent en phase avec les tendances mondiales (Chapitre 1). En général, la participation des femmes au marché du travail dans la région MENA est souvent plus faible dans le secteur privé que dans le secteur public, car les femmes des économies de la région MENA préfèrent les meilleures conditions de travail et les avantages offerts par le secteur public. Cette préférence peut également être motivée par la pression sociale pour entreprendre un travail jugé respectable pour les femmes (Deloitte, 2017^[9]).

En quoi consiste la réforme et comment peut-elle être appliquée dans la région MENA ?

Les politiques visant à accroître l'accès et la participation des femmes aux conseils d'administration et aux postes de direction des entreprises peuvent être impulsées par les gouvernements, les régulateurs et les entreprises elles-mêmes, avec des mesures adaptées aux contextes spécifiques (par secteur d'activité, pays, etc.). Dans l'ensemble, les politiques publiques des pays de l'OCDE suivent quatre grandes approches :

- dispositions législatives instaurant un quota minimum de femmes dans les conseils d'administration
- règles de divulgation de la composition femmes-hommes des conseils d'administration et/ou des politiques en matière de parité

- insertion, dans les codes de gouvernance d'entreprise, de dispositions en matière de parité fondées sur le principe « se conformer ou expliquer »
- objectifs volontaires concernant la parité femmes-hommes dans les conseils d'administration et/ou les organes de direction.

Les économies de la région MENA pourraient utiliser des quotas ou des objectifs pour augmenter le nombre de femmes dans les conseils d'administration et parmi les hauts dirigeants des entreprises. Les quotas pourraient être une mesure temporaire jusqu'à ce que les objectifs soient atteints et que les normes sociales aient évolué pour permettre une représentation plus égale dans la prise de décision. Cependant, l'utilisation de quotas ou d'objectifs dans le secteur des entreprises reste controversée dans les économies de la région MENA. Le seul pays de la région à avoir instauré officiellement un quota est les Émirats Arabes Unis, où les entreprises publiques sont tenues d'avoir au moins une femme dans leur conseil d'administration (Deloitte, 2017^[9]). Les normes culturelles de la région MENA peuvent entraver l'acceptation de quotas et d'objectifs dans le monde de l'entreprise, où, comme dans le domaine politique, le clientélisme est courant. Compte tenu de cette similitude, il convient d'envisager un recours aux mesures mises en place pour accroître la représentation des femmes dans les organes de décision politique, qui pourraient donner des résultats similaires dans le monde de l'entreprise (Chapitre 5). Ces enseignements tirés du secteur public pourraient guider la mise en place de politiques dans le secteur privé.

Les politiques de divulgation pourraient également accroître la représentation des femmes de la région MENA au sein des conseils d'administration des entreprises. La Déclaration de Mascate 2010 sur la mise en œuvre effective des cadres de gouvernance dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord encourage les décideurs politiques et les régulateurs à « se concentrer sur l'amélioration de la transparence et de la divulgation des entreprises », notamment concernant la rémunération des dirigeants et les structures de gouvernance¹². Cela pourrait être interprété comme incluant la composition hommes-femmes des conseils d'administration comme élément à divulguer. Cependant, comme les entreprises de la région ont généralement un actionnaire majoritaire (famille ou gouvernement), l'efficacité des politiques axées sur la divulgation pour faire avancer le changement pourrait être entravée si les actionnaires majoritaires ne sont pas disposés à promouvoir une direction d'entreprise respectant l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Les codes de gouvernance d'entreprise fixent les règles, les normes et les priorités de fonctionnement des entreprises pour une performance optimale. Toutes les économies de la région, à l'exception de l'Irak, disposent de codes de gouvernance d'entreprise. Cependant, la Jordanie et le Maroc sont les seules économies de la région MENA à avoir des codes de gouvernance d'entreprise qui mentionnent la diversité hommes-femmes dans les conseils d'administration¹³. Des dispositions générales sur la diversité sont incluses dans les Lignes directrices de 2010 pour les sociétés cotées du Liban (article 10), le Code de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise de 2008 de la Tunisie et le Code de la gouvernance d'entreprise de l'Égypte. Une clause de non-discrimination visant à garantir que les employés des entreprises soient traités équitablement sans distinction de « race, sexe ou religion » est incluse dans le Code de gouvernance d'entreprise du Qatar de 2009 et dans le Code de gouvernance d'entreprise du Liban de 2006 (Deloitte, 2017^[9]).

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Il est difficile d'évaluer la participation réelle des femmes à la direction des entreprises en raison d'une divulgation limitée et d'un manque de données fiables. Il est cependant clair que même si la région MENA a entrepris des efforts pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les instances dirigeantes des entreprises, d'importants progrès restent à faire. L'impact des mesures décrites ci-dessus reste limité pour un certain nombre de raisons plus générales liées à la participation des femmes à la vie économique. Les cadres juridiques et les normes sociales dans la région MENA, y compris les codes de la famille, continuent de favoriser les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Si

les Constitutions de la plupart des pays de la région MENA recommandent l'égalité hommes-femmes, celle-ci ne s'est pas encore véritablement traduite dans les pratiques des entreprises.

Le rapport propose aux gouvernements et aux entreprises de la région MENA une série d'actions connexes pour faire progresser l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les instances dirigeantes des entreprises (Tableau 2.1).

Tableau 2.1. Actions possibles pour parvenir à une représentation plus équilibrée promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes directeurs des entreprises

Objectifs	Actions possibles
Réformer les cadres juridiques et politiques	Réviser les codes sur la gouvernance d'entreprise et les lois et réglementations afférentes pour soutenir la diversité hommes-femmes.
Combiner les objectifs nationaux et les stratégies des entreprises	Étayer les objectifs, cibles et politiques par des stratégies visant à renforcer l'équilibre hommes-femmes dans l'ensemble de l'entreprise et tout au long du cycle de carrière des femmes.
Améliorer la collecte et l'usage des données	Recueillir des données plus nombreuses et de meilleure qualité aux niveaux régional et national et auprès des entreprises.
Attirer les talents et limiter les problèmes de vivier	Développer un cadre sur la diversité s'appliquant à l'ensemble de l'entreprise ainsi que des politiques de ressources humaines propices à la création d'un écosystème qui facilite l'accès des femmes aux postes de direction dans l'entreprise. Veiller à ce que le milieu des affaires et le gouvernement coordonnent leurs objectifs et que ces derniers soient soutenus par des politiques durables.
Faciliter le développement de réseaux et fournir un soutien aux femmes	Fournir des programmes de formation et faciliter le développement de réseaux de dirigeants pour impulser le changement.
Créer un environnement culturel favorable	Recourir aux conseils, aux commentaires et aux efforts d'éducation pour aider à s'adapter à des paradigmes d'entreprise nouveaux et plus divers. Utiliser des modèles de meilleures pratiques et des points de référence pour s'assurer que les gouvernements encouragent les entreprises à évoluer et à devenir des vecteurs de changement.

Source : OCDE (2019^[8]), *La gouvernance d'entreprise dans la région MENA : Cadre d'action pour la compétitivité et la croissance*, <https://www.oecd.org/fr/gouvernementdentreprise/gouvernance-d-entreprise-dans-la-region-mena-f3d4b47c-fr.htm>.

Encadré 2.3. L'Union mondiale des banquiers arabes en faveur de la mixité

En juin 2018, le conseil d'administration de l'Union mondiale des banquiers arabes (WUAB) a approuvé sa Charte pour la diversité des sexes. La charte a été initiée par Mme Nahla Khaddage Boudiab, directrice des opérations de la banque Al Mawarid au Liban et chef du groupe pour l'autonomisation des femmes au sein de la WUAB. La charte invite les banques à appliquer un processus clair de recrutement et de promotion pour les postes de direction, en supprimant les préjugés et en permettant aux femmes de postuler et d'être repérées pour ces postes. Ainsi, les femmes peuvent contribuer à la stratégie de la banque et influencer la culture de l'entreprise. La charte sensibilise au fait que la diversité dans les postes décisionnels n'est pas seulement une question de responsabilité sociale des entreprises, mais qu'elle est nécessaire pour répondre de manière adéquate à un environnement mondial en constante évolution.

Les banques qui signent la charte s'engagent à mener les actions suivantes :

- Mettre en œuvre un processus de recrutement exempt de préjugés et fondé sur les compétences et les caractéristiques requises pour le poste, et évaluer les candidats des deux sexes au regard des qualités recherchées.
- Veiller à ce que les candidatures aux postes d'encadrement comprennent à la fois des hommes et des femmes.
- Veiller à ce que les promotions internes aux postes de direction comprennent des candidats hommes et femmes et à ce que les décisions de promotion soient fondées sur les qualités requises pour le poste.
- Inclure l'engagement envers la charte dans leurs stratégies, leurs politiques et leurs procédures.
- Créer un comité pour la diversité des sexes, composé d'un minimum de trois cadres supérieurs, hommes et femmes, dont un doit être au niveau de la direction exécutive.
- Veiller à ce que ce comité pour la diversité des sexes recense les politiques et procédures existantes et confirme leur mise en œuvre effective.
- Veiller à ce que l'organisation applique une seule échelle de rémunération liée aux postes et indépendante du sexe de la personne.
- Fournir des mises à jour officielles et publiques sur les progrès atteints dans ce domaine, y compris une mise à jour annuelle sur leur site web.

La banque libanaise Al Mawarid Bank a signé la charte en avril 2018 et a pleinement mis en œuvre ses dispositions. Par exemple, l'équipe de direction de la banque Al Mawarid comprend un taux élevé de femmes cadres, avec plus de 50 % des postes clés occupés par des femmes. La promotion de la diversité des sexes a également amélioré les performances globales de la banque : la banque a reçu cinq prix internationaux au cours des trois dernières années et, en 2018, la croissance de la banque a été deux fois plus importante que la croissance moyenne du secteur bancaire. Huit autres banques se sont engagées à respecter la charte et la banque Al Mawarid les soutient dans leur plan de mise en œuvre.

Source : WUAB (2018^[10]), *Charter for gender diversity* ; Banque Al Mawarid (2018^[11]), *Charter of Diversity* ; Banque Al Mawarid (2018^[12]) « AM Bank 'Can Doers', Gender Diversity », vidéo en ligne, www.youtube.com/watch?v=WZY5ax5Qqhc&t=5s.

2.3. Protection sociale et équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les femmes sont confrontées à des difficultés pour entrer et rester sur le marché du travail, en particulier une fois mariées. Ces défis sont encore plus importants une fois qu'elles ont des enfants et doivent concilier travail et vie de famille. Lorsque les femmes sont dans la vie active, elles n'ont souvent pas suffisamment d'opportunités de carrière et sont confrontées à un déni de droits au travail. Une protection sociale inadéquate et des lacunes dans le dialogue social limitent davantage leur vie professionnelle.

Afin de stimuler la participation des femmes au marché du travail, les quatre pays étudiés devront trouver des solutions à ces préjugés à l'égard des femmes. Une approche consiste à mettre en place des systèmes de protection sociale complets (OCDE, 2019^[13]). Ces systèmes peuvent promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes par des mesures visant à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes ayant des responsabilités familiales (Encadré 2.4).

Si les Constitutions de l'ensemble des quatre pays garantissent le droit des femmes à la protection sociale, dans la pratique, la couverture sociale est faible dans la région MENA – en particulier pour les femmes (Chapitre 1). Peu de pays de la région MENA ont ratifié les conventions de l'OIT sur la protection sociale (Encadré 2.4). La Jordanie et la Libye sont les seuls pays de la région MENA à avoir ratifié certaines parties de la principale convention de l'OIT sur la sécurité sociale (Étude de cas 2.3), et le Maroc est le seul pays de la région MENA à avoir ratifié la convention de l'OIT sur la protection de la maternité (annexe 2.A).

Encadré 2.4. Reconnaissance internationale de la sécurité sociale et de l'autonomisation économique des femmes

Les systèmes de sécurité sociale prévoient un revenu de base en cas de chômage, de maladie et d'accident, de vieillesse et de retraite, d'invalidité, de responsabilités familiales (comme la grossesse et la garde des enfants) ou de disparition du soutien de famille. Les systèmes de sécurité sociale peuvent promouvoir l'égalité hommes-femmes par des mesures visant à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes ayant des responsabilités familiales. C'est ce que reconnaît l'ODD 5.4, qui mentionne que les politiques de protection sociale peuvent jouer un rôle dans la reconnaissance et la valorisation du travail domestique non rémunéré.

La principale norme de l'OIT couvrant la sécurité sociale est la Convention 102 de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum). Cette convention fixe la norme minimum en ce qui concerne le niveau des prestations de sécurité sociale et les conditions dans lesquelles elles sont accordées. De plus, l'OIT a publié une série de conventions et de recommandations axées sur des branches spécifiques de la sécurité sociale.

Afin de promouvoir des systèmes de sécurité sociale complets, l'OIT prône le concept de socle de protection sociale. Le socle de protection sociale est un concept mondial de politique sociale qui promeut des stratégies définies au niveau national pour la fourniture d'un niveau minimum d'accès aux services essentiels et à la sécurité des revenus. L'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sont les principaux organismes chargés de le promouvoir. Ce concept est également mentionné dans l'ODD 1.3 et vise à assurer l'accès universel à un minimum de quatre garanties :

- L'accès aux soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité.
- La sécurité du revenu de base pour les enfants (par exemple, les allocations familiales).
- La sécurité du revenu de base pour les personnes en âge de travailler qui ne sont pas en mesure de travailler (par exemple, le congé maternité).

- La sécurité du revenu de base pour les personnes âgées (par exemple, les pensions de retraite).

La mise en place de socles de protection sociale dans les pays en développement constitue un défi majeur. Afin d'accélérer ce processus, le Partenariat mondial pour la protection sociale universelle a été lancé en septembre 2019. Ce partenariat comprend des exemples provenant de 23 pays du monde entier qui montrent que la protection sociale universelle est réalisable dans les pays en développement. Les expériences des pays de la région MENA ne sont pas encore incluses dans le partenariat.

Source : Pour plus d'informations sur le concept des socles de protection sociale de l'OIT, voir <https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/policy-development-and-applied-research/social-protection-floor/lang-en/index.htm> ; pour plus de détails sur le Partenariat mondial pour une protection sociale universelle, voir <https://www.usp2030.org/gimi/USP2030.action>.

Les études de cas présentées dans cette section indiquent que sur les quatre pays, la Jordanie et le Maroc s'efforcent actuellement de réformer leur système de protection sociale dans son ensemble, ou du moins de mettre davantage l'accent sur les prestations de protection sociale telles que le congé de maternité et/ou de paternité ainsi que sur les options de garde des enfants. De plus, les pays prennent des mesures visant à faciliter l'inscription aux régimes de protection sociale. Les études de cas montrent que les pays qui réforment leurs systèmes de protection sociale profitent de l'occasion pour inclure des considérations de genre. Si une réforme du système global de protection sociale est une entreprise trop vaste pour certains pays, les études de cas montrent que ceux-ci se concentrent plutôt sur des réformes spécifiques de la protection sociale pour soutenir l'autonomisation économique des femmes, telles que les congés de maternité et de paternité, les mesures pour la garde des enfants et les révisions du régime de retraite. Les études de cas montrent également que là où les services publics de protection sociale sont absents ou faibles, le secteur privé et/ou la société civile interviennent pour pallier ces lacunes :

- **La sécurité sociale pour tous.** La Jordanie a élaboré une politique nationale cohérente en matière de sécurité sociale et s'est fermement engagée à étendre la sécurité sociale à tous, comme en témoignent les récentes réformes de sa Loi sur la sécurité sociale (Étude de cas 2.3). Par exemple, le système de sécurité sociale jordanien offre un système d'adhésion facultative pour les femmes au foyer. En 2015, une cellule sur l'intégration de la dimension de genre a été créée au sein de l'Organisme de sécurité sociale afin d'institutionnaliser les préoccupations liées au genre. Au Maroc, un comité interministériel a récemment vu le jour pour lancer des discussions sur une réforme globale des programmes et politiques de protection sociale du pays (Encadré 2.5). Ce comité comprend également le ministère chargé des affaires féminines (Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille), qui pourrait jouer un rôle de premier plan dans l'intégration de la dimension de genre dans les réformes globales de la protection sociale.
- **Congés de maternité et de paternité.** La Convention de l'OIT sur la protection de la maternité recommande une durée de congé de maternité d'au moins 14 semaines (98 jours). L'Égypte et le Maroc ont aligné leur législation nationale sur cette recommandation. En Jordanie et en Tunisie, des projets de loi sont en cours de discussion pour prolonger la durée du congé de maternité et harmoniser la durée du congé pour les employées des secteurs public et privé (Encadré 2.6). En Jordanie, une nouvelle Loi sur la sécurité sociale exige que les coûts du congé de maternité soient financés par les cotisations salariales de tous les travailleurs, plutôt que par les seuls employeurs. Cela permet de socialiser le coût de la mesure indépendamment du sexe et supprime les incitations à la discrimination dans les décisions d'embauche du fait de l'existence des prestations de maternité (Étude de cas 2.3). De nombreux autres pays de la région MENA (par exemple, l'Égypte) ont conservé un système dans lequel il incombe à l'employeur seul de payer les prestations de maternité, ce qui peut entraîner une discrimination à l'égard des femmes lors de

l'embauche et de la progression de leur carrière (Association internationale de la sécurité sociale, 2017^[14]).

L'OIT n'a pas de normes spécifiques pour le congé de paternité, sa durée est donc déterminée au niveau national (Addati, Cassirer et Gilchrist, 2014^[15]). Au Maroc et en Jordanie, les pères peuvent prendre jusqu'à trois jours de congé de paternité. En Tunisie, un congé de paternité d'un jour s'applique et un projet de loi est en cours de discussion pour en allonger légèrement la durée (Encadré 2.6). Aucun congé de paternité n'est encore en vigueur en Égypte.

Le secteur privé et la société civile complètent les prestations de sécurité sociale du gouvernement. Grâce à l'initiative Sekem lancée par un certain nombre d'entreprises en Égypte, les hommes peuvent bénéficier d'un congé de paternité bien que celui-ci ne soit pas garanti par la législation égyptienne (Encadré 2.6). La banque jordanienne El Etihad accorde aux femmes la possibilité d'interrompre le remboursement de leur prêt pendant leur congé de maternité. Le programme « Aide au retour » de la banque aide les femmes ayant interrompu leur carrière pour se consacrer à leur famille à réintégrer le marché du travail (Étude de cas 2.8).

- **Garde d'enfants.** La CEDAW, la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989 et la Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 (n° 156) préconisent des mesures de garde des enfants afin que les parents qui travaillent puissent combiner travail et responsabilités familiales. Les Codes du travail égyptien et marocain imposent aux employeurs du secteur privé de mettre en place des structures de garde des enfants dès lors qu'ils emploient plus d'un certain nombre de femmes. Toutefois, cela peut dissuader les employeurs d'embaucher ou de promouvoir des femmes (OCDE, 2017^[2]). Le Code du travail jordanien a récemment été modifié pour rendre les crèches obligatoires à partir d'un certain nombre de salariés (hommes et femmes). Cela signifie que ces crèches ne seraient pas seulement accessibles aux femmes mais également aux hommes. Il s'agit d'une mesure essentielle, car elle transfère l'entière responsabilité de la garde des enfants de la mère aux deux parents. SADAQA, une ONG jordanienne, aide les entreprises à mettre en place des crèches et travaille sur un document qui présente différentes options d'incitations fiscales pour les employeurs proposant des crèches (Étude de cas 2.4).

Encadré 2.5. La voie choisie par le Maroc pour réformer son système de protection sociale

Au cours de la dernière décennie, le Maroc a investi de manière significative dans son système de protection sociale. Le système comprend actuellement trois axes principaux : un système contributif ; un système partiellement contributif ; et un système non contributif composé de divers programmes d'assistance sociale. Toutefois, malgré des progrès considérables, le système de protection sociale du Maroc pourrait être davantage amélioré par une meilleure coordination entre les politiques, programmes et institutions régissant les différents domaines de la protection sociale.

Si la couverture globale de la population marocaine s'est améliorée, seules 32 % des personnes couvertes sont des femmes. Le Maroc tente de relever ce défi de l'égalité hommes-femmes par le biais d'une série de projets et de programmes qui font pour la plupart partie du système non contributif et ciblent les catégories les plus vulnérables de femmes (et leurs enfants). De plus, un décret récemment publié étend la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques, dont la plupart sont des femmes (Étude de cas 3.1).

Toutefois, les cadres juridiques régissant la protection sociale comportent encore des clauses discriminatoires fondées sur le sexe. Par exemple, les enfants sont automatiquement couverts par l'assurance maladie de leur père même si le régime d'assurance maladie de la mère est meilleur. Les prestations familiales sont généralement versées automatiquement au père, et non à la mère. Alors que la veuve perçoit immédiatement la pension de son mari à son décès, le veuf ne perçoit la pension

de son épouse décédée que lorsqu'il atteint l'âge de la retraite. En outre, les familles pourraient bénéficier de mesures de soutien renforcées pour favoriser la participation des femmes au marché du travail (par exemple, à travers des options de garde des enfants) afin qu'elles puissent à leur tour contribuer au système de protection sociale.

En 2018, le roi du Maroc a appelé tous les acteurs concernés à entreprendre une réforme globale des programmes et politiques de protection sociale du pays. Suite à cet appel, un débat national a eu lieu pour réfléchir à la meilleure façon de réformer le système de protection sociale du pays. Un comité interministériel a été mis en place pour lancer le processus de réforme qui devrait aboutir à une refonte des cadres législatifs et des procédures régissant la protection sociale pour mettre l'accent sur une meilleure gouvernance et une coordination renforcée. Ces réformes seront l'occasion de promouvoir l'égalité hommes-femmes par des mesures visant à garantir l'égalité des chances sur le marché du travail aux femmes ayant des responsabilités familiales. Ce sera également l'occasion d'harmoniser le cadre législatif de la protection sociale avec les dispositions relatives à la non-discrimination énoncées dans la Constitution. Cela nécessitera une approche globale de l'autonomisation économique des femmes et un leadership fort du ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille au sein du comité interministériel qui dirigera ces réformes. Ce comité pourrait également bénéficier de manière significative du travail de la société civile et de la communauté internationale qui plaident depuis de nombreuses années en faveur d'une meilleure protection sociale pour les femmes et leurs familles.

Source : ADFM (2016^[16]), Genre et droit à la sécurité sociale au Maroc ; OCDE (2017^[2]), L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien <https://doi.org/10.1787/9789264279322-en> ; Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social du Maroc (2019^[17]), Systèmes de protection sociale, accès aux services publics et infrastructure durable pour l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et des filles ; UNICEF/UE (2018^[18]), Les 1ères Assises nationales de la protection sociale sous le thème « Ensemble pour un système de protection sociale intégré et pérenne », (en français), Skhirat, 12-13 novembre 2018.

Étude de cas 2.3. Extension des prestations de sécurité sociale aux femmes et à leurs familles en Jordanie

La Jordanie est l'un des rares pays de la région MENA à avoir développé des politiques nationales de sécurité sociale cohérentes et à s'être fermement engagé à étendre la sécurité sociale à tous (Encadré 2.2). Bien que la Jordanie n'ait ratifié aucune des conventions spécifiques de l'OIT en matière de sécurité sociale¹⁴, elle a ratifié certaines parties de la principale Convention de l'OIT sur la sécurité sociale (Encadré 2.4)¹⁵. Cette étude de cas documente et analyse les principales réformes récentes adoptées par la Jordanie en matière de sécurité sociale.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

La Loi jordanienne sur la sécurité sociale¹⁶ a été initialement adoptée en 1978 pour le secteur privé. Par la suite, la Loi n° 19 a été promulguée en 2001, suivie de la Loi provisoire modifiée n° 26 de 2009. Les organisations de défense des droits des femmes, en particulier la Commission nationale jordanienne des femmes (JNCW), et les organisations de la société civile comme l'Institut Sisterhood Is Global, ont fait campagne pendant des années pour modifier la Loi jordanienne sur la sécurité sociale en faveur des femmes. L'Institut Sisterhood Is Global a ainsi participé à des débats sur la sécurité sociale dans des commissions parlementaires *ad hoc* et a joué un rôle concret dans l'amélioration du texte de loi sur la sécurité sociale.

Le processus de réforme a été lancé avec les objectifs suivants : atteindre la viabilité financière, renforcer la justice sociale et l'égalité hommes-femmes, et étendre la couverture de la sécurité sociale (Brodmann, 2014^[19]). La campagne de mobilisation avait ainsi par exemple pour principales revendications :

- L'alimentation d'un fonds de maternité par les contributions de l'ensemble des employés et des employeurs. Cette mesure, proposée par l'OIT, aurait pour avantage de transférer la responsabilité du financement des salaires des femmes pendant leur congé de maternité des employeurs individuels au régime d'assurance sociale.
- Le droit de la femme à une pension de réversion, en plus de sa propre pension de retraite, lors du décès de son mari.
- Le droit de la femme à transmettre sa propre pension de retraite aux membres de sa famille après son décès (comme c'est le cas pour les pensions des hommes).
- La possibilité pour les femmes au foyer d'être couvertes par la sécurité sociale¹⁷.

Assurance maternité. La Loi provisoire n° 7 de 2010 comprend un certain nombre de revendications de la campagne visant à accroître l'accès des femmes aux prestations de sécurité sociale. Elle a introduit l'assurance maternité (art. 3 et art. 42-47), donnant droit aux allocations de maternité pendant au moins les six mois précédant le congé de maternité. Alors que cette loi ne prévoyait des prestations de congé de maternité que pour les quatre premiers accouchements, la Loi n° 1 de 2014 donne depuis lors droit aux femmes à des allocations de maternité quel que soit le nombre d'accouchements. En 2014, la Jordanie a également ratifié la Convention n° 102 de l'OIT sur la sécurité sociale, mais le pays n'a pas accepté la partie VII de cette Convention faisant référence aux prestations de maternité. Elle n'a pas ratifié non plus la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité.

Réformes des retraites. La Loi provisoire n° 7 de 2010 a également introduit un certain nombre de réformes du régime des retraites en faveur de l'égalité hommes-femmes. La Loi de 2010 a ainsi permis aux femmes de transmettre leur pension à leur famille (Banque mondiale, 2013^[20]), alors qu'auparavant, seuls les hommes pouvaient transmettre leur pension à leur épouse et à leurs enfants. Un autre progrès de la réforme législative de 2010 concerne la possibilité pour une veuve d'hériter de la pension complète de son mari décédé. Toutefois, cette possibilité est limitée si la veuve se remarie, alors que ces restrictions ne s'appliquent pas aux hommes (Banque mondiale, 2013^[20]). En 2014, la Jordanie a accepté la partie X de la Convention de l'OIT concernant la sécurité sociale sur les prestations de survivants. De plus, les employeurs jordaniens sont tenus de verser des cotisations de retraite pendant que les femmes sont en congé de maternité. Si cette mesure améliore les pensions des femmes, elle peut également dissuader les employeurs d'embaucher des femmes en âge de procréer (Banque mondiale, 2019^[21]).

Néanmoins, la Loi jordanienne sur la sécurité sociale de 2014 comporte toujours des dispositions discriminatoires en matière de pensions de retraite. Par exemple, les salariés hommes ont droit à une pension à l'âge de 60 ans, tandis que les salariées femmes ont droit à une pension à l'âge de 55 ans, ce qui réduit le montant de la prestation de retraite de cinq ans. Les femmes peuvent toucher leur pension lorsqu'elles se marient, divorcent ou deviennent veuves, ce qui les exclut des futures prestations de retraite. Ces options ne sont toutefois pas offertes aux hommes (OCDE, 2017^[2]). Cette réglementation repose sur la présomption qu'une fois mariée, une femme mettra fin à son emploi. En 2012, la Sécurité sociale a lancé une campagne de sensibilisation pour avertir les femmes des conséquences financières de l'encaissement des pensions (Banque mondiale, 2013^[20]).

Régime de sécurité sociale des femmes au foyer. La réforme de 2010 prévoyait une adhésion facultative au régime de sécurité sociale pour les femmes au foyer. Bien que cette possibilité soit potentiellement bénéfique, la cotisation (14,5 % du revenu du ménage) n'est toujours pas abordable pour de nombreuses femmes et familles (Brodmann, 2014^[19]).

En 2015, une Cellule chargée de l'intégration de la dimension de genre a été créée au sein de l'Organisme de sécurité sociale afin d'institutionnaliser les questions de genre. L'OIT a apporté son soutien à la Sécurité sociale pour l'aider à remplir son mandat (Sécurité sociale jordanienne, 2015^[22]).

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Précurseur dans la région MENA dans le domaine des systèmes et prestations de sécurité sociale, la Jordanie consacre une part importante de son budget national à la sécurité sociale. Les récents amendements à la Loi sur la sécurité sociale ont accordé de plus grands avantages aux femmes, tant dans le domaine des pensions de retraite que dans celui de la maternité.

La réforme de la maternité a supprimé certains obstacles à l'emploi des femmes dans le secteur privé. Les prestations de maternité sont désormais financées par une cotisation salariale de 0,75 % versée par l'employeur au nom de tous les salariés, hommes et femmes (OIT, 2015^[23]). Le régime accorde aux femmes assurées le droit à un congé de maternité payé à 100 % de leur salaire pendant une période de dix semaines. De cette manière, les femmes et les hommes contribuent au même niveau au financement des prestations de maternité et l'employeur n'a plus de raison de discriminer les femmes à l'embauche en raison du coût des prestations de maternité. Selon un rapport de l'OIT, le passage d'un régime de responsabilité de l'employeur à un régime d'assurance maternité pourrait avoir contribué à une augmentation de plus de 30 % du nombre de femmes en âge de procréer employées dans le secteur privé formel (OIT, 2017^[24]).

Les efforts de la société civile ont été déterminants dans la réalisation de ces réformes. Les campagnes de mobilisation en faveur de ces réformes ont été soutenues pendant de nombreuses années et les OSC ont été des acteurs importants lors des discussions sur les réformes envisagées dans les commissions parlementaires *ad hoc*. En outre, les travaux de l'OIT sur le régime d'assurance maternité, sur la réforme des retraites et sur l'élaboration d'un socle national de protection sociale ont ouvert la voie à la réussite des réformes (Encadré 2.4).

Si les différentes réformes de la Loi sur la sécurité sociale sont impressionnantes, il est encore possible d'en aligner davantage les dispositions aux normes de l'OIT en matière de protection sociale. Outre la ratification de la principale Convention de l'OIT sur la protection sociale, la Jordanie pourrait également ratifier d'autres normes de l'OIT sur la protection sociale.

Des études montrent que la connaissance de la nouvelle Loi sur la sécurité sociale est relativement faible, en particulier en ce qui concerne les détails des dispositions de la loi. Il existe également de nombreuses idées fausses à son sujet (Brodmann, 2014^[19]). Par exemple, il n'est pas communément compris que le coût de la maternité est une responsabilité sociale et qu'il devrait être réparti entre les familles, les employeurs et la société en général (Banque mondiale, 2013^[20]).

Encadré 2.6. Bilan régional des réformes des congés de maternité et de paternité

Égypte

Les femmes du secteur privé en Égypte peuvent bénéficier de 90 jours de congé de maternité, avec une compensation équivalente au salaire complet, comme indiqué dans la Loi sur le travail (article 91) et la Loi sur l'enfance (article 70). Le droit du travail limite le droit de la femme salariée au congé de maternité à deux fois pendant toute la durée de son service auprès d'un ou plusieurs employeurs. Ces limitations semblent contraires à l'article 70 de la Loi sur l'enfance, qui stipule que la femme salariée a le droit de prendre un congé de maternité jusqu'à trois fois.

La Loi sur la fonction publique n° 81 de 2016 permet aux femmes salariées du secteur public de prendre un congé de maternité de quatre mois, au maximum trois fois pendant toute leur période d'emploi (l'ancienne Loi n° 48 de 1978 n'autorisait que trois mois). Ainsi, le congé de maternité en Égypte – dans le secteur public – est plus long que les 14 semaines recommandées par les conventions de l'OIT. La loi ne prévoit pas encore de congé de paternité.

Les dispositions ci-dessus relatives au congé de maternité constituent les dispositions minimales. Ainsi, les contrats de travail individuels, les conventions collectives de travail ou les règlements intérieurs des entreprises peuvent accorder aux femmes des avantages supplémentaires, tels que le droit à un congé de maternité trois fois pendant toute la durée de son service, ou un congé de maternité de plus de 90 jours, comme c'est le cas pour la société Nestlé (Égypte), qui accorde à ses employées un congé de maternité de six mois entièrement rémunéré.

Maroc

Le Maroc garantit 14 semaines de congé de maternité et les pères peuvent prendre jusqu'à trois jours de congé de paternité. Aucune réforme récente sur le congé de maternité ou de paternité n'a été faite.

Jordanie

En Jordanie, les femmes bénéficient de 70 jours de congé de maternité dans le secteur privé et de 90 jours dans le secteur public. Ces chiffres sont légèrement inférieurs à la norme de l'OIT, qui est de 98 jours (14 semaines).

Le Comité national pour l'équité salariale a émis un certain nombre de propositions visant à réviser le droit du travail dans le but de renforcer les droits du travail des femmes (Encadré 2.2 et Étude de cas 2.3). Une proposition visant à allonger la durée du congé de maternité a été incluse afin de répondre aux normes de l'OIT, mais pour des raisons politiques, ce sujet n'a pas été ouvert à la discussion au sein de la Commission parlementaire du travail et du développement social ni à la Chambre basse.

Le Code du travail a été modifié en mai 2019 (article 23 de la Loi n° 14) pour inclure un congé de paternité de trois jours.

Tunisie

En Tunisie, les femmes bénéficient d'un congé de maternité de 60 jours dans le secteur public et de 30 jours dans le secteur privé. Dans le secteur privé, les conventions collectives de travail spécifiques s'appliquant à certains secteurs prévoient que l'employeur doit prendre en charge la rémunération du congé, mais en général, la Caisse nationale de sécurité sociale assure une indemnité journalière pour compenser la suspension du salaire d'une femme, à condition qu'elle ait été employée pendant au

moins 80 jours. Dans le secteur public, le congé de maternité de 60 jours est payé intégralement. Un congé de paternité d'une journée est accordé, dont le coût est pris en charge par la sécurité sociale.

En Tunisie, une série d'efforts ont été menés pour allonger la durée du congé de maternité et de paternité. L'Union générale tunisienne du travail (UGTT), soutenue par l'OIT, a fait pression pour la ratification de la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. Une étude actuarielle a été publiée afin de calculer les coûts d'un allongement du congé parental et a fait l'objet de consultations tripartites impliquant le gouvernement, le patronat et les organisations syndicales. Ces efforts se sont heurtés à la résistance des organisations patronales craignant que l'amélioration du congé de maternité n'augmente la discrimination à l'égard des femmes au travail. Elles souhaitent d'abord s'attaquer à la différence entre les employés des secteurs public et privé en matière de congé parental avant d'étendre davantage le congé de maternité et de paternité. Afin de faire avancer la question, le chef du gouvernement a demandé au ministère chargé des affaires féminines de prendre l'initiative d'élaborer une proposition de réforme législative visant à renforcer le congé de maternité et de paternité. Le projet de loi était encore en discussion au moment de la rédaction du présent rapport.

Sources : Loi égyptienne sur le travail n° 12 de 2003, disponible sur https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=64693 ; Loi égyptienne sur l'enfance n° 12 de 1996, telle qu'amendée par la Loi n° 16 de 2008, disponible sur https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=45791 ; OIT (2000^[25]), Convention de l'OIT de 2000 sur la protection de la maternité, n° 183, article 4, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 ; Al Otoum (2013^[26]), « Protection of working mothers in Jordanian labour law compared to international labour law » ; Hussein (2019^[27]), « Activists applaud Lower House amendments to Labour Law », <http://www.jordantimes.com/news/local/activists-applaud-lower-house-amendments-labour-law>. (Addati, Cassirer et Gilchrist (2014^[15]), *Maternity and Paternity at Work – Law and Practice across the World* ; Nestlé (2017^[28]), « Nestlé offers six month paid maternity leave », <https://www.nestle.com/eg/en/media/pressreleases/maternity-leave-six-months> ; OCDE (2017^[2]), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>.

Étude de cas 2.4. Améliorer l'offre de services de garde d'enfants en Jordanie

Avec l'un des taux de participation des femmes à la population active les plus bas du monde, la Jordanie doit relever de sérieux défis pour attirer les femmes sur le marché du travail et les convaincre d'y rester. La qualité des services de garde des enfants est un élément essentiel pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et faciliter leur entrée et leur maintien sur le marché du travail. L'étude de cas montre que le pays prend actuellement des mesures importantes pour s'attaquer à ce problème.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Avant qu'il ne soit amendé en 2019, l'article 72 de la Loi jordanienne sur le travail stipulait que « tout employeur ayant au moins 20 employées comptant 10 enfants ou plus de moins de 4 ans, doit fournir une crèche appropriée ». Les employeurs n'étaient pas au courant de cet article ou avaient du mal à s'y conformer. De plus, la grande majorité des entreprises en Jordanie sont des petites et moyennes entreprises, avec moins de 20 employés (sans parler de 20 employées), et ne remplissaient donc pas les conditions (JEDCO, 2011^[29]). Les mères étaient les grandes perdantes de la non-applicabilité et/ou du non-respect de cet article, car elles étaient, pour la plupart, obligées de rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants.

L'organisation de la société civile « SADAQA – vers un environnement de travail plus convivial pour les femmes » a été fondée en 2011 par un groupe de mères qui travaillaient et qui étaient désireuses de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. L'organisation a pour mission de plaider en faveur d'une réforme législative pour améliorer la situation des femmes sur le lieu de travail¹⁸.

SADAQA a travaillé à la constitution d'une base de données solide sur les services de garde des enfants. Par exemple, une étude de SADAQA sur le secteur des télécommunications a indiqué que le retour sur investissement moyen des services de garde des enfants est de 812 EUR par employé et par an (Shomali, 2016^[30]). SADAQA a proposé, avec d'autres acteurs dont le Comité national pour l'équité salariale, des modifications du Code du travail, notamment l'extension du champ d'application de l'article 72 aux salariés hommes et femmes ainsi qu'aux petites entreprises. La Coalition 72 a été créée pour plaider en faveur de ces révisions. Ces propositions ont été intégrées à la loi par le biais des amendements à la Loi du travail de 2019 (Husseini, 2019^[27]). L'article 72 stipule désormais que l'employeur est tenu d'assurer la garde des enfants de tous les salariés (hommes ou femmes) de l'entreprise, lorsqu'il y a un total de 15 enfants ou plus âgés de moins de cinq ans, qu'ils soient enfants de salariés hommes ou femmes. La loi stipule en outre que si les salariés d'une entreprise n'ont pas 15 enfants au total, l'employeur doit trouver d'autres solutions, par exemple en passant un contrat avec une crèche voisine ou en créant une crèche commune avec d'autres entreprises.

Cela signifie que des options de garde des enfants sont offertes aux salariés, hommes et femmes. Il s'agit d'une mesure essentielle car elle transfère l'entière responsabilité de la garde des enfants de la mère aux deux parents. De plus, en vertu de la loi modifiée, les dispositions relatives à la garde d'enfants s'appliquent également aux petites entreprises.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès de cette réforme ?

Les activités relatives à la garde des enfants en Jordanie ont été menées par divers acteurs, dont la Commission nationale jordanienne pour les femmes et le Conseil national des affaires familiales. Grâce au travail de SADAQA, le nombre de crèches sur le lieu de travail est passé de 20 à 124 entre 2011 et 2018, selon les chiffres du ministère du Développement social. Parmi les facteurs expliquant ce succès, on peut citer :

- **Un acteur unique à la tête de la mobilisation** (l'ONG nationale SADAQA avec le soutien de différentes organisations internationales telles que l'OIT et ONU Femmes). SADAQA a maintenu la dynamique et a continué à mobiliser d'autres acteurs clés du pays, ce qui a finalement conduit à une modification des dispositions du droit du travail en matière de garde des enfants. Il serait bénéfique pour SADAQA et les autres acteurs impliqués sur ces problématiques de travail d'unir leurs forces à celles des acteurs de l'éducation du pays qui abordent le défi de la garde des enfants du point de vue de l'enfant (par exemple, le ministère de l'Éducation, l'UNICEF).
- **La constitution d'une base de données solide.** SADAQA a commencé par constituer une base de données à travers des études qui ont mis en lumière les défis et les avantages d'une offre de services de garde des enfants de qualité, ainsi que les gains pour l'employeur. Elle a ensuite travaillé à la révision de l'article 72 du Code du travail afin de rendre les services de garde des enfants obligatoires à partir d'un certain nombre d'employés (hommes et femmes) plutôt que de ne compter que les employées femmes, comme cela reste le cas dans les Codes du travail des autres pays de la région MENA¹⁹.
- **La garantie de mise en œuvre par un soutien pratique.** Afin d'assurer la mise en œuvre de la loi, SADAQA travaille directement avec les entreprises pour explorer des options de garde des enfants adaptées à leurs situations individuelles. SADAQA a contacté des centaines d'entreprises pour les sensibiliser à l'article 72 et aider les employeurs à comprendre les avantages, notamment financiers, découlant de la mise en place de services de garde des enfants sur le lieu de travail (par exemple, augmentation de la productivité et diminution des roulements de personnel et de l'absentéisme). De plus, SADAQA aide les employeurs à explorer les différentes options de garde des enfants qu'ils pourraient offrir à leurs employés en conformité avec l'article 72. SADAQA a récemment publié un document présentant les possibilités d'incitations fiscales dont peuvent

bénéficier les employeurs qui offrent des services de garde des enfants (Jordan Times, 2019^[31]). Cette mesure est nécessaire car le gouvernement jordanien n'apporte pas encore de soutien financier aux entreprises qui souhaitent mettre en place une crèche, ni aux parents qui travaillent et souhaitent bénéficier d'une crèche.

2.4. Dialogue social, négociations collectives et liberté syndicale

La négociation collective implique des négociations entre les employeurs (et leurs organisations) et les syndicats afin d'arriver à une convention collective qui régleme les conditions d'emploi²⁰. Les négociations collectives et les conventions collectives peuvent jouer un rôle important dans l'amélioration de l'égalité hommes-femmes, en particulier pour réduire les écarts de rémunération. Par exemple, les pays où la couverture des négociations collectives est plus élevée présentent des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes moins importants que les autres. Les écarts salariaux hommes-femmes sont également relativement faibles dans les entreprises qui sont couvertes par une convention collective (Pillinger, 2016^[32])²¹.

La légitimité internationale de la liberté syndicale est fondée sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. L'article 8 du Pacte garantit « le droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix », sous réserve uniquement des règles de l'organisation concernée²². Le même droit est accordé par les conventions de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (Convention 87) et sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (Convention 98).

Alors que les quatre pays couverts par cette publication ont ratifié la Convention 98, seules l'Égypte et la Tunisie ont ratifié la Convention 87. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 déclare que « tous les États membres, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du fait même de leur appartenance à l'Organisation, de respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective » (OIT, 1998^[33]).

Afin de s'engager de manière significative dans les négociations collectives, des organisations syndicales et patronales fortes et indépendantes sont nécessaires. Dans les pays de l'OCDE, environ 17 % des travailleurs sont membres d'un syndicat, avec toutefois de grandes différences entre les pays (OCDE, 2017^[34]). Bien que les données comparables par pays ne soient pas disponibles pour l'ensemble de la région MENA, en Jordanie, le niveau de syndicalisation dans le secteur privé est estimé à 11 % (JNCW, 2019^[35]), tandis que les données pour le Maroc indiquent que le niveau total de syndicalisation est inférieur à 10 % de la population active (Commission européenne, 2015^[36]). En Tunisie, on estime que le niveau de syndicalisation est d'environ 30 % (Commission européenne, 2015^[36]). Il n'existe pas de chiffres récents sur le nombre d'employeurs des pays de la région MENA qui sont membres d'organisations patronales et commerciales.

Afin de mettre en place des lois et des politiques qui répondent à leurs besoins, les travailleuses et les employeurs de la région MENA doivent participer à l'élaboration de ces cadres juridiques. Les institutions qui défendent généralement les intérêts des salariés et élaborent les cadres juridiques sont souvent appelées « structures tripartites », car elles comprennent les ministères du Travail ainsi que les organisations syndicales et patronales. L'OIT constate que « les organisations de partenaires sociaux qui incluent des femmes à des postes de direction sont plus susceptibles d'avoir établi des stratégies et des approches pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes » (Pillinger, 2016^[32]). Or, la présence des femmes étant limitée parmi les membres et les dirigeants des organisations syndicales et patronales dans les quatre pays étudiés, leurs intérêts ne sont pas toujours pris en compte de manière adéquate dans les cadres juridiques relatifs au domaine du travail.

Les études de cas montrent que les pays font actuellement des efforts pour accroître la participation et le leadership des femmes dans les structures tripartites et dans les négociations collectives :

- **Accent mis sur l'égalité des sexes dans les ministères du Travail.** Le ministère égyptien de la Main-d'œuvre a mis en place une cellule chargée des questions de genre et de non-discrimination (Étude de cas 2.6) et le ministère jordanien du Travail a créé une direction du travail des femmes pour traiter les questions de genre et contribuer aux politiques favorisant l'insertion des femmes sur le marché du travail. Le ministère marocain du Travail et de l'Intégration professionnelle et le ministère tunisien de la Formation professionnelle et de l'Emploi ne disposent toujours pas d'unités chargées de l'égalité des sexes.
- **Participation des femmes aux syndicats.** La principale organisation de travailleurs en Tunisie (UGTT) a introduit un quota de deux femmes dans chacun de ses organes décisionnels (Étude de cas 2.5). La Loi égyptienne sur les syndicats de 2017 stipule que la formation des conseils d'administration des organisations syndicales doit assurer une représentation adéquate des femmes et des jeunes dans la mesure du possible. L'amendement de 2019 à cette loi permet aux employés des petites entreprises de créer un syndicat. Étant donné qu'en Égypte, les femmes travaillent principalement dans de petites entreprises, cet amendement devrait permettre d'accroître la participation des femmes aux syndicats (Étude de cas 2.6).
- **Accent mis sur l'égalité des sexes dans les organisations patronales et le renforcement des capacités.** La principale organisation patronale de Tunisie (UTICA) a créé en son sein une Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise (CNFCE) tandis que la Fédération des industries égyptiennes (FEI) a récemment créé une cellule « Femmes dans le milieu des affaires ». Les organisations patronales proposent également des formations sur les questions de genre. L'Académie de la CNFCE pour les femmes entrepreneurs, récemment créée en Tunisie, propose des formations aux femmes chefs d'entreprise (Étude de cas 2.5). La Fédération des industries égyptiennes (FEI) a mis en place une Académie des ressources humaines et du genre qui travaille avec les responsables des ressources humaines à la création d'environnements de travail plus sensibles à la dimension de genre (Étude de cas 2.6).
- **Négociations collectives.** L'Étude de cas 2.7 examine l'exemple de la mise en place d'une convention collective sectorielle en Jordanie, ce qui a contribué à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à garantir des conditions de travail décentes aux enseignants des écoles privées.

Étude de cas 2.5. Participation et leadership des femmes dans les organisations syndicales et patronales tunisiennes

Les principales organisations syndicales et patronales de Tunisie sont l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA). La participation des femmes à ces structures a traditionnellement fait l'objet de peu d'attention. Selon une enquête de l'OIT, près de 30 % des femmes entrepreneurs estiment que les organisations patronales n'influencent pas les processus décisionnels du gouvernement (OIT, 2017^[37]). L'OIT aide ces organisations à accroître leur nombre d'adhérentes et la participation des femmes à leurs organes de direction.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

- **Quotas pour les femmes dans l'UGTT.** Bien que près de 40 % des membres de l'UGTT soient des femmes, celles-ci sont encore largement sous-représentées dans les organes décisionnels de l'UGTT (OIT, 2017^[37]). C'est pourquoi, en janvier 2017, l'UGTT a décidé de mettre en place un quota de deux femmes dans chacun de ses organes décisionnels. Le syndicat s'est donné quatre ans pour atteindre ce quota. En 2017, pour la première fois dans l'histoire de l'UGTT, une femme a rejoint son bureau exécutif. L'OIT a soutenu une tournée nationale de l'UGTT pour encourager

l'adhésion de nouvelles femmes, ce qui a conduit à l'entrée de 13 000 femmes supplémentaires dans l'organisation. Pour atteindre le quota fixé, les adhérentes devront recevoir une formation pour les préparer à occuper des postes de direction.

- **Renforcement des capacités de la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise (CNFCE).** L'UTICA compte également près de 40 % de femmes parmi ses membres. Bien que le président de l'UTICA soit une femme, la représentation des femmes dans ses organes décisionnels n'est que de 10 %. L'UTICA comprend une Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise (CNFCE), qui s'occupe exclusivement des questions concernant les femmes entrepreneurs. Environ 15 % des femmes entrepreneurs interrogées par l'OIT sont membres de la CNFCE. L'OIT renforce la capacité de la CNFCE à jouer un rôle plus important au sein de l'UTICA. Cette action consiste notamment à aider la CNFCE à réaliser des études techniques. Par exemple, l'OIT a réalisé en 2016 une évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin à l'échelle du pays (OIT, 2017^[37]). La CNFCE utilise cette évaluation et ses recommandations comme plan stratégique pour ses futures interventions. Un projet de révision des statuts de la CNFCE a été préparé et, pour la première fois, des données sur les membres de l'UTICA, ventilées par sexe, ont été recueillies.
- **Une académie pour femmes entrepreneurs.** L'Académie pour les femmes entrepreneurs de la CNFCE, récemment créée, propose des formations aux femmes chefs d'entreprise sur des sujets tels que la gestion financière, le marketing et le droit du travail. Un nouveau projet de l'OIT²³ vise à soutenir l'Académie à ne pas cibler uniquement les femmes chefs d'entreprise, mais à s'ouvrir également à d'autres entreprises privées désireuses de promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction (voir section 2.5 sur l'entrepreneuriat).
- **Un manifeste pour les femmes entrepreneurs.** La CNFCE, avec le soutien de l'OIT, a publié un manifeste dans lequel les décideurs politiques tunisiens s'engagent à libérer le potentiel des femmes entrepreneurs en Tunisie. Le manifeste propose d'élaborer une vision de l'entrepreneuriat féminin à inclure dans le Programme gouvernemental 2019-2024. Il recommande également d'inclure une perspective sur l'entrepreneuriat féminin dans les commissions financières et économiques du Parlement. Le manifeste comprend un volet sur les réformes juridiques dans lequel la CNFCE s'engage à sensibiliser les femmes sur leurs droits économiques ainsi qu'à promouvoir et à soutenir toutes les réformes nécessaires pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. Il plaide pour « la bonne application des droits de propriété conforme à la contribution économique et sociale de chacun, en particulier lorsque les deux conjoints travaillent ». Ainsi, le manifeste fait indirectement référence au travail de la Commission des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE) qui propose l'égalité en matière de droits d'héritage (Étude de cas 4.1 au chapitre 4). Enfin, le manifeste recommande une plus grande participation des femmes aux postes de décision dans les secteurs public et privé (voir section 2.5 sur l'entrepreneuriat).

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès de cette réforme ?

Le quota de l'UGTT fixant un nombre minimum de femmes aux postes de direction n'a été annoncé qu'en 2017 et le syndicat a quatre ans pour l'atteindre. Il est donc trop tôt pour en évaluer l'impact. Néanmoins, l'UGTT est une organisation importante et puissante en Tunisie ayant bénéficié d'une grande visibilité en 2015 lorsqu'elle a reçu le prix Nobel de la paix en tant que membre du Quartet du dialogue national tunisien. La décision d'instaurer un quota constitue donc une avancée majeure pour l'accès des femmes à des postes de direction dans le pays en général.

Du côté du patronat, le tableau est moins optimiste. L'UTICA n'a pas accepté l'idée d'un quota de femmes aux postes de direction. Toutefois, le renforcement des capacités de la CNFCE pourrait ouvrir la voie à un plus grand rôle pour les femmes au sein de l'UTICA. L'UTICA a déjà accepté que la CNFCE participe à ses réunions les plus importantes et cette participation pourrait se renforcer avec le temps. De plus, par le

biais du manifeste de la CNFCE, les principaux responsables gouvernementaux se sont engagés à libérer le potentiel des femmes entrepreneurs tunisiennes et à soutenir plus largement l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le soutien de l'OIT a été indispensable pour permettre aux femmes de jouer un rôle plus important dans les organisations syndicales et patronales du pays. Seule agence tripartite des Nations Unies, l'OIT possède une expérience considérable du travail avec les organisations syndicales et patronales du monde entier. L'OIT va renforcer son soutien aux organisations syndicales et patronales de Tunisie par le biais d'un certain nombre de nouveaux projets.

Étude de cas 2.6. Initiatives des partenaires tripartites pour renforcer l'égalité hommes-femmes en Égypte

Afin d'obtenir de meilleurs résultats en matière de participation des femmes au marché du travail, de progression de carrière des femmes et de droits des femmes au travail, l'Égypte a fait le choix de renforcer la représentation et le leadership des femmes dans les structures de ses partenaires tripartites, notamment le ministère de la Main-d'œuvre, les syndicats et la Fédération des industries égyptiennes. Cette étude de cas examine chacun de ces éléments à tour de rôle.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Une nouvelle cellule consacrée au genre au sein du ministère de la Main-d'œuvre

Le ministère de la Main-d'œuvre a créé en son sein, par décret ministériel le 1^{er} janvier 2019, une cellule consacrée au genre et à la non-discrimination. Cette cellule est présidée par le ministre de la Main-d'œuvre et est composée de deux personnalités publiques et d'experts choisis par celles-ci; de deux membres du Conseil national pour les femmes (NCW); du conseiller juridique du ministre de la Main-d'œuvre; du directeur général du Département des affaires concernant les femmes et les enfants au sein du ministère; et de représentants des directions du ministère dans les différents gouvernorats du pays.

Selon le décret²⁴, la cellule travaillera en coopération avec le Conseil national pour les femmes pour:

- envisager des amendements ou de nouvelles lois et décrets ministériels pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes
- développer des programmes de travail et des activités visant à renforcer l'autonomisation économique et sociale des femmes
- assurer la protection des femmes dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le développement durable
- veiller à l'intégration d'une perspective de genre dans les différents champs de travail
- suivre l'application des dispositions relatives à l'emploi des femmes, étudier les plaintes reçues et prendre les mesures nécessaires pour y répondre
- diffuser une culture de l'égalité hommes-femmes et renforcer le principe de l'égalité des chances sur le marché du travail et dans la société en général, par des campagnes de sensibilisation, des ateliers et des programmes de formation.

Ce décret donne à la cellule le droit d'attribuer un label « Excellence » aux entreprises ou entités ayant réalisé des progrès significatifs en matière d'égalité hommes-femmes selon les règles fixées par la cellule.

L'OIT travaille en étroite collaboration avec cette cellule pour en garantir la viabilité. Le projet de l'OIT sur le travail décent pour les femmes en Égypte et en Tunisie a organisé et animé la première réunion de la cellule en août 2019. Cette réunion a permis d'assurer une représentation inclusive des différents acteurs concernés par l'égalité entre les hommes et les femmes en Égypte : des représentants des différents départements du ministère de la Main-d'œuvre, ainsi que des représentants du Conseil national des femmes et du Parlement. Les discussions ont porté sur la structuration de la cellule, sa mission, sa

couverture géographique et ses domaines de travail thématiques et ont abouti à un projet de structure pour la cellule et à un accord sur les prochaines étapes. Un atelier de planification stratégique visant à traduire les discussions de la réunion du mois d'août en documents réglementaires concrets a été organisé courant mars 2020.

Accroître la représentation des femmes dans les syndicats

La Constitution égyptienne garantit le droit de créer des associations et de former des syndicats. En outre, la Loi n° 213 de 2017 (Loi sur les syndicats) a établi la liberté d'association en stipulant explicitement que les travailleurs – sans discrimination – ont le droit de créer des syndicats, d'y adhérer et de les quitter. En vertu de l'article 47 de cette loi, les employeurs sont tenus d'autoriser les membres des syndicats à exercer des activités syndicales. Reconnaisant l'importance de la participation des femmes au travail des syndicats, l'article 36 stipule que la formation des conseils d'administration des organisations syndicales doit prendre en compte, chaque fois que cela est possible, une représentation adéquate des femmes et des jeunes.

En 2019, l'Égypte a modifié sa loi sur les syndicats, réduisant le nombre minimum de travailleurs requis pour qu'une entreprise puisse avoir un syndicat à 50 travailleurs, contre 150 dans le texte initial²⁵. Cet amendement peut avoir un effet positif sur l'autonomisation économique des femmes dans la mesure où, en Égypte, les femmes travaillent généralement dans de petites entreprises.

Renforcer la place des femmes dans le secteur industriel

La Fédération des industries égyptiennes (FEI) est l'une des plus grandes associations patronales d'Égypte. En 2014, la FEI a créé une cellule « Femmes dans le milieu des affaires » (WiB) avec le soutien de l'OIT. La création de cette cellule témoigne de l'engagement de la FEI à promouvoir l'égalité hommes-femmes et à intégrer une perspective de genre dans sa vision et sa stratégie. La cellule a pour objectif de :

- améliorer la communication et la collaboration avec les acteurs du développement de PME dirigées par des femmes dans le secteur industriel
- développer un environnement propice et promouvoir des politiques et une législation soutenant les femmes dans le secteur industriel
- bâtir des partenariats et des réseaux qui œuvrent au développement et au renforcement de l'écosystème soutenant le travail des femmes dans les différentes branches du secteur industriel de l'Égypte
- orienter les efforts de responsabilité sociale des entreprises vers le soutien aux femmes actives dans l'industrie²⁶.

La cellule WiB fournit une variété de services, tels que des services de formation, de soutien, de plaidoyer, de recherche et de collecte de données, dans le but de développer et de faire appliquer des politiques d'égalité et de non-discrimination et de garantir un environnement de travail exempt de tout harcèlement sexuel. La WiB sensibilise les salariés aux pratiques prenant en compte la dimension de genre. Elle forme également les équipes des ressources humaines à surveiller le respect du principe d'égalité de rémunération pour travail de valeur égale et à garantir un accès égal des salariés masculins et féminins aux opportunités de networking et de mentorat. La WiB aide par ailleurs les mères de famille à réintégrer le marché du travail après un congé parental, en tenant compte de la nécessité pour l'ensemble des salariés de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les groupes de bénéficiaires ciblés par la WiB comprennent les femmes siégeant dans des conseils d'administration et les directrices générales des entreprises membres de la FEI, les femmes salariées, les femmes entrepreneurs et les femmes salariées de la FEI ainsi que du secteur industriel.

La WiB a mené à bien et a participé aux initiatives suivantes :

- Organisation de plusieurs activités de formation pour les femmes entrepreneurs en 2014 et de conférences pour mettre en évidence le rôle des femmes dans l'industrie égyptienne.
- Mise en place, en coopération avec l'OIT, l'Académie des ressources humaines et du genre en 2017. Ce programme de formation de quinze jours a été conçu par des experts nationaux et internationaux dans les domaines des ressources humaines, du genre et du droit du travail (OIT, 2019^[38]). L'Académie s'adresse à des spécialistes des ressources humaines travaillant dans des entreprises membres de la FEI pour les informer sur ces trois domaines. Le dernier cycle de ce programme mis en œuvre depuis deux ans a eu lieu en 2019 (OIT, 2019^[38]).
- Contribution au Réseau des femmes entrepreneurs²⁷ (l'une des huit organisations) mis en place dans le cadre du Projet « Renforcer l'entrepreneuriat et le développement des entreprises » (Strengthening Entrepreneurship and Enterprise Development, SEED) de USAID. Ce réseau vise à accroître la formation, la croissance et l'expansion des entreprises détenues par des femmes en Égypte.
- Participation à la conception et à la promotion d'un programme de mentorat et mise en place d'une plateforme de communication pour les parties prenantes des secteurs public et privé et de la société civile ainsi que les acteurs partageant une vision commune du soutien à apporter aux femmes entrepreneurs en Égypte.
- Amélioration des services fournis par les organisations membres et les femmes entrepreneurs ; implication des femmes et les jeunes en dehors des grandes villes ; et formulation d'exigences politiques à l'intention du gouvernement égyptien. En 2019, la cellule WiB a publié un document d'orientation politique sur le développement de l'entrepreneuriat féminin (WED) en Égypte, rédigé avec le soutien de l'OIT (FEI, 2019^[39]). Le document formule des propositions visant à créer un environnement favorable au développement de l'entrepreneuriat féminin, à renforcer les capacités institutionnelles en matière de WED et à développer des outils et des services de soutien pour les femmes entrepreneurs.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

La cellule genre du ministère de la Main-d'œuvre étant une initiative récente, il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact. Cependant, suite au travail accompli en 2019, le ministère de la Main-d'œuvre a décidé d'activer l'ensemble des branches régionales de la cellule dans tous les gouvernorats du pays²⁸. Cette décision reflète la détermination du gouvernement à mettre en œuvre le mandat confié à la cellule. Un programme de formation destiné aux employés de la cellule portera notamment sur le renforcement de leurs capacités en matière de statistiques et d'établissement de rapports, un des domaines clés pour permettre un suivi efficace du travail de la cellule ; l'égalité et la non-discrimination conformément aux accords internationaux et à la législation nationale ; l'augmentation de la part des femmes dans les syndicats et les conseils d'administration des entreprises ; ainsi que la manière de créer des opportunités d'emploi pour les femmes entrepreneurs et les petites et microentreprises détenues par des femmes.

L'article 36 de la Loi sur les syndicats constitue un pas dans la bonne direction pour promouvoir une plus grande représentation des femmes dans les organes décisionnels des syndicats. Cependant, bien qu'elle encourage les syndicats à intégrer plus de femmes dans leurs conseils d'administration, cette recommandation n'est pas contraignante et aucune sanction n'est prévue pour les structures qui ne la suivent pas. De plus, la loi ne donne aucune indication sur ce que les syndicats pourraient ou devraient faire pour parvenir à une « représentation adéquate » des femmes dans leurs organes décisionnels. Le renforcement du rôle des femmes dans ces structures pourrait être réalisé par la mise en place de cellules spécialisées au sein des syndicats, dédiées à améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes. L'application d'un système de quotas, dans lequel une part des sièges des organes élus serait réservée aux femmes, pourrait également contribuer à une meilleure représentation des femmes.

La cellule « Femmes dans le milieu des affaires » peut potentiellement jouer un rôle clé dans la mise en œuvre des engagements de l'Égypte en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation économique des femmes. Soutenir des initiatives telles que l'Académie des ressources humaines et du genre en les intégrant à un programme plus large de renforcement des capacités contribuerait à intégrer les considérations de genre dans l'ensemble des secteurs industriels. Le document d'orientation publié récemment par la FEI décrit certaines mesures concrètes que la cellule WiB pourrait prendre pour remédier à la sous-représentation des femmes dans le dialogue politique en Égypte. Ces mesures incluent notamment l'organisation de cours sur les fonctions de direction, adaptés aux femmes entrepreneurs, ainsi que le renforcement des capacités des décideurs politiques pour qu'ils puissent comprendre et soutenir le développement de l'entrepreneuriat féminin. Le document suggère que ces programmes de formation pourraient être développés en utilisant la méthodologie de l'OIT sur les femmes d'affaires et les femmes cadres; aucune autre information n'est cependant fournie concernant le contenu et la portée de ces formations ou leur calendrier de mise en œuvre.

Étude de cas 2.7. Négociation collective pour améliorer les conditions des enseignants des écoles privées de Jordanie

De nombreuses femmes travaillent dans le secteur de l'éducation en Jordanie, tant dans le secteur public que privé. La société considère généralement que la profession d'enseignant est parfaitement adaptée aux femmes, car les horaires de travail sont compatibles avec les responsabilités familiales et la plupart des collègues sont également des femmes. Dans ce secteur, il est fréquent que les enseignantes gagnent moins que le salaire minimum, que les heures supplémentaires ne soient pas payées et que les enseignants soient obligés de démissionner pendant l'été, ce qui interrompt leurs cotisations de sécurité sociale et réduit de ce fait leur accès aux prestations de sécurité sociale. En cas de grossesse, les enseignantes sont également souvent contraintes de démissionner (OIT/NCPE, 2017^[40]).

En Jordanie, l'enseignement privé est une profession très féminisée. Comme mentionné plus haut et dans le chapitre 1, les salaires sont généralement inférieurs dans les professions fortement féminisées que dans d'autres professions qui requièrent un niveau d'instruction similaire. La Constitution²⁹ et le droit du travail³⁰ n'interdisent pas la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. Toutefois, l'article 2 de la Loi du travail modifiée n° 14 de 2019 comprend une définition de l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Encadré 2.2).

Cette étude de cas examine comment la négociation collective a contribué à réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes et à garantir des conditions de travail décentes aux enseignants des écoles privées de Jordanie.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

En 2013, le Comité national pour l'équité salariale (NCPE) et l'OIT ont publié une étude sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans le secteur de l'éducation privée en Jordanie (OIT, 2013^[41]). Cette étude a révélé que les hommes gagnent en moyenne 41 % de plus que les femmes dans ce secteur. Sur la base de cette étude de 2013, une série d'initiatives ont été lancées pour remédier aux déficits en matière de travail décent auxquels sont confrontés les enseignants des écoles privées en Jordanie. Ainsi, en 2014, la campagne « Stand up with Teachers » a été mise en place, sous la supervision du ministère du Travail³¹, de la JNCW, du syndicat des enseignants jordaniens, de la Caisse nationale de Sécurité sociale et d'organisations de la société civile, avec le soutien du NCPE et de l'OIT. Après avoir commencé comme mouvement de mobilisation au niveau local, la campagne a ensuite évolué en un processus de négociation collective qui a permis de porter la question à l'attention du Syndicat des employés du secteur privé et de l'Association des propriétaires d'écoles privées. Parallèlement, le ministère du Travail a procédé à des inspections du travail supplémentaires dans les écoles privées (ONU Jordanie, 2015^[42]).

En 2017, le Syndicat des employés du secteur privé et l'Association des propriétaires d'écoles privées ont signé une convention collective réglementant les conditions de travail de tous les enseignants des écoles privées, qu'ils soient affiliés ou non à un syndicat. La convention collective établit un contrat unifié pour les enseignants des écoles privées qui améliore considérablement leurs conditions de travail. Elle prévoit l'augmentation du salaire minimum, oblige le versement de tous les salaires à travers les banques, oblige les écoles à avoir des crèches (conformément à l'article 72 du droit du travail; Étude de cas 2.4), rend l'inscription à la Caisse nationale de sécurité sociale obligatoire pour tous les enseignants des écoles privées et comprend une période d'essai réciproque de 45 jours au cours de laquelle les enseignants des écoles privées sont payés pour leurs services. La campagne « Stand up with Teachers » a également mis en place un mécanisme de plaintes pour signaler les violations de la convention collective.

En 2018, une réglementation sur l'enregistrement et l'accréditation des écoles privées a été adoptée, qui amplifie certaines dispositions de la convention collective en stipulant que tous les enseignants des écoles privées recevront leur salaire par voie électronique plutôt qu'en espèces, ce qui réduit le risque de sous paiement. Cette réglementation permettra également de suivre toutes les transactions de paiement. Si une école ne fournit pas la documentation nécessaire pour cela, son accréditation pourra être révoquée (OIT, 2018^[43]).

Afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi de la convention collective et de la réglementation par les partenaires sociaux, l'OIT aidera à concevoir un plan d'action et recueillera des données sur le pourcentage d'écoles privées qui paient les salaires par virement bancaire. Une telle mesure est nécessaire au regard des 314 plaintes pour violation de la convention collective déposées en 2018 (OIT, 2018^[44]).

En 2019, le droit du travail a été modifié (Loi n° 14 de 2019) pour améliorer l'équité salariale. L'article 2 de cette loi définit la différenciation salariale comme une inégalité de rémunération entre les travailleurs pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le sexe. L'article 17 stipule que le ministre du Travail doit nommer un « organisme de rémunération dans des zones géographiques spécifiques ». Cet organisme de rémunération est chargé d'examiner, dans la zone concernée, toute discrimination salariale qui pourrait exister pour un travail de valeur égale. L'article 17 offre la possibilité d'infliger une amende de 500 dinars jordaniens (JOD) aux employeurs qui ne respectent pas les exigences en matière de salaire minimum ou qui appliquent des salaires discriminatoires pour un travail de valeur égale.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

La convention collective et les réglementations qui la complètent constituent des avancées majeures pour améliorer les conditions de travail des enseignants des écoles privées jordaniennes, qui sont principalement des femmes. Avec environ 73 000 enseignants d'écoles privées en Jordanie, ces réalisations auront des répercussions sur la vie de nombreuses travailleuses du pays.

Le succès de cette initiative tient à une variété de facteurs :

- **Une base de données riche** grâce aux recherches effectuées sur les problèmes auxquels sont confrontés les enseignants des écoles privées, qui a servi de base au lancement de la mobilisation sociale dans la campagne « Stand Up with Teachers ».
- **Le soutien apporté à la campagne par des acteurs importants** du pays, notamment du gouvernement (ministère du Travail et Commission nationale des femmes, Sécurité sociale), de la société civile, des organisations internationales et des partenaires sociaux. Les médias ont également joué un rôle important en documentant et en faisant connaître les efforts menés par la campagne. Ayant commencé comme mouvement local, renforçant le pouvoir des femmes mobilisées, la campagne a progressivement pris de l'ampleur et en est venue à inclure davantage d'acteurs.

- **Le renforcement des capacités et le soutien de l'OIT**, qui a également fourni une plate-forme de discussion. L'OIT a renforcé les capacités des syndicats et des organisations patronales participant au processus. Cette aide était nécessaire car le dialogue social et les négociations collectives au niveau sectoriel sont rares en Jordanie (Commission européenne, 2015^[36]).

Si la convention collective, la réglementation et les modifications du droit du travail de 2019 constituent des réalisations importantes, des améliorations restent possibles. Par exemple, si la loi comprend désormais des dispositions supplémentaires sur l'inégalité salariale, elle ne l'interdit pas explicitement. Les parties prenantes tentent de remédier à cette situation par le biais de conventions collectives dans d'autres secteurs dominés par les femmes. Ainsi, une convention collective a été conclue en 2017 pour aider les travailleurs du secteur de l'habillement à obtenir un salaire minimum et des efforts sont actuellement déployés pour garantir l'équité salariale des travailleurs du secteur de la santé.

2.5. Entrepreneuriat

Dans l'ensemble des quatre pays étudiés, la législation sur la création et la gestion d'une entreprise est neutre sur le plan du genre. Les femmes peuvent légalement signer un contrat, enregistrer une entreprise et ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme (Banque mondiale, 2020^[45]). Cependant, le chapitre 1 montre qu'en réalité, les femmes entrepreneurs sont confrontées à des défis supplémentaires en matière d'accès à l'information, aux marchés, aux services financiers, à la terre et autres biens. Les femmes étant sous-représentées dans l'élaboration des lois et des politiques publiques, elles n'ont pas d'influence sur la façon dont la législation et les politiques relatives aux entreprises sont élaborées.

Les études de cas présentées ici et dans d'autres sections de cette publication indiquent que l'ensemble des quatre pays ont introduit des réformes pour encourager l'entrepreneuriat féminin, en particulier dans les domaines suivants :

- **Mandats pour les femmes entrepreneurs.** La Chambre nationale des femmes entrepreneurs de Tunisie (CNFCE) a publié un manifeste dans lequel les décideurs politiques tunisiens s'engagent à libérer le potentiel des femmes entrepreneurs en Tunisie. Le manifeste propose d'élaborer une vision de l'entrepreneuriat féminin qui pourrait être incluse dans le programme gouvernemental 2019-2024 (Étude de cas 2.5 dans la section précédente).
- **Accès à l'information et renforcement des capacités.** Le Conseil national des femmes et la Fédération des industries égyptiennes ont mené un certain nombre d'activités de renforcement des capacités en soutien aux femmes entrepreneurs (Encadré 2.7 et Étude de cas 2.6 ci-dessus). En Tunisie, l'Académie de la CNFCE pour les femmes entrepreneurs, récemment créée, propose des formations aux femmes chefs d'entreprise sur des sujets tels que la gestion financière, le marketing et le droit du travail (Étude de cas 2.5).

Encadré 2.7. Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs en Égypte

Le Conseil national égyptien pour les femmes (NCW) a mis en place plusieurs ateliers dans le cadre du « Programme pour les femmes entrepreneurs » visant à soutenir et à conseiller les femmes qui souhaitent créer ou promouvoir leur entreprise. Ces ateliers se concentrent sur la formation des femmes entrepreneurs à une planification stratégique efficace pour le secteur des affaires. Le NCW a également mis en œuvre l'initiative El Masreya, qui aide les femmes entrepreneurs à commercialiser leurs produits à partir d'un catalogue électronique illustré comprenant des photos des produits, leurs prix et les coordonnées de l'entreprise.

En outre, le « Basic Guide Program to Start Private Business » est une initiative menée en coopération avec l'Institut bancaire égyptien visant à renforcer les capacités des femmes entrepreneurs qui

possèdent des microentreprises ou qui ont une idée de projet. Le programme offre aux femmes la possibilité d'organiser leurs idées et d'identifier les premières étapes à suivre pour la planification d'un projet. Le programme a également organisé deux cours par l'intermédiaire de l'Institut bancaire égyptien. Le premier, intitulé « Comment devenir un entrepreneur à succès », s'adressait aux femmes entrepreneurs déjà en lien avec l'institut. Le second cours portait sur « L'éducation financière et l'inclusion avec les dernières technologies dans la fourniture de services financiers dans les banques » et s'adressait à des femmes dans le gouvernorat d'Assiut.

Source : <http://ncw.gov.eg/ar/> (en arabe)

- **Information, formalisation et enregistrement des entreprises.** Les quatre pays déploient des efforts considérables pour sortir les PME de l'informalité. Afin d'encourager davantage de femmes entrepreneurs à formaliser leurs entreprises, le Maroc a publié une loi introduisant le statut d'autoentrepreneur. La Jordanie a révisé ses cadres juridiques et institutionnels pour encourager la formalisation des entreprises à domicile, qui sont principalement gérées par des femmes (Encadré 2.8). Dans l'ensemble des pays, les lois régissant la microfinance encouragent la formalisation des entités candidatant à ce type de financement (Étude de cas 2.9 sur l'Égypte et Encadré 2.9 sur les autres pays).
- **Accès aux services financiers.** La Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont mis en place des stratégies d'inclusion financière (Étude de cas 2.8). L'Égypte et la Jordanie ont également mis en place des stratégies spécifiques pour la microfinance. L'ensemble de ces stratégies accordent une attention particulière au genre (Encadré 2.9). La banque jordanienne El Etihad offre une gamme de services spécifiques à ses clientes, notamment des comptes d'épargne spéciaux, des prêts sans garantie et des prêts de démarrage d'activité pour les femmes entrepreneurs (Étude de cas 2.8).
- **Microfinance.** L'ensemble des pays disposent de lois réglementant le secteur de la microfinance (Étude de cas 2.9 sur l'Égypte et Encadré 2.9 sur les trois autres pays). Les femmes ne sont pas spécifiquement ciblées dans ces lois sur la microfinance, mais étant donné que la proportion de femmes est relativement élevée dans le secteur de la microfinance, la création d'un environnement législatif favorable à ce secteur devrait avoir un impact important sur l'égalité hommes-femmes. Les banques créent des programmes spécifiques pour les femmes.
- **Accès à l'investissement.** L'Égypte a inclus dans sa Loi sur l'investissement une disposition relative à l'égalité des sexes, qui interdit la discrimination en matière d'investissement et encourage les petits investisseurs, qui sont généralement des femmes. Elle a également ouvert un guichet spécial au Centre de services aux investisseurs, où les femmes investisseurs peuvent obtenir toutes les informations nécessaires et remplir tous les documents requis à un guichet unique (Étude de cas 2.10).
- **Accès à la terre.** Posséder des biens est fondamental pour les entrepreneurs, en particulier pour les femmes des zones rurales où la majorité des activités économiques reposent sur la terre. Les biens sont nécessaires pour démarrer physiquement une entreprise, peuvent être vendus pour investir dans des entreprises et peuvent servir de garantie à des prêts destinés à financer l'entreprise. Les résultats de l'indice Institutions sociales et égalité homme-femme (SIGI) de l'OCDE indiquent que les femmes d'Afrique du Nord sont confrontées à l'un des niveaux de discrimination les plus élevés au monde dans l'accès aux ressources productives et financières : 45 %, contre une moyenne mondiale de 27 % (OCDE, 2019^[3]) (Chapitre 1). Le chapitre 3 traite de cette question, car elle est liée à la législation existante en matière d'héritage dans la région.

Encadré 2.8. Bilan régional des efforts pour formaliser les entreprises dirigées par des femmes

Jordanie

Selon une étude de l'USAID, environ 5 000 entreprises en Jordanie opèrent à partir de leur domicile (USAID, 2017^[46]). La moitié d'entre elles sont détenues par des femmes et la plupart de ces entreprises relèvent du secteur informel. Une entreprise non enregistrée sur cinq en Jordanie est une entreprise à domicile. La grande majorité de ces entreprises à domicile n'emballent pas leurs produits et les vendent par bouche à oreille. L'étude estime que si ces entreprises étaient enregistrées et opéraient dans le secteur formel, cela pourrait générer 100 millions USD supplémentaires qui seraient réinjectés dans l'économie jordanienne.

Afin d'encourager la formalisation des entreprises à domicile, la Jordanie a réformé ses cadres juridiques et institutionnels tout au long de 2016 et 2017 avec le soutien de USAID dans le cadre de son Projet de soutien aux entreprises locales. Les réformes visent à faciliter et à encourager l'octroi de licences pour les entreprises à domicile dans n'importe quelle zone résidentielle dans le pays. Alors que la Loi sur la sécurité sociale de 2010 a élargi son champ d'application pour inclure également les travailleurs indépendants et les employeurs (Article 4), en 2017, le conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale a décidé d'exempter les entreprises à domicile de la couverture et de la cotisation obligatoire à la Caisse nationale de sécurité sociale. Cette exemption constitue une incitation supplémentaire à la formalisation des entreprises à domicile qui, autrement, auraient dû payer des cotisations de sécurité sociale relativement élevées. Une fois enregistrées et agréées, les entreprises à domicile sont autorisées à vendre leurs produits sur de nouveaux marchés (par exemple, les supermarchés), ce qui peut entraîner une expansion significative de leur clientèle.

Avec le soutien de USAID, un manuel d'enregistrement a été publié, décrivant les processus et les conditions pour l'enregistrement de différents types d'entreprises. Des fiches d'information sur l'enregistrement et l'accréditation des entreprises à domicile ont également été élaborées. Dans différentes régions du pays, des campagnes de sensibilisation ont été menées et les femmes ayant des entreprises à domicile ont été accompagnées dans le développement et le processus d'enregistrement de leurs entreprises.

Maroc

Au Maroc, la majorité des femmes qui travaillent dans le secteur privé sont des travailleuses du secteur informel. Une enquête menée auprès de 200 femmes entrepreneurs au Maroc indique que 24 % d'entre elles exercent leur activité depuis leur domicile (OIT, 2018^[47]). Afin d'encourager davantage de chefs d'entreprises à formaliser leur activité, le Maroc a adopté une loi visant à introduire le statut d'autoentrepreneur en 2015³². Ce régime offre un système d'enregistrement simple, des avantages fiscaux et une couverture de sécurité sociale. Le site officiel marocain sur le statut d'autoentrepreneur indique que la moitié des autoentrepreneurs travaillent à domicile et que 36 % d'entre eux sont des femmes³³. L'Agence nationale marocaine pour la promotion des PME (Maroc PME) a publié un guide sur le statut d'autoentrepreneur et offre des services d'appui aux personnes souhaitant adopter ce statut.

Égypte

Plus de 80 % des micro- et petites entreprises (PME) d'Égypte relèvent de l'économie informelle. La plupart des femmes entrepreneurs propriétaires de TPE sont également concentrées dans le secteur informel. Un rapport récent de l'OIT indique que 73 % des 200 femmes entrepreneurs interrogées n'avaient pas enregistré leur entreprise (OIT, 2017^[48]). La majorité de ces femmes possèdent des microentreprises basées à domicile, en particulier dans le secteur agricole. L'enquête indique en outre

que les femmes propriétaires de microentreprises embauchent généralement des travailleurs informels, tandis que les femmes propriétaires de petites entreprises embauchent essentiellement des travailleurs de manière formelle.

L'Égypte vise à accroître la formalisation des entreprises informelles grâce à une série d'initiatives, dont un projet de loi sur les PME. Les recherches de l'OIT indiquent que le projet de loi ne comporte aucune disposition prenant spécifiquement en compte le genre (OIT, 2017^[48]).

Tunisie

Selon une enquête de l'OIT, la majorité des femmes entrepreneurs en Tunisie travaillent dans le secteur agricole ou artisanal – des secteurs caractérisés par des taux d'informalité élevés (OIT, 2017^[37]). Près de la moitié des femmes entrepreneurs actives dans le secteur informel exploitent leur entreprise à domicile. Les raisons les plus fréquemment invoquées par ces femmes pour ne pas formaliser leur entreprise sont l'obligation de payer des impôts et de cotiser à la Caisse nationale de sécurité sociale. L'enquête a également révélé que ces femmes ne comprenaient pas les avantages de l'enregistrement de leur entreprise.

En 2017, la Tunisie a lancé un projet de loi sur le statut d'autoentrepreneur. Ce projet a été élaboré en collaboration avec Maroc PME, diverses associations tunisiennes, ainsi que la fédération française des autoentrepreneurs. Le projet est toujours à l'étude.

Étude de cas 2.8. Initiatives visant à améliorer l'inclusion financière des femmes en Jordanie

L'accès des femmes aux services financiers est un élément important de leur autonomisation économique. La possibilité d'ouvrir un compte d'épargne ou un compte bancaire peut accroître l'autonomie financière des femmes. Dans la région MENA, l'accès des femmes aux services financiers en général est assez faible – par exemple, la part des hommes possédant un compte bancaire dépasse celle des femmes de près de 20 points de pourcentage (Chapitre 1). L'accès aux services financiers constitue également un défi majeur pour les femmes entrepreneurs ou aspirantes entrepreneurs et pour l'amélioration des performances de leurs entreprises.

Cette étude de cas examine les efforts concrets menés par la Jordanie pour améliorer l'inclusion financière des femmes et s'attaquer à ces contraintes.

En quoi consistent ces initiatives et comment ont-elles vu le jour ?

En 2011, les membres de l'Alliance mondiale pour l'inclusion financière³⁴ ont publié la Déclaration de Maya sur l'inclusion financière³⁵. Dans le prolongement de cette déclaration mondiale, la Banque centrale de Jordanie (CBJ) a publié sa propre Déclaration de Maya en septembre 2016 (Alliance pour l'inclusion financière, 2018^[49]). L'un des principaux objectifs de la déclaration de la CBJ est de réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière de détention de comptes bancaires. En novembre 2016, un forum politique de haut niveau sur la promotion de l'inclusion financière des femmes dans le monde arabe s'est tenu sous le patronage de la reine Rania Al Abdullah. En 2017, la Jordanie a lancé sa Stratégie nationale d'inclusion financière 2018-2020³⁶ avec le soutien de l'Agence allemande de développement (GIZ). La Jordanie est le premier pays de la région MENA à adopter une stratégie d'inclusion financière. Cette stratégie vise à réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine de la finance, ce qui permettra de libérer le potentiel économique des femmes entrepreneurs et des entreprises dirigées par des femmes.

En plus de ces efforts au niveau national, un certain nombre de banques jordaniennes mettent également en œuvre des programmes visant à renforcer l'inclusion financière et l'autonomisation économique des

femmes. Par exemple, la banque El Etihad a obtenu des résultats impressionnants grâce à son approche prenant spécifiquement en compte les femmes.

En 2014, la banque El Etihad a rejoint l'Alliance bancaire mondiale pour les femmes (GBA)³⁷ et a commencé à adopter une approche sensible au genre au sein de son établissement sous la direction de son PDG qui est une femme. La banque a mis en place des programmes spéciaux pour sa clientèle féminine. Son programme Shorouq propose une gamme de services axés sur les clientes, tels que des comptes d'épargne spéciaux, des prêts sans garantie et des prêts de démarrage d'activité pour femmes entrepreneurs. Les clientes ont également la possibilité de bénéficier de services de mentorat et de mise en réseau. La banque offre également l'opportunité aux femmes en congé de maternité de suspendre le remboursement de leur prêt. Le programme « Aide au retour » de la banque aide les femmes ayant mis leur carrière en pause pour se consacrer à leur famille à réintégrer le marché du travail grâce à des opportunités de formation, d'encadrement, de mise en réseau et d'expérience professionnelle pratique. En 2017, la banque a reçu plus de mille *curriculum vitae* de femmes qui souhaitent rejoindre le programme. Dix-neuf femmes se sont lancées dans le programme et la moitié d'entre elles ont trouvé un emploi sur le marché du travail jordanien immédiatement après. En outre, la banque décerne un prix des Femmes d'affaires de l'année. D'autres membres de la GBA, comme la banque égyptienne Misr, ont également mis en place des produits et services bancaires pour favoriser l'autonomisation économique et l'inclusion financière des femmes (IFC, 2018^[50]).

La banque El Etihad a également intégré la dimension de genre dans sa politique interne et l'établissement offre un environnement de travail favorable aux familles. Ainsi, des places dans les crèches sont proposées aux enfants de tous les employés (femmes et hommes). Le transport est offert à tous les employés et la banque vise à recruter des travailleurs dans des agences situées à proximité de leur domicile. La banque a également une politique en matière de harcèlement sexuel et une politique de salaire égal pour un travail de valeur égale. Les employés peuvent bénéficier d'aménagement de leurs horaires de travail. Environ 45 % des employés de la banque sont des femmes et les femmes occupent 21 % des postes de direction.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Les politiques gouvernementales, telles que la Stratégie nationale d'inclusion financière 2018-2020, constituent certainement un pas dans la bonne direction. Le GIZ a joué un rôle important dans la collecte des données permettant de justifier la nécessité de prise en compte de l'inclusion financière dans le pays. L'organisation a également soutenu financièrement et techniquement la Stratégie nationale d'inclusion financière, qui est devenue une réalité grâce au soutien de la famille royale jordanienne. Il serait utile de procéder à un examen à mi-parcours de la mise en œuvre de la Stratégie pour voir les progrès accomplis. La Déclaration de Maya de la Banque centrale de Jordanie souligne également le fort engagement de l'institution en faveur de l'inclusion financière des femmes.

Outre l'élaboration de politiques et de stratégies, les actions du secteur privé ont également contribué à améliorer l'accès des femmes au financement. L'approche de la banque El Etihad, qui tient compte des questions de genre dans ses activités, montre qu'il est non seulement important de s'adresser spécifiquement aux femmes dans une perspective de responsabilité sociale des entreprises, mais également pour améliorer les résultats de la banque. Depuis l'adoption de sa nouvelle approche en 2014, la banque a doublé son nombre de clientes.

Étude de cas 2.9. Réglementer le secteur de la microfinance pour soutenir les femmes entrepreneurs en Égypte

La microfinance constitue un outil clé pour soutenir l'inclusion financière des femmes. Elle offre des avantages distincts aux femmes puisque celles-ci doivent surmonter toute une série d'obstacles pour obtenir des prêts auprès d'institutions financières classiques. Au niveau mondial, 83 % des clients de la

microfinance sont des femmes. Ce chiffre s'élève à 60 % dans la région MENA (Convergences/Zero Exclusion Carbon Poverty, 2018^[51]).

L'Égypte estime qu'un secteur de la microfinance plus réglementé et mieux organisé permettra de mieux protéger les consommateurs, de promouvoir la formalisation des secteurs de la microfinance et des PME³⁸, d'encourager l'investissement et, ce faisant, de lutter contre la pauvreté en autonomisant les entrepreneurs pauvres. L'un des principaux objectifs est d'accroître les prêts aux citoyens vulnérables et à faible revenu (Egypt Today, 2018^[52]). Cette étude de cas donne un aperçu des efforts déployés par l'Égypte pour améliorer le secteur de la microfinance afin de donner plus d'opportunités aux femmes.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

En 2005, l'Égypte a rendu publique sa Stratégie nationale pour la microfinance appelant à « développer une industrie de la microfinance qui intègre des services financiers durables pour les segments inférieurs du marché dans le développement global d'un secteur financier large, inclusif et diversifié » (Waly, 2008^[53]). Parmi ses principales recommandations, la Stratégie invitait à réviser la législation en place pour développer le secteur de la microfinance en l'ouvrant aux institutions de microfinance commerciales non bancaires afin d'attirer davantage d'emprunteurs³⁹.

Un projet de loi sur la microfinance a été élaboré en 2010 (Handoussa, 2010^[54]) et a finalement été adopté sous le nom de Loi sur la microfinance n° 141/2014⁴⁰ en novembre 2014. Il s'agit de la première loi sur la microfinance en Égypte. Cette loi réglemente le microcrédit fourni par les entités non bancaires, y compris les entreprises et les ONG. Avant la Loi n° 141/2014, le marché de la microfinance était contrôlé par les banques et les ONG, qui finançaient les petites entreprises et les particuliers à l'aide de crédits bancaires. La Loi sur la microfinance a également créé la Fédération égyptienne de la microfinance (EMF), afin de développer l'activité de microfinance dans tout le pays.

La loi place les entités non bancaires fournissant des microcrédits sous la supervision de l'Autorité égyptienne de supervision financière (EFSA), rebaptisée Autorité de régulation financière (FRA) en 2017.

L'adoption de cette loi a été suivie par plusieurs politiques et initiatives pour en préciser la mise en œuvre :

- Un forum de la microfinance⁴¹ s'est tenu au Caire en 2017 pour discuter de la rentabilité croissante du secteur de la microfinance et des défis à relever pour que le secteur devienne une partie intégrante du développement économique de l'Égypte.
- Une nouvelle initiative gouvernementale de microfinance (l'annonce Tamweely) centrée sur la formalisation des entreprises et ciblant les femmes et les jeunes de certaines régions d'Égypte.
- Une instruction de la Banque centrale d'Égypte demandant aux banques d'allouer 20 % de leurs crédits aux micro-, petites et moyennes entreprises d'ici 2020 (Tawil, 2018^[55]).
- Un dispositif développé par la Banque centrale, en collaboration avec la FRA et la Fédération égyptienne de la microfinance pour allouer 30 milliards EGP (environ 1,6 milliard EUR) à 10 millions de bénéficiaires d'ici 2021. Dans le cadre de cette initiative, huit banques offrent un financement subventionné aux sociétés et institutions de microfinance agréées par la FRA (Oxford Business Group, 2017^[56]).
- Un programme de formation soutenu par la Banque centrale et destiné aux ONG actives dans la microfinance a été lancé en juin 2018 (Tawil, 2018^[55]).
- Un cadre et des lignes directrices pour la micro-assurance ont été élaborés pour protéger les consommateurs de la microfinance (EFG Hermes, 2017^[57]).

Tous ces développements ont également amené un soutien et une reconnaissance du secteur au niveau international, par exemple de la part du GIZ et de la Banque mondiale⁴².

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

La Loi sur la microfinance a contribué à créer un environnement législatif favorable pour le secteur. Elle a unifié les normes applicables à l'activité de microfinance et a ainsi garanti son efficacité institutionnelle et sa viabilité financière (Tawil, 2018^[55]). En conséquence, un grand nombre d'institutions commerciales non bancaires de microfinance ont été agréées. En 2016, deux ans après la promulgation de la Loi sur la microfinance, plus de 700 institutions commerciales avaient reçu leur licence pour opérer dans le secteur de la microfinance⁴³. Ces développements juridiques ont vu les clients de la microfinance en Égypte passer de 2 millions (hommes et femmes) à 2,53 millions entre 2016 et 2017 (Al Tadamun Microfinance Foundation, 2017^[58]).

Les femmes ne sont pas spécifiquement ciblées dans la Loi sur la microfinance. Toutefois, comme la proportion de femmes dans la microfinance est relativement élevée, la création d'un environnement législatif globalement favorable à ce secteur a également un impact important sur les femmes. En 2017, environ 70 % des bénéficiaires du microcrédit en Égypte étaient des femmes – soit 1,55 million de personnes, en augmentation de 22 % par rapport à 2016 (Al Tadamun Microfinance Foundation, 2017^[58]).

Une étude récente examine l'impact de la microfinance sur différents aspects de l'autonomisation des femmes en Égypte, tels que l'autonomisation économique, politique, sociale et psychologique (El Hadidi, 2018^[59]). L'étude révèle que l'impact le plus important de la microfinance sur les femmes égyptiennes est d'ordre psychologique. Les femmes développent une plus grande confiance en elles et un plus grand respect d'elles-mêmes en empruntant activement de l'argent et en créant une petite entreprise. En raison de l'impact social de la microfinance, la position des femmes au sein de la famille change également. Grâce à leur indépendance financière accrue, les femmes peuvent bénéficier d'un plus grand pouvoir de décision au sein de la famille⁴⁴. L'étude indique cependant que la microfinance n'a qu'un impact limité sur l'autonomisation économique des femmes. Cela s'explique par la modicité des prêts proposés par la microfinance, ce qui ne permet pas un développement rapide des entreprises⁴⁵.

Même si la croissance du secteur du microcrédit est une évolution positive, il convient de faire preuve de prudence afin de s'assurer que le marché ne soit pas saturé par un trop grand nombre d'institutions de microfinance. Cela pourrait conduire à une concurrence extrême entre les institutions qui risqueraient de les rendre moins ouvertes à accorder des prêts à des emprunteurs plus risqués.

Bien que la loi vise à accroître l'intégration des entreprises dans l'économie formelle, la bureaucratie et les coûts supplémentaires peuvent encourager les entrepreneurs à rester dans le secteur informel et à rechercher des moyens informels de contracter un prêt.

La mise en place de l'Autorité de régulation financière signifie que les institutions de microfinance doivent déclarer leurs résultats à celle-ci et payer des impôts. En conséquence, les entrepreneurs souhaitant solliciter un prêt auprès des institutions de microfinance devront également se conformer aux procédures administratives et opérer dans le secteur formel. Cela peut s'avérer très difficile pour les entrepreneurs qui n'ont pas de papiers d'identité ou qui n'ont pas les moyens de couvrir les frais de la procédure de formalisation de leurs activités. En outre, cette procédure est très longue en Égypte (Banque mondiale, 2019^[60]) (Hafez, 2015^[61]). Si les procédures et les coûts d'enregistrement d'une entreprise ne diffèrent pas de manière significative entre les hommes et les femmes, ces dernières sont confrontées à des défis supplémentaires pour créer leur entreprise. En effet, contrairement aux hommes, les femmes doivent obtenir l'autorisation de leur mari pour quitter la maison afin de mener à bien leur activité professionnelle (Banque mondiale, 2019^[60]). Bien que les femmes n'aient pas besoin de prouver cette autorisation pour créer leur entreprise, la menace constante de ne plus toucher de pension alimentaire, conformément aux lois égyptiennes sur le statut personnel, a un impact sur leur activité économique.

Or, les PME informelles ont besoin d'incitations pour se formaliser afin de pouvoir se développer en tant qu'entreprises commerciales plutôt que dans le cadre de programmes de développement (Oxford Business Group, 2017^[62]). Le gouvernement tente de relever les défis de la formalisation par le biais de

son annonce de Tamweely (Oxford Business Group, 2017^[56]). Afin d'aider efficacement les entreprises à entrer dans l'économie formelle, les procédures d'enregistrement doivent être rationalisées et simplifiées et les coûts d'enregistrement réduits.

De nombreuses femmes en Égypte voient cependant encore la formalisation des entreprises comme une procédure compliquée du fait de la nécessité de se conformer à la législation fiscale et à d'autres types de législation. En outre, les femmes qui travaillent dans le secteur égyptien des micro-, petites et moyennes entreprises travaillent souvent sur des projets locaux (par exemple, la vente de légumes ou de vêtements faits maison) avec des possibilités limitées d'expansion sur le marché. C'est également la raison pour laquelle les femmes égyptiennes demandent généralement des prêts moins élevés que les hommes (El Hadidi, 2018^[59]).

D'autres actions sont nécessaires pour accroître l'autonomisation économique des femmes par le microcrédit, notamment une sensibilisation aux moyens d'exploiter les opportunités existantes. Il est également nécessaire de mettre en place des programmes de mentorat et de formation pour faciliter la croissance et le développement des entreprises. Il appartient aux institutions de microfinance, qui accordent les prêts, d'explorer davantage les possibilités d'autonomisation des femmes et de comprendre comment accroître davantage l'effet multiplicateur des projets de microcrédit. Ces institutions devraient aider les femmes à trouver des entreprises rentables dans lesquelles investir afin d'augmenter leur capital et les accompagner dans les différentes procédures juridiques. Enfin, les institutions de microfinance devraient diffuser des mécanismes permettant de développer de meilleures habitudes d'épargne et offrir des formations pour aider leurs clientes à prendre de meilleures décisions commerciales (Nisser, 2017^[62] ; El Hadidi, 2018^[59]). Malgré la difficulté de procéder à une évaluation des besoins et des tendances du marché en raison de l'informalité généralisée du marché des microentreprises, celle-ci sera très importante pour soutenir l'autonomisation économique des femmes par la microfinance.

Encadré 2.9. Réglementation de la microfinance en Jordanie, au Maroc et en Tunisie

Jordanie

En Jordanie, un peu plus de 4 % des adultes ont contracté un emprunt auprès d'une institution de microfinance (IMF) en 2016. Près de 70 % d'entre eux sont des femmes. En 2015, un règlement sur la microfinance a été adopté, réglementant le secteur et conférant à la Banque centrale de Jordanie (CBJ) l'autorité d'autoriser et de superviser les IMF. Le texte de cette loi n'est pas disponible en ligne.

La Jordanie a adopté dès 2005 une Stratégie pour la microfinance, liée à un Plan d'action pour la microfinance qui a été mis à jour pour la période 2016-2018. Comme indiqué dans l'Étude de cas 2.8 sur le secteur bancaire jordanien, la CBJ a également publié une déclaration sur l'inclusion financière en 2016 qui se fixe pour priorité de réduire l'écart entre les hommes et les femmes en la matière.

Source : Hauser, Pavelesku et Vacarciuc (2017^[63]), *Financial Inclusion Diagnostic Study in Jordan 2017, Synthesis Report*, <https://www.findevgateway.org/paper/2017/12/financial-inclusion-diagnostic-study-jordan-2017-synthesis-report>; GIZ (2015^[64]), « New microfinance regulation in Jordan to foster outreach of the sector and improve consumer protection », <http://microfinance-mena.org/news/new-microfinance-regulation-jordan-foster-outreach-sector-improve-consumer-protection>;

Maroc

Le Maroc a une longue histoire de réglementation de la microfinance, sa première loi sur le sujet ayant été adoptée en 1999. Cette loi a depuis été amendée plusieurs fois dans différents cadres législatifs. Aucun de ces amendements ne mentionne l'intégration de la dimension de genre. Le Maroc a adopté une Stratégie nationale pour l'inclusion financière en 2018.

Source : ATTAC CADTM MAROC (2017^[65]), *Le microcrédit au Maroc : quand les pauvres financent les riches. Étude de terrain et analyse du système du microcrédit*, <http://attacmaroc.org/fr/wp-content/uploads/2018/01/ATTAC-Maroc.Etude-microcr%C3%A9dit-PDF.pdf>

Loi n° 18-97 du 5 février 1999 relative au micro-crédit.

Tunisie

En Tunisie, l'adoption d'une loi réglementant le travail des IMF et établissant un organe de contrôle des IMF remonte à 2011. Cette loi ne mentionne pas l'intégration de la dimension de genre.

La Tunisie a mis en place un Observatoire de l'inclusion financière, chargé de développer la Stratégie d'inclusion financière pour 2018-2022.

Source : Medias24 (2019^[66]), Document : *voici la Stratégie nationale d'inclusion financière*, <https://www.medias24.com/document-voici-la-strategie-nationale-d-inclusion-financiere-1284.html>; Banque centrale de Tunisie (2017^[67]), *Rapport d'activité de l'Observatoire de l'inclusion financière*, https://www.bct.gov.tn/bct/siteprod/documents/RA_OIF_2017_fr.pdf. Décret-loi n° 2011-117 du 5 novembre 2011, portant organisation de l'activité des institutions de microfinance.

Étude de cas 2.10. Intégrer l'égalité hommes-femmes dans la Loi égyptienne sur l'investissement

La région MENA a souffert d'une baisse significative des flux d'investissements étrangers depuis la crise financière mondiale de 2007, exacerbée par les turbulences régionales depuis 2011. On observe des signes positifs, bien que variables, de reprise, notamment en Égypte. Les investissements directs étrangers (IDE) représentent actuellement 1,9 % du PIB de la région MENA. Les flux d'investissements étrangers vers l'Égypte sont en hausse, s'élevant à 7,7 milliards d'USD pour l'année fiscale 2017-2018 (CEIC, 2020^[68]). Bien qu'en baisse depuis 2017, à 2,7 % du PIB, les IDE sont toujours supérieurs à la moyenne de la région MENA (Banque mondiale, 2018^[69]) et la part de l'Égypte dans les IDE mondiaux a continué de croître (Enterprise, 2019^[70]). Ces dernières années, les investissements domestiques en Égypte ont également augmenté de manière significative (CEIC, 2017^[71]).

Le financement privé joue un rôle clé dans le renforcement de l'économie d'un pays ainsi que dans la réalisation des objectifs de développement durable. Les IDE représentent l'un des plus importants flux financiers privés mondiaux. Il n'existe pas d'analyse régionale disponible sur le genre et l'investissement dans la région MENA, mais des recherches récentes de l'OCDE incluent des résultats sur certains pays de la région MENA (OCDE, 2019^[72]). Ces données suggèrent que les IDE peuvent favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes de plusieurs manières :

- Ils peuvent accroître la demande de main-d'œuvre féminine, ce qui peut entraîner une hausse des salaires et du taux d'activité des femmes. Toutefois, dans la plupart des pays, y compris l'Égypte, les IDE ont généralement lieu dans des secteurs où la proportion de femmes salariées est plus faible, tels que la finance et les transports (Graphique 1.9 du chapitre 1). Une exception à cette règle est la forte prévalence des IDE dans le secteur manufacturier, qui emploie principalement des femmes. C'est également le cas en Jordanie, au Maroc et en Tunisie (Chapitre 1; Tableau de l'Annexe 1.A). Par ailleurs, les IDE ont généralement lieu dans des secteurs où les écarts de rémunération entre les sexes sont importants. Si les IDE présentent un avantage initial pour les femmes en les attirant dans la population active dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, cet avantage diminue lorsque les femmes restent piégées dans ces profils d'emploi sans possibilité de progression dans leur carrière.
- Ils ont le potentiel d'améliorer l'équilibre entre les sexes dans les instances dirigeantes des entreprises. En général, la part des femmes parmi les hauts dirigeants et la part des femmes occupant des postes d'encadrement dans les entreprises étrangères sont sensiblement plus élevées que dans les entreprises nationales. Ces pratiques des entreprises étrangères peuvent être imitées par les entreprises nationales.

- Ils peuvent avoir un effet positif sur l'entrepreneuriat féminin dans le pays d'accueil. Les investisseurs étrangers provenant de pays d'accueil plus égalitaires en termes de relations hommes-femmes ont généralement plus de femmes chefs d'entreprise. En outre, les IDE peuvent créer de nouvelles opportunités commerciales pour les femmes entrepreneurs des pays d'accueil. Ce serait une excellente opportunité pour l'Égypte où seulement 17,8 % des entreprises comptent des femmes parmi leurs propriétaires⁴⁶.

Cette étude de cas documente les efforts récents menés par l'Égypte dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'investissement par l'introduction d'un cadre juridique favorable.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

La Loi égyptienne sur l'investissement n° 72/2017⁴⁷ est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2017, en remplacement de la Loi sur l'investissement n° 8/1997⁴⁸. La nouvelle Loi sur l'investissement, rapidement suivie d'une Loi modernisée sur les entreprises, a marqué une nouvelle étape dans les efforts du pays pour fournir un environnement réglementaire plus sûr et plus cohérent pour les investissements étrangers et nationaux. Cette dernière réforme a réaffirmé la forte volonté politique d'améliorer encore plus l'environnement des entreprises et la compétitivité. Elle prévoit tout l'éventail des garanties et des normes de protection des investissements nécessaires pour offrir un régime de droit sûr aux investisseurs, notamment une disposition accordant un traitement juste et équitable aux investisseurs, qu'ils soient étrangers ou égyptiens.

La Loi sur l'investissement comprend une disposition sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Selon l'article 2, l'investissement est régi par les principes de « l'égalité des chances en matière d'investissement et de l'égalité des chances indépendamment de la taille et de l'emplacement du projet et sans discrimination fondée sur le sexe. L'État soutient les entreprises émergentes, l'entrepreneuriat et les micro, petites et moyennes entreprises afin d'autonomiser les jeunes et les petits investisseurs ». (Paragraphe 3)

Les femmes investisseurs peuvent se référer à cet article si elles sont confrontées à des contraintes liées au genre dans leur activité d'investissement. L'article appelle également à l'autonomisation des petits investisseurs. Même si la taille des PME détenues par des femmes en Égypte a augmenté modérément au fil des années, les PME détenues par des femmes sont généralement plus petites que les PME détenues par des hommes (OIT, 2016^[73]). Par conséquent, l'accent mis sur les petits investisseurs conduit *de facto* à l'autonomisation des femmes.

Les articles 8, 11 et 15, qui réglementent les garanties et les incitations à l'investissement, peuvent également avoir un impact indirect sur les femmes. L'article 8 mentionne qu'un maximum de 10 % des travailleurs d'un projet d'investissement peuvent être étrangers. Ce taux peut être porté à 20 % lorsqu'il n'est pas possible de nommer des travailleurs nationaux ayant les qualifications requises. Ces dispositions plutôt standard impliquent qu'un certain nombre d'emplois sont garantis aux travailleurs égyptiens dans les entreprises étrangères, qui tendent à être plus égalitaires. Cette disposition peut donc bénéficier aux femmes à la recherche d'un emploi. L'article 11 alinéa 2 accorde une réduction de 30 % sur les coûts d'investissement dans certaines conditions, notamment lorsque l'investissement est réalisé par des PME. Étant donné qu'en Égypte, les femmes possèdent des entreprises plus petites que les hommes, elles sont susceptibles de bénéficier de cette incitation. De plus, l'article 15 invite les investisseurs à soutenir des projets sociaux. Ces projets peuvent être axés sur l'autonomisation économique des femmes. Les femmes ont également tendance à s'impliquer davantage dans les projets sociaux que les hommes.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la dimension de genre de la loi, un guichet dédié aux femmes a été ouvert dans le Centre de services aux investisseurs visant à servir de guichet unique pour les femmes investisseurs.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

La Loi sur l'investissement de 2017 démontre l'engagement du gouvernement égyptien à offrir des opportunités d'investissement égales aux femmes et aux hommes. Cependant, la mise en œuvre pratique de la loi peut s'avérer difficile en raison de l'absence de règlements d'application et de l'existence de pratiques administratives incohérentes sur l'ensemble du territoire.

L'étape suivante consisterait à accorder des incitations ciblées aux projets d'investissement qui emploient un certain pourcentage de femmes, et/ou aux investissements détenus et exploités par des femmes. En Égypte, comme dans tout autre pays, l'investissement a le potentiel d'autonomiser les femmes sur le plan économique. Il est donc crucial de s'assurer que les investisseurs étrangers respectent (et soient légalement tenus de respecter) les principes d'égalité hommes-femmes et promeuvent l'autonomisation économique des femmes dans leurs activités d'investissement et au sein de leurs entreprises. Comme ce sont généralement des femmes peu qualifiées qui travaillent dans les secteurs recevant des IDE, les investisseurs étrangers doivent s'efforcer de renforcer les compétences de la main-d'œuvre locale pour permettre aux femmes de progresser dans leur carrière et réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Cela est conforme aux *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, qui stipulent que les entreprises sont censées promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, y compris en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie (Encadré 2.10). Étant donné que les entreprises étrangères en Égypte ont généralement un meilleur équilibre entre les sexes au sein de leur direction que les entreprises nationales, il est possible que les entreprises nationales imitent cette pratique.

Outre la disposition relative à l'égalité hommes-femmes dans la Loi sur les investissements, le gouvernement égyptien soutient les femmes d'affaires égyptiennes d'autres manières, afin de garantir aux femmes et aux hommes un accès égal à la création et au développement des entreprises. Le gouvernement travaille avec des organisations internationales telles que la Banque mondiale, le PNUD et ONU Femmes pour faciliter l'accès des femmes entrepreneurs au financement (Étude de cas 2.9). La récente réforme de la Loi sur la succession vise à protéger la part d'héritage des femmes, y compris en matière d'héritage foncier. Cela facilitera l'accès à la terre pour les femmes entrepreneurs, et donc l'accès au crédit en leur fournissant une garantie tangible pour la demande d'un prêt (Chapitre 3).

Encadré 2.10. Outils et principes directeurs internationaux sur le genre et l'investissement

L'attention portée à l'égalité hommes-femmes dans l'investissement est un développement relativement récent dans la région MENA. Les ressources décrites ici peuvent aider les décideurs politiques et les praticiens à prendre en compte la perspective de l'égalité hommes-femmes dans les initiatives liées à l'investissement.

Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

La version 2011 des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* comprend un point sur le genre. Les principes directeurs mentionnent que les entreprises doivent respecter les droits humains, y compris ceux des femmes. Les entreprises sont censées promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, y compris en matière de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. L'OCDE a également publié un guide de diligence raisonnable pour les entreprises opérant dans des secteurs spécifiques, notamment les ressources minérales et le

secteur minier, l'habillement et les chaussures, ou encore l'agriculture. Ces guides spécifiques font également référence à l'égalité hommes-femmes.

Source : OCDE (2011^[74]), *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, édition 2011, <https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>

Indicateurs de l'OCDE sur la qualité des IDE

L'OCDE a publié un rapport en 2019 qui présente de nouveaux indicateurs sur l'impact des investissements directs étrangers (IDE) sur le développement durable dans les pays d'accueil. Le rapport comprend un chapitre sur la façon dont les IDE sont liés à quatre dimensions de l'égalité hommes-femmes : l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, l'égalité salariale, la part des femmes occupant des postes de direction de haut niveau et l'entrepreneuriat féminin. La première partie du chapitre présente une revue de la littérature décrivant les moyens par lesquels les IDE peuvent affecter ces résultats en matière d'égalité hommes-femmes dans les pays d'accueil. La deuxième partie présente un ensemble d'indicateurs reliant les IDE aux différentes dimensions de l'égalité hommes-femmes mentionnées plus haut pour les pays de l'OCDE et certaines régions en développement.

Source : OCDE (2019^[75]), *FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, www.oecd.org/fr/investissement/fdi-qualities-indicators.htm

Guide de la Banque mondiale sur les dimensions de genre de la réforme du climat des investissements

En 2010, la Banque mondiale a publié un guide fournissant des outils concrets pour aborder l'égalité hommes-femmes et de l'investissement dans les projets de coopération au développement. Le guide comprend huit modules sur l'intégration de la dimension de genre dans (1) le dialogue public-privé, (2) la création et l'exploitation d'entreprises, (3) la fiscalité des entreprises, (4) la logistique commerciale, (5) les prêts garantis, (6) les modes alternatifs de résolution des conflits, (7) les zones économiques spéciales, et (8) la politique et la promotion des investissements étrangers.

Source : Blackden, Manuel et Simavi (2010^[76]), *Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/260721468321276647/Gender-dimensions-of-investment-climate-reform-a-guide-for-policy-makers-and-practitioners>.

Initiative du Global Impact Investing Network sur l'investissement intégrant une optique de genre

En 2017, le Global Impact Investing Network (GIIN) a lancé une initiative visant à explorer les opportunités et les défis de l'investissement intégrant une optique de genre. L'investissement intégrant une optique de genre est une pratique qui consiste à investir pour un rendement financier tout en tenant compte des avantages pour les femmes par l'amélioration à la fois des opportunités économiques et du bien-être social. Cette initiative vise à établir un argumentaire convaincant en faveur de l'investissement intégrant une optique de genre et à augmenter le montant du capital déployé dans le cadre de ces investissements. L'initiative dispose d'une page web contenant des conseils sur la manière d'intégrer les considérations de genre dans une stratégie d'investissement et de mesurer l'impact d'une telle stratégie. Une base de données des fonds alloués et des stratégies d'investissement intégrant l'optique de genre est en cours de construction. L'initiative organise également des webinaires réguliers sur le sujet et anime un groupe de travail sur l'investissement intégrant une optique de genre.

Source : <https://thegiin.org/gender-lens-investing-initiative>

2.6. Conclusions et recommandations

Avec les taux d'activité féminine les plus faibles, le plus grand écart de rémunération entre hommes et femmes, le plus grand écart hommes-femmes en ce qui concerne les activités entrepreneuriales en phase de démarrage et le pourcentage le plus élevé de femmes réalisant un travail domestique non rémunéré à temps plein au monde, la région MENA est confrontée à d'immenses défis pour progresser vers l'égalité des sexes au travail. Pourtant, les femmes de la région MENA sont plus instruites que jamais et pourraient apporter des avantages significatifs au marché du travail.

La région est consciente de ces défis et de ce que les pays pourraient gagner socialement et économiquement en augmentant la participation des femmes au marché du travail. Les études de cas montrent que le secteur privé est également de plus en plus conscient que les efforts en matière d'égalité des sexes sont non seulement importants du point de vue de la responsabilité sociale des entreprises, mais qu'ils améliorent également les résultats des entreprises.

Ce chapitre a décrit un certain nombre de réformes et d'initiatives en cours en matière de travail et de protection sociale en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie afin d'encourager une plus grande égalité des sexes au travail. Il s'agit notamment d'initiatives visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à encourager la progression de carrière des femmes; de réformes et d'initiatives en matière de protection sociale visant à s'attaquer au problème du travail domestique non rémunéré et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; et d'investissements destinés à accroître la participation et l'accès des femmes aux instances de direction dans les organisations syndicales et patronales afin que les négociations collectives puissent avoir des résultats plus positifs pour les femmes. Les pays ont également adopté des mesures spécifiques pour encourager les femmes entrepreneurs.

Pour continuer à tirer parti de l'élan positif observé dans la région, les gouvernements et autres acteurs pourraient envisager les recommandations suivantes, tirées des études de cas présentées :

S'aligner sur les normes internationales

- **Travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT pour ratifier les Conventions de l'OIT relatives à l'égalité des sexes.** Les quatre pays ont ratifié la Convention sur l'égalité de rémunération (C100) et la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (C111), qui sont les conventions fondamentales de l'OIT. Parmi les autres conventions de l'OIT mettant l'accent sur l'égalité des sexes, figurent la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (C156), qui n'a été ratifiée par aucun des quatre pays, la Convention sur la protection de la maternité (C183), qui n'a été ratifiée que par le Maroc et non par les trois autres pays, et la Convention sur le harcèlement et la violence au travail (C190), récemment adoptée, qui n'a encore été ratifiée par aucun pays du monde. La ratification permettra à l'OIT de travailler avec les différents pays pour les aider à aligner leur législation nationale sur les conventions ratifiées.
- **Capitaliser sur la dynamique créée par l'Initiative de l'OIT sur l'avenir du travail**, qui vise à atteindre l'égalité des sexes au travail. À titre d'exemple, cette initiative a produit un travail d'analyse utile et créé des réseaux d'acteurs qui peuvent être mobilisés pour plaider en faveur de nouvelles réformes. La participation à des initiatives internationales sur l'égalité des sexes au travail, telles que la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC ; Encadré 2.1), peut également maintenir la dynamique.

Poursuivre l'amélioration des cadres juridiques

- Inclure une disposition de non-discrimination dans le Code du travail ainsi que des dispositions spécifiques sur les droits des femmes au travail, telles que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- Supprimer toutes les dispositions juridiques discriminatoires liées à la participation des femmes au marché du travail, telles que celles qui interdisent aux femmes d'accéder à certaines professions, de travailler la nuit ou de travailler le même nombre d'heures que les hommes.
- Réviser les lois sur le statut personnel afin que les femmes n'aient pas besoin de demander l'approbation d'un membre masculin de leur famille pour pouvoir travailler. Soutenir les programmes visant à améliorer les normes sociales régissant la participation des femmes au marché du travail.
- Inclure une dimension de genre dans les politiques de soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat et s'assurer que les stratégies nationales relatives aux femmes et à l'égalité hommes-femmes abordent tous les aspects de l'égalité des sexes au travail.

Renforcer l'égalité sur le lieu de travail

- Parvenir à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les organes directeurs des entreprises grâce à des quotas et à l'inclusion d'une clause sur l'égalité des sexes dans les codes de gouvernance d'entreprise.
- Rechercher et documenter les initiatives du secteur privé en matière d'égalité hommes-femmes au niveau national et régional et leur donner plus de visibilité.
- Introduire l'aménagement du temps de travail dans la législation et dans la pratique et encourager les femmes et les hommes à profiter de cette possibilité afin que les hommes puissent partager les responsabilités familiales.
- Améliorer les inspections du travail qui veillent au respect de l'égalité entre les hommes et les femmes afin que les dispositions légales sur la non-discrimination et l'égalité hommes-femmes soient appliquées.

Étendre la protection sociale pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Poursuivre les réformes des systèmes de protection sociale engagées par les différents pays en mettant l'accent sur la lutte contre les inégalités entre les sexes et la promotion de la participation des femmes au marché du travail.
- Aligner la durée du congé de maternité sur la Convention de l'OIT sur la maternité et introduire un système dans lequel les coûts de la protection sociale ne sont pas seulement à la charge de l'employeur, mais répartis entre tous les travailleurs. Introduire et/ou étendre le congé de paternité et encourager les pères à prendre ce congé afin de partager les responsabilités familiales.
- Investir dans des structures de garde des enfants de qualité et offrir des incitations aux entreprises qui souhaitent créer de telles structures. Mettre ces structures à la disposition des enfants des salariés, hommes comme femmes.
- Veiller à ce que l'adoption de conditions souples de travail n'ait pas d'impact négatif sur la couverture en matière de protection sociale.
- Lancer un dialogue public-privé sur la fourniture de services de protection sociale pour aligner les services fournis par l'État sur ceux fournis par le secteur privé.

Impliquer davantage les femmes dans le dialogue social

- Stimuler la participation et le leadership des femmes dans les organisations syndicales et patronales par le biais de quotas, de la mise en place de branches féminines et de formations sur l'égalité des sexes pour les membres. Tirer parti de la participation accrue des femmes au dialogue social pour conclure des conventions collectives qui renforcent l'autonomisation économique des femmes.

Soutenir les femmes entrepreneurs

- Encourager les femmes entrepreneurs en facilitant l'accès aux services financiers, à la microfinance et à la formalisation des entreprises.
- Mettre en œuvre les stratégies d'inclusion financière existantes et proposer des programmes de services financiers spécifiquement adaptés aux femmes.
- Poursuivre les discussions sur l'égalité en matière de succession et sanctionner la privation illégale d'héritage.
- Faciliter la formalisation des entreprises en offrant des incitations et en simplifiant les exigences/procédures d'enregistrement.
- Inclure des dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes dans les lois sur les investissements et assurer le suivi de leur mise en œuvre afin que les femmes entrepreneurs puissent également accéder aux possibilités d'investissement et en bénéficier.

Annexe 2.A. Sélection de conventions de l'OIT et état de ratification dans les pays de publication

Tableau d'annexe 2.A.1. Sélection de conventions de l'OIT et état de ratification dans les pays de publication

Convention	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
	Ratifiée	Ratifiée	Ratifiée	Ratifiée
Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C87)	✓	✗	✗	✓
Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C98)	✓	✓	✓	✓
Convention sur l'égalité de rémunération (C100)	✓	✓	✓	✓
Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum) (C102)	✗	✓	✗	✗
Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (C111)	✓	✓	✓	✓
Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (C138)	✓	✓	✓	✓
Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (C156)	✗	✗	✗	✗
Convention sur les pires formes de travail des enfants (C182)	✓	✓	✓	✓
Convention sur la protection de la maternité (C183)	✗	✗	✓	✗
Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (C189)	✗	✗	✗	✗
Convention sur la violence et harcèlement sur le lieu de travail (C190)	✗	✗	✗	✗

Références

- Addati, L., N. Cassirer et K. Gilchrist (2014), *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. [15]
- ADFM (2016), *Genre et droit à la sécurité sociale au Maroc*, Association démocratique des femmes du Maroc. [16]
- Al Otoum, M. (2013), *Protection of working mothers in Jordanian labour law compared to international labour law*, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, 3(3), <http://seajbel.com/wp-content/uploads/2014/01/KLL3315-MANSOUR-OTOUM-LATEST-19-DEC-13working-mother-paper.pdf>. [26]
- Al Tadamun Microfinance Foundation (2017), *Stronger Together - Annual Report 2017*, <http://www.altadamun.org/wp-content/uploads/2017/12/Tadamun-AR-2017-English.pdf>. [58]
- Alliance pour l'inclusion financière (2018), *Rapport d'étape 2018 sur la mise en oeuvre de la Déclaration de Maya. Cibles d'aujourd'hui, impact de demain*, https://www.afi-global.org/sites/default/files/publications/2018-09/AFI_Maya_report_2018_AW_digital.pdf. [49]
- Association internationale de la sécurité sociale (2017), *Social Security Programs Throughout the World: Africa, 2017*, Social Security Administration, Washington, DC, <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/africa/ssptw17africa.pdf>. [14]
- ATTAC CADTM MAROC (2017), *Le microcrédit au Maroc : quand les pauvres financent les riches Etude de terrain et analyse du système du microcrédit*, ATTAC CADTM Maroc, <http://attacmaroc.org/fr/wp-content/uploads/2018/01/ATTAC-Maroc.Etude-microcrédit.-PDF.pdf>. [65]
- Banque Al Mawarid (2018), *AM Bank « Can Doers » - Gender Diversity (vidéo en ligne)*, <https://www.youtube.com/watch?v=WZY5ax5Qqhc&t=5s>. [12]
- Banque Al Mawarid (2018), *Charter of Diversity*, Banque Al Mawarid. [11]
- Banque centrale de Tunisie (2017), *Rapport d'activité de l'Observatoire de l'inclusion financière*, Banque centrale de Tunisie, https://www.bct.gov.tn/bct/siteprod/documents/RA_OIF_2017_fr.pdf. [67]
- Banque mondiale (2020), *Les femmes, l'entreprise et le droit 2020*, <https://wbl.worldbank.org/>. [45]
- Banque mondiale (2019), *Doing Business 2019: Training for Reform - Egypt*, Banque mondiale, Washington, DC, https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2019-report_web-version.pdf. [60]
- Banque mondiale (2019), *Women, business and the law. Saving for old age.*, Banque mondiale, Washington, DC, <https://olc.worldbank.org/content/saving-old-age-women-business-and-law>. [21]
- Banque mondiale (2018), *Investissements étrangers directs, entrées nettes (% du PIB)*, <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/bx.klt.dinv.wd.gd.zs>. [69]

- 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/503361468038992583/pdf/ACS51580WP0P130ox0379850B00PUBLIC0.pdf>. [20]
- Blackden, C., C. Manuel et S. Simavi (2010), *Gender dimensions of investment climate reform: a guide for policy makers and practitioners*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/260721468321276647/Gender-dimensions-of-investment-climate-reform-a-guide-for-policy-makers-and-practitioners>. [76]
- Brodmann, S. (2014), « Social Insurance Reform in Jordan: Awareness and Perceptions of Employment Opportunities for Women », *Social Protection & Labor Discussion Paper* 1402, <http://documents.worldbank.org/curated/en/257991468337758608/pdf/891870NWP0P132085273B00PUBLCI001402.pdf>. [19]
- CEIC (2020), *Egypt Foreign Direct Investment*, <https://www.ceicdata.com/en/indicator/egypt/foreign-direct-investment> (consulté le 13 mai 2020). [68]
- CEIC (2017), *Egypt Gross Domestic Investment*, <https://www.ceicdata.com/en/egypt/gross-domestic-savings-and-investment/gross-domestic-investment> (consulté le 13 mai 2020). [71]
- Commission européenne (2015), *Social Dialogue in Morocco, Tunisia and Jordan. Regulations and realities of social dialogue*, Commission européenne, Bruxelles, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15319&langId=en>. [36]
- Convergences/Zero Exclusion Carbon Poverty (2018), *Baromètre de la microfinance 2018*. [51]
- Deloitte (2017), *Women in the Boardroom: A Global Perspective*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/Women%20in%20the%20boardroom%20a%20global%20perspective%20fifth%20edition.pdf>. [9]
- EFG Hermes (2017), *Microfinance: The unsung engine of job creation and economic growth in Egypt*, <https://blog.efghermes.com/2017/12/11/microfinance-the-unsung-engine-of-job-creation-and-economic-growth-in-egypt/>. [57]
- Egypt Today (2018), *IFC supports DBACD to increase microfinance lending in Egypt*, <https://www.egypttoday.com/Article/3/44984/IFC-supports-DBACD-to-increase-microfinance-lending-in-Egypt>. [52]
- El Hadidi, H. (2018), « The Impact of Microfinance on Female Empowerment in Egypt », *Arab Journal of Administration*, vol. 38/1, pp. 263-276, <https://pdfs.semanticscholar.org/18ce/da0b296b6420de76a555b0321ad5d5ccca9a.pdf>. [59]
- Enterprise (2019), *Why is FDI declining in Egypt and should we be worried?*, <https://enterprise.press/stories/2019/04/16/why-is-fdi-declining-in-egypt-and-should-we-be-worried/>. [70]
- FEI (2019), *Unleashing the Potential of Women Entrepreneurs in Egypt*, Federation of Egyptian Industries, https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_712938/lang--en/index.htm. [39]

- GIZ (2015), *Financial Inclusion Diagnostic Study in Jordan 2017, Synthesis Report*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH and Central Bank of Jordan, <http://microfinance-mena.org/news/new-microfinance-regulation-jordan-foster-outreach-sector-improve-consumer-protection/>. [64]
- Hafez, T. (2015), *New microfinance rules worry small businesses*, <https://www.amcham.org.eg/publications/business-monthly/issues/230/February-2015/3248/new-microfinance-rules-worry-small-businesses>. [61]
- Handoussa, H. (2010), *Situation Analysis: Key Development Challenges Facing Egypt*, PNUD, https://www.undp.org/content/dam/egypt/docs/LegalFramework/2010_Sit%20Analysis_KDCF_E_English.pdf. [54]
- Hauser, P., D. Pavelescu et A. Vacarciuc (2017), *Financial Inclusion Diagnostic Study in Jordan 2017: Synthesis Report*, GIZ and Central Bank of Jordan, <https://www.findevgateway.org/paper/2017/12/financial-inclusion-diagnostic-study-jordan-2017-synthesis-report>. [63]
- Husseini, R. (2019), *Activists applaud Lower House amendments to Labour Law*, <http://www.jordantimes.com/news/local/activists-applaud-lower-house-amendments-labour-law>. [27]
- Ibáñez Prieto, A. (2018), *Companies implementing flexible working hours more productive — report*, <http://www.jordantimes.com/news/local/companies-implementing-flexible-working-hours-more-productive-%E2%80%94-report>. [6]
- IFC (2018), *IFC and Banque Misr Sign Egypt's First Women Banking Agreement to Support Female Entrepreneurs*, Société financière internationale, Washington, DC, <https://ifcextapps.ifc.org/ifcext/pressroom/ifcpressroom.nsf/0/3B5C7F5E35D9BD71852583120039F2BB?OpenDocument>. [50]
- JEDCO (2011), *SME Development in Jordan*, http://worldsmeexpo.hktcd.com/pdf/2011/SeminarRoom_C/Dec_3/1630_1800_24/2_AAI-Ahmad.pdf. [29]
- JNCW (2019), *Comprehensive National Review of the Progress in the Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action 25 Years On*, Jordanian National Commission for Women, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/national-reviews/jordan-en.pdf?la=en&vs=710>. [35]
- Jordan Times (2019), *SADAQA hosts roundtable on best practices for childcare support*, <https://jordantimes.com/news/local/sadaqa-hosts-roundtable-best-practices-childcare-support>. [31]
- Jordan Times (2017), *Flexible working hours will benefit working women, gov't says*, <http://www.jordantimes.com/news/local/flexible-working-hours-will-benefit-working-women-gov%E2%80%99t-says>. [4]
- Karak Castle Center et FES (2018), *Legal Review of the Flexible Work Regulation of 2017*, https://www.fes-jordan.org/fileadmin/user_upload/general/Jordan_Topics/Flexible_Work_Regulation_Report_-_En.pdf. [5]

- Medias24 (2019), *Document: voici la Stratégie nationale d'inclusion financière*, Medias24, [66]
<https://www.medias24.com/document-voici-la-strategie-nationale-d-inclusion-financiere-1284.html>.
- Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social du Maroc [17]
 (2019), *Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls, Session 63 of the Commission on the Status of Women*.
- Nestlé (2017), *Nestlé Offers Six Month Paid Maternity Leave*, Nestlé press release, 11 May [28]
 2017, <https://www.nestle.com/eg/en/media/pressreleases/maternity-leave-six-months>.
- Nisser, A. (2017), « Microfinance and Women's Empowerment in Egypt », *International Journal of Business and Economic Affairs*, vol. 2, pp. 52-58, <https://ijbea.com/papers/volume2-issue1/IJBEA-2017-21007.pdf>. [62]
- OCDE (2019), *Enabling Women's Economic Empowerment. New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>. [13]
- OCDE (2019), *FDI Qualities Indicators: Measuring the Sustainable Development Impacts of Investment*, <http://www.oecd.org/investment/FDI-Qualities-Indicators-Measuring-Sustainable-Development-Impacts.pdf>. [72]
- OCDE (2019), *La gouvernance d'entreprise dans la région MENA : Cadre d'action pour la compétitivité et la croissance*, Gouvernance d'entreprise, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2a6992c2-en>. [8]
- OCDE (2019), *OCDE, 2019, FDI Qualities Indicators: Measuring the sustainable development impacts of investment*, Éditions OCDE, Paris. [75]
- OCDE (2019), *Social Institutions and Gender Index. SIGI 2019 Global Report. Transforming challenges into opportunities*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>. [3]
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>. [2]
- OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en. [34]
- OCDE (2015), *Principes sur la gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264236882-en>. [7]
- OCDE (2011), *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, Édition 2011*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>. [74]
- OIT (2019), *ILO in partnership with the Federation for Egyptian Industries (FEI) launches the 3rd Cycle of the Human Resources & Gender Academy*, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/actemp/news/WCMS_725109/lang--en/index.htm. [38]
- OIT (2019), *Travail décent*, <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> [1]
 (consulté le 13 mai 2020).

- OIT (2018), *Decent Work Country Programme. The Hashemite Kingdom of Jordan 2018-2020*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_656566.pdf. [44]
- OIT (2018), *Evaluation de la situation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/WCMS_541961/lang--en/index.htm. [47]
- OIT (2018), *ILO lauds jordan for protecting private school teacher wages through digital payments*, https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_644225/lang--en/index.htm. [43]
- OIT (2017), *Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Égypte*, Organisation internationale du travail, Genève. [48]
- OIT (2017), *Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie*, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/WCMS_551170/lang--fr/index.htm. [37]
- OIT (2017), *Jordan Decent Work Country Diagnostic*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_542358.pdf. [24]
- OIT (2016), *Women's Entrepreneurship Development Assessment - Egypt*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551168.pdf. [73]
- OIT (2015), *Jordan: Maternity Benefits*, <https://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=3525>. [23]
- OIT (2013), *A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan*, International Labour Organization, Geneva, <https://www.arabtradeunion.org/upload/A%20study%20on%20the%20gender%20pay%20gap%20in%20the%20private%20education%20sector%20in%20Jordan.pdf>. [41]
- OIT (2000), *C183 - Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183)*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183. [25]
- OIT (1998), *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et à leur suivi*, Organisation internationale du travail, Genève, <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>. [33]
- OIT/NCPE (2017), *Stand Up With the Teacher Campaign: An Experience of Collective Voice in Irbid - Jordan*, Organisation internationale du travail, Genève, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_548867.pdf. [40]
- ONU Jordanie (2015), *Giving private-sector teachers in Jordan a voice*, <http://jo.one.un.org/en/news/giving-private-sector-teachers-in-jordan-a-voice/15>. [42]
- Oxford Business Group (2017), *New microfinance initiative worth \$2.8m launched in Egypt*, <https://oxfordbusinessgroup.com/news/new-microfinance-initiative-worth-28m-launched-egypt>. [56]

- Pillinger, J. (2016), « Labour Relations and Collective Bargaining: Negotiating for Gender Equality », *ILO Issue Brief 4*, https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm. [32]
- Sécurité sociale jordanienne (2015), *Rapport annuel 2015*, <https://www.ssc.gov.jo/english/wp-content/uploads/2019/10/Annual-Report-2015.pdf>. [22]
- Shomali, Y. (2016), *Value of Daycare Services at the Workplace. Case Study on the Telecommunications Sector in Jordan.*, SADAQA, <http://www.sadaqajo.org/sites/default/files/files/DaycarePaper.pdf>. [30]
- Tawil, N. (2018), *Microfinance rises to LE15.6B serving 2.9 million customers*, <https://www.egypttoday.com/Article/3/56985/Microfinance-rises-to-LE15-6B-serving-2-9-million-customers>. [55]
- UNICEF/UE (2018), *Les 1ères assises nationales de la protection sociale sous le thème Ensemble pour un système de protection sociale intégré et pérenne*, <https://www.unicef.org/morocco/media/986/file>. [18]
- USAID (2017), *Assessment of Home-Based Businesses in Jordan*, USAID-Jordan, <https://jordankmportal.com/resources/assessment-of-home-based-businesses-in-jordan>. [46]
- Waly, G. (2008), *Microfinance in Egypt: An Overview*, Autorité égyptienne de supervision financière, https://www.fra.gov.eg/content/efsa_ar/pool_extra_efsa/UG18915UG18916.pdf. [53]
- WUAB (2018), *Charter for Gender Diversity*, World Union of Arab Bankers. [10]

Notes

¹ Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est inclus dans les Constitutions du Maroc, de la Tunisie et de l'Égypte. En Jordanie, la Constitution énonce le principe d'égalité et interdit toute discrimination fondée sur la race, la langue et la religion, mais n'inclut pas le sexe dans cette liste.

² Le Code du travail de la Jordanie n'inclut aucun principe juridique d'égalité. Les autres pays étudiés dans cette publication interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans leur droit du travail : article 35 de la loi sur le travail n° 12/2003 de l'Égypte ; article 5 bis ajouté au Code tunisien du travail de 1966 en vertu de la loi de 1933 ; et article 9 du Code du travail du Maroc de 2003.

³ La tableau 1 au début de ce rapport contient un résumé rapide de l'ensemble des thèmes des études de cas et des encadrés.

⁴ Le problème du harcèlement sexuel est traité au chapitre 3.

⁵ Convention de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n° 156).

⁶ En Égypte, une salariée du secteur public peut demander de travailler à mi-temps pour la moitié de son salaire. En Tunisie, les salariés, hommes et femmes, des secteurs privé et public peuvent demander un travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de moins de six ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade. Dans le secteur public, les femmes peuvent travailler à temps partiel et recevoir jusqu'à deux tiers de leur salaire (OCDE, 2017^[2]).

⁷ Le Code du travail égyptien n'impose pas de rémunération égale pour un travail de valeur égale conformément à la convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Cependant, il interdit « la discrimination en matière de salaire fondée sur le sexe, l'origine, la langue, la religion ou l'idéologie ».

Le Code du travail tunisien ne prescrit pas l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale conformément à la convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Cependant, l'article 5bis du Code du travail établit le principe général de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'article 40 de la Constitution prévoit que « tous les citoyens, hommes et femmes, ont droit à des conditions de travail décentes et à un salaire équitable ».

Source : <https://wbl.worldbank.org/>

⁸ Réglementation n°22 de 2017 sur l'aménagement du temps de travail, *Journal officiel*, 22 février 2017.

⁹ Le salaire minimum est de 220 JOD pour les Jordaniens et de 150 JOD pour les non-Jordaniens.

¹⁰ Instructions sur l'aménagement du temps de travail, *Gazette officielle* n° 5509 de 2018, page 1982.

¹¹ Les *Principes du gouvernement d'entreprise du G20 et de l'OCDE* révisée constituent une référence non contraignante pour les décideurs politiques pour la mise en place de processus de gouvernement d'entreprise efficaces (OCDE, 2015^[7]).

¹² Des décideurs politiques, des représentants des autorités des marchés boursiers, des organisations à but non lucratif, des professions de l'insolvabilité et des chefs d'entreprise des pays et des économies du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, notamment l'Algérie, l'Arabie Saoudite, l'Autorité palestinienne, le Bahreïn, l'Égypte, les Émirats Arabes Unis, l'Irak, la Jordanie, le Koweït, le Liban, la Libye, le Maroc, Oman, et la Tunisie, la Syrie, le Qatar et le Yémen, se sont réunis avec des experts internationaux et régionaux à l'occasion de la 5^{ème} Conférence régionale annuelle sur le gouvernement d'entreprise organisée par le Hawkamah Institute for Corporate Governance, l'OCDE et l'Autorité des marchés financiers d'Oman avec le soutien de la Déclaration de Mascate. Voir <https://www.oecd.org/daf/ca/46897134.pdf>.

¹³ Le Code de gouvernance d'entreprise jordanien de 2012 inclut l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les facteurs à prendre en compte dans la composition des conseils d'administration (disponible en anglais à l'adresse suivante : www.ecgi.org/codes/documents/jordanian_cg_code_2012_en.pdf). Le Code de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise du Maroc de 2008 stipule que l'organe directeur d'une entreprise doit être composé de membres qui, entre autres qualités, assurent la diversité, y compris l'équilibre entre les hommes et les femmes, « pour provoquer un véritable débat et éviter la recherche systématique de consensus » (disponible à l'adresse : www.cgem.ma/upload/1151817115.pdf). Une annexe de 2011 au Code marocain sur la gouvernance des entreprises publiques utilise un langage similaire, bien que les annexes couvrant les petites entreprises et les établissements de crédit ne le fassent pas (Code spécifique de bonnes pratiques de gouvernance des PME et entreprises familiales de 2008, disponible sur : www.ecgi.org/codes/documents/good_practice_code_morocco_oct2008_fr.pdf).

¹⁴ Par exemple, la Convention n° 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, la Convention n° 128 sur les prestations de vieillesse et de survivants, la Convention n° 130 sur les soins médicaux et les indemnités de maladie, ou la Convention n° 183 sur la protection de la maternité (voir annexe 2.A).

¹⁵ La Convention de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (n° 102). Le 12 février 2014, la Jordanie a accepté la Partie V. Prestations de vieillesse ; la Partie VI. Prestations pour accident du travail et maladie professionnelle ; la Partie IX. Prestation d'invalidité ; et la Partie X. Prestation de survivant.

¹⁶ Loi provisoire de Sécurité sociale n°30 de 1978, journal officiel n° 2816, 16/10/1978, adoptée le 30 juillet 1978.

¹⁷ Cette information a été obtenue pendant un entretien avec Asma Khader, directrice exécutive de l'Institut Sisterhood Is Global.

¹⁸ SADAQA a élargi sa mission pour travailler également sur les obstacles structurels à l'entrée des femmes sur le marché du travail, notamment le manque de transports publics et l'inégalité salariale. SADAQA travaille en étroite collaboration avec une série d'acteurs, dont l'OIT et le ministère du Travail, et a récemment commencé à travailler avec ONU Femmes.

¹⁹ Les Codes du travail de l'Égypte et du Maroc exigent des employeurs du secteur privé qu'ils établissent des crèches sur le site de l'entreprise lorsqu'ils emploient respectivement plus de 100 et 50 femmes. Le Code du travail tunisien n'oblige pas les employeurs à mettre en place des structures de garde d'enfants.

²⁰ La Convention n° 154 de l'OIT sur la promotion de la négociation collective définit la négociation collective comme suit : la négociation collective s'étend à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, pour (a) fixer les conditions de travail et d'emploi ; et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs ; et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

²¹ L'écart salarial entre les hommes et les femmes se définit comme la différence entre les revenus médians des hommes et des femmes par rapport aux revenus médians des hommes. Voir le chapitre 1 ainsi que : <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.

²² Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels, disponible sur : <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

²³ Le projet « Way forward after the revolution: decent work for women in Egypt and Tunisia » a été lancé par l'OIT en partenariat avec le ministère des Affaires étrangères de Finlande. Le projet est actuellement en phase II de sa mise en œuvre (1^{er} avril 2018-31 mars 2021). Pour plus d'informations sur le projet, voir : https://www.ilo.org/africa/technical-cooperation/WCMS_673357/lang--en/index.htm.

²⁴ Décret ministériel n° 1 de 2019, ministère égyptien de la Main-d'œuvre. Un résumé détaillé en arabe du contenu du décret est disponible en ligne sur : <https://sis.gov.eg/Story/181405/قرار-ايصدر-العامة-القوى-وزير-الجنسين-بين-المساواة-لتحقيق-بالوزارة-وحدة-بانشاء?lang=ar>.

²⁵ Article 1 de la Loi n°142 de 2019 portant modification de plusieurs dispositions de la Loi n° 213 de 2017.

²⁶ Fédération des industries égyptiennes, cellule Femmes en affaires, objectifs stratégiques, [voir http://www.fei.org.eg/index.php/ar/wib-goals-ar](http://www.fei.org.eg/index.php/ar/wib-goals-ar) (en arabe).

²⁷ Les autres membres du comité directeur du Réseau sont le Conseil national pour les femmes (NCW), l'association des femmes d'affaires d'Alexandrie (ABWA), Nilepreneur, Flat6Labs, Entreprenelle, Femmes d'affaires d'Égypte 21 (BWE 21) et Etijah. Des informations complémentaires sur le Réseau sont disponibles sur : <http://www.seedegypt.org/women-entrepreneurs-network>.

²⁸ « ILO Official: Egypt is a model for gender equality », 16 février 2020, <https://www.youm7.com/story/2020/2/16/الدولية-العمل-ب-مسئول/4633662> (en arabe).

²⁹ L'article 6 de la Constitution jordanienne interdit la discrimination fondée sur la race, la langue et la religion, sans mention spécifique de la discrimination fondée sur le sexe.

³⁰ Le Code du travail de la Jordanie n'inclut aucun principe juridique d'égalité. Les autres pays étudiés dans cette publication interdisent la discrimination fondée sur le sexe dans leur droit du travail : article 35 de la Loi sur le travail n° 12/2003 de l'Égypte ; article 5 bis ajouté au Code tunisien du travail de 1966 en vertu de la Loi de 1933 ; et article 9 du Code du travail du Maroc de 2003.

³¹ Y compris la direction de la section sur l'Autonomisation économique des femmes au sein du ministère du Travail et des inspecteurs du travail.

³² Loi n° 114-13 du 19 février 2015 relative au statut de l'autoentrepreneur. Voir : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=98839.

³³ Voir <http://ae.gov.ma>.

³⁴ L'Alliance pour l'inclusion financière est un réseau de banques centrales, des ministères des finances et autres autorités de réglementation financière.

³⁵ Le texte complet de la déclaration est disponible sur : <https://www.afi-global.org/maya-declaration>.

³⁶ La Stratégie est disponible sur : <http://www.cbj.gov.jo/EchoBusv3.0/SystemAssets/PDFs/2018/The%20National%20Financial%20Inclusion%20Strategy%20A9.pdf>.

³⁷ Voir <https://financialallianceforwomen.org>.

³⁸ Aujourd'hui, 50 % de l'économie fonctionne encore de manière informelle.

³⁹ Les banques sont souvent réticentes à prêter aux microentreprises, en raison du risque élevé qu'elles encourrent. Les institutions de microfinance contractent des prêts commerciaux pour prêter de plus petits montants aux microentreprises et elles sont donc moins réticentes à prêter aux petites et microentreprises.

⁴⁰ La Loi a été mise en œuvre sous forme de décret en raison de l'absence d'un Parlement opérationnel entre juin 2012 et octobre 2015. Le texte de loi en arabe est disponible à l'adresse suivante : http://www.fra.gov.eg/content/efsa_ar/pool_extra_efsa/UG33615UG33616.pdf.

⁴¹ Pour plus d'informations sur cet événement, voir : <https://egyptinnovate.com/en/events/3rd-annual-microfinance-forum>.

⁴² Le GIZ a accompagné ce processus avec le projet « Promotion du secteur de la microfinance dans la région MENA », qui a été mis en œuvre en Égypte, en Jordanie et dans l'Autorité palestinienne. Le projet a fourni des conseils techniques pour l'élaboration de politiques et de réglementations et pour les

structures de service des institutions de microfinance. Il a également aidé les autorités à renforcer le cadre juridique et les capacités de supervision afin de consolider le secteur de la microfinance. De son côté, la Banque mondiale a également soutenu ce processus par le projet « Améliorer l'accès au financement des micro- et petites entreprises », en accordant une ligne de crédit pour la microfinance et le financement des petites entreprises.

⁴³ Aujourd'hui, les institutions de microfinance, les ONG et les banques réfléchissent à la manière dont elles peuvent développer leur activité pour capitaliser sur l'énorme potentiel que représente le secteur de la microfinance en Égypte. L'accroissement récent du nombre d'institutions de microfinance peut potentiellement se traduire par une hausse du nombre de personnes recevant des prêts et par le renforcement du secteur financier formel. Une meilleure disponibilité des financements à la disposition des micro- et petites entreprises aura également un impact positif sur la croissance de l'économie en général.

⁴⁴ Ceci est vrai tant à l'intérieur du mariage qu'à sa dissolution. Depuis 2000, les femmes peuvent demander le divorce khula sans être obligées de prouver qu'elles ont subi un préjudice. La seule condition prévue par cette loi est la renonciation à tout droit financier. La réforme du droit de la famille de 2000 a donc rendu le divorce plus accessible à un plus grand nombre de femmes, bien qu'en pratique il reste limité à celles qui sont financièrement indépendantes. Le pouvoir de décision étendu que les femmes ont acquis grâce à la réforme du droit de la famille de 2000 ne peut être exercé que si les femmes ont les moyens économiques de subvenir à leurs besoins. Avec l'introduction de la Loi sur la microfinance, le gouvernement égyptien a fait un pas de plus vers l'autonomisation des femmes et leur a donné les outils nécessaires pour acquérir une plus grande indépendance financière, afin d'exercer également leur pouvoir social et leur droit à l'autodétermination.

⁴⁵ Le montant moyen d'un prêt de microfinance est de 2 760 EGP (146 EUR) avec des taux d'intérêt/remboursement attendus de 17,56 % par an.

⁴⁶ Données de la Banque mondiale, disponibles sur : <https://data.worldbank.org/indicator/IC.FRM.FEMO.ZS?locations=EG> (consulté en avril 2020).

⁴⁷ Cette Loi peut être consultée sur : <https://www.gafi.gov.eg/English/StartaBusiness/Laws-and-Regulations/PublishingImages/Pages/BusinessLaws/Investment%20Law%20english%20ban.pdf>.

⁴⁸ En 2015, le gouvernement a adopté d'importants amendements à la Loi sur les investissements de 1997, qui en ont considérablement amélioré les dispositions fondamentales. Suite à son accueil mitigé, et dans une nouvelle tentative d'envoyer un signal fort du soutien du gouvernement à l'investissement, le MIIC et le GAFI ont introduit une nouvelle loi sur l'investissement, la Loi n° 72 en 2017, qui a officiellement remplacé la Loi sur l'investissement n° 8/1997 et ses amendements ultérieurs. Cette dernière a été rapidement suivie par l'adoption du décret d'application correspondant en octobre 2017. Le contenu matériel de la nouvelle loi n'a pas évolué de manière significative et a conservé la plupart des principaux changements introduits par l'amendement de 2015.

3

Un travail décent pour les plus vulnérables

L'Agenda 2030 pour le développement durable invite les pays à ne laisser personne pour compte et à cibler l'aide sur les groupes les plus vulnérables de la société. Dans la région MENA et dans le monde entier, une prise de conscience du fait que les femmes constituent un groupe hétérogène a entraîné le passage d'une approche globale de la situation des femmes à un ciblage de différents groupes de femmes. Cela constitue une évolution positive dans la mesure où les groupes de femmes vulnérables peuvent nécessiter des approches ciblées et des efforts de réforme juridique spécifiques. Ce chapitre présente les réformes et initiatives récentes menées en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie pour améliorer la protection et l'autonomisation économique des groupes de femmes vulnérables, en particulier les travailleuses domestiques, les femmes rurales et les réfugiées. Le chapitre présente également des études de cas approfondies sur la Jordanie, le Maroc et la Tunisie, ainsi que plusieurs encadrés qui mettent en évidence différentes initiatives. Le chapitre se termine par quelques recommandations tirées des enseignements des études de cas et des recherches menées.

Infographie 3.1. Un travail décent pour les femmes vulnérables

Un travail décent pour les femmes vulnérables

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Travailleurs domestiques

Plus de **60 %** des travailleurs domestiques de la région MENA sont des femmes.



Dans certains pays, jusqu'à **97 %** n'ont pas de contrat.



Les travailleurs domestiques sont exposés à un risque important de **harcèlement**, souvent sexuel.

Conventions internationales



Les quatre pays ont ratifié la **Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi** et la **Convention sur les pires formes de travail des enfants**.



Mais la **Convention sur les travailleurs domestiques** n'a encore été ratifiée par aucun pays de la région MENA.

Pratiques prometteuses



Le Maroc et la Jordanie disposent désormais de lois **couvrant les travailleurs domestiques**, qui n'étaient auparavant pas couverts par la législation du travail.



La loi tunisienne sur la violence envers les femmes **interdit l'exploitation économique**, qui peut prendre la forme d'un travail dangereux et dégradant, y compris le travail domestique.



L'Algérie, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie prévoient des **régimes de protection sociale spécifiques** pour le secteur du travail domestique.



Les pays de la région MENA améliorent les **inspections du travail** avec le soutien de l'OIT afin qu'elles se concentrent sur l'égalité hommes-femmes.

Femmes rurales

35 % de la population de la région MENA vivent en zones rurales.



27 % des femmes de MENA travaillent dans l'agriculture, contre 18 % des hommes.



La majeure partie n'a pas accès à la **protection sociale**.

Conventions internationales

La **CEDAW**, ratifiée par les quatre pays, oblige les pays à relever les défis spécifiques auxquels les femmes rurales sont confrontées.

La 62^e Commission sur le statut de la femme en 2018 visait à mettre davantage l'accent sur les femmes et les filles rurales.

Pratiques prometteuses



Sur les quatre pays, seul le Code du travail du Maroc couvre les travailleurs agricoles et comporte des **dispositions spécifiques** à leur égard.



Les quatre pays ont investi dans la **constitution d'une base de données solide** pour appuyer la réforme en faveur des femmes rurales.



Les secteurs public et/ou privé en Égypte, au Maroc et en Tunisie ont facilité l'**extension de la protection sociale** aux femmes rurales.



Le Maroc a **facilité l'accès des femmes à la terre**. Un mouvement de mobilisation locale de femmes a plaidé pour des réformes législatives leur accordant l'égalité d'accès aux terres collectives.

Réfugiées

Jordanie et Liban



Accueillent **75 %** des réfugiés de la région MENA. Les femmes représentent plus de **50 %** des réfugiés enregistrés. La plupart des réfugiés travaillent dans le secteur informel.

Conventions internationales



L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont ratifié la **Convention sur les réfugiés et son protocole**, qui donne aux réfugiés le droit de travailler et mentionne que les réfugiés doivent être traités de la même manière que les nationaux en ce qui concerne le « travail des femmes ».

Pratiques prometteuses



La Jordanie a adopté le « **Pacte de Jordanie** » pour aider les réfugiés syriens à participer à la **vie économique**. Le plan de réponse jordanien à la crise syrienne 2018-2020 mettait l'accent sur la **protection sociale** des femmes.



Le droit du travail égyptien accorde aux réfugiés les **mêmes droits à l'emploi** qu'aux autres étrangers.



La Jordanie et l'Égypte encouragent les **opportunités économiques** pour les femmes réfugiées. L'Égypte accroît la résilience des femmes réfugiées, en mettant l'accent sur le développement des compétences, l'esprit d'entreprise et l'accès à l'emploi salarié. En Jordanie, des initiatives concrètes ont été conçues pour créer des opportunités d'emploi et renforcer l'autonomie des femmes dans le camp de Za'atari.

Recommandations politiques



Continuer à **constituer la base de données** sur les groupes de femmes vulnérables, et analyser et diffuser ces données régulièrement.



Travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT en vue de la **ratification des conventions de l'OIT** qui portent sur les catégories de travailleurs vulnérables. Cela permettra à l'OIT d'aider les pays à aligner leur législation nationale sur les conventions ratifiées.



Assurer la protection des catégories de travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application du Code du travail. Les lois devraient garantir les mêmes droits que ceux offerts par le Code du travail.



Répondre aux préoccupations des **femmes rurales**, soit en élaborant une politique spécifique pour les femmes rurales, soit en intégrant la dimension de genre dans toutes les politiques agricoles.



Continuer à reconnaître la situation particulière des **femmes réfugiées** dans les documents politiques pertinents relatifs à la participation des réfugiés au marché du travail des pays d'accueil.



Veiller à ce que davantage de programmes et de projets de coopération au développement soient mis en œuvre dans les **régions isolées** afin d'atteindre les populations rurales vulnérables.



Poursuivre les efforts de **formalisation** de l'économie informelle en mettant l'accent sur les secteurs où les femmes sont majoritairement présentes. Faciliter l'inscription aux régimes de protection sociale en **simplifiant** les procédures et les critères d'enregistrement et en utilisant la **technologie**.



Rendre possible les **inspections du travail** dans les zones rurales et les locaux privés et former les inspecteurs du travail à enquêter sur la situation spécifique des travailleurs agricoles et domestiques, en particulier les femmes.

3.1. Introduction

L'Agenda 2030 pour le développement durable met fortement l'accent sur l'importance à ne laisser personne pour compte. Cela a donné aux pays de la région MENA l'impulsion dont ils avaient besoin pour offrir des opportunités de travail décent aux femmes qui sont particulièrement vulnérables sur le marché du travail. Toutefois, les efforts pour promouvoir des opportunités de travail décent pour les femmes ne doivent pas concerner uniquement le marché du travail formel mais s'appliquer à tous les types de travailleurs et d'employeurs (OIT, 2002^[1]). Les pays de la région MENA possèdent généralement un secteur informel important (voir l'annexe 1.B au chapitre 1 pour la définition de l'emploi informel). Si les niveaux d'emploi informel sont plus faibles chez les femmes que chez les hommes, les femmes sont généralement surreprésentées dans les types d'emplois informels les plus vulnérables (chapitre 1), en particulier le travail domestique rémunéré, et dans l'agriculture. La région accueille par ailleurs une importante population de réfugiés, dont le statut ne leur laisse souvent d'autre choix que de recourir à l'emploi informel.

Les travailleurs du secteur informel ne sont généralement pas couverts par le Code du travail. De plus, les Codes du travail des quatre pays étudiés excluent explicitement certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs domestiques, agricoles et familiaux.

Les études de cas et les encadrés de ce chapitre montrent que les pays prennent actuellement des mesures pour améliorer la protection juridique et l'autonomisation économique des catégories vulnérables de travailleurs, notamment les travailleurs domestiques, les femmes rurales et les femmes réfugiées. La Jordanie et le Maroc ont adopté une législation spécifique couvrant les travailleurs domestiques, qui étaient auparavant exclus du champ d'application du droit du travail. Bien que ces cadres soient moins stricts que la législation générale du travail, ces mesures devraient contribuer à formaliser le secteur des travailleurs domestiques et à renforcer leur autonomisation. Le Maroc est le seul pays étudié dont le Code du travail couvre également les travailleurs du secteur agricole. Ce pays a également adopté une loi accordant aux femmes et aux hommes l'égalité d'accès aux terres collectives. La Tunisie a quant à elle modifié sa législation afin d'étendre son système de protection sociale à différentes catégories de femmes rurales. La situation juridique des réfugiés dans la région reste extrêmement compliquée, les pays d'accueil ayant des difficultés à leur offrir des opportunités de travail décent. Les femmes réfugiées étant confrontées à des défis supplémentaires à cet égard, la Jordanie et l'Égypte mettent en œuvre des initiatives innovantes pour leur offrir des opportunités de subsistance.

Les études de cas examinent comment et pourquoi les réformes ou les initiatives ont vu le jour, les acteurs impliqués et comment les réformes sont ou seront mises en œuvre, tout en mettant en évidence les facteurs clés de leur succès. Les informations partagées dans ces études de cas ont fait l'objet de nombreuses discussions avec les parties prenantes dans les pays respectifs (l'annexe A à la fin du rapport contient une liste des personnes ressources dans chaque pays ; les annexes B, C et D décrivent la méthodologie suivie). Le chapitre comprend également des encadrés qui analysent, sur la base d'études menées, différentes initiatives ciblant les femmes vulnérables¹. Certains encadrés présentent des outils pouvant aider les législateurs et les décideurs politiques à s'engager dans de telles réformes. Le chapitre se termine par quelques recommandations basées sur les leçons tirées des études de cas et des recherches menées.

3.2. Travailleurs domestiques

Les travailleurs domestiques sont employés au domicile d'autrui pour fournir une série de services domestiques : nettoyer, laver le linge et la vaisselle, faire les courses, cuisiner, s'occuper d'enfants ou de personnes âgées, malades ou handicapées, et/ou effectuer d'autres services tels que le jardinage, la conduite et la sécurité. Dans la région MENA, il existe une forte demande de travail domestique. La

concentration de travailleurs domestiques migrants dans la région est particulièrement élevée dans les pays du Golfe, tandis qu'en Afrique du Nord, les travailleurs migrants ne représentent que 1,5 % de l'ensemble des travailleurs. La grande majorité des travailleurs domestiques de la région MENA sont employés de manière informelle et la majorité d'entre eux sont des femmes (OIT, 2015^[2]). Ces travailleuses sont très vulnérables et courent un risque important de harcèlement, souvent sexuel (Chapitre 1). Une enquête menée par l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement (AFTURD) indique que près de 97 % d'entre elles n'ont pas de contrat de travail et que plus de 14 % ont déclaré avoir été victimes d'abus sexuels au travail (Bougeurra, 2017^[3]). Les filles sont également surreprésentées parmi les nombreux travailleurs domestiques mineurs (Encadré 3.1).

Plusieurs conventions de l'OIT traitent du travail domestique. La plus pertinente est la Convention 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, qui a été ratifiée par 27 pays du monde mais aucun de la région MENA. La Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants comptent parmi les conventions fondamentales de l'OIT et ont été ratifiées par l'ensemble des quatre pays couverts par cette publication².

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), dans la plupart des pays de la région MENA, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le droit national du travail. Certains pays de la région, dont le Maroc et la Jordanie, ont récemment adopté une législation spécifique couvrant les travailleurs domestiques, mais leurs normes sont moins strictes que celles de la législation générale du travail (OIT, 2017^[4]). La Jordanie peut être considérée comme un pionnier dans la région en matière de protection juridique des travailleurs domestiques. En effet, en 2008, la Jordanie a modifié son Code du travail pour abroger une disposition qui excluait les travailleurs domestiques de son champ d'application. À la suite de cette modification, des règlements ont été publiés pour définir les obligations des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, et encadrer la mise en place de bureaux privés pour le recrutement et l'embauche de travailleurs domestiques non jordaniens. Toutefois, certaines de ces dispositions légales ne sont pas conformes aux normes de l'OIT sur les travailleurs domestiques et n'ont pas été pleinement mises en œuvre. Le ministère du Travail jordanien continue de recevoir de nombreuses plaintes de la part de travailleurs domestiques, notamment concernant le non-paiement de salaires ou des déductions de salaire illégales, des heures supplémentaires forcées, des restrictions à la liberté de mouvement, la rétention de papiers d'identité, ou encore des menaces et des violences physiques.

La récente Loi tunisienne sur la violence interdit l'exploitation économique, qui peut prendre la forme d'un travail dangereux et dégradant, y compris le travail domestique (examiné dans l'étude de cas 4.4 au chapitre 4).

L'étude de cas 3.1 analyse les efforts récents du Maroc pour garantir des conditions minimales d'emploi aux travailleurs domestiques, qui sont principalement des femmes. Le pays a récemment adopté un cadre législatif réglementant le travail domestique. Bien que les normes fixées par ce cadre législatif soient inférieures à celles de la législation générale du travail, ces mesures devraient contribuer à formaliser le secteur des travailleurs domestiques et à renforcer leur autonomisation. L'encadré 3.2 décrit le rôle clé joué par les inspecteurs du travail pour faire respecter ces normes et pour identifier les femmes vulnérables, et met en lumière la nécessité d'accroître le soutien et la formation dont ces inspecteurs disposent pour les aider à remplir ce rôle.

Encadré 3.1. Les enfants dans le travail domestique

Il y a 11,5 millions d'enfants travailleurs domestiques dans le monde, dont un peu plus de 67 % sont des filles. Les enfants qui travaillent ont plus de difficultés à trouver un travail décent lorsqu'ils atteignent l'âge légal de travailler, car ils n'ont en général pas eu l'occasion d'aller à l'école et sont souvent déjà engagés dans des cycles d'exploitation et de pauvreté qui se poursuivent sur plusieurs générations. Le travail des enfants n'est la plupart du temps pas pris en compte dans les statistiques officielles, y compris dans la région MENA.

Des recherches approfondies sur la situation des enfants travailleurs domestiques au Maroc effectuées par Human Rights Watch ont mis en lumière le fait qu'un grand nombre de jeunes filles travaillent dans des conditions déplorables et sont souvent victimes de maltraitance de la part de leurs employeurs. La majorité d'entre elles reçoivent un salaire très bas et travaillent de longues heures.

Une étude de l'OIT sur les enfants travailleurs domestiques en Tunisie indique que de nombreux enfants de moins de seize ans, en particulier des jeunes filles, sont exploités en tant que travailleurs domestiques informels. Leur temps de travail quotidien s'élevait à 12 heures pour près de 20 % des filles interrogées et dépassait même 13 heures pour près de 14 % d'entre elles. En Égypte, les filles sont trois fois plus susceptibles que les garçons d'être engagées dans le travail des enfants, la plupart d'entre elles en tant que travailleuses domestiques.

Source : Human Rights Watch (2012^[5]), [Lonely Servitude, Child Domestic Labour in Morocco, https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/morocco1205wcover.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/morocco1205wcover.pdf); OIT/IPEC/CAPMAS (2012^[6]), [Working Children in Egypt : Results of the 2010 National Child Labour Survey, https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_21017/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_21017/lang-en/index.htm).

Étude de cas 3.1. Améliorer les conditions des travailleurs domestiques au Maroc

Diverses organisations internationales et acteurs de la société civile au Maroc s'attaquent à la question des enfants travailleurs domestiques au Maroc depuis la fin des années 1990. Human Rights Watch rapporte que ces enfants travailleurs domestiques, dont certains n'ont que huit ans, ont été victimes d'insultes de la part de leurs employeurs et ne reçoivent pas de repas décents. Certains d'entre eux travaillent 12 heures par jour, sept jours par semaine, pour seulement environ 9 euros par mois (Human Rights Watch, 2018^[7]). Cela les empêche également d'aller à l'école. Si le travail des enfants est interdit par le Code du travail marocain, ce dernier ne couvre pas les travailleurs domestiques. En outre, ceux-ci sont souvent recrutés de manière informelle et, dans de nombreux cas, n'ont pas de contrat de travail écrit.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Au début des années 2000, l'OIT et Human Rights Watch (HRW) ont publié une série de rapports expliquant que, malgré la diminution du nombre d'enfants travailleurs domestiques au Maroc, de nombreuses filles employées comme travailleuses domestiques subissaient encore des conditions de travail déplorables (Understanding Children's Work (UCW) Project, 2004^[8] ; Human Rights Watch, 2005^[9]) (Encadré 3.1). En 2012, HRW a publié un autre rapport appelant à l'amélioration de la situation des enfants travailleurs domestiques au Maroc (Human Rights Watch, 2012^[5]). Tout en reconnaissant les efforts du gouvernement marocain dans la lutte contre le travail domestique des enfants, ce rapport indique qu'il reste encore beaucoup à faire, notamment pour renforcer la protection juridique des enfants travailleurs domestiques. Il invite le gouvernement à accélérer le processus d'adoption d'un projet de loi sur les travailleurs domestiques et à mettre ses dispositions en conformité avec les normes de l'OIT sur les travailleurs domestiques. En réponse à une demande du Parlement, le Conseil national marocain des

droits de l'homme (CNDH) a également publié une évaluation et des recommandations sur le projet de loi, qui reprennent certaines des recommandations de HRW³. Plusieurs syndicats et organisations de la société civile ont participé au processus de rédaction du projet de loi, avec le soutien de différentes agences des Nations Unies.

En réponse à la pression de la communauté internationale, le Parlement marocain a approuvé en 2016 la Loi sur les travailleurs domestiques, qui est entrée en vigueur en octobre 2018⁴. Cette loi commence par définir le(s) travail(leurs) domestique(s) et leur(s) employeur(s). Elle inclut ensuite une liste de tâches qui sont considérées comme du travail domestique. La loi prévoit qu'un contrat doit être établi entre le travailleur domestique et son employeur, sur la base d'un modèle de contrat spécifique fixé par décret⁵. Un exemplaire du contrat de travail doit être remis au service d'inspection du travail compétent afin que les inspecteurs du travail puissent vérifier le contenu du contrat au regard des dispositions de la loi.

La loi fixe l'âge minimum pour un travailleur domestique à 18 ans. Toutefois, une période de transition de cinq ans est prévue pendant laquelle les jeunes entre 16 et 18 ans peuvent être employés à condition d'avoir une autorisation écrite de leurs parents ou tuteurs. La loi précise les types de travail dangereux qui sont interdits aux jeunes entre 16 et 18 ans et un décret supplémentaire complète cette liste⁶.

La loi stipule que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité, la santé et la dignité de son travailleur domestique. La durée maximale du travail est fixée à 48 heures par semaine (40 heures pour les travailleurs âgés de 16 à 18 ans). La loi régleme également le repos hebdomadaire, les pauses pour allaitement et les congés. Elle précise que le salaire ne peut être inférieur à 60 % du salaire minimum appliqué dans l'industrie, le commerce et les professions libérales. Les prestations en nature ne peuvent pas être comptabilisées dans le salaire en espèces. La loi protège le travailleur domestique en cas de licenciement, et prévoit que les travailleurs domestiques puissent bénéficier de programmes d'éducation et de formation dispensés par l'État.

Les travailleurs domestiques et leurs employeurs peuvent déposer une plainte auprès des agents chargés de l'inspection du travail si le contrat de travail n'est pas correctement appliqué. L'inspecteur du travail tentera alors de jouer un rôle de médiateur. Si la conciliation n'aboutit pas, l'inspecteur peut transférer l'affaire au ministère public compétent. S'il s'avère que l'employeur a enfreint la loi, il peut se voir infliger des sanctions financières et éventuellement une peine d'emprisonnement. Le ministère public a publié une circulaire en décembre 2018 pour encourager à respecter la loi. Cette circulaire demande que toutes les parties concernées, y compris les inspecteurs du travail, communiquent entre elles. La circulaire charge également un ou plusieurs procureurs dans chaque tribunal d'instruire les demandes et les affaires relatives à la loi.

En 2019, un décret est entré en vigueur qui oblige les employeurs de travailleurs domestiques à déclarer leur personnel auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). Il prévoit que les cotisations de sécurité sociale seront couvertes à la fois par l'employeur et par l'employé. Les travailleurs domestiques pourront ainsi bénéficier des mêmes prestations de sécurité sociale que les salariés du secteur privé (Medias24, 2019^[10] ; ALM, 2019^[11]). D'autres pays de la région MENA comme l'Algérie, l'Égypte et la Tunisie, disposent aussi de régimes de protection sociale spécifiques pour les travailleurs domestiques (OIT, 2016^[12]).

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Il est difficile d'améliorer les conditions des travailleurs domestiques car il s'agit d'une relation de travail complexe⁷ qui se déroule au domicile de l'employeur et qui implique des catégories de travailleurs vulnérables. Le Maroc a fait preuve de son engagement sérieux à remédier à la situation de ses travailleurs domestiques. La réforme est le résultat de nombreuses années de plaidoyer et de négociations, étayées par des preuves de la situation alarmante de nombreux travailleurs domestiques dans le pays. Le nouveau cadre législatif sur les travailleurs domestiques représente une grande avancée et devrait contribuer de manière significative à une plus grande autonomisation des travailleuses domestiques, qui étaient

auparavant exclues du droit du travail et ne bénéficiaient d'aucune forme de protection. Les travailleurs domestiques peuvent désormais bénéficier de normes minimales d'emploi, par exemple en matière de salaires et de congés. En outre, ils peuvent également avoir accès aux prestations de la sécurité sociale.

L'impact réel de la loi reste à établir, car il dépendra largement de si les employeurs établissent des contrats avec leurs travailleurs domestiques, si et comment les inspecteurs du travail enquêtent sur le respect de la loi et ce qu'ils font en cas d'infraction. Il n'y a actuellement pas de chiffres à jour disponibles sur le nombre de travailleurs domestiques déjà enregistrés au Maroc.

Une analyse détaillée de Human Rights Watch et de plusieurs organisations nationales montre que le cadre législatif régissant les travailleurs domestiques au Maroc pourrait être encore amélioré (Human Rights Watch, 2018^[7]). Un certain nombre des recommandations émises par HRW et le CNDH sur le projet de loi n'ont pas été prises en considération dans la version finale de la loi sur les travailleurs domestiques. Les principales préoccupations sont les suivantes :

- Avant tout, la loi devrait fournir au moins les mêmes garanties aux travailleurs domestiques qu'aux autres catégories de travailleurs couverts par le Code du travail marocain. Le Code du travail marocain fixe la durée maximale du travail à 44 heures par semaine, alors que la loi sur les travailleurs domestiques la fixe à 48 heures.
- Le salaire minimum des travailleurs domestiques peut être inférieur de 40 % à celui des travailleurs de certains autres secteurs.
- La Loi sur les travailleurs domestiques ne mentionne pas la liberté d'association⁸, qui est pourtant garantie par la Constitution et le Code du travail.
- L'un des principaux défis à relever pour garantir le respect de la législation concerne l'interdiction pour les inspecteurs du travail marocains de pénétrer dans un local privé (domicile) pour inspecter la situation des travailleurs domestiques (Encadré 3.2). Par ailleurs, même s'ils étaient autorisés à le faire, ils auraient sans doute besoin d'une formation supplémentaire sur la manière de mener des inspections de travailleurs domestiques.
- Le mécanisme de plainte prévu par la Loi sur les travailleurs domestiques n'est pas adéquat pour garantir un bon accès à la justice en cas de conflit et les inspecteurs du travail ne sont pas les acteurs appropriés pour assurer la conciliation entre les différentes parties impliquées dans un différend.

Il est recommandé que le Maroc ratifie la Convention 189 de l'OIT concernant le travail décent des travailleurs domestiques, ce qui pourrait donner au pays l'élan nécessaire pour parvenir à une meilleure protection des droits des travailleurs domestiques. L'OIT dispose d'outils spécifiques, notamment un manuel (OIT, 2012^[13]), pour promouvoir cette convention et aider les pays à passer de la ratification à la mise en œuvre.

Des campagnes de sensibilisation sont en cours pour inciter les Marocains et les expatriés à déclarer leurs travailleurs domestiques et à respecter les dispositions du nouveau cadre législatif. Il pourrait être utile d'offrir des incitations aux employeurs et de leur fournir un soutien pour la déclaration de leurs travailleurs domestiques.

Encadré 3.2. Inspection du travail et égalité hommes-femmes dans les pays MENA

Les inspecteurs du travail jouent un rôle important pour veiller au respect des dispositions légales en matière de non-discrimination et d'égalité hommes-femmes. Ils contribuent également à collecter des données sur les conditions de travail des femmes en documentant leur situation.

Les inspections du travail qui se penchent sur la question de l'égalité hommes-femmes dans les pays de la région MENA sont confrontées à un certain nombre de défis. D'une part, la législation de la plupart des pays de la région MENA ne protège pas certaines catégories de travailleurs (notamment les travailleurs domestiques, agricoles, familiaux et la main-d'œuvre travaillant dans les zones franches industrielles). Or la plupart des travailleurs dans ces secteurs sont des femmes. Comme le droit du travail ne couvre pas ces catégories de travailleurs, les visites des inspecteurs du travail sur ces « lieux de travail » ne sont pas autorisées. En outre, le droit du travail dans les pays de la région MENA ne se concentre généralement pas sur la question de la non-discrimination. Cela signifie que les inspecteurs du travail ont tendance à ne pas rechercher les pratiques discriminatoires. Par ailleurs, la majorité des pays de la région MENA n'incluent pas d'indicateurs spécifiques sur l'égalité hommes-femmes dans les inspections du travail, ce qui limite fortement les incitations pour les inspecteurs du travail à rechercher des éléments liés au genre.

Dans certains pays, seules les inspectrices du travail sont autorisées à inspecter les lieux de travail où travaillent principalement des femmes. Cependant, même si davantage d'inspectrices du travail ont récemment été recrutées dans certains pays de la région MENA, leur nombre reste faible.

L'OIT aide de diverses manières les pays de la région MENA à améliorer les inspections du travail pour que celles-ci mettent davantage l'accent sur l'égalité entre hommes et femmes. Par exemple, elle a publié un guide destiné aux administrations du travail des pays de la région MENA sur l'inspection du travail, l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination. Ce livre décrit les problèmes de discrimination sexuelle qui peuvent survenir au cours du cycle de l'emploi et propose des exercices pratiques et des outils pour y remédier.

Source : OIT (2014^[14]), *Labour Inspection, Gender Equality and Non-discrimination in the Arab States: Guide Book*, https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_249296/lang-en/index.htm ; ILO Convention No. 81 on Labour Inspection, disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081.

3.3. Femmes des zones rurales

Si la région MENA connaît un phénomène d'exode rural dans le cadre de la transformation structurelle de ses économies, 35 % de la population vit encore dans des zones rurales (contre 20 % dans les pays de l'OCDE) et le secteur agricole continue de contribuer de manière significative à certaines économies de la région (Banque mondiale, 2018^[15] ; Banque mondiale, 2017^[16]). L'agriculture est un secteur riche en emplois mais les conditions de travail y sont souvent mauvaises. Il s'agit généralement d'un secteur informel, souvent non couvert par le droit du travail du pays, et dont la plupart des travailleurs n'ont pas accès à des systèmes de protection sociale complets.

Les femmes des zones rurales sont confrontées à de nombreux défis dans le secteur agricole, y compris dans la région MENA. Elles ont souvent une charge de travail extrêmement lourde puisqu'elles combinent un travail agricole physiquement exigeant (souvent dans un contexte familial et sans salaire décent) avec un travail domestique non rémunéré. Les femmes des zones rurales sont confrontées à de plus grandes difficultés que leurs homologues masculins pour accéder à l'éducation et à l'information, à la protection sociale, aux ressources productives (par exemple, la terre ; encadré 3.6), aux marchés, aux services

financiers et à la technologie (FAO/CTA/FIDA, 2014^[17]). Les femmes des zones rurales sont généralement également désavantagées par rapport aux citadines. En effet, les normes et stéréotypes traditionnels sont plus ancrés dans les zones rurales, ce qui entraîne une inclusion très limitée des femmes dans la gouvernance au niveau local et un pouvoir de décision limité au sein de leur famille (Chapitre 1) (FAO, 2019^[18]).

Les pays de la région MENA ont récemment fait des efforts importants pour améliorer la situation des femmes des zones rurales, qui travaillent souvent dans le secteur informel et sont exclues de toute protection juridique (Encadré 3.3). Les études de cas montrent les progrès suivants :

- **Constituer une base de données solide.** Certains pays ont investi dans la constitution d'une base de données solide à l'appui de réformes en faveur des femmes de zones rurales. Cela est particulièrement important dans les pays où l'agriculture contribue encore de manière significative au PIB, comme l'Égypte, le Maroc ou la Tunisie. Les quatre pays étudiés ont produit des données sur les femmes des zones rurales ainsi que sur les femmes travaillant dans le secteur agricole (Étude de cas 3.2) ; toutefois, il est nécessaire de collecter et d'analyser plus régulièrement des données qui soient comparables dans le temps et entre les pays. Les agences des Nations Unies telles que ONU Femmes, le Fonds international de développement agricole (FIDA), la FAO et l'OIT ont aidé les pays à produire des rapports spécifiques sur les femmes des zones rurales dans les quatre pays. Il serait souhaitable que cet effort puisse être soutenu dans le temps par la production de rapports réguliers.
- **Faciliter l'accès des femmes de zones rurales à la protection sociale.** Par exemple, des initiatives ont été prises pour faciliter l'accès des femmes de zones rurales à la protection sociale en Tunisie (Étude de cas 3.2) et en Égypte (Encadré 3.5). L'économie sociale et solidaire revêt également un grand potentiel pour les femmes de zones rurales. Ce concept inclut notamment les coopératives agricoles et les organisations de femmes productrices, qui peuvent offrir des services de soutien à leurs membres et compléter les prestations de sécurité sociale fournies par l'État. Un projet de loi sur l'économie sociale et solidaire est en cours d'élaboration en Tunisie (étude de cas 3.2) et le Plan Vert Maroc comprend un volet sur l'agriculture solidaire (Encadré 3.3). En Égypte, une campagne visant à garantir aux femmes de zones rurales le statut de citoyennes a considérablement amélioré leur accès à toute une série de prestations sociales (Encadré 3.4). Certaines initiatives du secteur privé offrent également aux femmes de zones rurales de meilleures conditions de travail (Encadré 3.5).
- **Faciliter l'accès des femmes à la terre.** L'un des plus grands défis auxquels sont confrontées les femmes des zones rurales est leur accès limité à la terre. L'encadré 3.6 décrit la situation de l'accès des femmes à la terre dans la région MENA. L'étude de cas 3.3 sur les femmes soulaliyates au Maroc analyse la manière dont ces femmes ont réussi à unir leurs forces au niveau local pour faire entendre leur voix dans les débats nationaux sur les terres collectives. Grâce à ces efforts de plaidoyer, la loi a accordé aux femmes soulaliyates l'égalité d'accès aux terres collectives.

L'article 14 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) oblige les pays à répondre aux défis spécifiques auxquels les femmes de zones rurales sont confrontées. Cet article stipule que les femmes de zones rurales disposent d'un certain nombre de droits, notamment le droit de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale, de recevoir tous types de formation et d'éducation existants, d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité des chances sur le plan économique, et d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, aux facilités de commercialisation, aux technologies appropriées et à l'égalité de traitement dans la réforme agraire et foncière ainsi que dans les programmes de réinstallation des terres. La 62^e Commission sur le statut des femmes (CSW62) qui s'est réunie en 2018 a eu pour thème « L'autonomisation des femmes et des filles en milieu rural » (ONU Femmes, 2018^[19]). Cela a pu contribuer à renforcer l'attention accordée à ce domaine dans la région MENA. Les quatre pays ont organisé des événements parallèles à

la CSW62, donnant ainsi de la visibilité à leurs initiatives en faveur des femmes de zones rurales (ONU Femmes, 2018^[20]).

En Jordanie, en Égypte et en Tunisie, les travailleurs agricoles ne sont pas couverts par le Code du travail. Cela signifie qu'en pratique, le secteur agricole est largement informel et que ses travailleurs ne bénéficient pas de la protection juridique nécessaire. Le Code du travail marocain couvre, quant à lui, les travailleurs du secteur agricole et comprend des dispositions spécifiques à leur situation.

Encadré 3.3. Bilan régional des politiques en faveur des femmes des zones rurales d'Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie

La situation des politiques publiques en faveur des femmes de zones rurales varie entre les quatre pays. La **Tunisie** est le seul pays qui dispose d'une stratégie et d'un plan d'action spécifiques pour les femmes de zones rurales, sous la direction du ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors. La stratégie couvre tous les aspects de l'autonomisation des femmes de zones rurales (Étude de cas 3.2). Dans d'autres pays, les femmes de zones rurales sont couvertes par le plan de développement général du pays et/ou par les politiques agricoles et les politiques sur l'égalité hommes-femmes. Ces politiques n'offrent généralement pas de réponse globale aux défis des femmes de zones rurales.

Le **Maroc** traite de la situation des femmes de zones rurales dans le cadre de son Plan Maroc Vert (Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts du Maroc, 2014^[21]). L'un des volets de ce plan est l'agriculture solidaire (création et soutien de coopératives agricoles) et les activités génératrices de revenus dont bénéficient principalement les femmes de zones rurales. Le Plan gouvernemental pour l'égalité du Maroc (PGE II) comprend un objectif spécifique sur l'autonomisation économique des femmes de zones rurales (Ministère marocain de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social, 2018^[22]). La troisième phase de l'Initiative nationale marocaine pour le développement humain se concentre également sur la lutte contre la pauvreté dans les zones rurales et vise en particulier les femmes de ces zones (Ministère marocain de l'Intérieur, 2019^[23]); (FIDA/OIT, 2018^[24]).

En **Égypte**, la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030 comprend un certain nombre de références aux femmes des zones rurales. La Stratégie égyptienne de développement agricole durable, qui date de 2009, comprend un objectif de renforcement du rôle des femmes dans le développement agricole. Une équipe chargée des questions de genre a fait partie de l'équipe de conception de la stratégie et a assuré l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de la stratégie. Cette stratégie est actuellement en cours de mise à jour (Encadré 4.1).

Le Plan national **jordanien** pour la croissance verte comprend une dimension sur le développement social qui met l'accent sur les avantages de la croissance verte pour les femmes (Ministère jordanien de l'Environnement, 2017^[25]).

Étude de cas 3.2. Améliorer la protection sociale des femmes de zones rurales en Tunisie

L'agriculture représente 9,5% du PIB de la Tunisie, un taux légèrement supérieur à la moyenne de 6 % de la région MENA (Banque mondiale, 2017^[16]). Compte tenu du fait que 32 % des femmes et des filles tunisiennes vivent en milieu rural (Ministère tunisien de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, 2017^[26]) il est primordial de s'attaquer aux défis auxquels sont confrontées les femmes de zones rurales.

Le système de protection sociale en Tunisie est complexe et assez avancé. De très nombreux cadres législatifs régissent les régimes de protection sociale qui s'appliquent au secteur agricole, couvrant à la fois les travailleurs agricoles salariés et les agriculteurs indépendants⁹. Malgré la diversité de ces régimes, les femmes n'en bénéficient pas suffisamment. Une enquête a montré que seulement 10,5 % des femmes de zones rurales déclarent être personnellement affiliées à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) (ONU Femmes/Commission européenne, 2016^[27]). Cela s'explique par le fait que la majorité d'entre elles bénéficient déjà d'une protection sociale par l'intermédiaire de leur mari. En outre, pour bénéficier de certains régimes de protection sociale dans le secteur agricole, un minimum de 45 jours de travail par trimestre est requis, alors que la plupart des femmes ne travaillent en moyenne que 35 jours par trimestre.

Comme expliqué dans cette étude de cas, la Tunisie a récemment mis en place une série d'initiatives visant à améliorer la situation des femmes de zones rurales sous la direction dynamique du ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Suite à un certain nombre d'études sur la situation des femmes de zones rurales dans le pays, le ministère de la Femme, de la Famille, des Enfants et des Seniors a pris l'initiative d'élaborer une Stratégie nationale pour l'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles de zones rurales 2017-2020¹⁰. Cette stratégie comporte cinq volets ainsi qu'un plan d'action pour sa mise en œuvre :

1. Autonomisation économique : transitions vers la vie active et inadéquation des compétences, amélioration de l'accès aux ressources (y compris foncières) et aux marchés, formalisation du secteur informel et promotion de l'économie sociale et solidaire.
2. Autonomisation sociale : réduction du décrochage scolaire, amélioration de l'accès à un travail décent (équité salariale, protection sociale, amélioration des conditions de travail).
3. Participation à la vie publique et à la gouvernance locale.
4. Amélioration de la qualité de vie.
5. Production de données et de statistiques : données ventilées par sexe et ventilées entre zones urbaines et zones rurales à utiliser dans la conception et l'évaluation des plans de développement.

D'importantes mesures ont été prises récemment pour améliorer la protection sociale des femmes de zones rurales conformément à la stratégie :

- En 2018, le chef du gouvernement tunisien a instauré une Semaine de la femme en milieu rural, qui aura lieu chaque année à l'occasion de la Journée internationale de la femme de zone rurale (15 octobre). Ce sera l'occasion de sensibiliser à la situation des femmes de zones rurales dans le pays et d'unifier les efforts pour relever les défis auxquels elles font face.
- Une circulaire¹¹ a été publiée en 2018 pour permettre aux jeunes chômeurs de louer des terres à l'État. Le chef du gouvernement tunisien a annoncé que cette circulaire sera modifiée de manière à ce qu'au moins 20 % de ces terres soient réservées aux femmes de zones rurales (WMC/TAP, 2018^[28]).
- En 2019, un décret a été modifié pour étendre le système de protection sociale à différentes catégories de femmes de zones rurales. Le Décret 916-2002 a été modifié en 2019 pour garantir

que les femmes de zones rurales qui n'étaient couvertes par aucune forme de protection sociale puissent elles aussi bénéficier du régime de protection sociale créé par la Loi n°2002-32 (WMC, TAP, 2019[17]). Cette modification devrait encourager une formalisation accrue du secteur informel.

- Le programme Ahmini, lancé en mai 2019, est une collaboration entre le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, Tunisie Télécom et la CNSS. Le programme vise à inscrire à la CNSS 500 000 femmes de zones rurales qui ne sont actuellement couvertes par aucun programme de protection sociale. Une procédure simplifiée d'inscription à la CNSS a été mise en place, qui n'exige plus des bénéficiaires qu'ils présentent un acte de naissance. Une fois inscrit, les cotisations à la CNSS peuvent être payées par téléphone portable (WMC, 2018[29]). Une équipe d'analystes gère les utilisateurs et les enregistre dans le système de sécurité sociale via une plateforme numérique facile d'utilisation. Les femmes pourront ensuite payer leur cotisation par téléphone portable à la Poste tunisienne, qui enverra les informations à la CNSS (Ministère tunisien de l'Agriculture, 2018[30]).

En 2011, la Tunisie a commencé à mettre en œuvre une série d'initiatives dans le cadre du concept de l'économie sociale et solidaire (ESS)¹². Le Plan de développement 2016-2020 de la Tunisie reconnaît l'importance de l'ESS et se fixe comme objectif de faire passer la population concernée par l'ESS de 0,5 % à 1,5 % à l'horizon 2020 (Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale de Tunisie, 2016[31]). L'ESS est particulièrement pertinente pour le secteur agricole et pour les femmes de zones rurales puisque les coopératives agricoles et les organisations de producteurs agricoles font partie des principales formes d'entreprises sociales et solidaires en Tunisie (Mbm Consulting, 2018[32]). Ces organisations offrent à leurs membres une gamme de services qui peuvent être particulièrement utiles pour les femmes agricultrices. Actuellement, seuls 6 % des agriculteurs tunisiens sont membres d'une coopérative, il y a donc encore beaucoup de progrès à faire dans ce domaine (FAO/BERD, 2019[33]). Afin de mieux encadrer le secteur de l'ESS, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) a présenté un projet de loi sur l'ESS en 2016 (Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi de Tunisie, s.d.[34]). Les organisations de la société civile ont plaidé pour l'inclusion d'une dimension de genre dans la loi qui est actuellement neutre sur ce plan. Le projet de loi n'a pas encore été adopté.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

La Tunisie est le seul des quatre pays étudiés à avoir une stratégie et un plan d'action spécifiques pour les femmes de zones rurales. Sa Stratégie pour les femmes de zones rurales est complète et aborde divers aspects de la vie des femmes de zones rurales qui nécessitent une attention particulière, notamment leur autonomisation économique. L'accent mis par la stratégie sur les données et les statistiques est important pour pouvoir refléter de manière adéquate la situation des femmes de zones rurales. Sa mise en œuvre devrait être possible puisque la grande majorité des ressources financières nécessaires ont déjà été engagées à cette fin. La stratégie est liée au Plan national de développement économique et social 2016-2020 de la Tunisie. Il serait important d'aborder également la situation des femmes de zones rurales dans d'autres politiques et plans, tels que la Stratégie nationale pour l'emploi, actuellement en cours d'élaboration.

Il est trop tôt pour évaluer l'impact des modifications apportées au Décret 916-2002, car celles-ci ne sont intervenues qu'en 2019. Les militants de l'égalité hommes-femmes en Tunisie attendent avec impatience l'adoption du projet de loi sur l'économie sociale et solidaire, afin que les organisations de femmes de zones rurales puissent bénéficier d'un cadre juridique ainsi que de services de soutien supplémentaires.

Encadré 3.4. La « Women's Citizenship Initiative » (Initiative sur les droits de citoyenneté des femmes) en Égypte

En Égypte, de nombreuses femmes de zones rurales et marginalisées n'ont pas de carte d'identité, ce qui restreint leurs droits politiques, sociaux et économiques. Le gouvernement, avec le soutien d'ONU Femmes, a décidé de s'attaquer à ce problème. Depuis 2011, plus de 803 000 cartes d'identité ont été délivrées à des femmes de zones rurales et marginalisées en Égypte dans le cadre de la Women's Citizenship Initiative (Initiative sur les droits de citoyenneté des femmes). L'initiative a utilisé une approche de sensibilisation et de vulgarisation réussie – les campagnes de porte-à-porte – pour toucher plus de 2,5 millions de femmes égyptiennes dans l'ensemble des gouvernorats. Les femmes qui possèdent désormais une carte d'identité déclarent se sentir plus autonomes sur le plan économique, car elles peuvent bénéficier de toute une série de services, notamment des prestations de protection sociale et des services financiers, puisqu'elles peuvent désormais ouvrir un compte bancaire.

Source : ONU Femmes (2019^[35]), *Achievements Report 2018*, <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/8/achievements-report-2018>

Encadré 3.5. Initiatives du secteur privé visant à améliorer la situation des femmes de zones rurales en Égypte

L'agriculture est l'une des principales activités économiques de l'Égypte, ce secteur contribuant à 11,5 % du PIB. Les femmes jouent un rôle essentiel dans ce secteur qui emploie près de la moitié de la main-d'œuvre féminine (Banque mondiale, 2018^[36]). Cependant, les femmes de zones rurales sont confrontées à un certain nombre d'obstacles dans leur accès aux activités économiques, notamment un accès limité à la terre, aux services financiers et aux possibilités de formation. Les mariages précoces sont par ailleurs beaucoup plus fréquents dans les zones rurales qu'urbaines puisqu'ils concernent 13 % des femmes de zones rurales de moins de 20 ans contre 7 % des citadines. De même, le taux d'analphabétisme est nettement plus élevé chez les femmes de zones rurales que chez les citadines. Les femmes de zones rurales sont plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers, à temps partiel et à bas salaire que les hommes, qui occupent des postes plus gratifiants et plus qualifiés. Enfin, l'écrasante majorité des femmes travaillant dans le secteur informel résident dans les zones rurales (94 %) (ONU Femmes, 2018^[37]). Cet encadré décrit les initiatives du secteur privé visant à améliorer la vie des femmes de zones rurales.

L'initiative SEKEM : renforcer le rôle des femmes dans le secteur agricole

L'initiative SEKEM a été fondée en 1977 dans la région de Bilbes, à 60 km au nord-est du Caire. Le SEKEM est un groupe d'entreprises produisant des produits agricoles écologiques et de haute qualité, qui sont vendus en Égypte et exportés. Il comprend des entreprises opérant dans plusieurs secteurs d'activité, telles qu'une ferme d'agriculture biodynamique, des sociétés de commerce de denrées alimentaires, de tisanes, de produits de beauté, d'herbes médicinales et de médicaments, ainsi que de produits en coton biologique. Le SEKEM emploie environ 2 000 personnes (dont 20 % de femmes), qui vivent principalement dans les villages environnants. Outre sa dimension économique et écologique, le SEKEM influence également la vie sociale et culturelle. Il dispose d'un centre médical et d'un système éducatif comprenant des crèches, des écoles et une université. Le groupe d'entreprises SEKEM reçoit une aide financière d'organisations telles que la Commission européenne, la Fondation Ford et USAID, ainsi que de l'Acumen Fund et de la société allemande d'investissement et de développement DEG.

En 2015, le SEKEM a élaboré, en coopération avec le GIZ, une « Stratégie de genre pour une société équilibrée » qui met l'accent sur l'autonomisation économique des femmes. La stratégie reconnaît que les femmes en Égypte luttent pour « trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie de famille en raison des rôles familiaux traditionnels et en particulier de la dépendance économique »¹³. Le SEKEM s'est fixé pour objectif d'aider les femmes à faire leurs propres choix en matière d'éducation, de travail et de mode de vie. Chaque partie de l'organisation SEKEM contribue à la mise en œuvre de cet objectif.

Les travailleuses du SEKEM bénéficient d'avantages supplémentaires en plus de ceux prévus par les normes relatives au droit du travail fixées par la législation égyptienne (Chapitre 2, y compris l'encadré 2.4). Par exemple, les mères qui travaillent se voient garantir une place dans la crèche du SEKEM pour leurs bébés lorsqu'elles reprennent le travail. Alors que la législation égyptienne n'offre pas de congé de paternité, le SEKEM accorde aux pères le droit à un congé de paternité non rémunéré d'une durée d'un mois. Le SEKEM propose également diverses formules de travail aux femmes, et notamment l'aménagement des horaires de travail pour les encourager à rester sur le marché du travail tout en leur permettant de s'acquitter de leurs responsabilités familiales.

Le SEKEM s'efforce d'atteindre un taux d'emploi féminin de 50 % dans tous ses secteurs d'activité. Il réalise également des progrès dans la réduction du nombre de travailleurs journaliers informels dans les exploitations agricoles, qui est passé de 410 en 2015 à 168 en 2017. Ces travailleurs journaliers sont souvent des femmes et, comme elles ne font pas partie de la main-d'œuvre formelle, n'ont pas

accès aux mêmes avantages. Une étape importante consiste à aider les travailleurs journaliers à obtenir des papiers et à les intégrer dans une relation de long terme avec l'une des filiales du SEKEM (SEKEM, 2017^[38]). Le SEKEM prévoit également d'augmenter la part de femmes occupant des postes de cadres supérieurs et intermédiaires, qui était de 13 % en 2017.

L'autonomisation des femmes dans le secteur agro-industriel égyptien

USAID et ONU Femmes ont travaillé avec dix sociétés agro-industrielles réparties dans toute l'Égypte pour créer un environnement plus favorable aux femmes actives dans le secteur agro-industriel. Le projet, qui a débuté en 2015, a appliqué les sept principes d'autonomisation des femmes (WEP), élaborés grâce à la collaboration entre ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies¹⁴. Ces principes constituent un guide pour aider les entreprises à rendre leurs politiques et leurs pratiques plus respectueuses de l'égalité hommes-femmes :

- Principe 1 : L'engagement des dirigeants de l'entreprise pour l'égalité des sexes
- Principe 2 : Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail – respecter et soutenir les droits humains – agir contre les discriminations
- Principe 3 : Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes
- Principe 4 : Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes
- Principe 5 : Veiller à promouvoir le respect des femmes et de leur contribution dans tous les métiers et domaines d'action de l'entreprise
- Principe 6 : Promouvoir l'égalité par l'exemple, en utilisant ses leviers d'influence, auprès des partenaires de l'entreprise, dans sa politique sociale et environnementale
- Principe 7 : Mesurer et faire connaître les progrès réalisés pour atteindre l'égalité des sexes.

Les entreprises concernées ont commencé à améliorer leurs procédures en matière de ressources humaines, leurs cadres de travail et leurs pratiques afin de mieux répondre aux besoins des travailleuses. Parmi les résultats concrets du projet, on peut citer l'offre de contrats de travail sûrs à 400 travailleuses agricoles saisonnières et des formules de rémunérations avantageuses au sein des entreprises, incluant des primes, des indemnités de déjeuner, une pension sociale, une assurance médicale et un transport sécurisé. En outre, trois entreprises ont mis en place des crèches au sein de leurs locaux, tandis que les autres offrent aux travailleuses une allocation pour enfant à charge. Ces efforts pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi et investir dans de meilleures conditions de travail (pour les femmes comme pour les hommes) ont également entraîné des répercussions positives pour les entreprises, qui font état d'une « amélioration globale de leurs performances organisationnelles, de la productivité et de la rentabilité, ainsi que d'une amélioration de leur image au sein des communautés environnantes » (USAID/ONU Femmes, 2019^[39]).

Source : USAID/ONU Femmes (2019^[39]), *The Business Case for Improving Women's Working Conditions in the Agribusiness Sector in Egypt*, <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/the-business-case-for-improving-women-working-conditions-in-the-agribusiness-sector-in-egypt>.

Étude de cas 3.3. Le mouvement des Soulaliyates : améliorer l'accès des femmes à la terre au Maroc

Le Maroc est un des pays de la région ayant récemment réalisé des progrès dans l'amélioration de l'accès des femmes à la terre. Cette étude de cas décrit comment le mouvement populaire des Soulaliyates a émergé et la manière dont il a contribué à renforcer l'égalité des droits des femmes sur les terres collectives.

Les progrès réalisés en matière d'accès des femmes à la terre au Maroc doivent être replacés dans le contexte du système unique de gestion des terres du pays. Près de 42 % des terres au Maroc sont des terres collectives, c'est-à-dire qu'elle appartiennent collectivement à la communauté ou tribu (Banque mondiale, 2008^[40]). Ce type de terres est régi par un décret royal qui date de 1919 et relève de l'autorité du ministère de l'Intérieur¹⁵. Au niveau de la communauté, ces terres sont gérées par une assemblée de délégués, qui ont des droits d'usage sur ces terres. Selon la coutume, généralement, seuls les hommes chefs de famille peuvent jouir des droits d'usage¹⁶.

Au fil du temps, de plus en plus de terres arables collectives ont été individualisées et cédées par le groupe ethnique à des ayants-droits individuels au sein de ce groupe (« melkisation »). Lorsque ce transfert a lieu, des listes d'« ayants-droits » sont établies par l'assemblée des délégués de la communauté, sous la supervision du ministère de l'Intérieur. En cas de transfert de terres, une compensation est versée aux autres ayants-droits. Comme indiqué plus haut, les femmes n'ont généralement pas de droits d'usage et ne bénéficient donc pas de ce processus d'individualisation.

En raison de la pression accrue sur les terres et conformément à la politique agricole du Maroc (Plan Maroc Vert) (Inter-Réseaux Développement Rural, 2016^[41]), les terres collectives sont de plus en plus souvent transférées à des personnes étrangères à la communauté (par exemple pour des projets d'infrastructure et de tourisme). Souvent, ces transferts sont à grande échelle et ont donc un impact important sur la communauté. Les communautés reçoivent différents types de compensation en échange de leurs terres, notamment une compensation financière ou des parcelles de terrain. Là encore, les femmes n'ont pas de droits d'usage, ne figurent pas sur la liste des détenteurs des ayants-droits et ne peuvent donc pas prétendre à cette compensation. Des conflits ont ainsi émergé dans différentes communautés sur les critères pour être inscrits sur les listes d'ayants-droits et bénéficier des compensations (Berriane, 2015^[42]).

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

En 2007, une circulaire a été publiée pour clarifier les critères de définition des ayants-droits. Cette circulaire précisait que l'assemblée des délégués devait se réunir pour convenir des critères. Elle mentionnait aussi que le sexe pouvait être l'un des critères de définition des ayants-droits, justifiant ainsi l'exclusion des femmes.

La circulaire de 2007 a suscité l'émergence d'un mouvement de femmes (le mouvement des Soulaliyates¹⁷) pour réclamer l'égalité des droits des femmes sur les terres collectives. Ce mouvement a été soutenu par plusieurs organisations, dont l'Association démocratique des femmes marocaines (ADFM) et ONU Femmes. La majorité des femmes qui font partie du mouvement des Soulaliyates viennent de zones rurales et peu d'entre elles sont instruites (Ollivier, 2017^[43]).

L'ADFM et ONU Femmes ont renforcé les capacités des femmes soulaliyates à faire pression pour leurs droits et à approcher les dirigeants de leurs communautés et de leurs autorités locales. Une caravane de femmes a parcouru différentes régions du Maroc pour montrer aux femmes qu'elles n'étaient pas seules et que dans d'autres régions, les femmes étaient confrontées à des problèmes similaires. Elles ont également aidé les femmes à obtenir des cartes d'identité nationales afin qu'elles puissent s'inscrire en tant qu'ayants-droits.

Le mouvement milite depuis plus de dix ans pour une loi sur les terres collectives qui reconnaisse l'égalité des droits des femmes et des hommes sur ces terres. Suite à ce mouvement, en 2009, 2010 et 2012, plusieurs circulaires ont été publiées par le ministère de l'Intérieur qui ont progressivement élargi l'accès des femmes à la terre. La circulaire de 2012 accorde aux femmes et aux hommes des droits égaux en cas de transfert de terres, que ce soit au sein ou en dehors de la communauté. En 2014 et 2015, des dialogues nationaux de haut niveau ont été organisés sur les questions foncières collectives sous le haut patronage du Roi. Une série de recommandations ont émergé de ces dialogues, notamment sur l'égalité des droits fonciers pour les femmes et les hommes.

Si ces circulaires constituent un bon début, elles n'ont pas le même statut qu'une loi et peuvent être révoquées à tout moment. En 2017, un projet de loi¹⁸ visant à modifier le Décret royal de 1919 régissant les terres collectives a été publié. Le projet de loi a été approuvé par le Parlement en juillet 2019 (Loi n° 62.17). Au cours du processus d'adoption, le Conseil des ministres a mentionné que l'un des objectifs de la loi était d'aligner la législation sur les dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes garanties par la Constitution.

La Loi n° 62.17 est divisée en sept parties comprenant des dispositions générales, des dispositions sur l'organisation des communautés soulaliyates, des dispositions spécifiques à la gestion des terres communautaires, la gestion des ressources financières des Soulaliyates, des mesures administratives, des mesures punitives et des dispositions générales de conclusion. L'objectif de la loi est de définir les règles régissant les Soulaliyates et la gestion de leurs terres (article 1). La loi stipule clairement que les hommes et les femmes peuvent jouir des biens de la communauté et ont l'obligation de les protéger (article 6). Elle établit un organe représentatif, le Nuwab, dans chaque communauté de Soulaliyates, composé d'hommes et de femmes de la communauté soulaliyate, élus ou nommés par les membres de la communauté. Le Nuwab représente la communauté des Soulaliyates devant les tribunaux et les organes administratifs marocains et met en œuvre les décisions prises (article 11). L'article 31 stipule qu'en cas d'urgence, le ministre de l'Intérieur peut prendre toutes les mesures administratives et financières nécessaires pour préserver les terres de la communauté soulaliyate, après consultation du Nuwab. Des femmes soulaliyates de différentes communautés ont ainsi reçu des terres ou une compensation financière en cas de melkisation ou de transfert de terres en dehors de la communauté (ONU Femmes, 2018^[44]).

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Le mouvement des Soulaliyates a eu un impact majeur au Maroc – non seulement en ce qui concerne les droits fonciers des femmes, mais aussi pour renforcer l'autonomie des femmes au niveau local et ainsi modifier les dynamiques de pouvoir au sein de la communauté. L'ADFM note que ce processus a conduit à l'autonomisation des femmes concernées, qui n'osaient pas, au départ, s'adresser aux chefs de leurs communautés¹⁹. Peu à peu, elles ont gagné en assurance et certaines d'entre elles ont accédé à des fonctions de direction dans leur communauté, gagnant ainsi beaucoup de respect. Leur mouvement a également atteint le niveau national, où les femmes soulaliyates ont défendu non seulement leurs droits fonciers, mais aussi les droits des femmes en général. En outre, l'ADFM rapporte que dans certaines communautés, les femmes sont désormais également incluses dans l'assemblée locale des délégués qui gère les terres. Cela constitue une avancée considérable puisque les structures de direction locales marocaines n'incluent traditionnellement pas les femmes. Les femmes soulaliyates ont ainsi montré que le féminisme n'est pas nécessairement un mouvement d'élite mais qu'il peut émerger par le bas.

Une série de facteurs ont conduit au succès du mouvement. Les entretiens menés pour les besoins de cette étude de cas montrent qu'un facteur clé de succès a été la ténacité et la motivation des femmes elles-mêmes²⁰. La plupart d'entre elles ne connaissaient pas leurs droits au départ et n'avaient pas la confiance en soi nécessaire pour s'adresser aux autorités locales. Grâce aux efforts de renforcement des capacités déployés par l'ADFM et ONU Femmes, elles ont réussi à présenter leurs revendications de manière convaincante et ont remporté de petites victoires.

Au fil du temps, les femmes sont devenues très proches les unes des autres et ont pris conscience que les femmes de différentes régions du pays partageaient les mêmes préoccupations. Le mouvement s'est consolidé et est devenu actif au niveau national, où il a même obtenu le soutien du Roi et de décideurs politiques au sein du ministère de l'Intérieur. Ce dernier a joué un rôle clé en soutenant le mouvement et en donnant des instructions aux autorités locales par le biais de diverses circulaires.

Le mouvement soulaliyate a également bénéficié du débat plus large autour des terres collectives au Maroc et du fait que la législation concernant ces terres ne correspond plus aux réalités du terrain et au besoin d'individualisation et de privatisation. Le mouvement est parvenu à inclure sa revendication d'égalité des droits fonciers dans tous les projets de loi récents touchant à la réforme du système des terres collectives. L'engagement des autorités locales en faveur de l'égalité hommes-femmes constitue un facteur important pour la mise en œuvre de ces lois. Si dans certaines régions, une forte résistance à l'égalité des droits fonciers des femmes demeure, dans d'autres communautés, les discussions ont permis d'améliorer l'accès des femmes à la terre. Lorsque davantage de femmes feront partie de ces autorités, celles-ci prendront plus facilement en considération les questions d'égalité hommes-femmes.

Encadré 3.6. Accès à la terre des femmes de la région MENA

est largement prouvé que l'un des plus grands défis pour les femmes des zones rurales est leur accès limité à la terre. Les agricultrices produisent la plupart des aliments du monde, y compris 60 à 80 % de la nourriture des pays en développement. Cela contraste fortement avec le fait que les femmes possèdent moins de 20 % des terres du monde. Dans la région MENA, les femmes constituent près de 45 % de la main-d'œuvre agricole (Doss, 2011^[45]), mais moins de 5 % des propriétaires de terres agricoles en moyenne (De La O Campos, Warring et Brunelli, 2015^[46]) (Tableau 3.1).

Dans les zones rurales, la terre est généralement le bien familial le plus important. Elle définit la richesse d'une personne, les habitants des zones rurales qui possèdent plus de terres ayant généralement un plus grand pouvoir de décision au sein de la communauté. L'accès à la terre sert par ailleurs de garantie pour l'accès au crédit. Les droits fonciers offrent donc un grand potentiel d'autonomisation pour les femmes de zones rurales (FAO/CTA/FIDA, 2014^[17]).

L'héritage est un mécanisme important qui permet aux femmes et aux hommes d'acquérir des biens, y compris fonciers. L'égalité en matière d'héritage est inscrite dans les normes internationales ratifiées par les quatre pays étudiés dans ce rapport. Pourtant, la législation nationale en matière d'héritage continue d'être discriminatoire envers les femmes et ces dernières subissent souvent des pressions pour renoncer à leur part légale de l'héritage. Dans les quatre pays, la législation n'accorde généralement aux héritières que la moitié de la part à laquelle les hommes ont droit. Toutefois, les études de cas sur l'héritage du chapitre 4 montrent que des efforts sont actuellement entrepris pour promouvoir l'égalité en matière d'héritage.

Un autre mécanisme par lequel les femmes de la région MENA peuvent accéder à la terre est le mariage. Dans les quatre pays couverts par cette publication, le régime matrimonial par défaut est la séparation des biens, avec la possibilité de changer de régime au moment du mariage ou à un stade ultérieur. Ce régime ne détermine pas seulement l'accès des femmes à la terre au moment du mariage, mais aussi en cas de divorce ou de décès du conjoint (OCDE, 2017^[47]). Les autres moyens d'accès à la terre sont le marché foncier ou l'État, dans le cas de terres appartenant à l'État et pouvant être redistribuées.

Tableau 3.1. Pourcentage de femmes détentrices de terres agricoles au Moyen-Orient et en Afrique du Nord

Égypte	5,2 % (1999)
Maroc	4,4 % (1996)
Jordanie	3,0 % (1997)
Tunisie	6,4 % (2005/06)

Remarque : Les données les plus fiables sur l'accès des femmes à la terre proviennent de la base de données de la FAO sur l'égalité hommes-femmes et les droits fonciers. Ces données proviennent des recensements agricoles qui sont effectués dans le cadre du Programme mondial de recensement agricole de la FAO. Les données sont obsolètes mais une nouvelle vague de recensements agricoles et l'analyse de ces données a commencé en 2016 et se poursuivra jusqu'en 2025.

Source : De La O Campos, Warring, & Brunelli (2015^[46]), *Gender and Land Statistics. Recent developments in FAO's Gender and Land Rights Database*, <http://www.fao.org/3/a-i4862e.pdf>

En plus d'une série d'instruments politiques et de droits humains internationaux, il existe également des cadres régionaux qui garantissent spécifiquement les droits fonciers des femmes. Il s'agit notamment du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, relatif aux droits de la femme en Afrique ; du Cadre et lignes directrices de l'Union africaine sur les politiques foncières

en Afrique ; et de la Charte arabe des droits de l'homme. En 2018 a eu lieu la première Conférence sur les terres arabes, qui a abouti à la Déclaration de Dubaï sur la gouvernance foncière dans les États arabes. Cette déclaration reconnaît l'accès des femmes à la terre comme l'un des domaines d'action prioritaires pour les années à venir dans la région (GLTN, 2018^[48]).

L'accès à la terre est régi par des régimes fonciers qui précisent qui peut utiliser quelles ressources, pendant combien de temps et dans quelles conditions. Il existe différents droits d'accès à la terre, tels que les droits d'usage, les droits de contrôle et les droits de transfert. Les femmes des zones rurales des pays en développement n'ont souvent que des droits d'usufruit sur les terres familiales, auxquelles elles accèdent principalement par l'intermédiaire d'un parent de sexe masculin (par exemple, le père, le conjoint, le frère). Ces systèmes reposent sur la conviction que les hommes doivent être les principaux pourvoyeurs de la famille et ont donc besoin de la terre pour pouvoir assurer cette fonction (BIRD/Banque mondiale, 2009^[49]). Dans certains pays, ce principe est inscrit dans la loi. Par exemple, les législations d'Égypte et de Jordanie affirment le devoir d'obéissance de l'épouse en échange de son droit à un entretien financier (OCDE, 2017^[47]).

Les régimes fonciers sont très complexes et, dans la région MENA, ils se composent à la fois de lois statutaires et de lois coutumières. Même lorsqu'il existe des lois statutaires stipulant l'égalité d'accès à la terre pour les femmes et les hommes, les communautés ne sont souvent pas au courant de ces lois ou choisissent de n'appliquer que les lois coutumières qui ne sont généralement pas favorables aux femmes. Ces régimes fonciers dont les compétences se chevauchent ont également entraîné une mauvaise formalisation des droits fonciers, rendant généralement difficile d'identifier qui possède quels droits fonciers (Tempra, Sait et Khouri, 2018^[50]). Dans les pays de la région MENA, il faut en moyenne près de 30 jours pour enregistrer une propriété, contre un peu plus de 20 jours en moyenne dans les pays de l'OCDE (Banque mondiale, 2019^[51]). L'enregistrement d'un bien immobilier requiert par ailleurs une carte d'identité. Or, dans un certain nombre de pays, les femmes de zones rurales n'ont souvent pas les cartes d'identité requises par les procédures de délivrance des titres de propriété.

Outils pour l'égalité hommes-femmes dans la législation et les politiques publiques sur les régimes de propriété

En 2012, le Comité de la sécurité alimentaire mondiale de la FAO a adopté les Directives volontaires pour une gouvernance responsable des régimes fonciers applicables aux terres, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale (FAO, 2012^[52]). Les questions d'égalité hommes-femmes sont abordées dans différentes sections des directives. Pour aider à leur mise en œuvre, la FAO a publié un guide technique et un cours en ligne sur la gouvernance des terres à destination des femmes et des hommes. Le guide recommande des mécanismes, des stratégies et des actions qui peuvent être utilisés pour améliorer l'équité entre les sexes dans les processus, les institutions et les activités de gouvernance du régime foncier. Les différents chapitres du guide traitent de l'élaboration des politiques, de la législation, des institutions et des questions techniques (FAO, 2013^[53]).

Le Manuel de la FAO et de la Banque mondiale sur la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture comprend un module sur l'égalité entre les sexes dans la politique et l'administration foncières qui inclut des outils pratiques tels que des listes de contrôle et d'indicateurs. Une note thématique aborde les réformes juridiques et les droits de propriété des femmes (BIRD/Banque mondiale, 2009^[49]).

3.4. Femmes réfugiées

Au cours de la dernière décennie, le nombre de personnes déplacées de force dans le monde a augmenté de manière considérable. Cette hausse est principalement due aux conflits dans et autour de la région MENA (notamment en Syrie, en Irak, au Yémen et au Soudan du Sud). Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) indique que le Liban continue d'accueillir le plus grand nombre de réfugiés en proportion de sa population nationale, suivi de la Jordanie et de la Turquie. L'Égypte accueille également un grand nombre de réfugiés, principalement en provenance de Syrie et du Soudan du Sud. Les femmes et les filles représentent près de la moitié des réfugiés dans le monde (UNHCR, 2019^[54]).

La Convention de 1951 sur les réfugiés et son protocole de 1967 sont les instruments juridiques internationaux les plus importants concernant les réfugiés²¹. La convention donne aux réfugiés le droit de travailler et mentionne également que les réfugiés doivent être traités de la même manière que les ressortissants nationaux en ce qui concerne le « travail des femmes » (article 24.1a). Parmi les pays couverts par cette publication, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont ratifié à la fois la convention et son protocole. Mais en réalité, la situation juridique des réfugiés reste extrêmement compliquée, les pays d'accueil ayant des difficultés à leur offrir des possibilités de travail décent.

L'étude de cas et les encadrés de cette section montrent que les femmes réfugiées en Jordanie et en Égypte sont confrontées à toute une série de difficultés pour trouver des possibilités de travail décent. Les femmes n'ont obtenu que 4 % des permis de travail délivrés aux réfugiés syriens en Jordanie (Ministère jordanien du Travail - Unité sur les réfugiés syriens, 2018^[55]). On estime que dans certaines régions de Jordanie, jusqu'à 60 % des femmes réfugiées travaillent dans le secteur informel. Dans les camps de réfugiés jordaniens, la situation est différente puisqu'on estime que seulement 5 à 10 % des femmes travaillent (Ritchie, 2017^[56]).

Les femmes réfugiées qui souhaitent participer au marché du travail doivent surmonter de nombreux obstacles. Elles sont contraintes par les normes traditionnelles qui confinent les femmes dans leur foyer et considèrent certains types de travail comme inappropriés. Les mariages précoces sont courants, avec 43,7 % des jeunes filles syriennes réfugiées en Jordanie ayant été victimes d'un mariage précoce en 2015 (Hikmat, 2017^[57]). Les femmes réfugiées ont également des difficultés à combiner les responsabilités familiales avec d'autres formes de travail. De plus, les femmes sont confrontées à des contraintes matérielles telles que le transport entre le domicile et le lieu de travail. L'étude de cas 3.4 examine une série d'initiatives menées dans le camp de réfugiés de Za'atari, plus grand camp de réfugiés en Jordanie, pour aider les femmes syriennes à obtenir un emploi décent malgré ces nombreuses contraintes sociales et matérielles. L'encadré 3.7 poursuit l'histoire du camp de réfugiés de Za'atari en décrivant comment la mise en place d'un partenariat inter-agences unique reposant sur la technologie de la blockchain permet à des femmes n'ayant ni compte bancaire ni statut de citoyennes d'être payées pour leur travail.

L'encadré 3.8 montre comment les femmes syriennes réfugiées en Égypte bénéficient d'un certain nombre d'initiatives – du gouvernement, du secteur privé et de certains partenariats public-privé – pour les aider à s'intégrer dans l'économie.

Étude de cas 3.4. Opportunités économiques pour les réfugiées syriennes en Jordanie

Le Pacte pour la Jordanie a été adopté par la Jordanie et la communauté internationale lors de la conférence de Londres de 2016 en réponse au déplacement prolongé des Syriens en Jordanie. Un objectif important du Pacte est d'aider les réfugiés syriens à participer au marché du travail jordanien. À la suite de la signature du Pacte, le gouvernement jordanien a décidé d'exonérer les réfugiés syriens des frais de permis de travail pour certaines professions ouvertes aux travailleurs étrangers et a simplifié la procédure d'obtention de ces permis. Les conférences de suivi du Pacte pour la Jordanie, Bruxelles II (2018) et Bruxelles III (mars 2019), ont reconnu l'importance de se concentrer sur la situation des femmes syriennes

réfugiées, y compris les problèmes de violence fondée sur le genre ainsi que leur participation au marché du travail (Conseil de l'Union européenne, 2019^[58]). La Jordanie et la communauté internationale ont également publié le Plan d'intervention de la Jordanie en réponse à la crise syrienne 2018-2020 (JRP), qui combine des réponses immédiates et à moyen terme. Son chapitre sur les moyens de subsistance mentionne le besoin d'emplois de qualité pour différents groupes de population, dont les femmes, et le chapitre sur la protection sociale met l'accent sur les femmes²².

Le cadre juridique qui s'applique au traitement des réfugiés en Jordanie n'est pas clair car la Jordanie n'est pas signataire de la Convention de 1951 sur les réfugiés ni de son protocole de 1967. Si la Constitution (article 21, paragraphe 1) prévoit la protection des demandeurs d'asile politique contre l'extradition, aucune législation nationale qui précise davantage cette obligation ou utilise le terme « réfugié »²³ n'a été adoptée.

Cette étude de cas illustre la mise en œuvre concrète du Pacte et du JRP en mettant l'accent sur les défis auxquels les femmes réfugiées syriennes sont confrontées pour trouver des opportunités de travail. Elle s'appuie sur la situation spécifique des femmes réfugiées syriennes dans le camp de Za'atari²⁴.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Le camp de réfugiés de Za'atari est le plus grand camp de réfugiés de Jordanie. Il a été ouvert en 2012 et se situe dans le nord de la Jordanie, près de la frontière syrienne. Il accueille environ 80 000 réfugiés sur 5,2 kilomètres carrés. C'est l'une des plus grandes concentrations de population en Jordanie (Oxfam International, 2019^[59]). Si un grand nombre des premiers réfugiés ont déménagé dans d'autres villes, ceux qui restent sont les plus vulnérables, en raison de handicaps, de maladies ou d'un manque de moyens financiers. Environ un ménage sur cinq dans le camp est dirigé par une femme (UNHCR, 2018^[60] ; UNHCR, 2018^[61]). Le ministère de l'Intérieur a créé le Département des affaires des réfugiés syriens, qui est, avec le HCR, responsable de l'administration du camp de Za'atari²⁵.

Les habitants de Za'atari ont une liberté de mouvement restreinte – ils ne sont autorisés à quitter le camp que s'ils ont un permis de travail valide, mais comme la plupart d'entre eux n'en ont pas, beaucoup n'ont jamais quitté le camp depuis leur arrivée²⁶. Même si les habitants de Za'atari obtiennent un permis de travail, trouver un moyen de transport pour se rendre sur leur lieu de travail est un autre défi, en particulier pour les femmes. Les résidents doivent d'abord se rendre de leur district dans le camp à la porte d'entrée principale du camp. Bien qu'il existe un système de bus à l'intérieur du camp, il ne couvre pas toute la zone et ne fonctionne qu'à certaines heures. Le vélo est donc devenu le principal moyen de transport à l'intérieur du camp, mais uniquement pour les hommes car il n'est pas culturellement accepté qu'une femme fasse du vélo. À l'extérieur du camp, les employeurs organisent généralement le transport jusqu'au lieu de travail, mais les trajets souvent longs constituent un autre obstacle pour les femmes de Za'atari. Les familles craignent pour la sécurité des femmes de leur famille qui sont absentes de la maison de longues heures chaque jour. De plus, les obligations domestiques des femmes – notamment la garde des enfants, les soins aux parents âgés, la cuisine et le nettoyage – les empêchent de consacrer le temps nécessaire à un travail rémunéré.

Afin de faciliter l'accès des réfugiés syriens aux possibilités de travail formel en dehors du camp de Za'atari, l'Organisation internationale du travail (OIT) a ouvert un bureau de l'emploi dans le camp, en collaboration avec le HCR et en coopération avec le gouvernement jordanien (OIT, 2017^[62]).

Comme les résidents de Za'atari sont confrontés à des difficultés importantes pour obtenir des permis de travail et accéder à leur lieu de travail, des opportunités économiques ont été créées à l'intérieur du camp de Za'atari. Bien que la plupart de ces opportunités s'adressent aux hommes aussi bien qu'aux femmes, dans la pratique, ce sont surtout les hommes qui en bénéficient, en raison des contraintes sociales et matérielles auxquelles font face les femmes du camp. De nombreux habitants de Za'atari viennent de la région rurale de Dara'a, une région du sud de la Syrie où dominent les normes de genre traditionnelles. Les femmes de Dara'a ne travaillent généralement pas en dehors du foyer (Ritchie, 2017^[56]).

En outre, des règles et des règlements stricts limitent les types d'emplois mis en place dans le camp. Par exemple, la plantation d'arbres et les activités agricoles ne sont pas autorisées parce qu'elles sont considérées comme « permanentes », alors que le camp de réfugiés doit conserver un statut temporaire. Les femmes qui trouvent du travail dans le camp travaillent souvent pour la première fois de leur vie. C'est un grand défi pour elles de jongler avec les tâches domestiques et professionnelles. Souvent, elles délèguent des tâches au sein de la famille à leurs filles aînées, mais pas à leur mari. Dans de nombreux cas, elles hésitent à profiter d'une opportunité d'emploi lorsqu'elles craignent que le travail ne soit pas considéré comme approprié pour elles. Il faut beaucoup de créativité pour concevoir des possibilités d'emploi qui soient autorisées dans le camp et qui favorisent également les femmes. Voici quelques initiatives réussies :

- **Travail contre rémunération.** Le HCR et diverses organisations internationales partenaires²⁷ ont uni leurs forces pour offrir un programme de travail contre rémunération aux habitants du camp. Les secteurs de travail comprennent l'eau, l'assainissement et l'éducation à l'hygiène, la protection des enfants, la mobilisation des communautés, la santé, les abris, les besoins essentiels et les moyens de subsistance, ainsi que l'alimentation (Groupe de travail sur les besoins essentiels et les moyens de subsistance, 2017^[63]). Toutefois, les possibilités de travail sont limitées. Sur les 32 675 habitants adultes du camp, seuls 6 030 participent au programme et seulement 26 % des emplois sont occupés par des femmes (Groupe de travail sur les besoins fondamentaux et les moyens de subsistance, 2017). Afin de donner au plus grand nombre de familles possible la possibilité de bénéficier de l'initiative « Travail contre rémunération », la majorité des postes sont occupés par rotation et seul un membre de chaque famille peut participer à l'initiative. La plupart des familles choisissent d'offrir cette opportunité au mari, en tant que chef de famille, car elles estiment que la femme doit se concentrer sur les tâches domestiques. Ce n'est que lorsque les femmes sont chefs de famille ou lorsque le mari travaille en dehors du camp que les femmes ont la possibilité de participer.
- **Collecte des déchets.** Le projet de collecte et de recyclage des déchets mené conjointement par GIZ et Oxfam constitue une opportunité de travail rémunéré. Les participants de ce programme de travail contre rémunération rassemblent les déchets et les amènent à un point de collecte dans le camp, où ils les trient et vendent des matériaux de valeur tels que le plastique et le papier en vue d'un recyclage ultérieur. Au départ, ce travail n'était pas accessible aux femmes, car il était culturellement inacceptable que des femmes ramassent des déchets en public, d'autant plus qu'elles devaient se pencher pour ramasser les ordures. Néanmoins, un groupe de femmes chefs de famille s'est déclaré intéressé par cette opportunité d'emploi. Après discussion entre Oxfam/GIZ et les habitants de Za'atari, une solution a été trouvée pour intégrer les femmes dans ce programme de travail rémunéré. Les femmes ont reçu des outils permettant de minimiser la nécessité de se pencher pour ramasser les ordures, et les femmes se sentant mal à l'aise d'être vues en train de ramasser les ordures dans les rues principales ont eu la possibilité de travailler dans les zones résidentielles locales. En conséquence, le nombre de femmes participantes a considérablement augmenté.
- **Projet Leï Haya.** Le projet Leï Haya est une initiative d'Oxfam qui est proposée uniquement aux femmes réfugiées du camp de Za'atari. Oxfam fournit une assistance mais laisse essentiellement les femmes participantes prendre la direction des opérations. Le projet Leï Haya²⁸ consiste à transformer d'anciennes tentes du HCR (qui ont été remplacées par des caravanes) en sacs à la mode. Les femmes non qualifiées sont formées à l'utilisation d'une machine à coudre et les participantes qualifiées peuvent former d'autres femmes et acquérir des compétences en management. L'objectif de ce projet est principalement de donner aux femmes la possibilité de quitter la maison et d'acquérir de nouvelles compétences. Le résultat économique de ce projet est plutôt secondaire car les sacs ne sont pas largement commercialisés. Un bénéfice économique de ce projet est cependant apparu lorsqu'une usine de vêtements jordanienne s'est déclarée intéressée par l'embauche de participantes au projet. L'usine, en coopération avec l'OIT, a

organisé un salon de l'emploi dans le camp de Za'atari pour recruter des jeunes femmes (OIT, 2018^[64]). L'usine a également offert des incitations à la garde d'enfants pour chaque enfant de moins de quatre ans et l'OIT a proposé d'organiser le transport en bus à l'intérieur du camp pour permettre aux femmes d'atteindre la porte principale (OIT, 2018^[64]). Malgré l'intérêt initial manifesté par de nombreuses femmes, seules quelques femmes ont accepté un emploi dans l'usine de confection (Almasr, 2018^[65]). Parmi celles qui l'ont fait, beaucoup ont rapporté que le trajet d'une heure entre le camp et l'usine était trop long compte tenu de leurs responsabilités domestiques. De plus, les femmes, qui sont les bénéficiaires désignées de l'aide financière du centre de distribution d'argent du camp de Za'atari, craignent de manquer l'horaire de la distribution des aides lorsqu'elles travaillent en dehors du camp²⁹.

- **Oasis.** ONU Femmes gère l'« Oasis » de Za'atari. L'Oasis offre une gamme de services comprenant des cours d'alphabétisation, des formations professionnelles, des crèches et différentes activités axées sur la lutte contre les violences faites aux femmes (ONU Femmes, 2017^[66]). L'Oasis comprend également un programme de « travail contre rémunération » qui propose chaque jour près de 200 possibilités de travail rémunéré pour les femmes (ONU Femmes, 2016^[67]). Contrairement aux autres programmes du même type, plus de 80 % des opportunités sont offertes aux femmes. Ces possibilités comprennent des tâches administratives, des emplois de coiffeur, de tailleur, d'enseignant et d'assistantes maternelles. En 2018, afin de rémunérer les femmes réfugiées – qui n'ont souvent pas accès au système bancaire – ONU Femmes, en partenariat avec le Programme alimentaire mondial, a lancé le premier projet pilote inter-agences de blockchain sensible à l'égalité hommes-femmes, grâce auquel les femmes réfugiées peuvent demander un remboursement en espèces dans les supermarchés partenaires ou faire leurs achats directement sans l'intervention d'un tiers tel qu'une banque (Encadré 3.7 ci-dessous). Les femmes et les hommes employés fournissent à la population du camp des services gratuits (cours, coiffure et maquillage, couture). Le programme de couture prépare et distribue gratuitement des kits pour bébés à la maternité du camp afin de fournir aux parents un équipement de base pour leur nouveau-né.

Une autre possibilité pour aider les femmes réfugiées syriennes à entrer dans l'économie serait à travers la création de leur propre entreprise. Le Pacte s'est largement concentré sur les permis de travail et n'a donc pas abordé de manière adéquate la question de l'enregistrement des entreprises syriennes en Jordanie. Malgré les progrès effectués récemment avec l'adoption de réglementations sur les entreprises à domicile des Jordaniens (USAID, 2017^[68]), l'enregistrement des entreprises à domicile reste presque impossible pour les réfugiés syriens en raison des exigences complexes imposées par le gouvernement jordanien³⁰. Cette contrainte pèse en particulier sur les femmes réfugiées syriennes, qui seraient intéressées par un travail à domicile ou à proximité de leur domicile pour effectuer des tâches telles que la couture, le nettoyage et la restauration (Ritchie, 2017^[56]). Beaucoup d'entre elles exercent d'ailleurs déjà ces activités dans le secteur informel.

Mise en œuvre, défis et facteurs de succès

La Jordanie a été fortement touchée par la crise syrienne car elle accueille la deuxième plus grande proportion de réfugiés au monde par rapport à sa population. Le pays a pris des mesures pour résoudre le problème non seulement à court terme mais aussi à moyen terme, grâce au Pacte pour la Jordanie et au Plan d'intervention de la Jordanie en réponse à la crise syrienne 2018-2020, avec le soutien de la communauté internationale.

La mise en œuvre du Pacte a été évaluée régulièrement lors de conférences de suivi qui ont mis en évidence les nombreux efforts déployés pour employer des Syriens sur le marché du travail formel. Néanmoins, la grande majorité des réfugiés résident toujours en Jordanie sans permis de travail et rejoignent fréquemment le marché du travail informel, où ils sont plus vulnérables à l'exploitation.

Les femmes réfugiées syriennes sont confrontées à des difficultés supplémentaires pour entrer sur le marché du travail. Les conférences de suivi du Pacte pour la Jordanie ont montré qu'une attention accrue était accordée à ce sujet et le JRP mentionne également la question. Les initiatives décrites ici ont pris en compte les obstacles que les femmes rencontrent pour trouver des opportunités d'emploi et cela a conduit à des résultats encourageants. Lorsque les femmes réfugiées syriennes ont la possibilité de travailler, non seulement elles contribuent au revenu de la famille, mais elles font également état d'une plus grande autonomie. Les femmes de Za'atari ont fait état d'une position plus forte au sein de leur famille depuis leur participation à certains des projets du camp. Elles mentionnent également que le travail les aide à améliorer leur réseau social au sein du camp, à briser le cercle de l'isolement et à acquérir des compétences supplémentaires (ONU Femmes, 2016^[67]).

Encadré 3.7. L'utilisation de la technologie blockchain pour payer les femmes réfugiées

Au cours de la dernière décennie, les programmes de transfert d'argent ont été de plus en plus utilisés dans les interventions humanitaires. En 2018, un total de 24,5 millions de personnes dans 62 pays ont reçu une aide en espèces du Programme alimentaire mondial (PAM), contre seulement 1,1 million de personnes en 2009, ce qui représente une croissance annuelle de 150 %. Traditionnellement, les transferts d'argent liquide pour l'aide humanitaire reposent sur un tiers de confiance, comme les banques ou les opérateurs de réseaux mobiles. Cela aide rarement les femmes réfugiées, qui ont plus de difficultés à accéder aux systèmes financiers, en partie à cause de leur absence de papiers officiels. Une étude menée par ONU Femmes a par ailleurs indiqué que les femmes réfugiées en Jordanie disaient ne pas faire confiance aux institutions de développement et être perdues dans les processus d'aide. Certaines d'entre elles ont donné des exemples de manque d'informations sur la durée de l'aide, ou encore de voisins ou de connaissances ayant reçu une aide alors qu'ils semblaient être dans une meilleure situation financière.

Afin de s'attaquer à ces problèmes, ONU Femmes, en partenariat avec le PAM, a lancé un projet pilote de technologie blockchain en 2018 dans les camps de Za'atari et d'Azraq, en Jordanie, afin d'explorer comment cette technologie émergente pourrait potentiellement améliorer les transactions financières pour les femmes et les filles dans des situations humanitaires. La blockchain combine des technologies existantes pour créer un ensemble de réseaux garantissant la confiance entre des personnes ou des parties qui, autrement, n'auraient aucune raison de se faire confiance. La technologie blockchain peut réduire le rôle des intermédiaires, qui peuvent contrôler le marché, percevoir des frais importants, ralentir l'activité économique et ne sont pas nécessairement des gardiens dignes de confiance ou altruistes des données personnelles. Bien qu'elle soit surtout connue pour ses applications de biens financiers numériques (comme le Bitcoin), la technologie blockchain est appelée à avoir un impact sur un large éventail de secteurs³¹. L'utilisation de la blockchain signifie qu'au lieu de recevoir un versement mensuel en espèces à une date déterminée, les participants au programme « Travail contre rémunération » d'ONU Femmes (étude de cas 3.4) peuvent demander un remboursement en espèces dans les supermarchés partenaires d'ONU Femmes ou faire leurs achats directement. En utilisant le scan rétinien lié au système d'identification biométrique du HCR, les femmes réfugiées peuvent recevoir de l'argent sans avoir besoin de montrer une pièce d'identité.

Parallèlement, afin que les femmes réfugiées puissent bénéficier pleinement de ce service, ONU Femmes organise des séminaires d'éducation financière dans ses Oasis (étude de cas 3.4), où les bénéficiaires sont formés à la visualisation de leurs comptes sur la blockchain. Cela reflète l'approche globale d'ONU Femmes en matière de résilience et d'autonomisation économique des femmes par le développement d'opportunités de subsistance.

Le PAM a souligné que la valeur unique qu'apporte la blockchain à cette initiative inter-agences est le lien qu'elle permet d'établir entre les bases de données de plusieurs agences de développement. Dans

les situations humanitaires, la plupart des projets pilotes de blockchain qui ont été montés n'impliquent qu'une seule agence. Dans le cadre du partenariat entre ONU Femmes et le PAM, comme les deux agences sont en mesure de valider leurs transactions respectives, la plateforme peut améliorer la transparence de l'aide humanitaire, ainsi que son efficacité, en empêchant la duplication des efforts. L'utilisation de la blockchain par ONU Femmes est également propice à une meilleure intégration de la dimension de genre dans l'ensemble du système d'aide humanitaire.

Source : GSMA (2017^[69]), *Blockchain for Development: Emerging Opportunities for Mobile, Identity and Aid*, <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2017/12/Blockchain-for-Development.pdf>; Thylin & Duarte (2019^[70]), « Leveraging blockchain technology in humanitarian settings – opportunities and risks for women and girls », <https://doi.org/10.1080/13552074.2019.1627778>.

Encadré 3.8. Inclusion économique des femmes réfugiées en Égypte

L'Égypte est un autre pays d'accueil pour les réfugiés arrivant du Moyen-Orient et d'Afrique de l'Est. En 2017, 289 231 personnes relevant de la compétence du HCR se sont enregistrées en Égypte, alors que le Président égyptien a déclaré que le pays accueillait 5 millions de réfugiés.

Selon l'Évaluation de la vulnérabilité des réfugiés en Égypte (EVAR) réalisée en 2016, malgré les bons alimentaires et l'aide en espèces, les conditions de vie des réfugiés syriens ne se sont pas améliorées. Selon le Programme alimentaire mondial (PAM), près de la moitié des réfugiés syriens en Égypte ont ou risquent d'avoir une consommation alimentaire insuffisante. Les ménages dirigés par des femmes sont particulièrement touchés, 72 % d'entre eux ayant été évalués comme très vulnérables.

Le droit du travail égyptien accorde aux réfugiés les mêmes droits à l'emploi qu'aux autres étrangers. L'Égypte est signataire de la convention de 1951 sur les réfugiés (avec des réserves sur cinq dispositions) et a adopté la convention comme loi nationale par le Décret présidentiel n° 331 de 1980. Alors qu'en théorie, les réfugiés ont les mêmes droits au travail que les autres non-Égyptiens, en pratique, la difficulté d'obtenir des permis de travail, les possibilités limitées d'emploi sur le marché du travail formel, les violences faites aux femmes, les tensions avec les communautés d'accueil et le manque de compétences constituent des obstacles à l'accès à l'emploi des réfugiés. Par conséquent, la majorité des femmes syriennes réfugiées travaillant en Égypte recherchent souvent d'autres moyens de subsistance, la majorité d'entre elles s'engageant dans des microentreprises du secteur informel sans aucune protection en vertu du Code du travail égyptien.

Dans ce contexte, le Plan d'intervention égyptien 2017-2018 a proposé des mesures visant à accroître la résilience des réfugiés et des communautés d'accueil, en mettant davantage l'accent sur le développement des compétences, l'entrepreneuriat et l'accès à l'emploi salarié. Le soutien apporté pour améliorer l'emploi et l'employabilité sera principalement axé sur les femmes qui, pour des raisons culturelles, sont confrontées à des opportunités d'emploi plus limitées que leurs homologues masculins.

Un partenariat public-privé dans le secteur alimentaire

En 2014, une analyse de la chaîne de valeur menée par le HCR et l'OIT a souligné que le secteur alimentaire était celui qui offrait le plus grand potentiel de croissance, de profit et d'emploi pour les réfugiés syriens en Égypte. Un pourcentage important de réfugiés sans emploi, majoritairement des femmes, ont manifesté leur intérêt pour travailler dans des entreprises à domicile dans le secteur alimentaire afin d'éviter le harcèlement au travail et dans la rue ainsi que les longs trajets. En 2018, le Conseil national des femmes (NCW), en coordination avec le HCR et Mumm, une start-up égyptienne de cuisine faite maison, a mis en place une cuisine professionnelle dans les locaux du NCW à Gizeh. La cuisine communautaire fonctionne actuellement sous la supervision du NCW dans le cadre d'un modèle de partenariat public-privé. Elle permet de relier les compétences des femmes vulnérables en Égypte à des possibilités de générer des revenus sur le marché alimentaire égyptien en leur offrant une formation à la transformation des aliments, ainsi qu'un lieu et du matériel. Selon certaines estimations, après avoir suivi un cours de cuisine gratuit avec Mumm, les femmes participantes pourraient gagner jusqu'à 6 000 EGP (300 USD) par mois en 2017, soit cinq fois plus que le salaire minimum (Gray, 2017^[71]). Le NCW et le HCR prévoient de moderniser la cuisine en juillet 2019 afin de mieux l'adapter à la formation et à la production alimentaire. Les autres aspects de l'impact de cette initiative restent à évaluer.

Source : Gray (2017^[71]), « A new app is helping Egyptian women cook their way to financial independence », <https://www.weforum.org/agenda/2017/05/egyptian-women-homecooking-mumm> ; OIT/UNHCR (2014^[72]), *A Guide to Market-based Livelihood Interventions for Refugees*, <https://www.unhcr.org/594b7d7f7.pdf>.

Aider les femmes réfugiées à trouver un travail domestique décent

Le travail domestique rémunéré – y compris le nettoyage de la maison, la cuisine et la garde des enfants – représente un autre domaine dans lequel les réfugiées peuvent trouver du travail. Selon une étude de l'Institut international pour l'environnement et le développement, en 2017, 54 % des femmes réfugiées travaillaient comme travailleuses domestiques (Abdel Aziz, 2017^[73]). La Loi égyptienne sur le travail de 2003 ne couvre pas les travailleurs domestiques, ce qui signifie que les réfugiés n'ont pas besoin de visa de travail pour participer au travail domestique. En 2018, l'article 43 du nouveau projet de loi sur le travail a inclus le service domestique dans son champ d'application, mais la loi est toujours en discussion. En conséquence, les femmes réfugiées travaillant comme travailleuses domestiques n'ont pas de documents légaux valides et souffrent parfois de violences sexuelles et sexistes. Dans une enquête menée par Jureidini en 2009 au Caire auprès de 633 travailleuses domestiques nées à l'étranger, 10 % des femmes interrogées se sont plaintes de harcèlement sexuel, notamment de viols, d'attouchements inappropriés et de demandes de faveurs sexuelles.

En réponse, certaines ONG apportent leur soutien aux réfugiées travailleuses domestiques en les accompagnant pendant leur première journée de travail, en servant de témoin des conditions de travail convenues entre l'employeur et l'employée et en informant l'employeur que la femme dispose d'un réseau de soutien. En 2017, l'ONG Refugee Egypt National a lancé un projet pilote avec un partenaire du secteur privé pour aider les réfugiés à trouver un travail domestique par l'intermédiaire d'une agence pour l'emploi fiable. En 2018, ce programme a été développé en partenariat avec le HCR afin d'en accroître l'impact et d'offrir des possibilités d'emploi salarié plus diversifiées à un plus grand nombre de réfugiés en Égypte.

Mouvements locaux en faveur des femmes entrepreneurs réfugiées

En plus des initiatives du gouvernement égyptien et de la communauté régionale et internationale, certaines initiatives locales récentes jouent également un rôle important dans l'autonomisation économique des femmes réfugiées en Égypte. Women on the Move, une plateforme organisée par Startups sans frontières, vise à mettre en relation les entrepreneurs migrants et réfugiés avec l'écosystème commercial local égyptien. Son premier événement au Caire en 2019, en partenariat avec l'organisation d'autonomisation des femmes Entreprenelle, le réseau syrien Khatwa, la Fondation FARD et le HCR, a réussi à rassembler plus de 250 entrepreneurs de Syrie, du Yémen, de l'Autorité palestinienne et de cinq autres pays. Un prix d'une valeur de 15 000 EGP a été attribué à deux lauréates en guise de capital pour la phase d'incubation. Cette plateforme est importante pour les femmes entrepreneurs réfugiées, car elle leur permet d'accéder à un réseau, à des opportunités et au partage d'informations.

Source : UNHCR (2018^[74]), *Livelihood & Economic Inclusion Annual Report 2018 – Egypt*, https://www.unhcr.org/eg/wp-content/uploads/sites/36/2019/10/LH_Annual-Report2018.pdf ; UNHCR (2017^[75]), *3RP Regional Refugee & Resilience Plan 2017-2018 in Response to the Syria Crisis – Egypt*, <https://reliefweb.int/report/egypt/3rp-regional-refugee-resilience-plan-2017-2018-response-syria-crisis-egypt> ; Entrepreneur Middle East (2018^[76]), « Migrant women entrepreneurs showcase their business ideas at Cairo's women on the move », <https://www.entrepreneur.com/article/311649>.

3.5. Conclusions et recommandations

Dans la région MENA comme dans le monde entier, une prise de conscience du fait que les femmes constituent un groupe hétérogène a entraîné le passage d'une approche globale de la situation des femmes à un ciblage de différents groupes de femmes. Il s'agit d'une évolution positive, car les groupes de femmes vulnérables peuvent nécessiter des approches ciblées.

Les études de cas présentées dans ce chapitre montrent que les pays prennent des mesures pour améliorer la protection et l'autonomisation économique des catégories vulnérables de travailleurs, notamment les travailleurs domestiques, les femmes de zones rurales et les femmes réfugiées. Premièrement, les pays construisent une base de données sur les défis auxquels ces groupes sont confrontés, qui sert ensuite de base à la réforme juridique/politique en faveur des catégories de travailleuses vulnérables. Deuxièmement, les pays s'efforcent d'intégrer certaines de ces catégories de travailleuses dans l'économie dominante en adoptant des lois et des cadres politiques qui s'appliquent à des groupes de travailleurs spécifiques. Le Maroc et la Jordanie ont ainsi adopté une législation spécifique couvrant les travailleurs domestiques, qui ne relevaient auparavant pas du champ d'application du Code du travail. La Tunisie a publié une stratégie et un plan d'action spécifiques pour les femmes de zones rurales. La législation marocaine sur les réformes foncières a accordé l'égalité d'accès aux terres collectives aux femmes souliayates. Les réponses politiques à la crise des réfugiés ont fait preuve d'une attention accrue à la situation des femmes réfugiées, tant en Jordanie qu'en Égypte. Troisièmement, les pays prennent des initiatives concrètes pour promouvoir les possibilités de travail décent pour ces catégories de femmes. Par exemple, des initiatives ont été prises en Égypte et en Tunisie pour faciliter la couverture sociale des femmes de zones rurales. Le Maroc et la Tunisie promeuvent le concept d'économie sociale et solidaire, qui offre beaucoup de potentiel pour les femmes de zones rurales. La Jordanie et l'Égypte soutiennent des opportunités économiques pour les femmes réfugiées.

Cette dynamique peut être entretenue par les recommandations suivantes, qui ont été formulées à partir des études de cas :

- Continuer à enrichir la base de données sur les groupes de femmes vulnérables. Cela implique de ventiler les données non seulement par sexe, mais aussi par lieu, âge, etc. et collecter, analyser et diffuser ces données régulièrement.
- Travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT en vue de la ratification des conventions de l'OIT portant sur les catégories de travailleurs vulnérables, comme la convention de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques (C189), qui n'a encore été ratifiée par aucun pays de la région MENA. La ratification permettra à l'OIT d'aider les pays à aligner leur législation nationale sur les conventions ratifiées.
- Assurer la protection des catégories de travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application du Code du travail. Cela peut se faire par l'adoption de lois distinctes pour des catégories spécifiques de travailleurs. Ces lois devraient garantir les mêmes droits que ceux offerts par le Code du travail.
- Accorder une attention particulière aux groupes vulnérables dans les cadres politiques pertinents :
 - Répondre aux préoccupations des femmes de zones rurales, soit en élaborant une politique spécifique pour les femmes de zones rurales, soit en intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques agricoles.
 - Continuer à reconnaître la situation particulière des femmes réfugiées dans les politiques publiques relatives à la participation des réfugiés au marché du travail des pays d'accueil.
- Veiller à ce que davantage de programmes et de projets de coopération au développement soient mis en œuvre dans les régions reculées afin d'atteindre les populations rurales vulnérables.
- Poursuivre les efforts visant à formaliser l'économie informelle en mettant l'accent sur les secteurs où les femmes sont surreprésentées, tout en permettant aux travailleurs du secteur informel

d'adhérer aux régimes de protection sociale. Faciliter l'inscription aux régimes de protection sociale grâce à la simplification des procédures et des critères d'inscription ainsi qu'à la technologie.

- Rendre possible les inspections du travail dans les zones rurales et les locaux privés et former les inspecteurs du travail à enquêter sur la situation spécifique des travailleurs agricoles et domestiques, en particulier des femmes.

Références

- Abdel Aziz, N. (2017), *Surviving in Cairo as a closed-file refugee: socio-economic and protection challenges*, institut international pour l'environnement et le développement, Londres, <https://pubs.iied.org/pdfs/10837IIED.pdf>. [73]
- ALM (2019), *Personnel domestique : L'immatriculation à la CNSS obligatoire*, Aujourd'hui Le Maroc, <http://aujourd'hui.ma/societe/personnel-domestique-limmatriculation-a-la-cnss-obligatoire>. [11]
- Almasr, S. (2018), *Tailor Made: How Syrian Women Are Finding Their Own Way to Join the Jordanian Economy*, Oxfam International, <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620530/bn-jordan-tailor-made-women-refugees-070818-en.pdf>. [65]
- Banque mondiale (2019), *Doing Business*, Banque mondiale, Washington, DC, <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploretopics/registering-property>. [51]
- Banque mondiale (2018), *Agriculture, forestry, and fishing, value added (% of GDP) - Egypt, Arab Rep.*, Banque mondiale, Washington, DC, <https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS?locations=EG>. [36]
- Banque mondiale (2018), *Rural population (% of total population)*, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.RUR.TOTL.ZS?view=map> (consulté le 13 mai 2020). [15]
- Banque mondiale (2017), *Agriculture, forestry, and fishing, value added (% of GDP)*, <https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS>. [16]
- Banque mondiale (2008), *Marchés fonciers pour la croissance économique au Maroc. Volume I - Héritage et Structures Foncières au Maroc. Les Contraintes Structurelles et Institutionnelles à l'Emergence d'un Marché Efficient du Foncier au Maroc*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/639221468274187453/pdf/499700v10P11651age0foncier0Mai02008.pdf>. [40]
- Berriane, Y. (2015), « Inclure les « N'ayants Pas Droit » : Terres Collectives et Inégalités de Genre au Maroc », *L'Année du Maghreb* 13, pp. 61-78, <http://dx.doi.org/10.4000/anneemaghreb.2546>. [42]
- BIRD/Banque mondiale (2009), *Gender in Agriculture Sourcebook*, BIRD et Banque mondiale, <http://siteresources.worldbank.org/INTGENAGRLIVSOUBOOK/Resources/CompleteBook.pdf>. [49]
- Bougeurra, Z. (2017), *Remue-ménage en Tunisie: la condition des travailleuses domestiques en question(s)*, AFTURD and ACTIONAID, <http://www.afturd-tunisie.org/uploads/pdf/publications/5c5227566fa7d964182867.pdf>. [3]
- Conseil de l'Union européenne (2019), *Aide à apporter pour l'avenir de la Syrie et des pays de la région - Troisième conférence de Bruxelles - déclaration des coprésidences*, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2019/03/14/brussels-iii-conference-on-supporting-the-future-of-syria-and-the-region-co-chairs-declaration/>. [58]

- De La O Campos, A., N. Warring et C. Brunelli (2015), *Gender and Land Statistics. Recent Developments in FAO's Gender and Land Rights Database*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et Institut international de recherche sur les politiques alimentaires, <http://www.fao.org/3/a-i4862e.pdf>. [46]
- Doss, C. (2011), *The Role of Women in Agriculture*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, <http://www.fao.org/3/am307e/am307e00.pdf>. [45]
- Entrepreneur Middle East (2018), *Migrant Women Entrepreneurs Showcase Their Business Ideas At Cairo's Women On The Move*, 8 April 2018, <https://www.entrepreneur.com/article/311649>. [76]
- FAO (2019), *Gender*, <http://www.fao.org/gender/background/en/> (consulté le 2019). [18]
- FAO (2013), *Governing Land for Women and Men. A Technical Guide to Support the Achievement of Responsible Gender-Equitable Governance of Land Tenure. Governance of Tenure Technical Guide 1*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, <http://www.fao.org/docrep/017/i3114e/i3114e.pdf>. [53]
- FAO (2012), *Directives volontaires pour une gouvernance responsable des regimes fonciers applicables aux, aux pêches et aux forêts dans le contexte de la sécurité alimentaire nationale*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome, <http://www.fao.org/tenure/voluntary-guidelines/fr/>. [52]
- FAO/BERD (2019), *Tunisie. Quel avenir pour les coopératives agricoles ?*, <http://www.fao.org/3/ca2848fr/CA2848FR.pdf>. [33]
- FAO/CTA/FIDA (2014), *Youth and Agriculture: Challenges and Concrete Solutions*, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Centre technique de coopération agricole et rurale et Fonds international de développement agricole, <http://www.fao.org/3/a-i3947e.pdf>. [17]
- FIDA/OIT (2018), *Country Brief: Morocco: Young Women's Employment and Empowerment in the Rural Economy*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622767.pdf. [24]
- GLTN (2018), *First Arab Land Conference 2018 – Report*, GLTN, <https://arabstates.gltn.net/2018/10/09/first-arab-land-conference-2018-report/>. [48]
- Gray, A. (2017), *A new app is helping Egyptian women cook their way to financial independence*, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2017/05/egyptian-women-homecooking-mumm/>. [71]
- Groupe de travail sur les besoins essentiels et les moyens de subsistance (2017), *Cash for Work in Zaatar Camp - Key Figures for January 2017*, <http://data2.unhcr.org/en/documents/download/53846>. [63]
- GSMA (2017), *Blockchain for Development: Emerging Opportunities for Mobile, Identity and Aid*, <https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wp-content/uploads/2017/12/Blockchain-for-Development.pdf>. [69]

- Hikmat, R. (2017), *A Study on Child Marriage in Jordan*, Haut-Conseil jordanien de la population, [57]
<https://www.share-net-jordan.org.jo/sites/default/files/A%20Study%20On%20Child%20Marriage%20in%20Jordan%202017.pdf>.
- Human Rights Watch (2018), *Maroc : La nouvelle loi relative au travail domestique entre en vigueur*, Human Rights Watch, [7]
<https://www.hrw.org/fr/news/2018/10/04/maroc-la-nouvelle-loi-relative-au-travail-domestique-entre-en-vigueur>.
- Human Rights Watch (2012), *Lonely Servitude: Child Domestic Labor in Morocco*, Human Rights Watch, [5]
<https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/morocco1205wcover.pdf>.
- Human Rights Watch (2005), *Inside the Home, Outside the Law. Abuse of Child Domestic Workers in Morocco*, Human Rights Watch, [9]
<https://www.hrw.org/sites/default/files/reports/morocco1205wcover.pdf>.
- Inter-Réseaux Développement Rural (2016), *Plan Maroc Vert: Les grands principes et avancées de la stratégie agricole marocaine.*, [41]
http://www.inter-reseaux.org/IMG/pdf/bds_no20_plan_maroc_vert.pdf.
- Mbm Consulting (2018), *Etude de Diagnostic sur le Secteur de l'Economie Sociale et Solidaire dans le Gouvernorat de Sousse. Rapport de Diagnostic et Plan d'Action*, [32]
<http://www.medcities.org/documents/10180/11016/Etude+de+diagnostic+sur+le+secteur+de+l%E2%80%99Economie+Sociale+et+Solidaire+dans+le+gouvernorat+de+Sousse/cc305ec1-e57f-4e26-ab5c-b330345520b0>.
- Medias24 (2019), *Immatriculation du personnel de maison à la CNSS: voici le détail du projet de décret*, [10]
<https://www.medias24.com/MAROC/SOCIETE/188944-Immatriculation-du-personnel-de-maison-a-la-CNSS-Voici-le-detail-du-projet-de-decret.html>.
- Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi de Tunisie (s.d.), *Projet de Loi Relatif à l'Economie Sociale et Solidaire*, [34]
<http://www.emploi.gov.tn/tn/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%BA%D9%8A%D9%84/economie-sociale-et-solidaire/>.
- Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts du Maroc (2014), *La Stratégie*, [21]
<http://www.agriculture.gov.ma/pages/la-strategie>.
- Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale de Tunisie (2016), *Le Plan de développement 2016-2020*, [31]
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UN4mvL7Vw4YJ:www.tunisie.gov.tn/uploads/Document/02/978_445_Plan-developpement_2016_2020.pptx+&cd=2&hl=en&ct=clnk&gl=fr.
- Ministère jordanien de l'Environnement (2017), *A National Green Growth Plan for Jordan*, [25]
<http://www.moenv.gov.jo/AR/Documents/report2017/الخطط%20الوطنية%20للنمو%20الأخضر.pdf>.
- Ministère jordanien du Travail - Unité sur les réfugiés syriens (2018), *Syrian Refugee Unit Work Permit Progress Report June 2018*, [55]
<https://data2.unhcr.org/en/documents/download/64904>.
- Ministère marocain de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social (2018), *Concept Note: The Rural Woman in the Public Policies*, [22]
<https://esango.un.org/SideEvents/documents/2720>.

- Ministère marocain de l'Intérieur (2019), *Initiative nationale pour le développement humain*, [23]
<http://www.indh.ma/>.
- Ministère tunisien de la Femme, de la Famille et de l'Enfance (2017), *Note de Présentation de la « Stratégie nationale pour l'autonomisation économique et sociale des femmes et des filles en milieu rural 2017-2020 »*, [26]
http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2017/07/Presentation_Strategie_FR_2017-2020.pdf.
- Ministère tunisien de l'Agriculture (2018), *Registration of a group of agricultural workers with social protection system « Ahimi » in the state of Ben Arous*, [30]
<http://www.agriculture.tn/?p=12080>.
- 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, [47]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>.
- OIT (2018), *Employment gives Syrian refugee women in Jordan "second chance"*, [64]
https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_645437/lang-en/index.htm.
- OIT (2017), *Domestic Workers and Employers in the Arab States. Promising Practices and Innovative Models for a Productive Working Relationship*, Organisation internationale du travail, Bureau régional pour les Etats arabes, [4]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_619661.pdf.
- OIT (2017), *Jordan's first job centre for Syrian refugees opens in Zaatari camp*, [62]
https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_570884/lang-en/index.htm.
- OIT (2016), *Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics*, Bureau international du travail, Genève, [12]
<https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53511>.
- OIT (2015), *ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers.*, Organisation internationale du travail, Genève, [2]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf.
- OIT (2014), *Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: guide book*, Organisation internationale du travail, Genève, [14]
https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_249296/lang-en/index.htm.
- OIT (2012), *Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention n° 189 de l'OIT et organiser les travailleuses et travailleurs domestiques*, [13]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_181344.pdf.
- OIT (2002), *Decent Work and the Informal Economy*, Organisation internationale du travail, Genève, [1]
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210442.pdf.
- OIT/IPEC/CAPMAS (2012), *Working Children in Egypt: Results of the 2010 National Child Labour Survey*, Organisation internationale du travail, [6]
https://www.ilo.org/ipeccapmas/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_21017/lang-en/index.htm.

- OIT/UNHCR (2014), *A Guide to Market-based Livelihood Interventions for Refugees*, OIT et UNHCR, <https://www.unhcr.org/594b7d7f7.pdf>. [72]
- Ollivier, T. (2017), *Etude: portrait-robot des femmes soulaliyates au Maroc*, https://telquel.ma/2017/03/08/portrait-robot-femmes-soulaliyates_1538211. [43]
- ONU Femmes (2019), *Achievements Report 2018. Country Office*, ONU Femmes, <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/8/achievements-report-2018>. [35]
- ONU Femmes (2018), *Au Maroc, les femmes soulaliyates disposent enfin de leurs droits fonciers*, <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2018/8/feature-land-rights-at-last-for-sulaliyyate-women-in-morocco>. [44]
- ONU Femmes (2018), *Calendar of Side Events*, <https://www.unwomen.org/en/csw/csw62-2018/side-events/calendar-of-side-events>. [20]
- ONU Femmes (2018), *Profile of Women in Rural Egypt*, ONU Femmes, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20egypt/attachments/publications/2018/05/profile%20of%20rural%20women%20%20final%20version.pdf?la=en&vs=5320>. [37]
- ONU Femmes (2018), *The sixty-second session of the Commission on the Status of Women*, <https://www.unwomen.org/en/csw/csw62-2018>. [19]
- ONU Femmes (2017), *Finding a new normal in the Za'atari refugee camp*, <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2017/6/a-day-in-the-life--hadeel-al-zoubi>. [66]
- ONU Femmes (2016), *Restoring Dignity and Building Resilience. Monitoring Report on UN Women's Programming in Za'atari Refugee Camp, June-October 2015.*, ONU Femmes, https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20jordan/attachments/publications/2016/bunw15007_jordandocument_web_04.pdf?la=en&vs=240. [67]
- ONU Femmes/Commission européenne (2016), *Travail des femmes en milieu rural et leur accès à la protection sociale*, ONU Femmes, <https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/documents/publications/2016/12/travail%20des%20femmes%20en%20milieu%20rural%20et%20leur%20acc%C3%A8s%20%C3%A0%20la%20protection%20sociale.pdf?la=fr&vs=18>. [27]
- Oxfam International (2019), *Life in Za'atari Refugee Camp, Jordan's Fourth Biggest City*, <https://www.oxfam.org/en/life-zaatari-refugee-camp-jordans-fourth-biggest-city> (consulté le 2019). [59]
- Ritchie, H. (2017), « Towards Inclusion and Integration? Syrian Refugee Women's Fragile New Livelihoods in Jordan », *Briefing Paper 21*, https://securelivelihoods.org/wp-content/uploads/Towards-inclusion-and-integration_Syrian-refugee-womens-fragile-new-livelihoods-in-Jordan.pdf. [56]
- SEKEM (2017), *Sustainability Report 2017*, SEKEM, <https://www.sekem.com/wp-content/uploads/2019/01/rsd17en-1.pdf>. [38]
- Tempra, O., S. Sait et R. Khouri (2018), *Women and Land in the Muslim World: Pathways to Increase Access to Land for the Realization of Development, Peace and Human Rights*, MYIdeas, <https://ideas.repec.org/p/ess/wpaper/id12581.html>. [50]

- Thylin, T. et M. Duarte (2019), *Leveraging blockchain technology in humanitarian settings – opportunities and risks for women and girls*, Gender and Development 27(2), <https://doi.org/10.1080/13552074.2019.1627778>. [70]
- Understanding Children's Work (UCW) Project (2004), *Comprendre le Travail des Enfants au Maroc*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/139761468062080883/pdf/438280FRENCH0W1dard1Report01PUBLIC1.pdf>. [8]
- UNHCR (2019), *Tendances mondiales. Les déplacements forcés en 2018*, HCR, <https://www.unhcr.org/5d08d7ee7.pdf>. [54]
- UNHCR (2018), *Livelihood & Economic Inclusion Annual Report 2018 - Egypt*, HCR, https://www.unhcr.org/eg/wp-content/uploads/sites/36/2019/10/LH_Annual-Report2018.pdf. [74]
- UNHCR (2018), *Zaatari Refugee Camp - February Factsheet*, <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2018.02.04FACTSHEET-ZaatariRefugeeCampFEB2018.pdf>. [60]
- UNHCR (2018), *Zaatari Refugee Camp - July Factsheet*, <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/64690.pdf>. [61]
- UNHCR (2017), *3RP Regional Refugee & Resilience Plan 2017-2018 in Response to the Syria Crisis - Egypt*, UNHCR, <https://reliefweb.int/report/egypt/3rp-regional-refugee-resilience-plan-2017-2018-response-syria-crisis-egypt>. [75]
- USAID (2017), *Launch of the home-based business regulations*, <https://jordanlens.org/activity/launch-home-based-business-regulations-october-19-2017>. [68]
- USAID/ONU Femmes (2019), *The Business Case for Improving Women's Working Conditions in the Agribusiness Sector in Egypt*, USAID et ONU Femmes, <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/the-business-case-for-improving-women-working-conditions-in-the-agribusiness-sector-in-egypt>. [39]
- WebManagerCenter (dir. pub.) (2018), *Système de sécurité sociale des femmes rurales : Le ministère de la Femme lance le projet "Protège-moi"*, <https://www.webmanagercenter.com/2018/04/19/418826/systeme-de-securite-sociale-des-femmes-rurales-le-ministere-de-la-femme-lance-le-projet-protege-moi/>. [29]
- WMC/TAP (2018), *Youssef Chahed ordonne une série de mesures au profit de la femme rurale*, <https://www.webmanagercenter.com/2018/10/17/425533/youssef-chahed-ordonne-une-serie-de-mesures-au-profit-de-la-femme-rurale/>. [28]

Notes

¹ Le tableau 1 au début de ce rapport contient un résumé rapide de l'ensemble des thèmes des études de cas et des encadrés.

² Pour plus de détails sur l'ensemble des conventions de l'OIT et leur état de ratification par les quatre pays étudiés dans ce rapport, voir l'Annexe 2. A au chapitre 2.

³ L'évaluation et les recommandations du CNDH sont disponibles en français sur : [https://cndh.org.ma/sites/default/files/documents/CNDH - AVIS FR Travail domestique-.pdf](https://cndh.org.ma/sites/default/files/documents/CNDH_-_AVIS_FR_Travail_domestique-.pdf).

⁴ [Loi n°19-12 des travailleuses et travailleurs domestiques.](#)

⁵ [Décret n° 2-17 355 du 31 août 2017 fixant le modèle du contrat de travail de la travailleuse ou du travailleur domestique.](#)

⁶ [Décret n° 2-17-356 du 27 septembre 2017 complétant la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 à 18 ans.](#)

⁷ L'OIT a réalisé des études sur les besoins, les motivations et les préoccupations des travailleurs domestiques et de leurs employeurs dans différents pays de la région MENA, notamment au Liban, en Jordanie et au Koweït. Sur la base des résultats de ces recherches, le rapport de l'OIT intitulé *Domestic Workers and Employers in the Arab States* propose un certain nombre de solutions pratiques sur la manière dont les réglementations peuvent parvenir à trouver un équilibre entre les besoins des travailleurs domestiques et ceux de leurs employeurs (OIT, 2017^[4]). Si l'étude conclut que la mesure la plus importante est de s'assurer que les travailleurs domestiques soient couverts par la législation du travail et qu'il existe des mécanismes d'application de la loi, d'autres stratégies créatives sont également proposées.

⁸ La liberté d'association est un droit fondamental des différents groupes de travailleurs. L'inclusion de ce droit dans la Loi sur les travailleurs domestiques devrait permettre à ces travailleurs de créer leurs propres associations sectorielles de travailleurs. Grâce à ces associations, ils pourront faire entendre leur voix et engager un dialogue avec d'autres parties prenantes dans le pays afin d'améliorer leur situation.

⁹ Les travailleurs actifs dans le secteur agricole en Tunisie peuvent être couverts par différents régimes de protection sociale et cadres législatifs :

- Les **salariés** agricoles sont couverts par la [Loi n° 81-6 de 1981](#).
- Les petits agriculteurs qui sont **indépendants** sont couverts par le [Décret n° 95-1166 de 1995](#). Ils peuvent cependant choisir le régime de la [Loi n° 2002-32 de 2002](#) et son [décret d'application 916-2002](#).

¹⁰ Le texte intégral de la Stratégie n'est pas encore disponible en ligne ; seul un résumé en français peut être consulté sur : http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2017/07/Presentation_Strategie_FR_2017-2020.pdf.

¹¹ La circulaire a été publiée dans Flehetna (2018), « Kairouan : Mesures d'attribution des terres domaniales aux diplômés chômeurs », disponible sur : <https://www.flehetna.com/fr/kairouan-mesures-dattribution-des-terres-domaniales-aux-diplomes-chomeurs>.

¹² Selon l'OIT, l'ESS désigne les entreprises et organisations (coopératives, mutuelles, associations, fondations et entreprises sociales) qui produisent des biens, des services et des connaissances répondant aux besoins de la communauté qu'elles servent en poursuivant des objectifs sociaux et environnementaux spécifiques et en favorisant la solidarité.

¹³ La Stratégie est disponible en ligne sur <https://www.sekem.com/en/societal-life/empowering-women-gender-strategy>.

¹⁴ Pour plus de détails, consulter <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/the-business-case-for-improving-women-working-conditions-in-the-agribusiness-sector-in-egypt>.

¹⁵ Dahir du 26 Rejeb 1337 (27 avril 1919) organisant la tutelle administrative des collectivités indigènes et réglementant la gestion et l'aliénation des biens collectifs.

¹⁶ Les détails exacts de ces coutumes peuvent varier légèrement d'une communauté à une autre. De plus, les filles et les femmes ne possèdent souvent pas de papiers d'identité, ce qui est une obligation pour l'enregistrement des droits sur les terres. C'est une conséquence du fait que les pères déclarent souvent uniquement leurs fils et pas leurs filles.

¹⁷ Le terme *Soulala* désigne le lien généalogique qui existe entre les membres d'un groupe ethnique spécifique et la collectivité.

¹⁸ [Proposition de loi modifiant le dahir du 26 rejeb 1337 \(27 Avril 1919\) organisant la tutelle administrative des collectivités ethniques et réglementant la gestion et l'aliénation des terres collectives.](#)

¹⁹ Information basée sur l'entretien mené avec Rabéa Naciri, militante et membre fondateur de l'ADFM et l'Organisation marocaine des droits de l'Homme (OMDH).

²⁰ L'OCDE a mené des entretiens à Rabat avec Abderrazzak El Hannouchi, Chef de cabinet du Conseil national des droits de l'Homme (CNDH), Amina Lotfi, ancienne coordinatrice du programme d'ONU Femmes Maghreb et ancienne présidente de l'Association démocratique des femmes marocaines (ADFM) et Rabéa Naciri, militante et membre fondateur de l'ADFM et de l'OMDH.

²¹ Disponible sur : <https://www.unhcr.org/1951-refugee-convention.html>.

²² Pour plus de détails, voir <https://jordankmportal.com/resources/jordan-response-plan-2018-2020>.

²³ Le seul cadre juridique dans lequel la Jordanie traite des réfugiés est le protocole d'accord, signé en 1998 entre la Jordanie et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR). Ce protocole permet au HCR de fournir une protection internationale aux personnes relevant de son mandat. Selon le protocole d'accord, la Jordanie accepte la définition du terme « réfugié » utilisée par la convention de 1951, le principe de non-refoulement (qui interdit à un pays recevant des demandeurs d'asile de les renvoyer dans un pays où ils risquent d'être persécutés) et le fait que les réfugiés doivent être traités conformément aux normes internationales. Dans le même temps, la Jordanie évite de reconnaître officiellement les réfugiés dans sa législation nationale. Elle qualifie les réfugiés syriens de « visiteurs », ce qui souligne le caractère temporaire de leur séjour.

²⁴ L'équipe de la publication a visité le camp en octobre 2018. La visite a été organisée par le bureau d'Oxfam Jordanie. Des discussions de groupe ont été organisées avec les bénéficiaires et les responsables des différents services de soutien économique destinés aux femmes.

²⁵ Le reste de la gestion du camp est confiée par le gouvernement à l'Organisation caritative hachémite jordanienne. Plusieurs organisations internationales soutiennent l'Organisation caritative hachémite jordanienne dans la gestion du camp et fournissent divers services au sein du camp (par exemple, le HCR, l'UNICEF, ONU Femmes, l'UNOPS, le FNUAP, Oxfam, le PAM, l'OIM, ACTED, le GIZ, Care, Save the Children).

²⁶ Bien que les Jordaniens connaissent l'existence de la quatrième plus grande ville du pays, ils n'ont pas l'occasion de visiter cette zone et n'ont donc aucune possibilité d'échanger avec ses habitants. Toute entrée dans le camp fait l'objet d'une enquête individuelle.

²⁷ UNICEF, UNOPS, ONU Femmes, UNFPA, WFP, IOM, ACTED, Oxfam, JEN, Relief International, IRD, International Rescue Committee, Questscope, Act Alliance, Save the Children, International Medical Corps, Mercy Corps, KnK Japan, The Lutheran World Federation, Save the Children, Norwegian Refugee Council, Noor Al Hussein Foundation.

²⁸ Les femmes participantes ont baptisé le projet « lel haya » (« la vie »), car elles ont déclaré que c'est grâce au projet qu'elles ont recommencé à se sentir utiles et que leur vie a pris un nouveau sens.

²⁹ Chaque mois, les réfugiés du camp de Za'atari reçoivent 20 JOD du Programme alimentaire mondiale.

³⁰ Parmi ces exigences figurent une preuve de garantie bancaire de 100 000-300 000 JOD, une preuve de résidence (au moyen de timbres de passeport ou de cartes de résidence) et une habilitation de sécurité.

³¹ Pour plus de détails, voir www.oecd.org/finance/OECD-Blockchain-Primer.pdf.

4 Les femmes dans la famille et la société

Les récentes réformes menées sur le plan du travail et de l'économie visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes n'auront que peu d'impact si des normes sociales restrictives et une législation discriminatoire continuent à freiner les femmes. Ce chapitre analyse les récents efforts de réforme et les initiatives prises par l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie pour remédier aux normes sociales restrictives et aux législations discriminatoires concernant la position des femmes dans la famille et dans la société. Les pays ont pris des mesures en faveur de l'égalité des droits en matière d'héritage, de mariage et de nationalité, et commencent à s'attaquer aux taux élevés de violence à l'égard des femmes et des filles, bien qu'il reste encore du chemin à parcourir.

Infographie 4.1. Les femmes dans la famille et la société : héritage, mariage et nationalité

Les femmes dans la famille et la société Héritage, mariage et nationalité

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Les réformes récentes en matière de travail et d'économie n'auront que peu d'impact si les normes sociales restrictives et les stéréotypes continuent à freiner les femmes. Certaines de ces normes sont également inscrites dans le droit (de la famille) des quatre pays, ce qui est contraire aux principes constitutionnels en matière d'égalité hommes-femmes.

Héritage

Conventions internationales



Le Comité de la CEDAW a précisé que les femmes et les hommes ayant le **même degré de parenté** avec une personne décédée doivent avoir **droit à des parts égales** dans la succession. Les quatre pays ont ratifié la CEDAW.



Le **Protocole de Maputo** de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples mentionne l'égalité des droits d'héritage pour les femmes et les hommes avec des garanties spécifiques pour les veuves. Ni le Maroc ni la Tunisie n'ont ratifié le protocole facultatif.

Pratiques prometteuses



La Commission tunisienne des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE) propose l'**égalité en matière d'héritage** entre les femmes et les hommes. Bien que la proposition soit toujours en suspens, elle a suscité un **débat intense** dans la région.



La Jordanie a introduit une réglementation **interdisant** aux héritiers de **transférer leurs droits d'héritage** pendant trois mois à compter du décès du testateur.

Lois nationales



Les lois nationales ne garantissent pas l'égalité d'héritage entre les femmes et les hommes : les héritières n'ont droit qu'à **la moitié** de la part à laquelle les hommes ont droit. Cela est **contraire** au principe d'égalité inscrit dans les **Constitutions** des quatre pays.

Autres obstacles



Les femmes subissent souvent des pressions de la part des membres de leur famille pour qu'elles renoncent à la **part légale d'héritage**.



Les femmes **hésitent à faire valoir leurs droits devant les tribunaux**, car cela peut nuire aux relations familiales.



La législation égyptienne en matière d'héritage a été modifiée pour imposer des **sanctions strictes** à ceux qui déshérent des membres de la famille. La Cour d'appel du Caire a rendu un jugement final sans précédent qui confirme l'**égalité entre les hommes et les femmes coples** en matière d'héritage.



Les legs du vivant ont été rendus possibles en Égypte et en Tunisie, bien que ces options soient rarement utilisées dans la pratique.

Recommandations politiques



Sensibiliser aux droits d'héritage des femmes. Ces efforts de sensibilisation doivent viser à la fois les femmes et les hommes.



Fournir une **assistance juridique** aux femmes qui souhaitent faire valoir leurs droits en matière d'héritage.



Former les agents de l'État impliqués dans les décisions et les procédures d'héritage aux droits des femmes et aux pratiques de la société susceptibles d'entraver la mise en œuvre de ces droits.



Garantir l'**exécution des décisions de justice** en faveur des droits des femmes en matière d'héritage.



Inscrire l'égalité en matière d'héritage dans la **législation nationale** afin d'aligner cette législation sur les principes d'égalité garantis par les constitutions des pays.



La recommandation précédente étant peut-être difficile à atteindre dans le climat politique actuel, les pays devraient poursuivre le **débat** sur l'égalité hommes-femmes en matière d'héritage. Le débat doit être fondé sur des faits et se tenir dans un esprit d'ouverture.



Échanger les expériences et les bonnes pratiques sur l'héritage des femmes dans la région.

Mariage et nationalité

Conventions internationales



L'Article 9.2 de la CEDAW stipule l'**égalité des droits** entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la **nationalité de leurs enfants**. La Jordanie a émis une **réserve**. L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont **levé leurs réserves**.

Lois nationales



Certaines lois sur la nationalité autorisent des formes de **discrimination entre les citoyens**. En Égypte, en Jordanie et au Maroc, les épouses ne peuvent pas transmettre leur nationalité à un **conjoint étranger**.



Les femmes de la région MENA qui épousent des étrangers peuvent, dans certains cas, être victimes de discrimination. Leurs conjoints et leurs **enfants** peuvent ne pas avoir les mêmes droits que les **autres citoyens** du pays.



Les **non-citoyens** rencontrent des difficultés pour obtenir des permis de séjour, demander des permis de conduire, acheter des biens immobiliers et bénéficier des aides dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du travail et de l'investissement.

Pratiques prometteuses



L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont modifié leurs lois sur la nationalité afin de **permettre aux mères** de transmettre leur **nationalité** à leurs **enfants**.



La Tunisie est le seul pays de la région qui donne à l'**épouse** le droit de transmettre sa **nationalité** à un **conjoint étranger**. Le pays permet également aux femmes tunisiennes d'**épouser des non-musulmans**.



La Jordanie a récemment modifié son droit du travail afin que les **enfants non citoyens de femmes jordaniennes** qui résident en Jordanie n'aient plus à obtenir un permis pour travailler en Jordanie.

Recommandations politiques



Réviser la législation sur la **nationalité** et le **mariage**, afin de donner aux femmes les **mêmes droits** de transférer leur nationalité à leur **conjoint** et à leurs **enfants**. Il convient de garantir une **égalité juridique totale, sans différences** dans les procédures de transfert pour les femmes et les hommes.



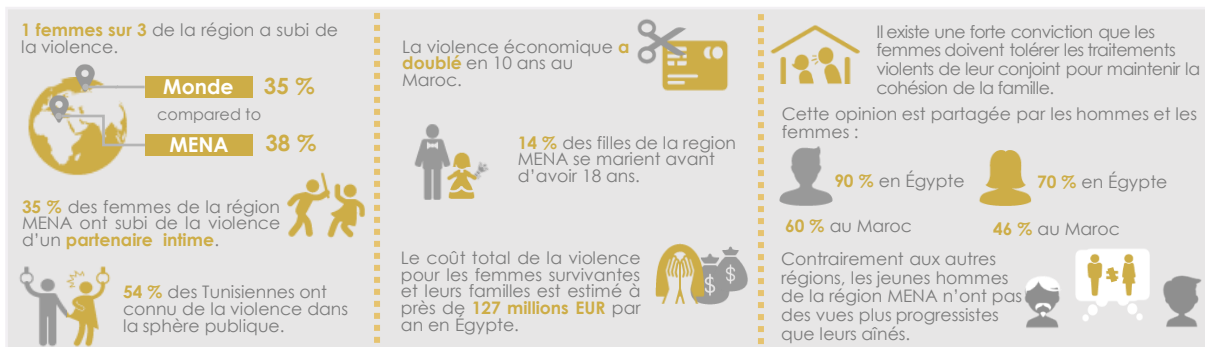
Faciliter la **participation au marché du travail** des **conjoints étrangers** et de leurs **enfants**.

Infographie 4.2. Les femmes dans la famille et la société : violence envers les femmes

Les femmes dans la famille et la société

Violence envers les femmes

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES



Conventions internationales

La CEDAW, ratifiée par les quatre pays, inclut une série de clauses sur la violence envers les femmes.



La Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) et la Recommandation de l'OCDE sur l'élimination de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans la coopération au développement et l'aide humanitaire n'ont pas encore été ratifiées par les quatre pays.

Constitutions / droit

Les Constitutions égyptienne et tunisienne interdisent la violence envers les femmes.



Les quatre pays ont adopté de **nouvelles lois** ou **modifié** leurs cadres juridiques existants sur la violence envers femmes (voir ci-dessous).

Contenu des réformes juridiques

Pratiques prometteuses

Définition de la violence envers les femmes (VEF) :



De nombreux types de violence ne sont toujours pas couverts par la législation. Par exemple, la Tunisie est le seul pays de publication à criminaliser le **viol conjugal**.

La Tunisie et le Maroc ont inclus la **violence économique** dans leurs cadres juridiques sur la VEF.

Prévention de la violence :



La Tunisie et le Maroc ont inclus des dispositions sur la prévention de la violence dans leur cadre juridique. La Jordanie et l'Égypte abordent cette question dans des Stratégies nationales.

La législation des quatre pays reconnaît le rôle important des **médias** pour prévenir la violence en évitant les **stéréotypes sexistes**.

Protection des femmes :



Les pays ont réformé leur législation afin de renforcer les mécanismes de protection des femmes ayant subi des violences (par exemple, en introduisant davantage de mécanismes de **signalement** et d'**ordonnances de protection**).

Sanctions pour les auteurs :



Les réformes augmentent les sanctions pour les auteurs de violence et ont inclus de **nouveaux types** de crimes.

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail :



L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont procédé à des réformes pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (par exemple, en introduisant des peines plus sévères pour les auteurs ayant autorité sur la victime).

En Jordanie, la banque El Etihad a adopté une politique de lutte contre le harcèlement.

Soins aux victimes :



La législation des pays prévoit la création d'institutions pour la prise en charge des victimes et l'investissement dans des établissements de soins pour compléter les établissements actuels gérés par des ONG et dont les ressources sont insuffisantes.

Alignement au niveau international :



La Tunisie a utilisé le **Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes des Nations Unies** pour harmoniser ses cadres juridiques nationaux sur les engagements internationaux.

Recommandations politiques



Publier une **loi globale** sur la violence envers les femmes et/ou aligner les différents cadres juridiques nationaux.



Fournir un **financement** et du **renforcement des capacités** aux OSC nationales.



Investir dans la **prévention** de la violence et traiter des **causes sous-jacentes**, en impliquant également les hommes et les garçons.



Assurer la **coordination** entre les différentes **institutions** d'État chargées de lutter contre la VEF.



Aligner les législations nationales sur les normes internationales en matière de VEF. Si la Constitution comprend une disposition sur les violences faites aux femmes, celle-ci peut être utilisée comme levier supplémentaire.

Les femmes dans la famille et la société

Violence envers les femmes (suite)

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Promouvoir le changement d'attitude

Pratiques prometteuses

Constituer une base de données solide :



Les pays ont utilisé des **enquêtes** pour documenter l'ampleur et les **formes** de violence au niveau national, et parfois sous-national.



Les justifications de la violence sont étudiées dans certains pays, par exemple dans le cadre de l'Étude internationale sur les hommes et l'égalité des sexes en Égypte et au Maroc.



Diverses **méthodes de sensibilisation fondées sur des données probantes** ont été mises au point, comme un modèle permettant **d'estimer les coûts de la violence conjugale** en Égypte.

Plaidoyer :



La communauté internationale et divers acteurs nationaux **font pression** sur les législateurs et émettent des suggestions pour aligner les cadres juridiques nationaux sur les normes internationales.



Stratégies et politiques :

Les pays ont élaboré des politiques et des stratégies pour **compléter** le cadre juridique national.

Recommandations politiques



Adopter des **stratégies, des politiques, des plans d'action et des programmes** pour soutenir la mise en œuvre concrète de la réforme juridique sur la violence envers les femmes.



Poursuivre la constitution d'une **base de données** sur les violences envers les femmes. Les indicateurs utilisés pour les enquêtes doivent être **harmonisés** afin que les données puissent être comparées entre les pays et dans le temps. Les **enquêtes** devraient également porter sur les perceptions et les attitudes des femmes et des hommes.



Mener des **recherches complémentaires** pour mieux comprendre les **liens** entre la violence et l'autonomisation économique des femmes..



Échanger des expériences et des bonnes pratiques en matière de réforme juridique dans l'ensemble de la région.

Mettre en œuvre les réformes

Pratiques prometteuses

Changements de perceptions :



Un changement dans la **perception** et l'**opinion publique** sur la violence est perceptible dans certains pays étudiés dans cette publication, par exemple avec la prise de position des **autorités religieuses** et des **dirigeants** de la région.



Les **réseaux sociaux** jouent un rôle important pour briser les tabous autour de cette question.



Les pays ont lancé des programmes axés sur un **changement d'attitude** à l'égard de la violence envers les femmes et sur l'implication des hommes et des garçons.



Au Maroc, le ministère de la Justice a développé, en coopération avec le Conseil européen, un court métrage de **sensibilisation** sur la violence envers les femmes dans le contexte des mesures de **confinement liées au COVID-19**.



Sensibilisation et prise de conscience :

Les pays ont sensibilisé les **professionnels** et les **institutions du droit et de la justice** qui ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre de la législation sur la VEF et de la législation ayant un impact sur les droits des femmes.



Suivi régulier :

Le Maroc et la Tunisie ont créé des institutions nationales chargées de **surveiller** et de **présenter régulièrement des rapports** sur la violence envers les femmes.



Accès à la justice:

Les réformes récentes dans les pays ont renforcé les systèmes de protection et de coordination institutionnelle pour les femmes victimes de violence ayant décidé de **porter plainte**. Toutefois, les femmes subissent souvent des pressions pour abandonner les poursuites.



Pendant la pandémie du COVID-19, les pays prennent des mesures pour faciliter le signalement des faits de violence. Par exemple, la Tunisie a **prolongé les heures d'ouverture de sa ligne d'assistance téléphonique** et a lancé un **service d'aide juridique téléphonique**. Le Maroc a conçu une application permettant de localiser les victimes de violence en cas d'appel de détresse. Il a également lancé une **plateforme en ligne qui permet aux victimes de déposer des plaintes à distance**.



Protection des femmes :

Les pays multiplient les mesures pour protéger les femmes pendant la **crise du COVID-19**. Par exemple, la Tunisie a ouvert un **nouveau centre** offrant la possibilité aux victimes de violences de **se mettre en quarantaine** pendant 14 jours avant d'intégrer les centres traditionnels.

Recommandations politiques



Engager les **médias traditionnels** et les **réseaux sociaux** dans la diffusion des conclusions sur la VEF et sur les réformes juridiques récentes relatives à la VEF. Ces efforts de sensibilisation devraient cibler à la fois les femmes et les hommes.



Former les agents de l'État aux réformes récentes afin qu'ils puissent les appliquer dans leur travail (notamment les policiers, les juges, les greffiers, mais aussi les travailleurs sociaux, les médecins, les enseignants et autres spécialistes de l'éducation).



Aider les femmes à signaler les cas de violence. Fournir également une **aide juridique gratuite** et un **soutien aux femmes victimes** pendant les procédures judiciaires pour traduire l'auteur des violences en justice.



Suivre, rendre compte et évaluer annuellement la mise en œuvre des réformes.

4.1. Introduction

Les quatre pays sont de plus en plus conscients que s'ils veulent renforcer la compétitivité de leurs économies, ils devront prendre des mesures pour faire entrer davantage de femmes sur le marché du travail et leur offrir des emplois de qualité. Les chapitres 2 et 3 ont décrit les réformes entreprises pour relever ce défi, portant principalement sur la révision du Code du travail et de la législation économique.

Bien que ces réformes constituent un pas en avant significatif, les réformes sur le plan du travail et de l'économie n'auront que peu d'impact significatif si des normes sociales restrictives et des stéréotypes freinant l'autonomisation économique des femmes continuent d'exister. Ces normes font de l'homme le principal pourvoyeur et le chef de famille tandis que la femme est responsable de l'entretien du foyer. Ces normes sont également un important facteur de la violence à l'égard des femmes et des filles, qui affiche des taux très élevés dans la région MENA, comme c'est également le cas dans d'autres régions du monde (au niveau mondial, environ une femme et une fille sur trois subira de la violence à un moment donné dans sa vie).

Le rapport de l'OCDE de 2017 sur *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA* indique que certaines de ces normes sont également inscrites dans le droit (de la famille) des quatre pays étudiés, ce qui va à l'encontre des garanties constitutionnelles de ces derniers en matière de non-discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes. Les femmes n'ont toujours pas les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne le mariage et le divorce, la prise de décision familiale, les droits d'héritage et de propriété, ainsi que la liberté de circulation (OCDE, 2017^[1]). L'Indice de l'OCDE sur les institutions sociales et l'égalité homme-femme indique toutefois que ces défis ne sont pas propres à la région MENA. Par exemple :

- Dans le monde, 57 pays¹ ont mis en place des dispositions légales qui subordonnent les femmes à l'autorité de leur mari (OCDE, 2019^[2]). Cela inclut certains pays couverts par cette publication : en Égypte et en Jordanie, le droit de la famille stipule que les épouses doivent obéir à leur mari.
- Au niveau mondial, la majorité des pays ont des lois coutumières, religieuses ou traditionnelles qui font que les filles et/ou les veuves reçoivent une part d'héritage inférieure à celle des fils et/ou des veufs (OCDE, 2019^[2]). Seuls 64 pays n'en ont pas². Dans les quatre pays étudiés dans ce rapport, la règle générale d'héritage prescrit que les hommes héritent deux fois plus que les femmes.
- Dans 50 pays du monde³, les femmes ont moins de droits de citoyenneté que les hommes. Ces restrictions peuvent être liées au droit d'acquérir des biens, de changer ou de conserver leur nationalité, ou de transmettre leur nationalité à leurs enfants ou à un conjoint non citoyen (OCDE, 2019^[2]). Dans les quatre pays étudiés dans ce rapport, les femmes mariées n'ont pas les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne le transfert de leur nationalité.

Alors que les discussions sur le statut personnel des femmes sont difficiles et sensibles, l'essor des réseaux sociaux a donné aux jeunes générations une plate-forme pour faire entendre leur voix. Des sujets longtemps tabous ont été mis en avant et font actuellement l'objet de discussions dans la sphère politique. Cette avancée est également due aux organisations de la société civile qui ont plaidé et fait pression sans relâche pour des réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes (voir chapitre 5).

Bien que les changements soient lents, les pays prennent des mesures pour améliorer le statut personnel des femmes et leur position dans la société. Ce chapitre présente les réformes et les initiatives récentes qui ont eu lieu dans les quatre pays pour :

- promouvoir l'égalité des droits en matière d'héritage
- garantir l'égalité des droits en matière de mariage et de nationalité
- lutter contre la violence à l'égard des femmes et des filles (VEF).

Les sept études de cas présentées dans ce chapitre examinent comment et pourquoi les réformes ont vu le jour, les acteurs impliqués et la manière dont les réformes sont ou seront mises en œuvre, tout en mettant en évidence les principaux facteurs de réussite. Les informations partagées dans les études de cas ont fait l'objet de discussions approfondies avec les parties prenantes dans les pays respectifs (l'annexe A à la fin du rapport contient une liste de personnes ressources dans chaque pays ; les annexes B, C et D décrivent la méthodologie suivie). Le chapitre comprend également des encadrés approfondis qui analysent, sur la base d'une étude documentaire, les initiatives de lutte contre la violence à l'égard des femmes (VEF)⁴. Le chapitre se termine par quelques recommandations en termes de politiques publiques fondées sur les leçons tirées des études de cas et des recherches menées.

4.2. Héritage

L'héritage constitue un mécanisme important permettant aux femmes et aux hommes d'acquérir des biens et de contribuer à leur autonomisation économique. L'égalité en matière d'héritage est inscrite dans les normes internationales ratifiées par les quatre pays étudiés. Pourtant, la législation nationale en matière d'héritage continue d'être discriminatoire envers les femmes dans les quatre pays. Les femmes subissent par ailleurs souvent des pressions pour renoncer à leur part légale d'héritage.

Les principes de non-discrimination énoncés dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ratifiée par les quatre pays, garantissent aux femmes l'égalité des droits en matière d'héritage. Bien que la CEDAW ne comporte pas de dispositions spécifiques sur l'héritage, le Comité de la CEDAW précise que les femmes et les hommes ayant le même degré de parenté avec une personne décédée doivent bénéficier de droits à l'héritage égaux (CEDAW, 1994^[3]). L'article 21 du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo) mentionne également l'égalité des droits à l'héritage pour les femmes et les hommes avec un certain nombre de garanties spécifiques pour les veuves. À ce jour, Tunisie est le seul pays d'Afrique du Nord couvert par le présent rapport qui a ratifié le protocole (chapitre 6)⁵.

Si les Constitutions des quatre pays garantissent le principe d'égalité, les lois nationales ne prévoient pas l'égalité d'héritage entre les femmes et les hommes. La règle générale dans le droit de la famille des quatre pays est que les héritières n'ont droit qu'à la moitié de la part à laquelle les héritiers ont droit. Ces règles ont été initialement établies parce que les hommes sont considérés comme financièrement responsables de leur famille, ce qui n'est pas le cas des femmes. Cette règle ne reflète cependant pas la réalité actuelle, à savoir que les femmes contribuent souvent de manière significative au revenu familial. Elle perpétue également les inégalités entre les sexes au fil des générations puisque les filles continuent d'hériter moins que les fils.

La règle générale étant déjà discriminatoire envers les femmes, celles-ci doivent relever des défis supplémentaires pour obtenir leur part de l'héritage. En effet, les femmes subissent souvent des pressions de la part des membres de leur famille pour les faire renoncer à la part d'héritage qui leur revient de droit. De plus, les femmes hésitent à faire valoir leurs droits devant les tribunaux, car cela peut nuire aux relations familiales et les placer dans une position vulnérable.

Les pays ont commencé à proposer certaines options pour favoriser une plus grande égalité en matière d'héritage même si, en réalité, ces options sont rarement utilisées. La Jordanie a ainsi adopté un règlement qui interdit aux héritiers de transférer leurs droits à l'héritage jusqu'à trois mois après le décès du testateur. Ce nouveau règlement donne aux femmes le temps d'examiner leurs options et de résister aux pressions des membres de leur famille visant à les faire renoncer (totalement ou en partie) à leur héritage. La Tunisie, quant à elle, encourage les legs du vivant de la personne afin que les femmes puissent recevoir des dons de leurs parents, époux ou frères comme une forme anticipée d'héritage. Il est également possible de rédiger un testament qui accorde une part d'héritage supplémentaire aux femmes. En Égypte, les legs du

vivant de la personne sont possibles, ainsi qu'un accord entre les héritiers pour diviser l'héritage en parts égales (OCDE, 2017^[1]).

Des changements intéressants observés dans la région au cours des dernières années suggèrent une évolution vers une plus grande égalité en matière d'héritage. Les études de cas 4.1 et 4.2 analysent en détail ces évolutions en Tunisie et en Égypte.

- L'étude de cas 4.1 décrit les actions de la Commission tunisienne des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE). Créée par l'ancien président Beji Caid Essebsi, la COLIBE a rédigé un rapport qui proposait d'aligner la législation nationale sur les dispositions de la Constitution, notamment dans le domaine de l'égalité hommes-femmes. Ce rapport recommande également l'égalité en matière d'héritage entre les femmes et les hommes, tout en laissant à ceux qui n'acceptent pas cette égalité la liberté de répartir leur héritage différemment. Malgré le soutien apporté par l'ancien président Essebsi aux recommandations du rapport, la législation sur l'héritage reste inchangée. Les recommandations de la COLIBE ont néanmoins suscité d'importants débats dans d'autres pays de la région sur les droits des femmes en matière d'héritage et, plus largement, sur l'égalité entre les hommes et les femmes.
- L'étude de cas 4.2 rapporte comment l'Égypte a modifié sa législation en matière d'héritage en 2017 pour imposer des sanctions strictes à ceux qui déshérent des membres de leur famille. Bien que cette réforme n'accorde pas aux femmes des droits d'héritage supplémentaires, elle pénalise la privation illégale des droits actuels. La loi est déjà appliquée par les tribunaux mais les verdicts en faveur des femmes ne sont souvent pas mis en pratique. Une autre évolution importante a cependant eu lieu en Égypte pour garantir l'égalité en matière d'héritage à certains groupes de la société. En juin 2019, la Cour d'appel du Caire a rendu un jugement final sans précédent qui confirme l'égalité entre les hommes et les femmes coptes en matière d'héritage (Sidhom, 2019^[4]).

Étude de cas 4.1. Propositions pour aligner la législation nationale tunisienne sur les garanties de la Constitution en matière d'égalité hommes-femmes

L'ambitieuse nouvelle Constitution tunisienne adoptée en 2014 renforce le statut des femmes. Il existe cependant encore en Tunisie un certain nombre de lois qui vont à l'encontre des droits accordés aux femmes en vertu de la Constitution ; ces lois devraient être révisées.

L'ancien président tunisien Beji Caid Essebsi a annoncé la création de la Commission des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE) le 13 août 2017 à l'occasion de la Journée nationale de la femme⁶. La COLIBE a reçu pour mission de préparer un rapport proposant une réforme juridique visant à mettre les dispositions nationales sur les libertés individuelles et l'égalité en conformité avec la Constitution et les engagements internationaux de la Tunisie en matière de droits de l'homme. Une partie des propositions du rapport porte sur la situation des femmes.

Cette étude de cas examine les propositions de la COLIBE sur l'égalité en matière d'héritage, qui sont importantes bien qu'elles n'aient pas été pleinement mises en œuvre. Ces recommandations ont toutefois donné lieu à d'importants échanges dans d'autres pays sur ce sujet, et le fait que le président ait mandaté cette commission traduit le soutien de l'État à de telles discussions.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour?

La commission a adopté une approche participative et organisé des consultations avec des représentants de différents ministères, de partis politiques, de la société civile, du monde universitaire et d'organisations internationales. Le rapport final a été remis au président le 8 juin 2018 et rendu public quelques jours plus tard⁷.

Le rapport de la COLIBE comprend une section sur l'égalité hommes-femmes dans les domaines de la citoyenneté, du statut des étrangers mariés à un(e) Tunisien(e) en Tunisie, du contrat de mariage, des droits et obligations matrimoniaux, des relations avec les enfants, de l'héritage et du droit fiscal. Il décrit les discriminations existantes, puis propose des amendements aux lois existantes ou un nouveau projet de loi. Pour les questions les plus difficiles et les plus controversées, plusieurs alternatives sont proposées. Le rapport fait référence aux dispositions de la Constitution tunisienne, de la législation nationale et des conventions internationales pertinentes dont la Tunisie est signataire.

Le rapport souligne que, la culture et l'identité tunisiennes évoluant avec le temps, les cadres juridiques devraient refléter ces changements. Il insiste également sur la liberté pour chacun, homme comme femme, de faire ses propres choix. Il place les femmes au même niveau que les hommes dans la famille et dans la société en général en faisant valoir qu'une responsabilité accrue conduit à l'autonomisation.

Les réformes les plus pertinentes pour l'autonomisation économique des femmes proposées par le rapport sont les suivantes :

- **Non-discrimination en matière d'héritage** : Le rapport préconise de se baser sur des dispositions civiles plutôt que religieuses pour gérer l'héritage dans la mesure où accorder aux femmes l'égalité en matière d'héritage représente une égalité de droits, notion inscrite dans la Constitution tunisienne et dans les conventions internationales. La législation tunisienne actuelle stipule que l'héritage des femmes est généralement inférieur de moitié à celui des hommes mais prévoit la possibilité de déroger à cette règle pour les familles qui préfèrent une répartition égale (OCDE, 2017^[1]). Le rapport de la COLIBE propose l'égalité en matière d'héritage entre les hommes et les femmes qui sont les plus proches parents : frère et sœur, fils et fille, père et mère et époux. Il propose trois options différentes :
 - garantir légalement l'égalité des parts d'héritage entre les héritiers et les héritières
 - garantir légalement l'égalité des parts d'héritage pour les héritiers et les héritières, sauf accord contraire
 - garantir légalement l'égalité des parts d'héritage entre les héritiers et les héritières, et donner aux femmes le dernier mot lorsqu'il s'agit de choisir entre recevoir la moitié de la part d'héritage et recevoir le même héritage que l'héritier.

Le rapport propose également une hiérarchie des héritiers : d'abord les fils et les filles, puis les parents et les frères et sœurs, puis les grands-parents, et enfin les oncles et les tantes. Cela placerait les femmes dans une meilleure position que dans la situation actuelle où les oncles et cousins masculins peuvent toucher l'héritage à la place des femmes les plus proches. Le rapport propose également de garantir le droit de la veuve à rester dans le foyer conjugal après le décès de son mari⁸.

- **La citoyenneté tunisienne et les droits de séjour des conjoints étrangers** : actuellement, la conjointe étrangère est traitée différemment du conjoint étranger. Si les hommes et les femmes peuvent tous deux transmettre leur nationalité tunisienne par le mariage, les conditions de ce transfert sont moins strictes pour les hommes⁹. Le rapport propose que la citoyenneté soit accordée aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité¹⁰. Le rapport demande même des dispositions juridiques rétroactives pour corriger les discriminations passées.
- **L'abandon ou la dévalorisation de la pratique de la dot** : celle-ci est versée par le marié (ou sa famille) à la mariée lors du mariage. Si la dot peut constituer un don représentant l'union et l'amour entre les époux, elle est aussi une obligation qui empêche la femme d'exercer sa liberté de choisir son conjoint. L'abolition de cette pratique retirerait l'argent de la dynamique de pouvoir entre le mari et la femme, de sorte qu'il ne serait plus le facteur déterminant de la relation. Le rapport propose également d'abolir la période de deuil pendant laquelle une veuve ou une femme divorcée ne peut se remarier afin de pouvoir déterminer une potentielle paternité.

- **Baser l'égalité entre mari et femme sur la loi et non sur la tradition et la coutume** : Le rapport affirme que la position du mari en tant que chef de famille ne signifie pas seulement qu'il est financièrement responsable de la famille, mais aussi qu'il a d'autres types de responsabilités telles que l'éducation des enfants. Le rapport mentionne que si la mère a un revenu, elle doit également contribuer financièrement à l'éducation des enfants. Le rapport soutient qu'il est dans l'intérêt supérieur des enfants que les mères et les pères soient égaux et appelle à abandonner tout traitement différencié des filles et des garçons au sein des familles. Il suggère que les enfants puissent prendre le nom de famille de leur mère et de leur père.
- **Fiscalité** : Le rapport de l'OCDE de 2017 précise qu'en Tunisie, les abattements¹¹ fiscaux sont accordés au chef de famille, défini par le Code des impôts comme le mari, le conjoint divorcé ayant la garde des enfants, la veuve ou le parent adoptif¹². Cela implique que, par défaut, les abattements fiscaux sont accordés au mari même si sa femme gagne un salaire et contribue aux dépenses liées aux enfants et au ménage. Une femme imposable ne bénéficiera de ces avantages fiscaux que si elle prouve que son mari et ses enfants sont financièrement dépendants d'elle (OCDE, 2017^[11]). Le rapport de la COLIBE met en lumière une question connexe : comme les époux sont imposés séparément et que seul le chef de famille a droit à des déductions de son revenu imposable, les femmes mariées qui gagnent un revenu imposable sont désavantagées par rapport aux hommes car leur revenu imposable est calculé sans aucune déduction.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Commander un tel rapport était une initiative audacieuse et nécessaire. Cela montre que la Tunisie prend au sérieux l'identification des législations nationales qui sont contraires à la Constitution et à ses engagements pour les droits de l'homme en termes de libertés individuelles et d'égalité, et que cette initiative bénéficie d'un soutien au plus haut niveau. Aucun autre pays de la région MENA n'a créé de commission similaire.

Le rapport est bien structuré et ses arguments s'appuient sur des années de travail de la part de la société civile et des associations militantes. La présidente de la commission est l'une des fondatrices de l'Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD) et a ainsi été à l'avant-garde de la défense des droits des femmes pendant des années. D'autres membres de la commission possèdent également une expérience du militantisme et connaissent très bien les enjeux de la société tunisienne.

Cependant, les propositions du rapport n'ont pas été mises en œuvre à ce jour¹³. Le rapport a été soumis au Parlement et est toujours en attente d'une décision sur les actions de suivi à mener. Avec l'arrivée au pouvoir d'un nouveau gouvernement, les priorités politiques peuvent avoir changé. De plus, bien que la commission recommande l'égalité en matière d'héritage, le rapport propose également des options alternatives qui compromettent cette égalité.

Les entretiens réalisés pour ce rapport ont mis en lumière des critiques à différents niveaux. Certains disent que le rapport est élitiste et qu'il n'est pas en accord avec la culture tunisienne. D'autres affirment qu'il édulcore la notion de pleine égalité en proposant des alternatives et des compromis. Certains se demandent pourquoi le rapport n'aborde pas d'autres types de discrimination fondée sur le sexe, comme l'inégalité salariale¹⁴. Certains acteurs ont délibérément diffusé de fausses informations à ce sujet. Une série de communiqués ont été publiés en faveur et contre le rapport¹⁵.

Le rapport a certainement réussi à susciter un débat intense, non seulement en Tunisie, mais aussi dans toute la région MENA (Étude de cas 4.2). Le rapport étant long et technique, la prochaine étape devrait consister à clarifier et à diffuser le contenu exact de ses principales propositions.

Étude de cas 4.2. Sanctions pour privation de l'héritage des femmes en Égypte

En Égypte, la règle générale est que les femmes héritent de la moitié de ce que les hommes héritent. Les femmes sont par ailleurs souvent privées de cette part d'héritage plus faible. Bien que la refonte du droit de l'héritage se soit avérée trop difficile, cette étude de cas décrit comment les partisans des droits des femmes ont décidé de faire progresser l'héritage des femmes par petites étapes en proposant des réformes juridiques visant à corriger les inégalités supplémentaires dans l'application de la législation existante.

En Égypte, l'héritage est régi par la Loi n° 77/1943¹⁶ (sur l'héritage) et la Loi n° 71/1946¹⁷ (sur les testaments). Bien que ces lois soient fortement influencées par les dispositions de la loi islamique (la charia) sur l'héritage, elles s'appliquent à toutes les communautés religieuses en Égypte, y compris aux communautés non musulmanes¹⁸. En général, pour un même lien de parenté avec le défunt, une femme a droit à la moitié du montant dont un homme hérite. Les femmes non musulmanes mariées à un musulman n'ont droit à aucun héritage. C'est la raison pour laquelle de nombreuses épouses non musulmanes se voient obligées de se convertir à l'Islam pendant leur mariage (Tadros, 2010^[5]). Alors qu'en théorie, les femmes peuvent hériter de la moitié de ce que les hommes héritent (lorsque que tous deux ont le même degré de parenté avec le défunt), en pratique, elles sont souvent illégalement privées de cette part.

Cette pratique consistant à empêcher les femmes d'hériter de leur part légale est courante dans les gouvernorats frontaliers et en Haute-Égypte, où environ 95,5 % des femmes sont concernées, notamment pour les droits fonciers (Khodary, 2018^[6]). Au sein des communautés locales, cette question est régie par un ensemble de lois coutumières informelles qui garantissent le transfert de la terre aux descendants masculins.

En 1946, le Parlement égyptien a adopté la Loi n° 71 sur les legs, en réponse au nombre croissant de plaintes de petits-enfants exclus de l'héritage à la mort de leurs grands-parents. L'article 37 de cette loi est particulièrement pertinent, puisqu'il introduit la possibilité d'une liberté testamentaire en faveur d'un héritier légal. En donnant à l'héritier la possibilité d'hériter plus que sa part légale, une famille peut décider de faire hériter aux filles la même part que les fils. Toutefois, si le défunt n'a pas laissé de testament écrit, la part légale s'applique, ce qui signifie que la fille hérite de la moitié du montant d'un fils. Outre la liberté testamentaire, il est également possible de contourner les règles d'héritage discriminatoires, par exemple en enregistrant ses biens au nom de sa fille. Ces options ne sont cependant pas fréquemment utilisées car de nombreux Égyptiens, en particulier dans les villages et les régions reculées, n'en ont pas connaissance et parce que les normes sociales ne sont traditionnellement pas favorables à l'autonomisation économique des femmes (OCDE, 2017^[1])¹⁹.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

De nouveaux efforts de réforme ont eu lieu en 2017, lorsque le Conseil national des femmes (NCW) a plaidé en faveur d'une réforme du droit de l'héritage afin de l'aligner sur la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030 (Encadré 4.1). Le NCW, aux côtés du Conseil des ministres et de plusieurs groupes de la société civile, a soumis des projets de réforme du droit de la succession. Aucun de ces projets n'a proposé l'égalité dans l'héritage entre les femmes et les hommes – l'inégalité existante entre les héritiers femmes et hommes n'est généralement pas abordée dans les réformes juridiques car elle est perçue comme trop difficile à changer, étant donné la prévalence de la loi islamique. Au lieu de cela, les partisans des droits des femmes ont décidé de faire progresser l'héritage des femmes par petites étapes. Ainsi, les réformes juridiques proposées visent à corriger les inégalités supplémentaires dans l'application de la législation existante.

Encadré 4.1. Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes

En 2017, le Conseil national des femmes (NCW) a lancé la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030. Cette stratégie a été publiée dans le cadre de l'Année de la femme égyptienne 2017 proclamée par le président égyptien Abdel Fattah Al Sisi.

La stratégie nationale est conforme aux Objectifs de développement durable des Nations Unies et à la Stratégie égyptienne de développement durable 2030. Elle s'appuie sur quatre piliers de l'autonomisation des femmes : l'autonomisation politique, l'autonomisation économique, l'autonomisation sociale et la protection contre toutes les formes de violence. La stratégie comprend également un mécanisme complet de suivi et d'évaluation, avec un ensemble d'indicateurs et d'objectifs pour mesurer les degrés de responsabilisation atteints d'ici 2030. La stratégie prévoit par ailleurs la création d'un Observatoire des femmes égyptiennes, qui élaborera des tableaux de bord reflétant les valeurs de divers indicateurs ainsi que les progrès réalisés en matière d'autonomisation économique des femmes.

Source : NCW (2017^[7]), *Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030 : Vision et piliers*, <http://ncw.gov.eg/wp-content/uploads/2018/02/final-version-national-strategy-for-the-empowerment-of-egyptian-women-2030.pdf>.

Le président Abdel Fattah Al Sisi a soutenu le NCW dans sa campagne visant à faire pression sur le Parlement pour qu'il s'attaque au phénomène très répandu de femmes injustement privées de leur droit légitime à hériter (Radwan, 2017^[8]).

La campagne a profité des discussions entourant la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes (Encadré 4.1), qui comprend des dispositions visant à empêcher les femmes d'être illégalement privées de leur héritage. Les efforts du NCW ont abouti à la modification de la Loi sur l'héritage n° 77/1943 en 2017²⁰. L'amendement impose des sanctions strictes à ceux qui déshérent des membres de la famille. Selon le nouvel article 49, toute personne coupable d'avoir intentionnellement privé un héritier de son héritage légitime est punie de trois ans de prison et d'une amende allant de 20 000 à 100 000 EGP (environ 1 200 à 6 000 EUR). Toute personne coupable d'avoir caché des documents qui pourraient prouver le droit légal d'une personne à un héritage est condamnée à six mois de prison minimum et à une amende allant de 10 000 à 50 000 EGP (environ 600 à 3 000 EUR).

Le débat a été relancé en 2018, après que l'ancien président tunisien Beji Caid Essebsi a proposé de garantir aux femmes tunisiennes l'égalité en matière d'héritage (Étude de cas 4.1). Cette proposition a été très controversée, en particulier parmi les plus hautes autorités de l'islam sunnite. Ahmed al-Tayeb, le Grand Imam d'al-Azhar, a pris fermement position contre cette proposition et insisté sur le fait que certaines règles islamiques, telles que les lois régissant l'héritage, étaient définitives et ne pouvaient être réinterprétées (Ahrum Online, 2018^[9]).

Malgré toute l'importance accordée par la société aux opinions du Grand Imam d'al-Azhar, la Cour d'appel du Caire a rendu un jugement final sans précédent qui conteste son opinion. Le jugement confirme l'égalité entre les hommes et les femmes coptes en matière d'héritage²¹, sur la base de l'article 3 de la Constitution (Sidhom, 2019^[4]). Ce jugement pourrait avoir un impact significatif puisqu'il va à l'encontre de la loi égyptienne sur l'héritage qui s'applique à toutes les communautés religieuses en Égypte, y compris aux communautés coptes.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Il n'existe pas actuellement de soutien politique suffisant pour une vaste réforme du droit de l'héritage en Égypte (The Arab Weekly, 2018^[10]). Toutefois, accorder aux femmes des droits de succession égaux à

ceux des hommes serait un pas très important vers l'égalité hommes-femmes et pourrait contribuer de manière significative à l'autonomisation économique des femmes. La protection de l'accès des femmes à leur héritage leur donnera le choix de l'utiliser, par exemple, pour créer une entreprise ou demander un prêt. Une femme qui possède ses propres biens pourrait également jouir d'une position plus forte au sein de la famille et mieux faire entendre sa voix lors des décisions financières concernant la famille.

S'il est prématuré d'évaluer l'impact de cette réforme, la mise en œuvre de cette nouvelle disposition juridique s'avère difficile pour plusieurs raisons :

- **De nombreuses femmes ne connaissent pas leurs droits**, ni les actions qu'elles peuvent entreprendre en justice pour faire valoir leurs droits. Cela signifie que toute réforme législative doit s'accompagner d'une sensibilisation, à la fois des femmes et des hommes, au contenu de la loi. En 2017, le NCW a lancé la campagne *Tareq al-Abwab* (frapper à la porte) pour expliquer aux femmes des villages et des régions reculées d'Égypte leurs droits en matière d'héritage (Aman, 2017^[11]).
- **Les coutumes et les structures familiales conservatrices** constituent un obstacle encore plus important à l'application de la loi. Les femmes qui poursuivent leurs proches en justice pour une affaire d'héritage risquent d'être désavouées et rejetées par leur famille, ce qu'elles ne peuvent se permettre ni économiquement ni socialement. Dans certains cas, les membres de la famille recourent à la violence si les femmes déposent une réclamation d'héritage. Selon une étude réalisée en 2008 par le ministère de la Justice, près de 8 000 meurtres sont commis chaque année entre membres d'une même famille en raison de différends liés à l'héritage (Awad, 2018^[12])²². Il est largement admis que le recours aux tribunaux est de mauvais augure pour les femmes, qui devront donc faire face à la punition de Dieu, dans leur vie actuelle ou après leur mort (Khodary, 2018^[6]).

S'attaquer à ces croyances constitue un défi majeur, d'autant plus que la privation des femmes de leur part légale d'héritage est un phénomène qui concerne tous les segments de la société. Il en résulte que les femmes renoncent à leur droit à l'intégralité de leur héritage pour éviter l'exclusion et la stigmatisation. Certaines familles leur offrent ce que l'on appelle le *radwa*, une petite somme d'argent en échange de leur renonciation. Parfois, le chef de famille ne souhaite pas à offrir de compensation et se contente de vendre ses biens à ses fils pour priver les filles de leur héritage (NCW/USAID, 2009^[13]).

La Gender and Legal Expert House a cependant signalé que les tribunaux avaient commencé à appliquer l'article 49 de la Loi sur l'héritage. Certains verdicts de justice sanctionnent les personnes qui privent les femmes de leur part d'héritage légitime. Toutefois, comme ces décisions de justice ne sont pas appliquées par la police, les femmes restent souvent privées de leur part légitime d'héritage et les auteurs impunis²³.

De plus, les sanctions ne suffisent pas à elles seules à faire évoluer la société ; il faut des mécanismes et des outils clairs pour modifier les normes sociales sur l'égalité hommes-femmes de manière plus générale.

4.3. Mariage et nationalité

Un indicateur important de l'autonomisation des femmes est leur liberté de prendre leurs propres décisions. Cela inclut le droit de choisir qui épouser²⁴.

Les lois des pays de la région MENA n'interdisent pas le mariage avec des étrangers. Toutefois, dans la pratique, les femmes de la région MENA qui épousent des étrangers peuvent dans certains cas être victimes de discrimination dans leur vie quotidienne. En outre, leur conjoint et leurs enfants peuvent ne pas avoir les mêmes droits que les autres citoyens du pays (Centre d'information et de recherche - Fondation du Roi Hussein, 2011^[14]).

Si les quatre pays étudiés dans cette publication ont ratifié la CEDAW, certains d'entre eux ont émis des réserves sur certains de ses articles, notamment l'article 9.2 sur l'égalité des droits entre hommes et femmes en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants. L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont levé leurs réserves à l'article 9.2, tandis que la Jordanie les a maintenues.

Même si les Constitutions des quatre pays incluent des principes de non-discrimination et d'égalité entre les hommes et les femmes, certaines lois sur la nationalité dans la région MENA autorisent des formes de discrimination entre les citoyens. La Tunisie est le seul pays couvert par la publication qui accorde à l'épouse le droit de transmettre sa nationalité à son conjoint étranger, tandis que cela est possible pour les époux dans les quatre pays (Tableau 4.1). La Tunisie a même fait un pas de plus pour permettre aux femmes tunisiennes d'épouser des non-musulmans (Encadré 4.2).

Le Maroc (2013), l'Égypte (2004) et la Tunisie (2010) ont modifié leurs lois sur la nationalité pour permettre aux mères de transmettre leur nationalité à leurs enfants. En Jordanie, les mères ne peuvent pas transmettre leur nationalité à leurs enfants, comme l'expose l'étude de cas 4.3.

Tableau 4.1. Les lois sur la nationalité dans les quatre pays de la région MENA

	Égypte	Jordanie	Maroc	Tunisie
Le mari peut transmettre sa nationalité à sa femme étrangère et à ses enfants	✓	✓	✓	✓
La femme peut transmettre sa nationalité à son conjoint étranger (sous certaines conditions)				✓
La mère peut transmettre sa nationalité à ses enfants	✓		✓	✓

Remarque : En Tunisie, les femmes comme les hommes peuvent transmettre leur nationalité à leur conjoint par le biais du mariage, mais les conditions de transmission sont plus faciles pour les hommes que pour les femmes (art. 13 et 14 du Code de la nationalité tunisienne).

En Tunisie, il existe encore des procédures différentes pour les hommes et les femmes en ce qui concerne la transmission de la nationalité à leurs enfants.

Source : OCDE (2017^[1]), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien* ; Banque mondiale (2020^[15]), *Les femmes, l'entreprise et le droit*, 2020, <https://wbl.worldbank.org>.

Encadré 4.2. Succès de la campagne pour permettre aux femmes tunisiennes d'épouser des non-musulmans

Jusqu'en 2017, si une femme tunisienne voulait épouser un non-musulman en Tunisie, elle devait présenter un certificat prouvant que son futur époux s'était converti à l'Islam. Cette obligation était prévue par une circulaire tunisienne de 1973, ainsi que par d'autres textes. Il en allait de même pour les femmes tunisiennes qui épousaient un non-musulman à l'étranger et qui souhaitaient faire reconnaître leur mariage en Tunisie.

Les organisations de la société civile militent depuis longtemps pour la liberté des femmes de choisir leur conjoint. Elles font valoir que les textes ne respectent pas la liberté des femmes de choisir leur conjoint et sont contraires à la Constitution tunisienne et aux engagements internationaux de la Tunisie en matière de droits des femmes. Le processus militant s'est davantage structuré lorsque 60 associations tunisiennes se sont regroupées en un « collectif » pour plaider en faveur de l'abolition de la circulaire de 1973. En 2017, l'ancien président tunisien Essebsi a annulé la circulaire de 1973 et tous les textes similaires qui ne permettaient pas à une femme tunisienne d'épouser un non-musulman.

Étude de cas 4.3. Égalité en matière de nationalité et de droits du travail des enfants en Jordanie

Bien que la Jordanie soit toujours en retard par rapport aux autres pays de la région MENA en ce qui concerne l'égalité des droits des personnes de mère jordanienne et de père non jordanien, le pays a récemment pris des mesures allant dans la bonne direction. Cette étude de cas décrit quelques-unes de ces initiatives récentes.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

La Jordanie occupe une position unique dans la région, puisqu'elle accueille depuis de nombreuses années un grand nombre de réfugiés en provenance des pays voisins (Étude de cas 3.4.). Cela s'est traduit par un afflux important de non-Jordaniens, dont beaucoup ont commencé à épouser des citoyens jordaniens. La Loi jordanienne sur la nationalité²⁵ indique que la nationalité se transmet principalement par la paternité (article 3.3) : alors que les hommes jordaniens mariés à des femmes étrangères peuvent transmettre leur nationalité à leurs enfants, les femmes jordaniennes mariées à des étrangers n'ont pas ce droit. Actuellement, environ 89 000 femmes jordaniennes ont des conjoints étrangers. Par conséquent, environ 360 000 enfants sont des non-citoyens alors que leur mère est jordanienne et qu'ils vivent en Jordanie (Najjar, 2017^[16]).

Les non-citoyens rencontrent des difficultés pour obtenir un permis de séjour ou un permis de conduire, acheter des biens immobiliers et bénéficier des prestations existantes dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du travail et de l'investissement. Dans tous ces domaines, les enfants de mère jordanienne et de père étranger sont traités comme des expatriés (Human Rights Watch, 2018^[17]). Le droit du travail jordanien est très restrictif pour les non-Jordaniens. Selon l'article 12, les travailleurs non jordaniens ne peuvent être employés qu'avec l'approbation du ministre du Travail et à condition que les qualifications et l'expérience requises pour le poste ne soient pas disponibles parmi les travailleurs jordaniens. Les permis de travail doivent être renouvelés chaque année. De larges segments du marché du travail sont également des « professions fermées » aux citoyens non jordaniens.

Afin d'améliorer la situation, le gouvernement a décidé en 2014 de commencer à émettre des cartes d'identité donnant certains avantages aux personnes de mère jordanienne et de père étranger. Cependant, cette réforme n'a eu qu'un impact limité car la délivrance des cartes d'identité prend beaucoup de temps et la preuve de l'éligibilité est compliquée à fournir. En février 2018, moins de 20 % des enfants non citoyens de mères jordaniennes avaient obtenu une carte d'identité (Human Rights Watch, 2018^[17]). En outre, même s'ils obtiennent une carte d'identité, les enfants non citoyens de femmes jordaniennes doivent toujours demander un permis de travail renouvelable chaque année.

Les militants des droits des femmes font depuis longtemps campagne pour l'égalité des droits des enfants des femmes jordaniennes mariées à des non-Jordaniens. Récemment, elles ont obtenu le soutien de la communauté internationale, qui fait pression sur la Jordanie pour qu'elle remédie à la situation. La campagne de mobilisation présente cette question comme une violation du principe d'égalité inscrit dans la Constitution. Elle plaide non seulement pour une réforme constitutionnelle, mais aussi pour une réforme de la Loi sur la nationalité. Lorsque la réforme de certains articles du droit du travail a été discutée, la campagne a profité de cet élan pour proposer également l'égalité des droits en matière de travail pour les personnes de mères jordaniennes et de pères non-jordaniens. Cela a abouti à une modification de l'article 5 de la Loi sur le travail qui stipule désormais que les enfants non citoyens de femmes jordaniennes qui résident en Jordanie n'ont plus besoin de permis de travail pour travailler en Jordanie.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Il est important de placer la question dans le contexte plus large de la région, la Jordanie accueillant un grand nombre de réfugiés des pays voisins. Le pays est soucieux de ne pas rendre le séjour des réfugiés

permanent, car cela mettrait une pression supplémentaire sur une économie déjà vulnérable avec un faible taux de participation des Jordaniens à la population active. Les citoyens devraient néanmoins être libres de se marier avec le partenaire de leur choix et ce choix ne devrait pas avoir de conséquences négatives sur leurs enfants.

4.4. Violence à l'égard des femmes et des filles

La violence à l'égard des femmes et des filles (VEF) est encore très répandue dans la région MENA, comme dans d'autres régions du monde (Chapitre 1), et peut prendre de nombreuses formes. La Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique définit la violence faite aux femmes comme relevant de quatre formes principales : physique, sexuelle, psychologique et économique (Conseil de l'Europe, 2011^[18]). L'encadré 4.3 examine les liens entre la violence envers les femmes et leur autonomisation économique.

Le *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes* d'ONU Femmes (Encadré 4.4) stipule que la législation doit s'appliquer à toutes les formes de violence contre les femmes, y compris, mais sans se limiter à (ONU Femmes, 2012^[19]) :

- La violence domestique.
 - La violence sexuelle, y compris les agressions et le harcèlement sexuels.
 - Les pratiques préjudiciables, notamment le mariage précoce, le mariage forcé, les mutilations génitales féminines, l'infanticide féminin, la sélection prénatale du sexe, les tests de virginité, la purification du VIH/SIDA, les crimes dits d'honneur, les attaques à l'acide, les crimes commis en relation avec la dot, les mauvais traitements infligés aux veuves, la grossesse forcée et la mise en procès des femmes pour sorcellerie.
 - Le féminicide.
 - La traite des êtres humains et l'esclavage sexuel.
- La législation doit également reconnaître la violence faite aux femmes perpétrée par des acteurs spécifiques, et dans des contextes spécifiques, notamment :
- La violence à l'égard des femmes au sein de la famille.
 - La violence à l'égard des femmes dans la communauté.
 - La violence à l'égard des femmes dans les situations de conflit.
 - La violence à l'égard des femmes tolérée par l'État, y compris la violence en garde à vue et la violence commise par les forces de sécurité.

Encadré 4.3. Liens entre la VEF, l'autonomisation économique des femmes et l'économie

Les liens entre la violence à l'égard des femmes et l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA sont complexes et nécessitent une analyse plus approfondie. Il existe plusieurs raisons pour lesquelles la violence est infligée aux femmes. Dans certains cas, l'indépendance accrue d'une femme grâce à son autonomisation économique peut réduire son expérience de la violence car elle se trouve dans une position moins vulnérable et est de ce fait moins susceptible d'accepter de subir de la violence. Dans d'autres cas, l'autonomisation économique d'une femme peut la conduire à être victime d'une violence accrue parce que son mari peut craindre de perdre le contrôle sur elle.

En outre, la VEF entraîne des coûts importants pour les particuliers, les ménages, le secteur public, les entreprises et la société. Des modèles ont été élaborés pour évaluer le coût de la violence conjugale dans la région MENA (ONU Femmes/CESAO, 2017^[20]) ainsi que pour calculer le coût économique des inégalités entre les sexes de manière plus générale (OCDE, 2019^[21]). Le modèle de calcul du coût de la violence conjugale dans la région MENA a été testé en Égypte. L'étude montre que le coût total résultant de la violence pour les femmes survivantes et leurs familles s'élèverait à au moins 2,17 milliards EGP (près de 127 millions EUR) sur une seule année, en se basant uniquement sur le coût de l'incident grave le plus récent auquel la femme a été confrontée.

Mettre des chiffres sur ce que l'économie pourrait gagner en mettant fin à la violence à l'égard des femmes est un outil de plaidoyer très puissant à l'appui des réformes. Les études de cas montrent que les pays ont commencé à collecter de nouveaux types de données pour plaider en faveur de réformes juridiques visant à soutenir l'autonomisation économique des femmes.

Les quatre pays étudiés dans cette publication ont tous ratifié les normes internationales sur l'élimination de la VEF (Encadré 4.4) et ont tous récemment apporté des changements à leurs cadres juridiques, politiques et institutionnels pour mieux lutter contre la VEF. Par exemple, les Constitutions de l'Égypte et de la Tunisie interdisent la violence à l'égard des femmes. Alors que la Tunisie et le Maroc ont adopté de nouvelles lois sur la violence envers les femmes, la Jordanie et l'Égypte ont modifié leurs cadres juridiques existants sur la violence envers les femmes. Malgré cette évolution positive, dans certains pays, les changements demeurent minimes et ne sont pas toujours conformes aux normes internationales sur le sujet.

Encadré 4.4. Normes et lignes directrices internationales pour éliminer les violences à l'égard des femmes

La **CEDAW** est la norme la plus importante puisqu'elle comprend un certain nombre de dispositions sur la violence à l'égard des femmes, comme la Recommandation générale n° 35 relative à la violence en raison du sexe à l'égard des femmes, qui met à jour la Recommandation générale n° 19, CEDAW/C/GC/35. Le Comité de la CEDAW a exprimé son inquiétude quant aux niveaux élevés de violence envers les femmes dans l'ensemble des pays étudiés dans le cadre de cette publication, ce qui a incité davantage les pays à réformer leur législation²⁶.

La **Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement** a été adoptée en 2019 pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle est maintenant ouverte à la ratification des pays (Encadré 4.6).

La **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique** (Convention d'Istanbul)²⁷ est également ouverte à la ratification des pays de la région MENA.

Il existe des lignes directrices complètes sur les différents outils et méthodes de travail à suivre pour élaborer une législation pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, comme le **Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes** des Nations Unies (ONU Femmes, 2012^[19]). Les pays peuvent utiliser ces outils pour aligner leur cadre juridique national sur les engagements pris au niveau international, comme l'a déjà fait la Tunisie.

En 2019, le Comité d'aide au développement de l'OCDE a adopté la **Recommandation sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire : principaux piliers de la prévention et de la réponse**²⁸. Cette recommandation définit la première norme internationale dans ce domaine, à faire appliquer par les gouvernements aux organismes d'aide bilatérale et à la communauté internationale au sens large lorsqu'ils travaillent avec la société civile, les organisations caritatives et autres organismes de développement ou d'aide humanitaire.

Les quatre études de cas présentées dans cette section donnent un aperçu et une analyse de la législation la plus récente en matière de lutte contre la VEF dans chacun des quatre pays étudiés. La section se termine par une analyse approfondie de ces réformes, en examinant ce qui a contribué à leur succès et quels sont les obstacles qui subsistent. Cela alimente l'analyse du chapitre 6 sur les leçons clés pour des réformes réussies.

Étude de cas 4.4. Le cadre législatif global de la Tunisie pour lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles

La violence à l'égard des femmes est très répandue en Tunisie. En 2010, une enquête nationale sur la VEF a révélé que près de 48 % des femmes tunisiennes ont déclaré avoir déjà été victimes d'une ou plusieurs formes de violence (ONFP/AECID, 2010^[21]) (voir chapitre 1), et ce, malgré l'existence d'une Stratégie nationale sur la violence à l'égard des femmes et des filles (VEF), adoptée en 2008²⁹. Cette stratégie est restée largement inappliquée jusqu'à ce qu'elle reçoive l'attention de la communauté internationale, lorsque le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a exhorté la Tunisie à accorder une attention prioritaire à cette stratégie en 2010 et à nouveau en 2013 (CEDAW, 2010^[22] ; CEDAW, 2013^[23]). Cela a conduit à l'adoption d'une loi importante pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en Tunisie, qui est décrite dans cette étude de cas.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

L'attention portée à la VEF par l'enquête nationale de 2010 sur ce sujet a poussé le gouvernement à agir. Le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors et le conseil des pairs ont pris la tête de la mise en œuvre de la Stratégie nationale sur la VEF (qui a été mise à jour en 2012), qui recommande de réviser le cadre juridique sur la violence à l'égard des femmes. Le ministère a sollicité le soutien des Nations Unies et, en 2014, une équipe d'experts comprenant des représentants de la société civile a commencé à préparer un premier projet de loi sur la VEF. Ce premier projet de loi ambitieux proposait des révisions du Code de la famille et du Code pénal mais il a été considéré comme trop progressiste et rejeté par le Conseil des ministres.

Parallèlement, des efforts de sensibilisation ont été déployés auprès des parlementaires pour s'assurer qu'une clause sur l'éradication de la violence serait incluse dans la nouvelle Constitution, également en discussion à l'époque. La nouvelle Constitution a été adoptée en 2014 et comporte de nombreuses clauses protégeant les droits des femmes, notamment l'article 21, qui mentionne que « l'État garantit les droits et libertés individuels et collectifs à ses citoyens et citoyennes », ainsi que l'article 46, qui prévoit que « l'État prend toutes les mesures nécessaires pour éradiquer la violence à l'égard des femmes »³⁰. Au niveau mondial, l'Agenda 2030 pour le développement durable a été adopté en 2015, dont l'Objectif de développement durable (ODD) 5.2 met l'accent sur l'élimination de toutes les formes de violence envers les femmes et les filles³¹.

La nouvelle Constitution et son article 46 en particulier, ainsi que l'ODD 5.2, ont donné l'impulsion nécessaire pour continuer à travailler au projet de loi sur la violence à l'égard des femmes et des filles. Un comité de plaidoyer composé de plusieurs organisations internationales³² a été mis en place pour s'assurer que le nouveau projet de loi soit conforme aux normes internationales en matière de violence à l'égard des femmes (Encadré 4.4). Plus de 60 associations nationales ont formé une « Coalition de la société civile sur la violence envers les femmes » afin de soutenir le processus d'élaboration du projet de loi par des actions de recherche et de plaidoyer. La loi³³ a été adoptée à l'unanimité en juillet 2017 et est entrée en vigueur en février 2018.

Le 26 février 2020, un décret gouvernemental³⁴ a été publié, établissant un observatoire national pour éliminer la violence envers les femmes. Cet observatoire, qui sera une institution publique financièrement autonome supervisée par le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, vise à institutionnaliser la lutte contre la VEF en Tunisie. Ses missions comprendront la collecte de données et l'élaboration de rapports sur les cas de VEF, le suivi et l'évaluation du cadre juridique et politique en matière de VEF et la formulation de propositions de réforme. L'observatoire participera également à l'élaboration de stratégies nationales et sectorielles visant à éliminer la violence à l'égard des femmes. L'observatoire devra soumettre un rapport annuel au président de la République, au président du Parlement et au chef du gouvernement, fournissant des données factuelles sur la violence à l'égard des femmes et formulant des recommandations sur la manière d'améliorer les mécanismes nationaux visant à éliminer la violence à l'égard des femmes.

Contenu de la réforme

La loi est globale dans son approche et suit les recommandations du « Cadre type pour une législation contre la violence à l'égard des femmes » contenu dans le Manuel d'ONU Femmes de 2012 (ONU Femmes, 2012) (Encadré 4.4). Elle reconnaît la violence à l'égard des femmes comme étant une forme de discrimination fondée sur le sexe et une violation des droits de l'homme. De plus, la loi respecte les normes du droit pénal international, car elle prévoit la responsabilisation, l'assistance juridique et la réparation pour les victimes de crimes.

La loi comporte quatre axes, couvrant toutes les formes de violence à l'égard des femmes – violence physique, morale, sexuelle, politique et économique – et tous les éléments nécessaires pour y faire face :

prévention, protection, poursuites et soins aux victimes. Compte tenu de la portée de cette publication, l'inclusion de la violence économique est particulièrement intéressante.

La violence économique y est définie comme « tout acte ou abstention visant à exploiter les femmes ou à les priver de ressources économiques, quelle que soit leur origine, comme la privation de fonds, de salaire ou de revenu, le contrôle des salaires ou des revenus et l'interdiction de travailler ou la contrainte au travail ». La loi définit le crime de violence économique ou de discrimination économique fondée sur le sexe. Celui-ci inclut les actes suivants :

- Privation d'une femme de ses ressources financières ou de ses revenus ;
- Discrimination salariale pour un travail de valeur égale ;
- Discrimination dans la carrière professionnelle, y compris en ce qui concerne la promotion et l'avancement dans de nouvelles fonctions et responsabilités.

La loi précise ce point dans la section sur la prévention où elle donne mandat à l'État de prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et des filles, en particulier en ce qui concerne leur rémunération et leur protection sociale, et pour interdire l'exploitation économique, qui peut prendre la forme d'un travail dangereux et dégradant. La loi va donc très loin à cet égard et des réformes juridiques supplémentaires seront nécessaires pour garantir la bonne application de ces dispositions.

La loi invite les ministères de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, de la Formation professionnelle, de la Culture, de la Santé, de la Jeunesse, des Sports, de l'Enfance, de la Femme et des Affaires religieuses à prendre des mesures spécifiques pour prévenir la violence envers les femmes dans leurs institutions. Ces mesures comprennent la formation du personnel à la prévention et à l'intervention dans les cas de violence. Des mesures spécifiques telles que la lutte contre l'abandon scolaire des filles sont également mentionnées.

Protection. Les ministères de la Justice et de l'Intérieur ont également fait des efforts importants pour assurer la protection des victimes de violence (Article 39). La loi protège les femmes et les filles victimes de violence ainsi que leurs enfants. Elle prévoit leur protection juridique, y compris l'assistance juridique et l'accès à l'information, ainsi qu'un système d'orientation vers des services spécialisés (médicaux, psychologiques et sociaux). L'accès à un hébergement d'urgence est également prévu dans les limites des disponibilités. Toute personne, même soumise au secret professionnel, est tenue de signaler les cas de violence. La loi prévoit qu'avec l'approbation du Procureur, la police peut appliquer certaines mesures de protection pour les victimes de violence avant même que l'affaire ne soit portée devant le tribunal des affaires familiales. Un autre aspect intéressant des mesures de protection est le fait que le juge peut ordonner le versement d'une pension alimentaire pour le ou les enfants de la victime de la violence, à laquelle les deux conjoints doivent contribuer le cas échéant. Cela signifie que le juge tient compte du fait que si la situation financière de la femme le permet, elle doit également contribuer financièrement à la pension alimentaire.

Poursuites. La loi prévoit une répression accrue des auteurs de violence en modifiant certains articles du Code pénal. De nouvelles formes de violence sont incluses telles que la violence économique, le travail des enfants (Encadré 3.1), l'inceste, l'humiliation publique délibérée et la violence politique.

Le viol est décrit comme un acte commis contre des femmes ou des hommes. La loi prévoit des peines plus lourdes pour différents actes de violence. Elle prend en considération un certain nombre de circonstances aggravantes, par exemple le fait que l'auteur ait autorité sur la victime ou soit le mari ou l'ex-mari, le fiancé ou l'ex-fiancé de la victime. La loi a été définie comme un modèle dans la région, parce qu'elle ne permet plus d'abandonner les poursuites lorsque l'auteur d'un viol sur mineur épouse la victime, et aussi parce qu'elle criminalise explicitement le viol conjugal.

Soins aux victimes. La loi prévoit des mesures détaillées pour assurer la prise en charge des victimes. Elle prévoit la création d'une unité spécialisée dans la violence contre les femmes au sein des forces de police de chaque gouvernorat et de la Garde nationale. Cette unité doit compter des femmes parmi ses membres. Des espaces séparés dans les tribunaux de première instance doivent être réservés aux magistrats traitant des affaires de violence à l'égard des femmes. La loi donne pour instruction au personnel chargé de la protection des victimes de violence de répondre immédiatement à chaque demande d'assistance ou de protection de la part de la victime.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

La loi tunisienne sur la violence à l'égard des femmes est une réussite impressionnante. Elle est le résultat d'une étroite collaboration et de la persévérance de la société civile, des organisations internationales et du gouvernement. Dans un premier temps, des données probantes ont été compilées pour justifier la nécessité de cette loi. L'équipe qui a rédigé les différentes versions de la loi a inclus des représentants de la société civile travaillant sur la violence envers les femmes depuis de nombreuses années et connaissant donc très bien la situation sur le terrain. Le soutien du Comité de plaidoyer a joué un rôle important pour garantir que la loi soit conforme aux recommandations internationales sur la violence envers les femmes. La loi exige par ailleurs l'élaboration d'un rapport annuel sur sa mise en œuvre afin que son impact puisse être mesuré dans le temps.

Saisir l'opportunité d'inclure l'article 46 dans la rédaction de la nouvelle Constitution était un geste stratégique ouvrant la voie à la poursuite du processus d'élaboration du projet de loi.

Un certain nombre de tribunaux ont déjà appliqué la loi dans la pratique. Quelques exemples de décisions sont présentés en annexe de ce chapitre (Annexe 4.A). Néanmoins, l'application pratique de la loi reste difficile pour un certain nombre de raisons, bien que des efforts soient en cours pour relever tous ces défis :

- Les services et les structures de prise en charge des femmes victimes de violence sont très limités et sont pour la plupart assurés par la société civile. Le gouvernement dépend fortement de ses partenaires de la coopération au développement pour leur soutien financier et technique à la mise en œuvre de la loi. Quelques mois avant l'adoption de la nouvelle loi, un Programme conjoint des Nations unies 2017-2018 (mené par le Fonds des Nations Unies pour la population) a été signé sur la prise en charge des femmes victimes de violence en Tunisie. Son objectif est de soutenir le gouvernement dans trois domaines principaux : fournir des services de qualité aux femmes victimes de violence, établir un système de coordination et d'orientation intersectorielle pour les femmes victimes de violence, et mener des actions de sensibilisation et de plaidoyer sur la cause de la violence envers les femmes (FNUAP Tunisie, 2017^[24]).
- Il y a peu de sensibilisation à la loi ou à la violence contre les femmes en général, non seulement de la part du grand public mais aussi des prestataires de services aux femmes victimes. De nombreux efforts sont actuellement déployés pour diffuser les éléments clés de la loi auprès du grand public et pour sensibiliser les fonctionnaires qui ont un rôle à jouer dans son application. La représentation des femmes (victimes de la violence) dans les médias a fait l'objet d'une attention particulière (Encadré 4.5).
- La multiplicité des acteurs responsables de la mise en œuvre de la loi pose des problèmes de coordination. Les acteurs tunisiens travaillent depuis plusieurs années à l'amélioration de cette coordination, par exemple à travers le projet de création de mécanismes intersectoriels de prise en charge des femmes victimes de violence dans le Grand Tunis 2014-2017³⁵. Ce projet a conduit cinq ministères (Affaires sociales, Justice, Famille et Enfance, Intérieur et Santé) à signer des protocoles de coordination multisectorielle en 2016, avant même l'entrée en vigueur de la nouvelle loi. En 2016, le ministère chargé des affaires de la femme a également publié une cartographie des services destinés aux femmes victimes de violence ou en situation de vulnérabilité en Tunisie.

(UNFPA/HCDH, 2016^[25]), qui devrait également contribuer à améliorer la coordination entre les différents services.

- L'accès à la justice peut parfois être difficile en raison du manque de policiers formés et, dans certains cas, de la pression sociale qui empêche les femmes de porter plainte.

Encadré 4.5. Le rôle important des médias

Un article spécifique de la loi (art. 11) est consacré au rôle des médias dans la sensibilisation du grand public à la violence envers les femmes et les filles. L'article interdit les stéréotypes et les contenus médiatiques susceptibles de nuire à l'image des femmes. Une attention particulière a été consacrée à ce sujet en Tunisie et, en 2016, une étude a été publiée sur le traitement médiatique et les pratiques journalistiques en matière de violence envers les femmes et les filles (ATFD, 2016^[26]). En outre, une « déclaration de principes sur le respect des droits de l'homme dans la couverture médiatique de la violence à l'égard des femmes » a été publiée, ainsi qu'un « formulaire sur le consentement libre et éclairé avant le témoignage des femmes victimes de violence » (ATFD, 2016^[26]).

Étude de cas 4.5. Réformer le cadre juridique jordanien sur la violence envers les femmes

Bien qu'il n'existe pas de chiffres officiels à jour sur la violence envers les femmes en Jordanie, les entretiens avec les différentes parties prenantes menés pour les besoins de ce rapport (annexes A et B) confirment que la violence à l'égard des femmes reste un problème important dans la société jordanienne. Ces entretiens ont également indiqué qu'il existe un manque de sensibilisation dans la société sur ce que la VEF implique, et surtout sur le fait qu'elle inclut également l'exploitation économique. Il a été rapporté que de nombreuses femmes en Jordanie se voient interdire de travailler par leur famille et que les femmes qui travaillent ne contrôlent pas l'argent qu'elles gagnent. En outre, la violence à l'égard des femmes est un sujet tabou dans la société jordanienne et de nombreuses femmes choisissent de ne pas signaler les cas de violence. Même lorsqu'elles les signalent, elles peuvent ne pas être soutenues de manière adéquate par le système judiciaire. Il a été rapporté que les professionnels de la justice sont souvent confrontés à des pressions sociales pour rejeter les plaintes pour violence envers une femme (ONU Femmes, 2015^[27]).

La Jordanie prend actuellement des mesures pour résoudre ces problèmes. Cette étude de cas documente les récents efforts de réforme de la Jordanie pour lutter contre la VEF.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

En 2015 et 2016, plusieurs manifestations ont été organisées par des militants des droits de la femme pour appeler à combattre la violence envers les femmes. La situation en Jordanie a également fait l'objet de critiques croissantes au niveau international. Human Rights Watch a averti que les crimes d'honneur étaient en augmentation en Jordanie et a appelé à une stratégie nationale pour les combattre (Coogler, 2016^[28]). Le Comité de la CEDAW a exhorté la Jordanie à faire face à l'augmentation alarmante des crimes d'honneur et de la violence domestique (EuroMed Rights, 2018^[29]). Un rapport du Comité de la CEDAW a explicitement recommandé une réforme juridique (AWO/Mosawa Network, 2017^[30]).

En Jordanie, le problème de la violence envers les femmes est traité par deux lois différentes : la Loi sur la protection de la famille et le Code pénal. Suite aux manifestations et au tollé international, les deux cadres ont été révisés en 2017 pour accorder une plus grande attention à la violence à l'égard des femmes. Comme détaillé ci-dessous, les amendements à la Loi sur la protection de la famille offrent une protection supplémentaire aux femmes victimes de violence, augmentent les peines pour les auteurs de violence,

fournissent de plus grandes garanties procédurales et protègent les témoins. Les révisions du Code pénal prévoient des peines accrues dans certaines circonstances pour les auteurs de crimes d'honneur, et ne permettent plus aux violeurs d'échapper aux sanctions en épousant leur victime.

La Loi jordanienne sur la protection de la famille³⁶, adoptée en 2017, se concentre sur la violence domestique. Bien que la loi ne comporte pas de définition spécifique de la violence domestique, elle considère que celle-ci recouvre la violence commise par un membre de la famille contre un autre membre de la famille (article 2). La loi définit les membres de la famille comme le mari et la femme, les enfants et tout autre parent résidant au domicile familial au moment de l'acte de violence (article 3). Par conséquent, la loi ne couvre pas la violence à l'égard des femmes qui ne font pas partie de cette structure familiale prédéfinie et articule la protection autour du mariage. Cela peut conduire à négliger d'autres formes de violence domestique qui peuvent se produire en dehors du foyer familial (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, 2010^[31]).

Protection : La Loi sur la protection de la famille décrit les différents mécanismes de protection des victimes de violence domestique, tels qu'une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 et la possibilité de transférer la victime à l'hôpital si nécessaire (article 6). Une fois que le département de protection de la famille est informé d'un cas, il peut transférer la victime dans un centre d'accueil, en coordination avec le ministère du Développement social. La loi permet à la police de détenir les auteurs présumés de violence pendant 24 heures s'il n'y a pas d'autre moyen d'assurer la protection de la victime ou de tout membre de la famille (article 11). La loi donne également au tribunal le droit de délivrer une ordonnance de protection à la demande de la victime ou de tout membre de la famille pour une période n'excédant pas un mois (article 14). Le département de protection de la famille protège par ailleurs les témoins ou les autres parties prenantes qui se présentent. En cas de violation d'une ordonnance du tribunal, l'auteur de l'infraction peut être emprisonné pour une durée maximale d'un mois et/ou condamné à une amende (mais ne pouvant excéder 100 dinars jordaniens - JOD). Une récidive entraîne des sanctions plus sévères.

Mesures de répression : Le tribunal fonde ses mesures sur des rapports d'experts (psychologues, personnel médical) et peut ordonner à l'auteur des faits d'effectuer un service public de 40 heures de travail au plus, ou de suivre des programmes de réadaptation psychologique et sociale sur une période pouvant aller jusqu'à six mois, en plus d'interdire à l'auteur des faits de visiter tout lieu qui impliquerait un contact avec la victime pendant jusqu'à six mois. Le non-respect des mesures prescrites peut entraîner une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à trois mois (article 11). La loi prévoit également une exigence stricte de confidentialité totale (article 18).

Réforme du Code pénal pour les crimes d'honneur. Les peines pour les auteurs de crimes d'honneur ont été alourdies par modification de l'article 98 du Code pénal (Roya News, 2017^[32]). L'article 98 stipulait auparavant qu'un auteur de violence pouvait bénéficier de « circonstances atténuantes » s'il souffrait d'une « crise de rage grave » due à un acte faux et dangereux de la victime. Sans préciser ce qui pourrait constituer une action fautive et dangereuse, la loi a été invoquée pour justifier les crimes d'honneur. Avec cet amendement, les auteurs ne peuvent plus échapper à la sanction en invoquant les circonstances atténuantes de l'article 98. Cependant, reste en vigueur l'article 340 qui permet une réduction de peine pour un homme ayant assassiné sa femme, sa fille, sa petite-fille, sa mère ou sa grand-mère après les avoir trouvées dans une « situation d'adultère » (Albawaba, 2017^[33]). L'épouse peut également bénéficier d'une réduction de peine si elle trouve son mari en situation d'adultère dans son lit conjugal. L'article 308 du Code pénal a été abrogé en 2017, ce qui signifie que les violeurs ne peuvent plus échapper à la punition en épousant leur victime (Husseini, 2017^[34]).

Outre la réforme juridique, le gouvernement jordanien a également adopté des réformes des politiques publiques et des mesures administratives pour assurer la protection des femmes victimes de violence :

- **Un cadre politique pour la lutte contre la VEF**. En 2016, le gouvernement jordanien a mis en place un cadre national pour la protection de la famille contre la violence domestique, qui englobe

la violence contre les femmes, les enfants et les personnes âgées, mais pas la violence domestique contre les hommes. Les objectifs du cadre sont les suivants : coordination entre tous les acteurs concernés (santé, éducation, police, système judiciaire) afin de fournir des services complets ; développement de principes directeurs pour la prévention et la protection contre la violence domestique à l'aide d'une approche multi-institutionnelle ; mise en place d'un mécanisme de suivi et d'évaluation pour l'application du cadre ; et une gestion efficace des cas en créant un langage commun sur la protection de la famille contre la violence domestique. La Commission nationale jordanienne pour les femmes (JNCW) est par ailleurs en train d'élaborer une Stratégie nationale pour les femmes (2020-2025) qui comprendra un pilier sur la violence envers les femmes et la discrimination fondée sur le sexe en Jordanie.

- **Communication sur la VEF.** Une Stratégie de communication sur la violence fondée sur le genre (VFG) a été publiée par le ministère du Développement social en 2014³⁷. Ses fonctions comprennent la préparation de brochures et de campagnes de lutte contre la VFG, l'établissement d'une coopération entre les acteurs gouvernementaux et non-gouvernementaux, et la correction des idées fausses qui justifient le recours à la violence contre les femmes. Le réseau Sham'a organise également régulièrement des campagnes de lutte contre la VEF ainsi que des activités d'éducation et de sensibilisation à l'intention du personnel des forces de l'ordre et du système judiciaire.
- **Une protection renforcée pour les femmes victimes.** Comme il n'existe pas suffisamment de refuges pour femmes gérés par le gouvernement, les femmes qui demandent la protection de l'État contre le danger imminent d'un crime d'honneur (par exemple, après un viol) étaient fréquemment placées en détention aux côtés de criminels condamnés parce qu'elles devaient faire appel à la Loi sur la prévention de la criminalité. Ces femmes étaient désignées par l'appellation « détenues administratives » (Direction des recherches de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, 2000^[35]). Le ministre du Développement social a annoncé que la détention des femmes encourant des risques cesserait complètement d'ici la fin de l'année 2018, soulignant la possibilité de remplacer la détention administrative par la réhabilitation, l'intégration et la réconciliation (Luck, 2018^[36]). Il existe quelques refuges en Jordanie, mais il en faut davantage. La Maison de la réconciliation familiale à Amman a été le premier refuge pour les victimes de violence domestique (Husseini, 2010^[37]). En 2018, un refuge appelé Dar al Amina a été ouvert, basé sur le système des refuges pour personnes vulnérables de Jordanie, couvert par la Loi n° 171 de 2016 (HCDH, 2017^[38]). L'Union des femmes jordaniennes (JWU) gère également des refuges.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Les récentes réformes sont pour la plupart le résultat de l'effort considérable de la société civile et de la JNCW, qui plaident en faveur de ces réformes depuis des décennies. Ces réformes ont pu aller de l'avant une fois que la société civile a exprimé la volonté politique nécessaire, avec l'aide de l'attention portée à cette question par la communauté internationale. La Commission des affaires féminines et familiales (Encadré 5.1) a également joué un rôle important en inscrivant la question de la VEF à l'ordre du jour des discussions parlementaires et en avançant les bons arguments.

Malgré ces efforts importants, le cadre juridique jordanien n'est pas encore conforme aux normes internationales en matière de législation sur la violence à l'égard des femmes, telles que définies dans le Manuel de législation des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes (Encadré 4.4) :

- Bien que la Loi sur la protection de la famille se concentre sur la violence domestique, elle ne contient pas de définition de ce concept. L'application de la loi se limite aux mauvais traitements commis par certains membres de la famille uniquement et dans certains lieux uniquement. Elle ne protège donc pas suffisamment les femmes contre la violence.

- Le cadre juridique actuel de la lutte contre la violence envers les femmes en Jordanie ne comporte pas de dispositions relatives à la prévention de la violence.
- La valeur ajoutée de la Loi sur la protection de la famille dans la lutte contre la VEF par rapport au droit pénal peut être limitée. Alors que la Loi sur la protection de la famille ne traite que certains cas de violence domestique, le droit pénal couvre toutes les autres formes de violence.
- Les professionnels de la justice n'établissent souvent pas de liens adéquats entre la VEF traitée dans le Code pénal et la Loi sur la protection de la famille et le fait que la VEF est souvent le résultat de la dynamique des relations hommes-femmes dans le foyer et donc couverte par la Loi sur le statut personnel (traitée dans les tribunaux de la Charia). Un rapport indique que la Jordanie ne traite pas la violence envers les femmes comme une question de droits de l'homme, mais qu'elle aborde la question par une approche en silo (ONU Femmes, 2015^[27]).

Les militants des droits des femmes sont bien conscients de ces lacunes dans le cadre juridique. Sous la direction de la JNCW, des listes de propositions de réformes juridiques sur la violence envers les femmes sont régulièrement élaborées et soumises.

Étude de cas 4.6. Vers un projet de loi global sur les violences envers les femmes en Égypte

Au cours des quatre dernières décennies, l'Égypte a pris des mesures importantes pour lutter contre la violence à l'égard des femmes. Toutefois, le problème reste endémique et constitue un obstacle majeur à la participation des femmes à la vie économique et publique, en plus de représenter un coût économique pour le pays (Encadré 4.3 et chapitre 1). Les formes les plus courantes de violence envers les femmes en Égypte comprennent le harcèlement sexuel, le viol, la violence collective, la traite d'êtres humains et le harcèlement criminel (Amnesty International, 2015^[39]). Au sein de la famille, la violence envers les femmes se manifeste principalement sous forme de violence domestique, de viol conjugal, de mutilation génitale féminine (MGF) et de mariage précoce. Les autorités égyptiennes sont conscientes de la gravité de la situation et ont récemment pris des mesures importantes pour y remédier. Cette étude de cas donne un aperçu de ces récentes initiatives législatives et politiques et accorde une attention particulière à la violence sexuelle, à la violence domestique et aux pratiques néfastes (mariages précoces et MGF).

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Le gouvernement égyptien a fait plusieurs efforts pour lutter contre la VEF, tant sur le plan législatif que sur le plan politique. Une première réalisation importante a été d'inclure l'interdiction de la VEF dans la Constitution de 2014 (articles 11 et 60).

Si les stratégies nationales de lutte contre la VEF sont exhaustives, le cadre juridique égyptien est moins complet. Tout d'abord, la violence contre les femmes est couverte par différents cadres juridiques qui se chevauchent parfois ou contiennent des lacunes. Deuxièmement, le cadre juridique relatif à la violence envers les femmes ne contient pas de définition complète des différentes formes de violence.

Violence sexuelle (viol et harcèlement sexuel)

Le Code pénal égyptien criminalise le viol et a été modifié en 2014 afin de criminaliser également le harcèlement sexuel. Malgré ce pas dans la bonne direction, les définitions du viol et du harcèlement sexuel dans le Code pénal sont trop étroites et, par conséquent, ne couvrent pas de nombreux actes de violence.

L'article 267 du Code pénal criminalise le viol. Sans utiliser le terme formel de viol (*ightisab*), l'article stipule qu'avoir un rapport sexuel avec une femme sans son consentement entraîne une peine aggravée ou la prison à vie³⁸. Selon l'article 267, le viol est compris comme incluant uniquement la pénétration vaginale, bien que la disposition du Code elle-même ne le précise pas³⁹. La définition de cet article a été élaborée

sur la base des verdicts et des commentaires des tribunaux⁴⁰. Une réforme majeure a été adoptée en 1999 lorsque l'Égypte a abrogé par décret présidentiel l'article 291 du Code pénal afin que les violeurs ne puissent plus échapper aux poursuites en épousant leur victime.

En 2014, un décret présidentiel⁴¹ a été adopté pour modifier le Code pénal en introduisant une définition du harcèlement sexuel et en imposant des sanctions plus strictes⁴². Jusqu'alors, aucune définition du harcèlement sexuel n'avait été incluse dans le Code pénal, et aucune méthode visant à le prouver n'était prévue. Cet amendement, communément appelé « loi anti-harcèlement », criminalise le harcèlement sexuel sous forme de paroles, de gestes et d'actions exprimés en personne ou par d'autres moyens de communication. La loi comprend également une clause sur le harcèlement sur le lieu de travail et prévoit une peine plus sévère pour les auteurs en position d'autorité par rapport aux victimes. Bien que cela constitue une amélioration par rapport à la situation antérieure, la description du harcèlement sexuel contenue dans l'amendement reste trop limitée. L'amendement décrit en effet le harcèlement sexuel comme un acte commis dans « l'intention de recevoir une gratification sexuelle de la part de la victime ». Selon la loi, un acte ne peut donc être qualifié de harcèlement sexuel que s'il a été motivé par les désirs sexuels de l'auteur de l'acte. Cette disposition diffère avec les normes internationales telles que la CEDAW, qui prescrivent une définition plus large du harcèlement sexuel, à savoir tout acte que la victime considère comme offensant, humiliant ou intimidant⁴³.

Al-Azhar, la plus haute autorité religieuse d'Égypte, a récemment pris position et publié une déclaration qui souligne que « le harcèlement est un comportement interdit et déviant, car il empiète sur la vie privée, la liberté et la dignité des femmes. Justifier le harcèlement par les vêtements des femmes reflète une mauvaise compréhension de la question » (Magdy, 2018^[40]). Les décisions d'Al Azhar et de Dar el Iftaa sont des avis consultatifs et ne sont pas juridiquement contraignantes. Cependant, en raison de l'importance de ces institutions, elles sont généralement prises en considération par la société dans son ensemble. Les juges se réfèrent également à ces avis dans leur raisonnement juridique.

Violence domestique

En Égypte, la violence domestique n'est pas criminalisée en tant que telle. Plusieurs articles de la loi pénale donnent même l'impression que la violence domestique est en quelque sorte tolérée. L'article 60 stipule que « les dispositions du Code pénal ne s'appliquent pas à tout acte commis de bonne foi, en vertu d'un droit déterminé par la Charia ». Par conséquent, un mari (ou un père) qui bat sa femme (ou sa fille) peut être disculpé s'il est allégué qu'il l'a disciplinée avec de bonnes intentions (en toute bonne foi)⁴⁴.

Les crimes d'honneur peuvent être considérés comme une forme extrême de violence domestique. Il n'existe pas de statistiques officielles sur les crimes d'honneur en Égypte, mais il est notoire que ces crimes se produisent et ils sont parfois également signalés par les médias (Nazra for Feminist Studies, 2014^[41]). En Égypte, l'auteur d'un crime d'honneur peut obtenir une réduction de peine en vertu de l'article 17 du Code pénal, qui donne au juge un pouvoir discrétionnaire étendu pour faire preuve de clémence (Mecky, 2016^[42]). En outre, l'article 237 du Code pénal stipule que « le mari qui surprend sa femme en train de commettre l'adultère et la tue sur le coup, ainsi que son partenaire, est puni d'une peine d'emprisonnement, au lieu des peines déterminées aux articles 234 et 236 du Code pénal ». Le recours à l'article 237 entraîne généralement une peine maximale d'un an de prison pour un mari ayant tué sa femme.

Le Code pénal doit également être lu conjointement avec les **lois sur le statut personnel**, qui privent les femmes victimes de violence domestique de toute autonomie. La violence domestique ne constitue pas nécessairement un motif de divorce, car la loi évalue le préjudice comme ce qui est « impossible pour ce type de personnes » (autrement dit ce qui est jugé impossible à accepter par la personne en question)⁴⁵. Il est laissé à la discrétion du juge de décider de ce qu'une épouse trouverait impossible à accepter⁴⁶. En outre, les femmes doivent souvent faire face à des procédures judiciaires longues et coûteuses pour prouver qu'elles ont subi un préjudice, et l'acte de violence doit être prouvé par le témoignage d'au moins

deux hommes, ou d'un homme et de deux femmes, qui doivent avoir vu et entendu les actes de violence (Bernard-Maugiron et Dupret, 2008^[43]). Une forme de violence domestique très répandue en Égypte est le **viol conjugal**, qui reste un sujet tabou. Une femme est censée satisfaire sexuellement son mari dans le cadre du contrat de mariage. Le fait pour un mari de forcer sa femme à avoir des relations sexuelles sans son consentement n'est donc pas considéré comme une infraction pénale.

Mariages précoces

Les mariages précoces n'entraînent pas seulement une violation des droits de l'enfant, mais ils ont également un coût économique important. Il a été prouvé que mettre fin au mariage des enfants en Égypte pourrait générer 2 893 millions de dollars supplémentaires en termes de revenus et de productivité (Wodon, Savodogo et Kes, 2017^[44]). Mettre fin au mariage des enfants peut améliorer la santé des individus concernés et celle de la population dans son ensemble, accroître la productivité et améliorer la possibilité de réaliser les gains de croissance économique qu'un pays peut tirer de la baisse de son taux de natalité et du changement de la structure d'âge de sa population, communément appelé le « dividende démographique ». Des actions concrètes pour lutter contre le mariage des enfants ont commencé à être menées dans les années 2000, avec le lancement par le Conseil national pour l'enfance et la maternité (NCCM) d'un programme sur l'autonomisation des filles. La Loi sur l'enfance a été modifiée en 2008, faisant passer l'âge minimum du mariage de 16 à 18 ans pour les garçons et les filles⁴⁷. La loi n'interdit pas explicitement les mariages précoces, mais empêche leur enregistrement officiel. En conséquence, les mariages précoces continuent d'être conclus de manière informelle sans être enregistrés. Les naissances ne peuvent pas non plus être déclarées si la mère est mineure.

En 2014, l'Égypte a publié une stratégie nationale sur cinq ans pour prévenir le mariage des enfants (Ali, 2019^[45]). Cette stratégie préconise une mise à jour et une amélioration du cadre législatif pour protéger les enfants. En juin 2018, le gouvernement égyptien a proposé un nouveau projet de loi qui comprend des amendements à l'article 12 de la Loi sur l'enfance, introduisant des peines plus sévères pour les personnes impliquées dans le mariage de filles et de garçons (par exemple, le tuteur, l'officier d'état civil) n'ayant pas 18 ans, à savoir l'âge minimum légal actuel pour se marier (Ali, 2019).

Mutilations génitales féminines (MGF)

Les mutilations génitales féminines constituent un obstacle majeur à l'émancipation économique des femmes, car elles compromettent les chances des filles de recevoir une éducation et d'améliorer leurs compétences. Dans certaines communautés, les MGF marquent le début de la vie adulte et sont souvent suivies du mariage. Les femmes qui ont subi des MGF souffrent de conséquences extrêmement négatives tant sur le plan physique que psychologique, ce qui compromet fortement leur capacité à trouver un emploi, à construire une carrière réussie ou à créer une entreprise.

L'Égypte a été pionnière dans la lutte contre les MGF, pratique néfaste traditionnelle touchant plus de 28 pays africains et certaines populations du Moyen-Orient et de l'Asie du Sud-Est. L'Égypte a ainsi joué un rôle crucial pour briser le secret qui entourait les MGF et pour mettre fin à leur justification religieuse⁴⁸. Au début de l'année 2000, les données du Conseil national pour l'enfance et la maternité (NCCM) sur le nombre élevé de femmes et de filles ayant subi des MGF ont suscité l'intérêt de Suzanne Mubarak, première dame d'Égypte à l'époque. Celle-ci a convoqué une conférence internationale réunissant les gouvernements et les militants anti-MGF de tous les pays concernés. C'était la première fois que la question était soulevée publiquement au plus haut niveau. En 2007, le cheikh d'Al-Azhar et le patriarche de l'Église copte ont tous deux fait valoir que les MGF n'avaient aucun fondement dans l'islam ou le christianisme et qu'elles étaient donc en contradiction avec les enseignements religieux. Cette déclaration a été faite suite à la mort d'une fillette de 11 ans qui avait subi cette intervention dans une clinique médicale privée du sud de l'Égypte⁴⁹.

Une vaste campagne internationale pour mettre fin aux MGF a alors été lancée. En Égypte, la campagne a conduit à l'adoption de la Loi sur l'enfance n° 126 de 2008, qui a modifié le Code pénal et criminalisé les MGF, en punissant toute personne pratiquant ou demandant à pratiquer les MGF, y compris les parents. Le gouvernement a également mis en place une ligne d'assistance téléphonique pour signaler les crimes de MGF et mené des actions dans les zones rurales pour sensibiliser les populations à cette loi. Suivant l'exemple égyptien, la plupart des pays concernés ont adopté des lois *ad hoc* interdisant les MGF. En 2016, le Parlement a modifié la Loi sur l'enfance, en introduisant des peines plus sévères. Une Stratégie nationale d'abandon des MGF 2016-2020 a été élaborée pour faire appliquer les lois existantes contre les MGF et pour suivre les progrès accomplis afin de réduire la prévalence des MGF pour les générations futures en Égypte⁵⁰. En 2018, l'Institut de recherche islamique Dar el Iftaa a publié un important arrêt stipulant que « les MGF sont interdites par la religion et que cette pratique n'est pas requise par les lois islamiques et devrait être interdite, car elle mutile l'organe le plus sensible du corps féminin » (Saad, 2018^[46]).

Toutefois, mettre fin aux MGF reste un défi important pour le pays. Si le cadre juridique s'est considérablement amélioré, il s'agit maintenant de le mettre en œuvre et de le faire respecter.

Stratégies et projet de loi globale pour éliminer la violence à l'égard des femmes

En 2010, le Comité de la CEDAW a publié son dernier rapport sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en Égypte⁵¹. Le cadre juridique relatif à la violence à l'égard des femmes était notamment l'une des faiblesses soulignées par le Comité de la CEDAW, qui a exhorté l'Égypte à adopter une loi globale criminalisant toutes les formes de violence contre les femmes et à élaborer un plan d'action cohérent et multisectoriel pour les combattre. Le gouvernement a entrepris une série d'actions visant à se conformer aux observations finales du Comité de la CEDAW :

- **Un projet de loi globale sur la violence à l'égard des femmes.** Le Conseil national des femmes (NCW) a élaboré un projet de loi globale qui a été soumis au Parlement en 2013. Le projet n'a cependant jamais été discuté en raison de la dissolution de l'organe législatif. Le projet de loi du NCW fournit des définitions de la violence envers les femmes et contient des dispositions sur le mariage forcé et le mariage précoce, la violence domestique (bien qu'elle ne soit pas définie) et la prévention de l'éducation. La loi comprend également des dispositions sur la violence économique : l'article 7 interdit de refuser à une femme le droit au travail et l'article 8 couvre les violations de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au travail (FIDH, Nazra for Feminist Studies, New Women Foundation, s.d.^[47]). Le ministère de la Justice travaille actuellement sur ce projet de loi en vue de le soumettre au Parlement⁵².
- **La Stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes (2015-2020).** Elle a été élaborée pour parvenir à une communauté nationale sûre, exempte de toute forme de violence et garantissant la protection des femmes (NCW, 2015^[48]). La stratégie aborde des sujets tels que la prévention, la protection, les soins, la répression et l'accès à la justice, et appelle le gouvernement à s'orienter vers une révision des lois existantes et à réduire la durée des procédures judiciaires (Egypt Today, 2017^[49])⁵³. L'aspect le plus important de la stratégie est qu'elle fournit des définitions des actes de violence envers les femmes⁵⁴. La violence économique y constitue un sujet spécifique et est définie comme le fait d'« empêcher les femmes d'obtenir ou de contrôler des ressources essentielles ». Une série d'institutions gouvernementales sont responsables de la mise en œuvre de la stratégie, mais jusqu'à présent, aucune étude n'a été effectuée et aucune information détaillée n'est disponible sur sa mise en œuvre ou ses résultats.
- **La Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030.** Cette stratégie, lancée en mars 2017, a absorbé la Stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes (NCW, 2017^[7]). Dans le cadre de son pilier sur l'autonomisation sociale des femmes, elle se concentre sur différents types de violence envers les femmes. Elle souligne la nécessité de

travailler à l'élimination de toutes les pratiques néfastes et discriminatoires dans la sphère publique et au sein de la famille, et de faciliter l'accès des femmes à la justice (Encadré 4.1).

- **Le renforcement du cadre institutionnel.** Des efforts importants ont également été déployés pour renforcer le cadre institutionnel et la gamme de services juridiques et de soutien fournis par les institutions de l'État. Par exemple, en 2013, un département de lutte contre la violence envers les femmes a été créé au sein du ministère de l'Intérieur pour sensibiliser les femmes à leurs droits, les encourager à signaler les crimes violents et leur expliquer le soutien offert par le NCW et le ministère public (PNUD, 2018_[50]). Entre 2015 et 2018, le NCW a travaillé activement avec les communautés locales, principalement dans les zones défavorisées, pour les familiariser à son rôle et au soutien qu'il peut apporter, et pour les sensibiliser aux pratiques néfastes telles que le mariage précoce et les MGF (Egypt Today, 2018_[51]). Un certain nombre de formations ont été organisées par le NCW au cours des six dernières années, par exemple à destination des fonctionnaires autorisés à célébrer des mariages, afin d'améliorer leurs compétences dans le traitement des problèmes liés à la violence envers les femmes (PNUD, 2018_[50]).

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès?

L'analyse de ces réformes doit être replacée dans le contexte historique important qui les entoure. La dynamique visant à améliorer l'autonomisation des femmes en réformant le cadre juridique existant et en s'attaquant aux normes sociales restrictives s'est avérée difficile à maintenir dans les premières années de l'Égypte post-Moubarak (2011-2013). En 2012, le premier Parlement élu de la nouvelle ère a cherché à plusieurs reprises à abroger différentes lois qui rapprochaient le pays des normes internationales en matière de droits des femmes, telles que la Loi sur le divorce, la Loi criminalisant les MGF et la Loi criminalisant la traite des êtres humains. Peu après la démission de Moubarak et l'investiture de Mohamed Morsi en juin 2012, l'idée que les femmes devaient se tenir un pas derrière les hommes a trouvé écho chez de nombreux Égyptiens, en particulier dans les régions isolées, dans un contexte de retour en force des valeurs conservatrices. L'élan national contre les MGF a alors subi un énorme revers. À partir de décembre 2010, aucune déclaration publique contre les MGF n'a été faite dans les villages.

En conséquence, les aspirations du mouvement des femmes pour leurs droits se sont essouffées, faute de soutien populaire et d'espace politique pour s'exprimer. Parallèlement, les institutions publiques qui jouaient jusqu'alors un rôle majeur dans la progression du cadre juridique relatif aux femmes et aux filles, comme le NCCM, ont perdu leur pouvoir. En outre, le gouvernement a cessé d'allouer des ressources pour la mise en œuvre des lois existantes. L'instabilité et l'insécurité politiques ont également contribué à ralentir les efforts de l'Égypte en faveur de l'égalité des sexes en 2012-2013. Cependant, la destitution de Morsi en 2013 a permis de donner un nouvel élan aux réformes.

Toutes les initiatives menées jusqu'à présent sont un signe concret de l'engagement réel de l'Égypte à mettre les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes. Malgré ces progrès, le cadre juridique n'est toujours pas conforme aux normes internationales en matière de violence envers les femmes en ce qui concerne les définitions (par exemple, les définitions encore trop étroites du viol et du harcèlement sexuel), et il est toujours très difficile pour les femmes victimes de violence d'accéder à la justice. Il semble donc raisonnable d'attendre du gouvernement qu'il renforce et étende son action en promouvant de nouvelles réformes et en multipliant les mesures visant à faire appliquer et à mettre en œuvre les outils législatifs existants pour les aligner sur les normes internationalement reconnues. Il est par ailleurs essentiel de lutter contre les stéréotypes et les normes sociales restrictives en sensibilisant la population et en faisant évoluer les préjugés sur les rôles respectifs des hommes et des femmes, ce qui nécessite des efforts considérables.

Il faut également agir pour inclure la société civile dans le processus décisionnel, à la fois pour bâtir le consensus nécessaire et pour prendre en compte les besoins spécifiques des organisations de femmes travaillant sur le terrain. Par exemple, le fait que les ONG n'aient pas été consultées dans le processus

d'élaboration de la loi globale sur la violence à l'égard des femmes, malgré leur grande expérience en la matière, a fait l'objet de critiques⁵⁵. Le gouvernement a récemment pris des mesures pour adoucir les aspects les plus controversés de la Loi de 2017 régissant le travail de la société civile en Égypte, en adoptant la Loi n° 149 de 2019. Le nouveau texte exclut les peines de prison en cas de violation et les remplace par des amendes, mais il rend toujours difficile le travail des ONG (Human Rights Watch, 2019^[52]). La coopération entre les institutions étatiques et les acteurs non gouvernementaux est d'autant plus importante dans un contexte de transition politique, où la défense des droits des femmes constitue déjà un véritable défi, et doit donc être fortement encouragée.

Étude de cas 4.7. Améliorer la législation du Maroc sur la violence à l'égard des femmes

Au Maroc, bien que la prévalence de la violence psychologique ait chuté de 58% à 49% entre 2009 et 2019, la violence économique est, quant à elle, passée de 8% à 15% sur la même période (Haut-Commissariat au Plan du Maroc, 2019^[53]). L'étude mentionnée plus haut d'ONU Femmes et de Promundo indique qu'il existe une forte conviction que les femmes devraient tolérer des traitements violents de la part de leur conjoint pour maintenir l'unité de la famille (ONU Femmes, Promundo, 2017^[54]). Cette opinion est non seulement partagée par les hommes (60% au Maroc), mais aussi par les femmes (46% au Maroc). Une part importante des hommes pense encore qu'il existe des cas dans lesquels une femme mérite d'être battue. Environ 75% des hommes interrogés au Maroc ont utilisé la tenue « provocante » d'une femme pour légitimer leurs actes. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être en accord avec cette idée.

Le Maroc avait déjà publié une Stratégie nationale de lutte contre la violence fondée sur le sexe en 2004. En 2005, un cadre de mise en œuvre de cette stratégie a été publié⁵⁶. Le premier plan gouvernemental pour l'égalité (PGE I 2012-2016)⁵⁷ inclut également l'élimination de la violence envers les femmes comme thème prioritaire. Le deuxième plan gouvernemental pour l'égalité (PGE II 2017-2021) mentionne également un cadre juridique complet pour lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes.

Le Maroc a fait des efforts pour rendre compte de l'état de la violence envers les femmes dans le pays, avec la publication du premier compte rendu important sur la VEF par la Direction de la statistique (HCP) en 2009. En 2014, l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes a été rétabli et ce dernier a publié à ce jour deux rapports sur la VEF. Malheureusement, ces rapports ne sont pas disponibles sur le site web du ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille (MSDSEF) et il semble difficile de comparer les rapports dans le temps car les indicateurs et les données ne sont pas tous comparables.

En août 2018, une nouvelle Loi de lutte contre la violence à l'égard des femmes est entrée en vigueur, comprenant des modifications du Code pénal⁵⁸. Les organes de suivi des traités des Nations Unies sur les droits de l'homme ont appelé à plusieurs reprises le Maroc à adopter cette législation⁵⁹, tandis que les militants et les organisations de femmes se mobilisent depuis plus de dix ans pour l'adoption d'un cadre juridique complet sur la violence envers les femmes. Ce processus a débuté en 2013, lorsqu'un projet de loi a été soumis au Cabinet. Le MSDSEF a soumis le projet de loi au Parlement en 2016. Malgré les efforts de lobbying importants déployés par les organisations de défense des droits des femmes pour améliorer la section sur la protection des victimes (voir la dernière section de cette étude de cas), le Parlement a approuvé la loi en février 2018 sans autre modification (Human Rights Watch, 2018^[55]). Ce processus s'est déroulé parallèlement à la conception du PGE II.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

La Loi sur la violence à l'égard des femmes contient 17 articles et 6 chapitres⁶⁰. Des analyses détaillées de la loi ont été publiées par le Programme des Nations Unies pour le Développement dans son récent

rapport sur la Justice de genre et le droit, ainsi que par Human Rights Watch⁶¹. Cette section donne un aperçu du contenu de la loi.

- **Définition de la violence envers les femmes** : la loi définit la violence envers les femmes comme « tout acte ou abstention fondé sur une discrimination sexuelle entraînant un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique pour la femme ». La violence économique est définie comme « tout acte ou omission de nature économique ou financière qui affecte ou est susceptible d'affecter les droits sociaux ou économiques des femmes » (article 1). Si certaines formes de violence domestique sont criminalisées, le viol conjugal n'est pas couvert par la loi.
- **Prévention** : L'article 17 porte sur la prévention de la violence. Il appelle les institutions publiques compétentes à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la violence à l'égard des femmes, telles que des politiques et des programmes qui sensibilisent à la violence envers les femmes, améliorent l'image des femmes dans la société et sensibilisent les femmes à leurs droits.
- **Protection** : La loi prévoit des ordonnances de protection qui interdisent à une personne condamnée pour un crime de violence envers les femmes ou les mineurs de contacter, d'approcher ou de communiquer avec la victime (article 5, introduisant les articles 88-1 et 88-3 du Code pénal). Cette option ne peut être appliquée que si une poursuite pénale est engagée contre l'auteur des violences.

L'article 10 prévoit la création de cellules dans diverses institutions (tribunaux, agences gouvernementales et forces de sécurité), spécialisées dans l'aide aux femmes et aux enfants survivants de violences. Selon le PNUD, ces cellules ont été mises en place dans tous les tribunaux de première instance et les cours d'appel. La police nationale et la gendarmerie ont mis en place des structures similaires dans les commissariats locaux (PNUD/ONU Femmes/FNUAP, 2018^[56]).

- **Répression** : La loi prévoit des sanctions plus sévères pour les auteurs de violences lorsqu'elles sont commises au sein de la famille (article 4). La loi introduit également de nouveaux crimes, notamment le mariage forcé, le gaspillage d'argent pour échapper au versement de la pension alimentaire ou d'autres sommes dues à la suite d'un divorce, l'interdiction pour une femme de rentrer chez elle, le harcèlement sexuel dans les espaces publics ainsi que le cyber-harcèlement. Les sanctions pour harcèlement sexuel sont doublées si l'auteur est un collègue de travail de la victime ou une personne chargée de maintenir l'ordre et la sécurité dans les lieux publics (Human Rights Watch, 2018^[55]).
- **Soins** : La loi prévoit la création d'une commission nationale chargée de l'aide et des soins aux femmes victimes de violence. La commission est chargée d'assurer la communication et la coordination entre les différents services gouvernementaux qui s'occupent de la violence envers les femmes. La commission doit publier un rapport annuel sur les progrès accomplis (articles 11 et 12). Cette commission a été créée en septembre 2019. La loi prévoit la création de commissions similaires aux niveaux régional et local, chargées d'élaborer des plans d'action sur la violence envers les femmes en coordination avec les organisations de la société civile présentes dans leur région (articles 13-16). Il n'est pas clair si ces commissions ont déjà été mises en place.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Cette loi est un pas dans la bonne direction et répond à une réelle nécessité étant donné les taux élevés de violence envers les femmes dans le pays. La loi a cependant été critiquée par Human Rights Watch ainsi que par des groupes de défense des droits des femmes. Ces organismes ont publié des mémorandums contenant des suggestions sur la manière d'améliorer la loi alors qu'elle était encore en cours d'élaboration. Ils ont également apporté des éclairages sur la manière dont elle pourrait être alignée sur les normes internationales en matière de violence contre les femmes, comme le Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes des Nations Unies (Encadré 4.4). La plupart de ces suggestions n'ont

pas été pleinement prises en compte et le gouvernement a été critiqué pour ne pas avoir inclus la société civile dans les discussions autour du projet de loi. Les principales lacunes de la loi sont les suivantes :

- Bien que la loi comprenne une définition assez large de la violence envers les femmes, celle-ci n'inclut pas le viol conjugal ni certaines formes de violence domestique.
- La loi prévoit de nouvelles protections pour les survivantes mais elle devrait aller encore plus loin. Elle précise actuellement que les ordonnances de protection ne peuvent être délivrées que si les victimes de violences engagent des poursuites pénales. De plus, les ordonnances de protection peuvent être annulées si les conjoints se réconcilient, ce qui crée une pression sur les femmes pour renoncer à ces ordonnances. La plupart des refuges destinés à accueillir les survivantes de la violence fondée sur le sexe sont gérés par des ONG et l'espace existant est insuffisant. Le gouvernement est en train de créer des « espaces multifonctionnels » pour les femmes offrant un abri, des conseils, des services sociaux et juridiques pour les victimes de violence.
- Les aspects institutionnels de la lutte contre la VEF peuvent encore être améliorés. La loi ne précise pas les devoirs de la police, des procureurs ou des juges d'instruction dans les affaires de VEF. Si des cellules ont été mises en place dans certaines institutions pour apporter un soutien aux femmes et aux enfants survivants de violences, beaucoup d'entre elles sont inefficaces (Human Rights Watch, 2016^[57]).

Au Maroc, les cas de VEF sont généralement traités au sein de la famille car ils constituent encore largement un sujet tabou. Cela limite l'accès des femmes à la justice et, même lorsque les femmes ont le courage de signaler les cas de violence, elles ne sont souvent pas prises au sérieux par la police (Human Rights Watch, 2016^[57]). Il est également bien documenté que les témoignages des femmes dans les cas de violence ne sont souvent pas considérés comme aussi fiables que ceux des hommes (PNUD/ONU Femmes/FNUAP, 2018^[56]).

Parmi les points forts de la loi figure le fait que la violence économique est incluse dans les définitions, ainsi que les sanctions sévères prévues pour le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

L'inclusion d'un volet prévention dans la loi contre la violence envers les femmes est également importante compte tenu des stéréotypes de genre existants. Le Maroc a publié une Loi sur la communication audiovisuelle comportant des dispositions importantes pour lutter contre la discrimination et les stéréotypes sexistes dans les médias. Il a également créé un Observatoire national pour l'amélioration de l'image des femmes dans les médias (étude de cas 5.2). Ces initiatives pourraient contribuer à améliorer l'image des femmes dans la société. Il est toutefois nécessaire de poursuivre la sensibilisation sur le contenu de la loi.

Le gouvernement a indiqué être en train de finaliser une Stratégie nationale sur la violence envers les femmes 2030. Cette stratégie pourrait répondre à certaines des préoccupations mentionnées plus haut (Amrani, 2019^[58]). La création récente de la Commission nationale pour les femmes victimes de violence est une étape vers un renforcement de la coordination entre les différentes institutions concernées par la VEF, ainsi que vers la mise en œuvre concrète de la loi.

Principaux enseignements des réformes visant à lutter contre la violence envers les femmes

Les leçons tirées des quatre études de cas ci-dessus sont regroupées en trois domaines : les mécanismes permettant d'engager un changement d'attitude et une réforme ; le contenu des réformes ; et leur mise en œuvre :

Mécanismes permettant d'engager un changement d'attitude et une réforme

- **S'appuyer sur des données probantes.** Tous les pays étudiés dans cette publication ont déployé des efforts considérables pour constituer une base de données solide sur la VEF en recourant à des enquêtes pour documenter l'ampleur et les formes de la VEF au niveau national, et parfois sous-national. La constitution de cette base de données a été essentielle pour plaider en faveur d'une réforme du droit dans l'ensemble des pays. Bien que les données des enquêtes ne puissent pas être comparées entre les pays ou dans le temps, en raison d'un manque de compatibilité des indicateurs et des méthodes d'enquête, les résultats sont similaires. La VEF est élevée dans tous les pays et se retrouve dans les sphères publique et privée. Il est également important de comprendre les raisons qui sous-tendent la VEF. Cette question est étudiée dans certains pays, par exemple dans le cadre de l'Étude internationale sur les hommes et l'égalité hommes-femmes en Égypte et au Maroc, qui dresse un état des lieux des attitudes des hommes et des femmes face à la violence. Une série de méthodes de sensibilisation fondées sur ces données ont été mises au point, comme le modèle d'estimation des coûts de la violence conjugale testé en Égypte (FNUAP, 2015^[59]), décrit dans l'encadré 4.3 ci-dessus.
- **Plaidoyer.** Pour tous les pays étudiés dans ce rapport, la communauté internationale (par exemple, le Comité de la CEDAW ou Human Rights Watch) et divers acteurs nationaux (y compris la société civile et les organisations de défense des droits de l'homme) font pression sur les législateurs et formulent des suggestions sur la manière d'aligner les cadres juridiques nationaux de lutte contre la VEF sur les normes internationales. Par exemple, en Tunisie, un comité de plaidoyer composé d'organisations internationales a été mis en place pour s'assurer que le projet de loi sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes soit bien conforme aux normes internationales. Tous les pays n'ont pas tenu compte de ces suggestions. Dans la plupart des pays, la société civile plaide depuis très longtemps en faveur de réformes juridiques et continue de le faire, car certaines des réformes adoptées restent insuffisantes pour lutter efficacement contre la VEF.
- **Utiliser des stratégies et des politiques pour compléter le cadre juridique national sur la violence envers les femmes.** Il est plus facile d'élaborer des politiques et des stratégies en matière de lutte contre la VEF que de réformer la législation, car ces politiques et stratégies ne sont pas contraignantes et seul un groupe réduit de parties prenantes doit les valider. Le Maroc (2004) et la Tunisie (2008) avaient déjà mis en place des stratégies nationales de lutte contre la VEF avant d'entreprendre des réformes juridiques. L'Égypte a élaboré une Stratégie de lutte contre la VEF plus récemment (2015), et la Jordanie a publié un cadre national pour la protection de la famille contre la violence en 2016. Ces deux documents sont plus complets que le cadre juridique des pays en matière de lutte contre la violence envers les femmes. Il est intéressant de noter que le Cadre jordanien de protection de la famille ne couvre pas seulement la violence à l'égard des femmes, mais s'intéresse également à la violence contre les enfants et les personnes âgées. Les plans nationaux sur l'égalité (hommes-femmes) tiennent également compte de la question de la violence envers les femmes. Par exemple, le Plan marocain pour l'égalité, la Stratégie pour l'autonomisation des femmes égyptiennes en 2030 (Encadré 4.1) et la Stratégie nationale jordanienne pour les femmes 2020-2025 (actuellement en cours d'élaboration) incluent tous la violence envers les femmes comme un pilier important.

Contenu des réformes juridiques

- **Définition de la VEF.** Tous les pays n'ont pas défini la violence envers les femmes de manière adéquate dans leur cadre juridique. C'est une préoccupation majeure, car cela signifie que de nombreux types de violence demeurent en dehors de la loi. La Tunisie possède la définition la plus complète de la violence contre les femmes dans sa législation et elle est également le seul pays qui criminalise le viol conjugal. Il est intéressant de noter que la Tunisie et le Maroc ont tous deux

inclus la violence économique dans leur cadre juridique sur la violence envers les femmes. La Tunisie a une approche très complète puisqu'elle inclut l'inégalité salariale et le travail dangereux/dégradant dans sa définition de la violence économique. Toutefois, des mesures supplémentaires seront nécessaires pour assurer la mise en œuvre des dispositions sur la violence économique, car l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est actuellement pas garantie dans la législation tunisienne (Chapitre 2).

- **Harcèlement sexuel au travail.** Les pays ont procédé à des réformes pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Encadré 4.6). En Tunisie et au Maroc, les nouvelles lois sur la violence à l'égard des femmes doublent les peines pour les auteurs de harcèlement si ces derniers ont autorité sur la victime. En Égypte, une réforme du Code pénal a introduit des peines pour le harcèlement sexuel et prévoit des peines plus sévères pour les auteurs ayant autorité sur la victime. En Jordanie, la banque El Etihad a mis en place une politique sur le harcèlement sexuel (Étude de cas 2.8). Les États membres de l'OIT sont par ailleurs activement encouragés à ratifier la Convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) adoptée récemment et à intégrer ses dispositions dans leur cadre juridique et politique national. Dans la région MENA, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont pris des mesures préparatoires pour analyser leurs politiques publiques et se préparent donc à mettre fin à la violence sur les lieux de travail dans leur pays.
- **Prévention de la violence.** Seuls la Tunisie et le Maroc ont inclus des dispositions sur la prévention de la violence dans leur cadre juridique sur la violence envers les femmes. Les stratégies de lutte contre la VEF de l'Égypte et de la Jordanie abordent également l'aspect de la prévention. Les cadres juridiques du Maroc et de la Tunisie sur la VEF appellent les institutions de l'État à prendre des mesures spécifiques pour prévenir la violence contre les femmes. Les lois des deux pays reconnaissent le rôle important que les médias peuvent jouer dans la prévention de la VEF en évitant les stéréotypes sexistes. L'aspect médiatique est traité dans la Loi tunisienne sur la violence contre les femmes, tandis que le Maroc l'aborde dans sa Loi sur la communication audiovisuelle.
- **Répression des auteurs de VEF.** Les réformes dans tous les pays étudiés prévoient une répression accrue des auteurs de VEF et ont inclus de nouveaux types de crimes dans leur cadre juridique. Par exemple, la Tunisie a inclus le travail des enfants, la violence politique, le harcèlement sur le lieu de travail et la violence psychologique comme nouvelles formes de violence. Le Maroc a désormais fait du mariage forcé et du cyber-harcèlement des crimes passibles de sanctions. L'Égypte a également rendu passible de sanctions le cyber-harcèlement sexuel et des peines plus sévères sont prévues pour les auteurs de mutilations génitales féminines. Grâce aux réformes législatives adoptées en Égypte (1999), en Tunisie (2017) et en Jordanie (2017), les violeurs ne peuvent plus échapper à leur peine en épousant leur victime. Si l'intensification de la répression constitue un progrès, elle devrait aller de pair avec le renforcement des mesures de prévention de la violence à l'égard des femmes.
- **Protection des femmes.** Certains pays ont réformé leur législation afin de renforcer les mécanismes de protection des femmes ayant subi des violences. La loi tunisienne prévoit qu'avec l'approbation du procureur, la police puisse appliquer certaines mesures de protection des victimes de violence avant même que l'affaire ne soit portée devant le tribunal en charge des affaires familiales. Ce dernier peut alors émettre des ordonnances de protection. Les ordonnances de protection sont également possibles au Maroc, mais uniquement lorsqu'une poursuite pénale est engagée contre l'auteur des violences. Les ordonnances peuvent être annulées si les conjoints se réconcilient. En Jordanie, la loi introduit des voies de signalement plus nombreuses et précise la durée et les conditions des ordonnances de protection.
- **Soin aux victimes.** Si les réformes législatives de presque tous les pays incluent des dispositions sur les soins à fournir aux femmes ayant subi des violences, leur mise en œuvre reste problématique. Fournir des soins aux femmes ayant subi des violences est en effet difficile car cela

nécessite une coordination entre plusieurs institutions ainsi que des investissements dans les établissements de soins. La plupart de ces établissements sont actuellement gérés par des ONG, qui manquent souvent de ressources. Le programme tunisien de lutte contre la violence envers les femmes prévoit une aide juridique, un accès à l'information, un hébergement d'urgence et un système d'orientation pour les victimes de violence. Il prévoit également la mise en place d'unités spécialisées dans la lutte contre la violence envers les femmes dans les commissariats de police et les tribunaux. Un programme conjoint des Nations Unies sur les soins aux victimes de violence soutient la mise en œuvre de la loi. La loi marocaine prévoit la création de commissions nationales, régionales et locales chargées du soutien et de la prise en charge des femmes victimes. La loi marocaine prévoit également la mise en place de cellules spécialisées et d'espaces multifonctionnels au sein de diverses institutions pour apporter un soutien aux victimes. La Jordanie a ouvert un centre d'accueil pour les femmes risquant d'être victimes de crimes d'honneur afin d'éviter qu'elles ne doivent être détenues pour assurer leur sécurité. En Égypte, des unités de lutte contre la violence envers les femmes ont été mises en place dans certains services de police et un département de médecine légale spécialisé dans la violence envers les femmes a été créé au sein du ministère de la Justice.

Mise en œuvre des réformes

Si les réformes constituent un pas dans la bonne direction, leur application peut rester difficile si on ne s'attaque aux problèmes de mise en œuvre :

- **Changements de perceptions.** L'ancrage profond des inégalités hommes-femmes dans les sociétés de la région MENA est un facteur important de la violence envers les femmes. Ces inégalités sont à leur tour perpétuées par les cadres législatifs et les normes sociales discriminatoires qui existent dans la région MENA. Les récentes réformes législatives ne peuvent être mises en œuvre efficacement que si les perceptions et les pratiques sociales changent. Un changement dans la perception et l'opinion publique sur la violence envers les femmes est perceptible dans certains pays étudiés dans cette publication, par exemple avec les autorités religieuses et les dirigeants de la région qui prennent position contre la VEF. Les réseaux sociaux jouent également un rôle important pour briser les tabous autour de la VEF. De nombreux pays ont lancé des programmes visant à changer les mentalités et les attitudes à l'égard de la VEF et à faire participer les hommes et les garçons à la discussion sur ces questions (annexe 1.C du chapitre 1).
- **Sensibilisation et prise de conscience.** La plupart des réformes étant assez récentes, la population doit être familiarisée avec les mécanismes disponibles pour lutter contre la VEF. Les parties prenantes dans tous les pays étudiés dans ce rapport ont mentionné que non seulement le grand public était peu sensibilisé à la question de la VEF, mais qu'il était également nécessaire de sensibiliser les institutions qui ont un rôle à jouer dans la mise en œuvre de la législation sur la VEF. Un bon exemple est la clinique juridique sur la VEF organisée à la faculté de droit de l'université de Carthage à Tunis, qui sensibilise les futurs professionnels du droit à la Loi sur la VEF. En outre, les professionnels de la justice devraient établir des liens entre les différents types de cadres juridiques ayant un impact sur la VEF. En Tunisie, la Loi sur la violence envers les femmes contient une définition étendue de la violence économique qui influence également les droits des femmes en matière de travail. En Égypte et en Jordanie, la violence est parfois justifiée dans l'opinion publique ainsi que dans les tribunaux si la femme n'a pas obéi à son mari, car les lois sur le statut personnel de ces pays soutiennent encore la notion de devoir d'obéissance de la femme.
- **Accès à la justice.** Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour aider les femmes à accéder à la justice. Si certains tribunaux appliquent déjà les récentes réformes juridiques, il arrive souvent que les femmes ne signalent pas la violence parce que celle-ci reste un sujet tabou et que les

femmes craignent des répercussions. Les récentes réformes dans tous les pays ont renforcé les systèmes de protection et de coordination institutionnelle pour les femmes victimes de violence qui ont décidé de porter plainte. Cependant, les femmes subissent souvent des pressions pour abandonner les poursuites.

- Le **suivi régulier** de la mise en œuvre de la législation est crucial pour garantir des résultats. La Loi sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie prévoit un suivi et une évaluation de sa mise en œuvre. Un Observatoire national de la violence à l'égard des femmes a été créé, et doit soumettre des rapports annuels au gouvernement et au Parlement sur la situation de la violence envers les femmes et la manière dont elle est traitée. La législation marocaine sur la VEF prévoit la création d'une commission nationale chargée du soutien et de la prise en charge des femmes victimes de violence ainsi que de la coordination des acteurs gouvernementaux concernés par la lutte contre la violence envers les femmes. Cette commission devra également présenter des rapports annuels sur les progrès réalisés.

Encadré 4.6. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement

Le 21 juin 2019, les 187 États membres de l'Organisation internationale du travail (OIT) ont adopté, à une écrasante majorité, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce fut le point culminant des célébrations du centenaire de l'organisation.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont définis dans la convention comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». L'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » désigne « la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ».

La violence sur le lieu de travail se manifeste sous différentes formes, des employeurs envers les travailleurs et inversement, entre travailleurs ou envers des prestataires de services, mais elle se caractérise surtout par des relations de pouvoir, une discrimination sexuelle et des normes sociales et culturelles omniprésentes qui tournent en dérision le respect et la dignité au travail.

Les normes s'appliquent à toutes les personnes dans le monde du travail : demandeurs d'emploi, stagiaires, travailleurs du secteur informel, travailleurs à temps partiel, travailleurs ruraux, travailleurs à domicile, travailleurs domestiques, bénévoles. Elles couvrent également tous les espaces liés au travail, y compris les zones de nettoyage et d'assainissement, les vestiaires, les espaces fréquentés lors de sorties sociales entre collègues, les moyens de transport, les formations ou tout autre événement lié au travail. Les nouvelles normes incluent les travailleurs confrontés à la violence domestique en raison de ses conséquences négatives sur le travail, telles qu'une rotation plus importante du personnel, une productivité moindre, des coûts de santé plus élevés, une atmosphère de travail étouffante ou l'incitation à la peur.

Les instruments reconnaissent que certaines catégories de travailleurs sont plus susceptibles de rencontrer des violences dans le monde du travail. Ce sont les femmes qui, par défaut, supportent le

plus gros de la violence. Les travailleurs migrants, les travailleurs jeunes et âgés et les travailleurs handicapés sont tous confrontés à un risque accru de violence et de harcèlement. Les instruments reconnaissent également que les travailleurs de certains secteurs sont plus susceptibles d'être confrontés à la violence, notamment les secteurs des soins de santé, des services d'urgence, de l'éducation, des transports, du travail domestique et de l'économie informelle.

Ces instruments demandent aux membres d'adopter des législations, soit pénales, soit en matière de sécurité et de santé au travail. Ils suggèrent diverses mesures pour surmonter la violence et le harcèlement, notamment la prévention, la protection et la réhabilitation des victimes, la mise en place de sanctions adéquates, de recours efficaces, de conseils, de clauses de confidentialité, la formation et la sensibilisation, ainsi que le droit de se retirer d'une situation de travail où la violence est imminente.

L'adoption de ces nouvelles normes internationales du travail confirme le fait que la violence et le harcèlement constituent un phénomène mondial. Les États membres de l'OIT sont activement encouragés à ratifier la Convention n° 190 et à intégrer ses dispositions dans leur cadre juridique et politique national. Dans la région MENA, l'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont lancé des mesures préparatoires pour analyser leur cadre politique national et se préparent ainsi à mettre fin à la violence dans le monde du travail dans leur pays.

Initiatives de la région MENA pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail

Afin de préparer la Conférence internationale du travail de 2018, l'OIT a préparé un rapport sur la violence et le harcèlement au travail (OIT, 2018), qui a révélé que la région MENA était la moins avancée du monde en termes de législation sur le harcèlement sexuel au travail. Dans aucun des pays de la région MENA étudiés, les employeurs n'ont l'obligation de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel. Les données de la Banque mondiale indiquent que seuls 6 des 20 pays de la région MENA étudiés disposent de la moindre législation sur le harcèlement sexuel au travail. Dans toutes les autres régions du monde, la majorité des pays ont mis en place une telle législation (Banque mondiale, 2018).

Le rapport de l'OIT explique en outre que l'article 13c du Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (Protocole de Maputo) prévoit que les États parties doivent « assurer la transparence du recrutement, de la promotion et du licenciement des femmes et combattre et sanctionner le harcèlement sexuel sur le lieu de travail » (Protocole de Maputo). Plusieurs pays africains ont ratifié le protocole et adopté une législation sur le harcèlement sur le lieu de travail. Parmi les pays d'Afrique du Nord, seuls l'Algérie, Djibouti, la Libye et la Mauritanie et la Tunisie ont ratifié le protocole. L'Égypte et le Maroc n'ont ni signé ni ratifié le protocole.

Toutefois, les études de cas montrent que les pays ont procédé à des réformes et/ou pris des initiatives pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les nouvelles lois sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie et au Maroc doublent les peines pour les auteurs de harcèlement s'ils ont autorité sur la victime (Études de cas 4.4 et 4.7). En Égypte, une réforme du Code pénal a introduit des peines pour harcèlement sexuel et prévoit des peines plus sévères pour les auteurs ayant autorité sur la victime (Étude de cas 4.6). En Jordanie, la banque El Etihad a mis en place une politique de lutte contre le harcèlement sexuel (Étude de cas 2.8).

Source : OIT (2019^[60]), *Convention sur la violence et le harcèlement*, 2019 ; OIT (2019^[61]), *R206 – Recommandation sur la violence et le harcèlement*, 2019 ; OIT (2018^[62]), *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail* ; OIT (2009^[63]), *Résolution de l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, ILC 2009 ; Banque mondiale (2020^[15]), *Les femmes, l'entreprise et le droit 2018*.

4.5. Conclusions et recommandations

Ce chapitre indique que même si des normes sociales restrictives et des lois discriminatoires sur le statut personnel des femmes demeurent, la dynamique du changement s'intensifie. D'importantes discussions ont lieu dans la région sur l'égalité en matière d'héritage et la protection du droit des femmes à hériter. En outre, certains pays renforcent le droit des femmes à transférer leur nationalité. L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont tous révisé leur cadre législatif afin de lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles. Dans cette dernière section, nous présentons des conclusions et des recommandations plus détaillées sur l'héritage, le mariage et la nationalité, ainsi que sur les violences faites aux femmes.

Héritage

Les droits des femmes en matière d'héritage sont essentiels à leur autonomisation économique. Une augmentation de leur héritage se traduit par une plus grande sécurité financière, qui, à son tour, peut accroître l'autonomisation économique des femmes. Depuis des décennies, les hommes des quatre pays étudiés héritent plus que les femmes et différents arguments ont été invoqués pour justifier cette inégalité. La règle générale du droit de la famille des quatre pays est que les héritières n'ont droit qu'à la moitié de la part à laquelle les hommes ont droit. Établir l'égalité en matière d'héritage est une entreprise très difficile et délicate, dans la mesure où s'attaquer à la domination financière des hommes revient en fin de compte à toucher à la dynamique du pouvoir au sein de la famille et dans la société en général.

Cette question fait l'objet de vifs débats dans toute la région. Bien que ces discussions n'aient pas encore abouti à des réformes juridiques garantissant l'égalité en matière d'héritage, le fait qu'un débat ait lieu est déjà une réussite. Chaque pays évoluera à son propre rythme et, lorsque le moment politique opportun sera venu, les parties prenantes seront prêtes à faire à nouveau pression pour l'égalité en matière d'héritage. En attendant, les pays prennent des mesures pour garantir au moins l'application des droits existants des femmes en matière d'héritage.

Les recommandations suivantes sont ressorties des études de cas :

- Sensibiliser aux droits des femmes en matière d'héritage. Ces efforts de sensibilisation doivent viser à la fois les femmes et les hommes.
- Fournir une assistance juridique aux femmes qui souhaitent faire valoir leurs droits en matière d'héritage.
- Former les agents de l'État impliqués dans les décisions et les procédures liées à l'héritage aux droits des femmes et aux pratiques sociétales susceptibles d'entraver l'application de ces droits.
- Garantir l'application des décisions de justice en faveur des droits des femmes en matière d'héritage.
- Inscrire l'égalité en matière d'héritage dans la législation nationale afin d'aligner cette législation sur les principes d'égalité garantis par les Constitutions des différents pays.
- La première recommandation pouvant être difficile à mettre en œuvre dans le climat politique actuel, les pays devraient poursuivre le débat sur l'égalité en matière d'héritage pour les femmes et les hommes. Ce débat devrait être fondé sur des faits et se dérouler dans un esprit d'ouverture.
- Échanger les expériences et les bonnes pratiques en matière d'héritage des femmes dans l'ensemble de la région.

Mariage et nationalité

La législation sur la nationalité continue d'être discriminatoire envers les femmes. Les citoyens de sexe masculin des quatre pays peuvent transférer leur nationalité à leur épouse étrangère, mais la plupart des citoyennes ne le peuvent pas. Les pays ont toutefois procédé à des réformes encourageantes. La Tunisie

permet désormais aux femmes de transférer leur nationalité à leur conjoint étranger (sous certaines conditions). L'Égypte, le Maroc et la Tunisie permettent aux femmes de transférer leur nationalité à leurs enfants. En Jordanie, en revanche, les femmes ne sont pas autorisées à transférer leur nationalité à leurs enfants, ce qui pose des problèmes particuliers pour les enfants lorsque leur père n'est pas jordanien. Compte tenu de la forte population de réfugiés en Jordanie, les mariages mixtes sont de plus en plus courants, concernant actuellement environ 360 000 enfants. Parallèlement, la Jordanie a récemment modifié son droit du travail afin d'octroyer aux personnes dont la mère est jordanienne et le père étranger les mêmes droits que les citoyens jordaniens en matière de travail.

Les recommandations suivantes ont été formulées à l'issue de l'analyse :

- Réviser la législation sur la nationalité et le mariage, en donnant aux femmes des droits égaux pour transférer leur nationalité à leur conjoint et à leurs enfants. Il convient de garantir une égalité juridique totale, sans distinctions dans les procédures de transfert de nationalité entre les femmes et les hommes.
- Faciliter la participation au marché du travail des conjoints étrangers et de leurs enfants.

Violence envers les femmes et les filles

Entre 2014 et 2018, une série de réformes juridiques, institutionnelles et politiques sur la VEF ont été menées dans l'ensemble des pays étudiés dans le cadre de cette publication. Il existe une dynamique dans la région de soutien à ces réformes, les pays s'inspirant les uns les autres et capitalisant sur leurs réalisations respectives. Cet élan est le bienvenu étant donné les taux élevés de violence envers les femmes (VEF) dans la région.

Si ces réformes constituent un pas dans la bonne direction, il est regrettable que dans la plupart des pays étudiés dans ce rapport, elles ne soient pas conformes aux normes internationales en matière de VEF. Les réformes se sont principalement concentrées sur la répression accrue des auteurs de violences, avec une certaine attention portée à la protection et à la prise en charge des femmes victimes de violences. Si certains pays ont élargi leur définition de la violence faite aux femmes, de nombreux actes de violence ne sont toujours pas couverts par le cadre législatif existant. La violence économique a été reconnue comme une forme spécifique de violence dans les cadres juridiques du Maroc et de la Tunisie ; la jurisprudence montrera comment ces dispositions légales sont mises en œuvre dans la pratique.

Des progrès ont également été réalisés sur le plan institutionnel. Les réformes juridiques ont servi de catalyseur pour réformer la manière dont le système judiciaire traite les femmes victimes de violences et ont permis une meilleure coordination entre les institutions de l'État. Des services supplémentaires pour les femmes victimes de violences ont également été mis en place.

Le plus grand défi reste de s'attaquer aux normes sociales qui sous-tendent la VEF et de faire évoluer les attitudes à son égard afin de prévenir les actes de violence. Si la dynamique en cours a rendu le débat sur les violences envers les femmes moins tabou, de nombreux cas de violence envers les femmes ne sont toujours pas signalés. Des programmes sont en cours pour aider les pays à s'attaquer aux normes sociales sur l'égalité hommes-femmes en général, et sur les violences envers les femmes en particulier, ainsi qu'à faire participer les hommes et les garçons à ces débats. Il serait également important d'examiner comment la violence, telle que la violence contre les enfants ou les comportements violents entre hommes, est perpétrée et perçue dans la société en général.

Les recommandations suivantes ont été formulées sur la base des études de cas :

- Aligner la législation nationale sur les normes internationales en matière de VEF. Si la Constitution comprend une disposition sur les violences faites aux femmes, celle-ci peut être utilisée comme levier supplémentaire. Publier une loi globale sur les violences faites aux femmes et/ou harmoniser

les différents cadres juridiques nationaux qui couvrent la VEF. Suivre et rendre compte chaque année de la mise en œuvre des réformes.

- Poursuivre la constitution d'une base de données sur les violences envers les femmes. Les indicateurs utilisés pour les enquêtes sur la VEF devraient être harmonisés afin que les données puissent être comparées entre les pays et dans le temps. Les enquêtes devraient non seulement mesurer l'incidence de la violence, mais aussi examiner les perceptions et les attitudes des femmes et des hommes à l'égard de la VEF. Mener des recherches supplémentaires pour mieux comprendre les liens entre la VEF et l'autonomisation économique des femmes. Échanger les expériences et les bonnes pratiques en matière de réforme juridique sur la VEF dans toute la région.
- Engager les médias traditionnels et les réseaux sociaux dans la diffusion des conclusions sur la VEF et sur les récentes réformes juridiques relatives à la VEF. Ces efforts de sensibilisation devraient cibler à la fois les femmes et les hommes.
- Former les agents de l'État aux récentes réformes afin qu'ils puissent les appliquer dans leur travail (notamment les policiers, les juges, les agents administratifs, mais aussi les travailleurs sociaux, les médecins, les enseignants et autres spécialistes de l'éducation) et assurer la coordination entre les différentes institutions de l'État chargées de la lutte contre la VEF.
- Aider les femmes à signaler les cas de violence. Fournir également une aide juridique gratuite et un soutien aux femmes victimes pendant les procédures judiciaires pour traduire l'auteur des violences en justice.
- Apporter du financement et du renforcement des capacités aux organisations de la société civile dans chaque pays. Cela leur permettra de continuer à plaider en faveur d'une réforme juridique en matière de lutte contre la VEF et de continuer à fournir des services aux femmes victimes de violence.

Annexe 4.A. Mise en œuvre dans les tribunaux de la loi tunisienne sur la violence à l'égard des femmes

Décision judiciaire sur la privation financière

Dans l'affaire *Amani contre Ashraf Al Qarqouri* (décembre 2018), le tribunal tunisien de première instance de La Manouba a donné raison à la plaignante, lui accordant le versement d'une pension alimentaire et d'une aide financière pour payer son loyer. Le tribunal a statué en l'absence du défendant, qui, par trois fois, ne s'est pas présenté au tribunal. Ce dernier a examiné la question de la pression financière dans le cadre de la violence faite aux femmes.

Dans cette affaire, la plaignante affirme que le défendant, son mari, a changé les clés de leur domicile, ce qui l'a obligée à quitter le domicile familial. Elle affirme également que le défendant ne contribue pas à ses dépenses ni à celles de son fils, bien qu'il soit chirurgien, qu'il ait un revenu décent et donc les moyens de subvenir à leurs besoins financiers. En comparaison, en tant que médecin itinérant, les revenus de la plaignante sont faibles car elle doit rembourser un prêt bancaire mensuel et couvrir les frais de la crèche de son fils. Elle est donc incapable de faire face à de tels besoins financiers et demande au tribunal que le défendant y participe.

Le tribunal applique les dispositions de la Loi n° 58 du 11 août 2017 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Plus précisément, il s'appuie sur son article 3, qui stipule que la violence à l'égard d'une femme existe dès lors qu'il y a exercice de pressions ou privation de ses droits et libertés dans la vie publique ou privée. Cela inclut également la privation financière, qui, à son tour, constituerait une privation des droits de la femme. Déclarant que la plaignante dans cette affaire est considérée comme une victime, le tribunal a statué que le défendant devait lui verser une somme mensuelle qui contribuerait à couvrir les besoins financiers de la plaignante et de son fils pendant une période de 6 mois renouvelable une fois. Le tribunal a par ailleurs décidé de reprogrammer une audience pour donner au défendant une chance de comparaître.

Cette affaire est intéressante dans la mesure où le tribunal a raisonné en se basant uniquement sur le droit national tunisien et s'est appuyé sur la loi de 2017 sur la violence à l'égard des femmes. Ce faisant, il a rendu un jugement favorable à la plaignante qui allègera la pression financière subie par celle-ci pour subvenir aux besoins de son enfant. Cela pourrait potentiellement faciliter sa participation à la vie économique, étant donné que cette nouvelle stabilité financière pourrait lui permettre de se concentrer davantage sur la progression de sa carrière.

Décision judiciaire sur la violence faite aux femmes et aux enfants

Le 26 juin 2018, le tribunal de première instance de Grombalya a également appliqué la Loi n° 58 du 11 août 2017 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Dans un contexte de violence domestique, cette affaire a été traitée comme affaire urgente et le tribunal a statué en faveur de la plaignante. La plaignante et le défendeur sont mariés et ont sept enfants ensemble. L'un des enfants souffre de handicap mental et est sous la tutelle permanente de sa mère. La plaignante affirme que le défendeur l'agresse régulièrement. Ainsi, le défendeur a gravement agressé sa femme et son fils handicapé en versant sur eux de l'essence et en tentant de les brûler vifs. Le défendeur a été arrêté mais la plaignante a retiré sa plainte afin de protéger sa famille. Le défendeur a donc été libéré et autorisé à retourner au domicile familial. Le défendeur a alors recommencé ses comportements violents envers sa femme et son fils, ce

qui a conduit la plaignante à le poursuivre en justice en vertu de l'article 33 de la Loi n° 58 du 11 août 2017 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La plaignante a exigé que le défendeur quitte le domicile familial et lui verse une pension mensuelle.

Devant le tribunal, le défendeur a allégué que son intention était de faire peur aux victimes et non de les agresser physiquement. Le défendeur a également invoqué son âge avancé et sa maladie comme ligne de défense légitime contre son expulsion du domicile familial, la petite taille de sa retraite qui ne lui permettrait pas de verser de contributions financières et la procédure de divorce en cours entre la plaignante et le défendeur.

Le tribunal a élargi les sujets du préjudice moral et physique définis par l'article 3 de la Loi n° 58 de 2017 pour inclure non seulement la femme, mais aussi l'enfant, qui vit avec sa mère et qui est en position de faiblesse du fait de son handicap. Le raisonnement du tribunal s'est beaucoup concentré sur le handicap mental de l'enfant dans le cadre de cette définition et l'a appliqué aux événements survenus. Le fait que les agressions n'aient été interrompues qu'en raison de l'intervention d'un autre fils n'est pas de bon augure pour le défendeur, surtout au vu des preuves médicales recueillies qui corroborent les faits de l'agression, telles que les blessures physiques et l'odeur d'essence sur la plaignante. Sur cette base, le tribunal a rejeté la légitime défense invoquée par le défendeur et déclaré que les événements constituaient un préjudice physique et moral pour les victimes conformément aux dispositions de l'article 3 de la Loi n° 58 de 2017.

En conséquence, le tribunal a décidé que le défendant devait quitter le domicile familial et n'était autorisé à récupérer ses effets personnels qu'avec un mandat. Le tribunal a également interdit au défendant de contacter les deux victimes, la plaignante et son fils, et lui a ordonné de leur verser une pension alimentaire mensuelle. Le tribunal a prononcé ces dispositions pour une période de six mois, renouvelable une fois.

Bien qu'une grande partie du raisonnement du tribunal se soit concentré sur l'enfant, cette affaire reste pertinente dans la mesure où le tribunal ne s'est pas plié à l'argument de la légitime défense d'une personne âgée, ce qui aurait entraîné le rejet de l'affaire. Le jugement final apporte une certaine stabilité à la femme et au fils, étant donné que le défendeur a reçu l'ordre de quitter le domicile familial. En l'absence du défendant, la fréquence des épisodes de violence devrait diminuer, ce qui accroît la sécurité physique et mentale de la plaignante. Ce jugement va encore plus loin en interdisant tout contact entre le défendant et les victimes, fournissant ainsi à la plaignante et à son fils l'espace et l'environnement nécessaires pour se réhabiliter.

Même si ces deux affaires ont uniquement été jugées en première instance, que les jugements ne sont valables que pour six mois renouvelables une fois, et que leurs positions doivent encore être confirmées par la jurisprudence des tribunaux supérieurs de Tunisie, elles constituent une évolution positive dans la tendance vers l'autonomisation économique des femmes. Comme ces affaires l'ont démontré, il est évident que la violence domestique a des répercussions sur l'autonomisation économique des femmes et les tribunaux ont ici été amenés à statuer de manière proactive tout en considérant que ces différents domaines n'étaient pas isolés les uns des autres.

Références

- Ahram Online (2018), *Egypt's Al-Azhar's grand imam says Islamic inheritance law is 'not up for reinterpretation'*, <http://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/64/275762/Egypt/Politics-/AlAzhars-grand-imam-says-Islamic-inheritance-law-i.aspx>. [9]
- Albawaba (2017), *'Historic day for Jordanian women': joy as marriage loophole for rapists removed*, <https://www.albawaba.com/loop/historic-day-jordanian-women-celebrations-marriage-loophole-rapists-removed-1004698>. [33]
- Ali, W. (2019), *Government's efforts to fight early marriage*, Egypt Today Jan. 23, 2019, <https://www.egypttoday.com/Article/2/63762/Government's-efforts-to-fight-early-marriage>. [45]
- Al-Monitor (2019), *Egypt renews state of emergency for 10th time Read more: http://www.al-monitor.com/pulse/originals/2019/10/egypt-sisi-renew-state-of-emergency-constitution.html#ixzz6KFoAl9DA*, AL-MONITOR, 5th November 2019, <https://www.al-monitor.com/pulse/originals/2019/10/egypt-sisi-renew-state-of-emergency-constitution.html>. [67]
- Aman, A. (2017), *Egyptian women get inheritance rights*, <https://www.al-monitor.com/pulse/originals/2017/12/egypt-law-women-inheritance-rights.html#ixzz51EDRaWiU>. [11]
- Amnesty International (2015), *Circles of Hell: Domestic, Public and State Violence Against Women in Egypt*, https://www.amnestyusa.org/files/mde_120042015.pdf. [39]
- Amrani, Y. (2019), *Le gouvernement planche sur la finalisation de la stratégie nationale de lutte contre la violence faite aux femmes*, <https://lematin.ma/journal/2019/gouvernement-planche-finalisation-strategie-nationale-lutte-contre-violence-faite-aux-femmes/313286.html>. [58]
- ATFD (2016), *Réflexions sur le Traitement Médiatique et les Pratiques Journalistiques des Violences Faites aux Femmes*, <http://arablegislation.smarthostonline.com/Lists/assettest/DispForm.aspx?ID=6565&Source=http%3A%2F%2Farablegislation%2Esmarthostonline%2Ecom%2FLists%2Fassettest%2FAsset%2Easpx%3FPaged%3DTRUE%26PagedPrev%3DTRUE%26p%5FTitle%3DLes%2520femmes%2520et%2520les%2>. [26]
- Awad, M. (2018), *Egypt: Denying women inheritance is a crime subject to imprisonment*, <http://legal-agenda.com/en/article.php?id=4259>. [12]
- AWO/Mosawa Network (2017), *CEDAW Shadow Report*, https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/JOR/INT_CEDAW_NGO_JOR_26477_E.pdf. [30]
- Banque mondiale (2020), *Les femmes, l'entreprise et le droit*, Banque mondiale, Washington DC, <https://wbl.worldbank.org>. [15]
- Berger, M. (2001), *Public Policy and Islamic Law: The Modern Dhimmī in Contemporary Egyptian Family Law*, *Islamic Law and Society* Vol. 8, No. 1 (2001), pp. 88-136, <http://www.jstor.org/stable/3399487>. [64]
- Bernard-Maugiron, N. et B. Dupret (2008), *Breaking Up the Family: Divorce in Egyptian Law and Practice*, Hawwa, Brill Academic Publishers, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00339503/document>. [43]

- CEDAW (2013), *CEDAW Statement on the Role of Women in the Process of Political Transition in Egypt, Libya, and Tunisia*, [23]
https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CEDAW/Statements/StatementOnTheRoleOfWomen_LibyaTunisiaEgypt.pdf.
- CEDAW (2010), *Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Tunisia*, [22]
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsqWC9Lj7ub%2fHrJVf1GxZMHHcKCjCpiUZfCqHLQQZ5R%2fJsJGV7Yf26bZ2SndYzY8pYuzBblJo%2bb3whXgzj9rYgit0PPu37a%2bJn77OF5xuN%2fly>.
- CEDAW (1994), *Recommandation générale n°21 du CEDAW : égalité dans le mariage et les relations de famille*, Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, <https://www.refworld.org/docid/48abd52c0.html>. [3]
- Centre d'information et de recherche - Fondation du Roi Hussein (2011), *Reversing the Gender Bias Against Jordanian Women Married to Foreigners*, [14]
https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRC/Shared%20Documents/JOR/INT_CRC_NGO_JOR_15743_E.pdf.
- Conseil de l'Europe (2011), *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique*, Council of Europe, Brussels, [18]
<https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>.
- Coogler, A. (2016), *Recorded 'honor' killings on the rise in Jordan*, [28]
<https://www.hrw.org/news/2016/10/27/recorded-honor-killings-rise-jordan>.
- Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (2010), *Manuel de législation sur la violence envers les femmes*, [31]
<https://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook%20for%20legislation%20on%20violence%20against%20women.pdf>.
- Direction des recherches de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (2000), *Jordan: contents of Article 340 of the Penal Code regarding honour killings*, [35]
<https://www.refworld.org/docid/3ae6ad6348.html>.
- Egypt Today (2018), *Maya Morsy reviews NCW's achievements in France24 interview*, Egypt Today, 2nd October 2018, <https://www.egypttoday.com/Article/1/58429/Maya-Morsy-reviews-NCW-s-achievements-in-France24-interview>. [51]
- Egypt Today (2017), *Introducing Egypt's strategy to combat violence against women*, Egypt Today, 3rd December 2017, <https://www.egypttoday.com/Article/2/35200/Introducing-Egypt%E2%80%99s-strategy-to-combat-violence-against-women>. [49]
- EuroMed Rights (2018), *Jordan: Situation Report on Violence Against Women*, [29]
<https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2018/03/Factsheet-VAW-Jordan-EN.pdf>.
- FIDH, Nazra for Feminist Studies, New Women Foundation (s.d.), *Egypt: Keeping women out. Sexual violence against women in the public sphere.*, [47]
https://www.fidh.org/IMG/pdf/egypt_women_final_english.pdf.

- FNUAP (2015), *The Egypt Economic Cost of Gender-based Violence Survey (ECGBVS) 2015*, Fonds des Nations Unies pour la population, <https://egypt.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Costs%20of%20the%20impact%20of%20Gender%20Based%20Violence%20%28GBV%29%20WEB.pdf>. [59]
- FNUAP Tunisie (2017), *Programme conjoint sur la prise en charge des femmes victimes de violences en Tunisie*, https://tunisia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Prog_Conjoint_UNFPA_210617.pdf. [24]
- Haut-Commissariat au Plan du Maroc (2019), *Communiqué du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la campagne nationale et internationale de mobilisation pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes*, <https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l-a2411.html>. [53]
- HCDH (2017), *Committee on the Elimination of Discrimination against Women examines the report of Jordan*, <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21191&LangID=E%20t>. [38]
- Human Rights Watch (2019), *Egypt: New NGO Law Renews Draconian Restrictions*, Human Rights Watch, <https://www.hrw.org/news/2019/07/24/egypt-new-ngo-law-renews-draconian-restrictions>. [52]
- Human Rights Watch (2018), *"I just want him to live like other Jordanians". Treatment of non-citizen children of Jordanian mothers*, <https://www.hrw.org/report/2018/04/24/i-just-want-him-live-other-jordanians/treatment-non-citizen-children-jordanian>. [17]
- Human Rights Watch (2018), *Maroc: Une nouvelle loi contre les violences faites aux femmes*, <https://www.hrw.org/fr/news/2018/02/26/maroc-une-nouvelle-loi-contre-les-violences-faites-aux-femmes>. [55]
- Human Rights Watch (2016), *Letter from HRW to the Government of Morocco on Domestic Violence Law Reforms*, https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/letter_from_hrw_to_the_government_of_morocco_on_domestic_violence_law_reforms.pdf. [57]
- Human Rights Watch (2004), *Divorced from Justice: Women's Unequal Access to Divorce in Egypt*, Human Rights Watch, Vol. 16, No. 8 (E), 28, <https://www.hrw.org/report/2004/11/30/divorced-justice/womens-unequal-access-divorce-egypt>. [66]
- Husseini, R. (2017), *In historic vote, House abolishes controversial Article 308*, <http://www.jordantimes.com/news/local/historic-vote-house-abolishes-controversial-article-308>. [34]
- Khodary, Y. (2018), « What Difference Can It Make? Assessing the Impact of Gender Equality and Empowerment in Matters of Inheritance in Egypt », *The Journal of the Middle East and Africa*, vol. 9/2, pp. 173-193, <http://dx.doi.org/10.1080/21520844.2018.1499336>. [6]
- Luck, T. (2018), *In Jordan, 'house of safety' offers hope and freedom to at-risk women*, <https://www.csmonitor.com/World/Middle-East/2018/0914/In-Jordan-house-of-safety-offers-hope-and-freedom-to-at-risk-women>. [36]

- Magdy, M. (2018), *Al-Azhar includes women in public discussion of harassment, rights*, [40]
<https://www.al-monitor.com/pulse/originals/2018/09/azhar-sexual-harassment-women-veil-religious-discourse.html>.
- Mecky, M. (2016), *Behind closed doors: plight of Egyptian women against domestic violence*, [42]
<http://english.ahram.org.eg/NewsContent/1/0/250820/Egypt/0/-Behind-closed-doors-Plight-of-Egyptian-women-agai.aspx>.
- Mir-Hosseini, Z., M. Al-Sharmani et J. Rimminger (2015), *Men in Charge? Rethinking authority in Muslim legal tradition*, Oneworld Academic. [65]
- Najjar, F. (2017), *Is Jordan likely to change 'sexist' nationality law?*, [16]
<https://www.aljazeera.com/news/2017/10/jordan-change-sexist-nationality-law-171025061456316.html>.
- Nazra for Feminist Studies (2014), "Qanun Nashaz" – A campaign on the legal issues associated with Violence against Women in both public and private spheres, [41]
<https://nazra.org/en/2014/12/%E2%80%9CQanun-nashaz%E2%80%9D-campaign-legal-issues-associated-violence-against-women-both-public-and>.
- NCW (2017), *Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030 : Vision et piliers*, National Council for Women, <http://ncw.gov.eg/wp-content/uploads/2018/02/final-version-national-strategy-for-the-empowerment-of-egyptian-women-2030.pdf>. [7]
- NCW (2015), *The National Strategy for Combating Violence against Women*, National Council for Women, <https://learningpartnership.org/sites/default/files/resources/pdfs/Egypt-National-Strategy-for-Combating-VAW-2015-English.pdf>. [48]
- NCW/USAID (2009), *Egypt Violence Against Women Study. A Summary of Findings*, [13]
https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/7/42837/internal_link_EGYPT_VIOLENCE.pdf.
- OCDE (2019), *Rapport mondial SIGI 2019: Transformer les défis en opportunités*, Éditions OCDE. [2]
- 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, [1]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264279322-en>.
- OIT (2019), *C190 - Convention sur la violence et le harcèlement, 2019*, Organisation internationale du travail, [60]
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
- OIT (2019), *R206 - Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019*, International Labour Organization, [61]
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.
- OIT (2018), *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf. [62]

- OIT (2009), *Résolution sur l'égalité entre hommes et femmes au coeur du travail décent - ILC 2009*, International Labour Organization, https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_187671/lang--en/index.htm. [63]
- ONFP/AECID (2010), *Enquête Nationale sur la Violence à l'Égard des Femmes en Tunisie. Rapport de l'Enquête*, <http://www.medcities.org/documents/10192/54940/Enqu%C3%AAt+Nationale+Violence+env+ers+les+femmes-+Tunisie+2010.pdf>. [21]
- ONU Femmes (2015), *Strengthening the Jordanian Justice Sector's Response to Cases of Violence Against Women*, <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20jordan/attachments/publications/2016/2/unwomenstrengthening%20the%20jordanian%20justice%20sectors%20response%20to%20cases%20of%20vaw.pdf?la=en&vs=4139>. [27]
- ONU Femmes (2012), *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes*, ONU Femmes, https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/12/unw_legislation-handbook%20pdf.pdf?la=en&vs=1502. [19]
- ONU Femmes, Promundo (2017), *Understanding Masculinities: Results From the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) - Middle East and North Africa. Egypt, Lebanon, Morocco and Palestine.*, <https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2017/05/IMAGES-MENA-Multi-Country-Report-EN-16May2017-web.pdf>. [54]
- ONU Femmes/CESAO (2017), *Estimating Costs of Marital Violence in the Arab Region. Operational Model*, <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/estimating-costs-marital-violence-operational-model-english.pdf>. [20]
- PNUD (2018), *Egypt: Gender justice and the law*, PNUD, ONU Femmes, FNUAP, CESAO, <https://www.undp.org/content/dam/rbas/doc/Gender%20Justice/English/Full%20reports/Egypt%20Country%20Assessment%20-%20English-min.pdf>. [50]
- PNUD/ONU Femmes/FNUAP (2018), *Morocco: Gender Justice & The Law*, <https://www.undp.org/content/dam/rbas/doc/Gender%20Justice/English/Morocco%20Country%20Summary%20-%20English.pdf>. [56]
- Radwan, A. (2017), *Al-Sisi: Ma'akom Fi Ay Ijra' Li'i'adat Rasm al-Sura al-Haqiqiyya Lilmar'a*. [8]
- Roya News (2017), *MPs approve amendment to Article 98 on 'honour crimes'*, <https://en.royanews.tv/news/10989/MPs-approve-amendment-to-Article-98-on--honour-crimes->. [32]
- Saad, M. (2018), *Female Genital Mutilation is declared religiously forbidden in Islam*, <https://www.egypttoday.com/Article/2/51304/Female-Genital-Mutilation-is-declared-religiously-forbidden-in-Islam>. [46]
- Sanja Kelly, J. (dir. pub.) (2010), *Egypt*, Freedom House, https://freedomhouse.org/sites/default/files/inline_images/Egypt.pdf. [5]
- Sanja Kelly, J. (dir. pub.) (2010), *Jordan*, Freedom House, https://freedomhouse.org/sites/default/files/inline_images/Jordan.pdf. [37]

- Sidhom, Y. (2019), *Court ruling: equal inheritance for men and women*, [4]
<http://en.wataninet.com/opinion/editorial/court-ruling-equal-inheritance-for-men-and-women/29392/>.
- The Arab Weekly (2018), *Debate heats up in Egypt over women's inheritance rights*, [10]
<https://the arabweekly.com/debate-heats-egypt-over-womens-inheritance-rights>.
- UNFPA/HCDH (2016), *Cartographie des Services Destinés aux Femmes Victimes de Violence ou en Situation de Vulnérabilité en Tunisie 2014-2016*, [25]
http://www.moussawat.tn/sites/default/files/documents/CarthographieServices_Fiinale_FR.pdf
- Wodon, Q., A. Savodogo et A. Kes (2017), *Economic Impacts of Child Marriage: Work. Earnings, and Household Welfare*, Banque mondiale et Centre international de recherche sur les femmes (ICRW), Washington, DC, [44]
<http://documents.worldbank.org/curated/en/312761498512784050/pdf/116835-BRI-P151842-PUBLIC-EICM-Brief-WorkEarningsHousehold-PrintReady.pdf>.

Notes

¹ Ces pays sont : Afghanistan, Algérie, Autorité palestinienne, Bahreïn, Bangladesh, Belarus, Brunei, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Tchad, Chili, Comores, Congo, Chypre*, République démocratique du Congo, Djibouti, Dominique, Égypte, Émirats Arabes Unis, Guinée équatoriale, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée, Indonésie, Iran, Irak, Jordanie, Koweït, Liban, Liberia, Libye, Madagascar, Malaisie, Maldives, Mali, Mauritanie, Maroc, Niger, Oman, Pakistan, Philippines, Qatar, Arabie Saoudite, Sénégal, Seychelles, Somalie, Soudan du Sud, Soudan, Syrie, Tanzanie, Togo, Tunisie, Yémen et Zimbabwe.

Cette liste est basée sur la base de données « Égalité homme-femme, Institutions et Développement » (EID) utilisée pour alimenter les résultats de l'Indice des Institutions Sociales et du Genre (SIGI) de 2019 (disponible sur <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2019>). Les pays listés ci-dessus sont ceux qui ont obtenu un score de 0,75 ou 1 au sous-indice sur les responsabilités domestiques, dans lequel 0,75 décrit les pays où « les femmes ne jouissent pas des mêmes droits légaux que les hommes pour être reconnues comme chef de famille ou pour avoir l'autorité parentale » et 1 décrit les pays où « les femmes ne jouissent pas des mêmes droits légaux que les hommes pour être reconnues comme chef de famille et pour avoir l'autorité parentale ».

* Les informations contenues dans ce document en référence à « Chypre » concernent la partie sud de l'île. Il n'existe pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et les Chypriotes grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintient sa position concernant la « question chypriote ».

La République de Chypre est reconnue par l'ensemble des membres des Nations Unies à l'exception de la Turquie. Les informations contenues dans ce document concernent la zone sous contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

² Ces pays sont : Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Autriche, Australie, Azerbaïdjan, Bahamas, Barbade, Belarus, Belgique, Belize, Bhoutan, Brésil, Bulgarie, Cap-Vert, Canada, Chili, Chine, Chypre*, Colombie, Croatie, Cuba, Danemark, Estonie, États-Unis, Finlande, Guyana, Honduras, Hong Kong, Chine, Irlande, Islande, Italie ; Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Corée, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Moldavie, Mongolie, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Norvège, Panama, Pologne, Portugal, République dominicaine, République slovaque, République tchèque, Roumanie, Russie, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Slovénie, Suède, Suisse, Thaïlande, Trinidad et Tobago, Ukraine, Uruguay et Venezuela.

Cette liste est basée sur la base de données « Égalité homme-femme, Institutions et Développement » (EID) utilisée pour alimenter les résultats de l'Indice des Institutions Sociales et du Genre (SIGI) de 2019 (disponible sur <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIADB2019>). Les pays listés ci-dessus sont ceux qui ont obtenu un score de 0 au sous-indice sur la discrimination en matière d'héritage, dans lequel 0 désigne les pays où les veuves et les filles jouissent des mêmes droits que les veufs et les fils pour hériter de biens fonciers et non fonciers. Cela s'applique à tous les groupes de femmes. Les lois ou pratiques coutumières, religieuses et traditionnelles ne sont pas discriminatoires à l'égard des droits des femmes en matière d'héritage ».

³ Algérie, Autorité palestinienne, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Barbade, Bénin, Brunei, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Égypte, Émirats arabes unis, Eswatini, Guatemala, Guinée, Haïti, Iran, Irak, Jordanie, Koweït, Liban, Lesotho, Libéria, Libye, Madagascar, Malawi, Malaisie, Mauritanie, Maroc, Mozambique, Népal, Nigeria, Oman, Pakistan, Philippines, Qatar, Arabie Saoudite, Sierra Leone, Singapour, Somalie, Soudan, Syrie, Tanzanie, Thaïlande, Togo, Tunisie et Yémen.

Cette liste est basée sur la base de données « Égalité homme-femme, Institutions et Développement » (EID) utilisée pour alimenter les résultats de l'Indice des Institutions Sociales et du Genre (SIGI) de 2019 (disponible sur <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIADB2019>). Les pays listés ci-dessus sont ceux qui ont obtenu un score de 0,75 ou 1 au sous-indice sur les droits de citoyenneté, dans lequel 0,75 décrit les pays où « les femmes et les hommes ont les mêmes droits d'acquérir, de changer et de conserver leur nationalité. Cependant, les femmes sont confrontées à des restrictions légales quant à leur droit de conférer leur nationalité à leur mari et/ou à leurs enfants » et 1 décrit les pays où « les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes droits d'acquérir, de changer ou de conserver leur nationalité ».

⁴ Le tableau 1 au début de ce rapport contient un résumé rapide de l'ensemble des thèmes des études de cas et des encadrés.

⁵ Le Protocole peut être consulté sur https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf.

⁶ Composée de neuf membres, la COLIBE est présidée par Bochra Bel Haj Hmida, avocate et ancienne députée. Ses membres ont diverses formations et compétences dans les domaines du droit, de la religion, de l'anthropologie, de la littérature et de la communication.

⁷ Le rapport (en arabe) est disponible à l'adresse suivante : https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/8054_4.168.تقرير لجنة الحريات الفردية والمساواة.pdf

⁸ La loi était auparavant muette à ce sujet, mais dans la pratique, la veuve était souvent contrainte de quitter le domicile conjugal par ses enfants ou par la famille de son mari décédé.

⁹ Actuellement, l'article 13 du Code de la nationalité tunisienne stipule qu'une femme étrangère peut acquérir automatiquement la nationalité tunisienne lors de la célébration de son mariage avec un Tunisien dans le cas où elle perd la citoyenneté de son pays d'origine à la suite de son mariage avec un étranger. En outre, selon l'article 21, paragraphe 2, du Code de la nationalité tunisienne, un conjoint étranger de sexe masculin d'une femme tunisienne peut obtenir la nationalité tunisienne si le ménage conjugal est établi en Tunisie pendant la procédure de demande de nationalité.

¹⁰ Concrètement, cela signifierait qu'une mère tunisienne serait également autorisée à accorder la nationalité à ses enfants nés en Tunisie et à son conjoint étranger après avoir vécu ensemble pendant deux ans en Tunisie.

¹¹ Les abattements accordés au chef de famille incluent :

- 300 TND du fait de son statut de chef de la famille ;
- 100 TND pour chaque enfant à charge, applicable pour les quatre premiers enfants. Ce montant est porté à 1 000 TND par enfant de moins de 25 ans qui poursuit des études supérieures sans bourse d'études, et à 2 000 TND par enfant handicapé.

¹² Le chef de famille est défini dans l'article 5 du Code tunisien de l'impôt sur le revenu et de l'impôt sur les sociétés. Une épouse ne peut être considérée comme le chef de famille qu'à deux conditions : si le mari n'a pas gagné de revenus pendant l'exercice fiscal en question, ou si la femme se remarie et conserve la garde de ses enfants issus d'un précédent mariage.

¹³ En mai 2016, un projet de loi visant à améliorer les droits des femmes en matière d'héritage a été présenté mais il n'a pas été conservé.

¹⁴ Le ministère tunisien des Affaires sociales prépare actuellement une étude sur les inégalités de salaire dans le secteur privé tunisien.

¹⁵ Exemple de communiqué favorable : <https://www.fidh.org/fr/regions/maghreb-moyen-orient/tunisie/premier-pas-la-tunisie-sur-la-voie-de-l-egalite-dans-l-heritage> ; inversement, exemple de communiqué défavorable : <https://www.hrw.org/fr/news/2018/09/06/tunisie-le-parti-ennahda-rejette-legalite-dans-lheritage>.

¹⁶ Loi n°77/1943 sur l'héritage, 6 août 1943, *Journal of Egypt* n°92, 12 août 1943, 18 et suivantes.

¹⁷ Loi n°71/1946 promulguant une loi sur les testaments, 1er juillet 1946, *Journal of Egypt* n° 65, 1er juillet 1946, 1 et suivantes.

¹⁸ Selon l'article 3 de la Constitution égyptienne, les communautés non musulmanes bénéficient d'une certaine autonomie en matière de statut personnel ; néanmoins, leur autonomie législative se limite actuellement au droit de la famille. Les communautés musulmanes, chrétiennes et juives avaient autrefois leur propre loi sur le statut personnel et leurs propres tribunaux (les tribunaux de la charia pour les musulmans et les tribunaux Millî pour les non-musulmans), ainsi qu'un degré élevé d'autonomie sur des questions telles que la capacité juridique, la tutelle et l'héritage. En 1956, feu le président Gamal 'Abd al-Nasser a décidé d'abolir les tribunaux séparés et de réduire considérablement l'autonomie des communautés non musulmanes, en limitant l'applicabilité des lois sur le statut personnel des non-musulmans au mariage et au divorce (Berger, 2001^[64]).

¹⁹ Voir l'entretien avec Azza Suleiman, directrice du Centre d'assistance juridique pour les femmes égyptiennes (CEWLA), http://www.equalitynow.org/partner/azza_suleiman.

²⁰ L'amendement a été publié dans la *Gazette officielle* le 30 décembre 2017, après son adoption par le Parlement égyptien le 5 décembre 2017.

²¹ Les coptes d'Égypte constituent la plus grande population chrétienne du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, ainsi que la plus grande minorité religieuse de la région, représentant de 5 à 20 % de la population égyptienne.

²² Dans d'autres cas, les membres de la famille déposent une demande d'interdiction contre leurs parents en invoquant une maladie mentale ou l'incapacité d'utiliser leurs fonds.

²³ Entretien avec Nehad Abolkomsan.

²⁴ L'article 16.1 b) de la CEDAW stipule que « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme : Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement ». Pour plus d'informations sur ce sujet particulier, voir (OCDE, 2017^[1]).

²⁵ Loi n° 6 de 1954 sur la nationalité telle qu'amendée en 1987.

²⁶ Voir les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur l'Égypte (45^e session, 18 janvier-5 février 2010), le Maroc (66^e session, 13 février-3 mars 2017), la Jordanie (40^e session, 14 janvier-1^{er} février 2008) et la Tunisie (47^e session, 4-22 octobre 2010). Le Maroc et l'Égypte ont inclus des réserves à l'article 2 de la CEDAW concernant l'application de la convention. Les deux pays déclarent qu'ils n'appliqueront la CEDAW que si elle n'est pas contraire aux dispositions de la charia islamique.

Ces réserves ont été considérées comme étant en conflit avec l'objet et le but de la convention par le Comité CEDAW. Toutefois, ces objections ont un impact plus politique que juridique et n'empêchent donc pas l'entrée en vigueur de la Convention (OCDE, 2017^[1]).

²⁷ Le texte de la convention est disponible en anglais à l'adresse suivante : <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>.

²⁸ La recommandation est disponible en français à l'adresse suivante : <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-5020>.

²⁹ Le texte de la stratégie (en français) est disponible à l'adresse suivante : <https://tunisia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/STRATEGIE%20VIOLENCE%20fr.pdf>.

³⁰ Le texte de la Constitution en anglais est disponible à l'adresse suivante : https://www.constituteproject.org/constitution/Tunisia_2014.pdf.

³¹ Une description complète de l'ODD 5 ainsi que le suivi annuel des progrès réalisés, sont disponibles sur : <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.

³² Le Comité comprenait le Conseil de l'Europe, l'Union européenne, le HCDH, le FNUAP, l'ONUDC et ONU Femmes.

³³ Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

³⁴ Décret gouvernemental n° 126 de 2020, 26 février 2020.

³⁵ Ce projet a été mis en œuvre par l'Office national de la Famille et de la Population, le ministère de la Femme, de la Famille et des Enfants, ainsi qu'ONU Femmes.

³⁶ Loi sur la protection de la famille n° 15 de la Jordanie, 16 mai 2017, *Gazette officielle* n° 5460, page 3345.

³⁷ Voir <http://www.jordantimes.com/news/local/social-development-ministry-launches-strategy-combat-gender-based-violence>.

³⁸ L'article ajoute que la peine sera plus élevée, à savoir l'emprisonnement à vie, en cas de circonstances aggravantes. Certaines de ces circonstances aggravantes concernent les adolescentes. Par exemple, il y a circonstance aggravante si l'auteur est responsable de l'éducation ou de la supervision de la victime ou est en position d'autorité par rapport à elle. Cela s'applique entre autres aux éducateurs, enseignants et parents.

³⁹ Le viol par pénétration digitale, outils, ou objets pointus, ainsi que le viol oral ou anal ne sont donc pas inclus.

⁴⁰ La Chambre criminelle de la Cour de cassation égyptienne a également défini le crime que constitue le viol, en déclarant dans sa Décision n°4113 du 6 janvier 1988, que l'acte sexuel complet (pénétration complète) contre la volonté de la victime est un facteur clé pour déterminer si l'offense constitue un viol ou une agression sexuelle. Pétition n° 4113 de 1988, audience du 6 janvier 1988, Cour de cassation, Chambre criminelle, bureau technique, vol. 39, p. 79.

⁴¹ Décret n° 50/2014 approuvé le 4 juin 2014 par le président par intérim Adly Mansour. Voir https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=57560. La loi a été appliquée en tant que décret du fait de l'absence de Parlement en état de fonctionner entre juin 2012 et octobre 2015.

⁴² Le harcèlement sexuel est puni d'une peine d'emprisonnement d'au moins six mois ou d'une amende de 3 000 livres égyptiennes. Si l'acte de harcèlement sexuel est répété par la même personne en suivant ou en traquant la personne harcelée, la peine est d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 5 000 à 10 000 livres égyptiennes (article 306 bis A, paragraphe 2). Si le harcèlement sexuel est fait dans l'intention de recevoir une gratification sexuelle de la part de la victime, la sanction est un emprisonnement d'un an minimum et une amende de 10 000 livres égyptiennes minimum (article 306 bis B, paragraphe 1). Si l'auteur de l'infraction se trouve en position d'autorité, par exemple d'autorité professionnelle, ou utilise toute forme de contrainte pour obtenir une gratification sexuelle, la peine ne sera pas inférieure à deux ans de prison et l'amende sera au minimum de 20 000 livres égyptiennes.

⁴³ Point 18 concernant l'article 11 des Recommandations générales n° 19 du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes définit dans sa 11^{ème} session, 1992 : <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>.

⁴⁴ Le droit de discipliner sa femme conformément à la loi islamique est lié à son devoir d'obéissance. C'est un sujet qui suscite des discussions critiques parmi les érudits religieux depuis des siècles. Pour plus de détails, voir (Mir-Hosseini, Al-Sharmani et Rimminger, 2015^[65]).

⁴⁵ Article 6 de la Loi n° 25/1929 telle qu'amendée par la Loi n° 100/1985.

⁴⁶ Un rapport de Human Rights Watch donne la citation suivante d'un juge : « Ce qui fait du mal à une femme ne fait pas de mal à une autre. Certaines acceptent les coups et les insultes comme des plaisanteries, d'autres non ». - Juge Abdel Rahman Muhammad, inspecteur judiciaire en chef, Le Caire, 25 juin 2004, cité dans (Human Rights Watch, 2004^[66]).

⁴⁷ Article 31bis de la Loi n° 143/1994 telle qu'amendée par la Loi n° 126/2008.

⁴⁸ La Charia, le Coran et la Sunna, ainsi que la Bible, ne mentionnent pas les mutilations génitales féminines (MGF). Pourtant, la religion a été utilisée pendant des siècles pour la justifier au sein de nombreuses communautés. En outre, les MGF sont depuis longtemps un tabou. Personne n'a osé remettre en question la légitimité de cette pratique ni même en parler en public.

⁴⁹ Voir <https://www.reuters.com/article/idUSL24694871> et <https://www.refworld.org/pdfid/4b6fe1cd0.pdf>.

⁵⁰ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.undp.org/content/dam/egypt/docs/Publications/Docs%20Gender/EGY%20FGM%20strategy%20EN.pdf>.

⁵¹ Voir <https://tinyurl.com/ybme2qg2>.

⁵² *Egypt Today*, « NCW to submit draft law against domestic violence to Parliament », 6 septembre 2017, <https://www.egypttoday.com/Article/1/21367/NCW-to-submit-draft-law-against-domestic-violence-to-parliament> ; *The Caravan*, « Parliament drafts new bill to combat domestic violence », 14 décembre 2017, disponible à l'adresse suivante : <http://www.auccaravan.com/?p=6730>.

⁵³ *Egypt Today*, « Introducing Egypt's strategy to combat violence against women », 3 décembre 2017, disponible à l'adresse suivante : <https://www.egypttoday.com/Article/2/35200/Introducing-Egypt%E2%80%99s-strategy-to-combat-violence-against-women>.

⁵⁴ La violence à l'égard des femmes est définie comme « tout acte de violence fondé sur le sexe qui cause ou peut causer aux femmes ou aux filles un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de commettre de tels actes, la suppression ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ». La stratégie ajoute en outre différents types de violence contre les femmes dans son annexe 2.

⁵⁵ Plus largement, l'espace laissé aux organisations de la société civile en Égypte fait l'objet de préoccupations à l'intérieur et en dehors du pays. Pour lutter contre le terrorisme et améliorer sa sécurité et sa stabilité, l'Égypte a adopté un certain nombre de règlements et de lois qui ont considérablement restreint la liberté d'expression et d'association. Par exemple, l'état d'urgence déclaré par le président Sissi en avril 2017, à la suite de deux attaques terroristes à Alexandrie et à Tanta, a été renouvelé dix fois et est toujours en vigueur au moment de la rédaction de la présente publication, alors même que la Constitution stipule qu'il ne peut être prolongé plus d'une fois (Al-Monitor, 2019^[67]).

⁵⁶ La version française du cadre de mise en œuvre est disponible à l'adresse suivante : <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/strat%C3%A9gie%20nationale%20de%20lutte%20contre%20la%20violence%20%C3%A0%20l'égard%20des%20femmes.pdf>.

⁵⁷ Un résumé du Plan en français est disponible à l'adresse suivante : <http://www.social.gov.ma/fr/domaine-de-la-femme/plan-gouvernemental-pour-l%E2%80%99egalit%C3%A9>.

⁵⁸ Dahir n°1-18-19 du 5 Jumada II 1439 (22 février 2018) promulguant la Loi n° 103-13 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

⁵⁹ Voir les remarques conclusives sur le Maroc de la 40^e session du Comité pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (14 janvier-1^{er} février 2008), disponibles à l'adresse suivante : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsgOTxO5cLIZ0CwAvhyns%2byLKO5bax2iJ3d7DBNB1oiOG3e3HY46W8dY6v4LREKnR8jPD9CgquUiHQGE2WCNJwXCBcjCgqSbegpt7p0CbZyH6>.

⁶⁰ Chapitre 1 : Définitions ; Chapitre II : Dispositions pénales ; Chapitre III : Dispositions de procédure ; Chapitre IV : Mécanismes de prise en charge des femmes victimes de violences ; Chapitre V : Mesures et initiatives pour la prévention de la violence ; Chapitre VI : Entrée en vigueur.

⁶¹ Le rapport du PNUD est disponible à l'adresse suivante : <https://www.undp.org/content/dam/rbas/doc/Gender%20Justice/English/Morocco%20Country%20Summary%20-%20English.pdf>.

5 Acteurs clés pour la réforme

Les chapitres précédents ont décrit les domaines dans lesquels des réformes sont encore nécessaires pour améliorer l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA. Ce chapitre se concentre sur les principaux acteurs du processus de réforme –parlements, médias, institutions nationales des droits de l'homme et organisations de la société civile (OSC). Il examine la manière dont ces acteurs contribuent au processus législatif dans la région, de l'élaboration de lois pour l'égalité femmes – hommes jusqu'à leur mise en œuvre et leur application. Il s'appuie sur les études de cas présentées dans ce chapitre et dans l'ensemble du rapport pour en tirer des enseignements et des recommandations.

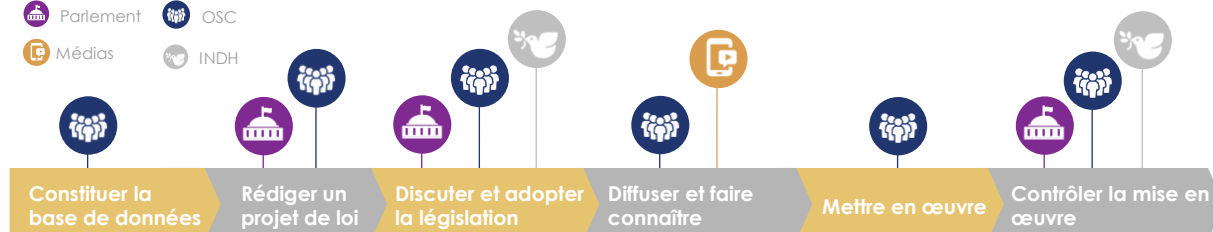
Infographie 5.1. Acteurs clés des réformes

Acteurs clés des réformes

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Quel rôle les Parlements, les organisations de la société civile (OSC), les médias et les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) jouent-ils dans les réformes juridiques sur l'autonomisation économique des femmes ?

Parlement OSC
Médias INDH



Parlement

Pratiques prometteuses

Des législations sensibles au genre :



Les pays ont pris des mesures pour intégrer la dimension de genre lors de l'élaboration de la législation. Par exemple, les parlementaires marocains ont été formés à la **budgetisation sensible au genre**.



Des pays comme la Tunisie ont utilisé le **Manuel des Nations Unies pour la législation sur la violence à l'égard des femmes** pour rédiger leur législation.



Les quatre pays ont participé au **Programme MENA-OCDE pour la gouvernance** pour renforcer les capacités des parlementaires afin d'évaluer les lois selon une perspective de genre.



Le Parlement marocain a demandé l'**avis de l'Institution nationale des droits de l'homme (INDH)** sur les projets de loi afin d'évaluer la conformité de la loi aux principes de l'égalité des sexes dans la Constitution.

Commissions parlementaires sur l'égalité hommes-femmes :



Les quatre pays ont tous mis en place des commissions parlementaires sur l'égalité hommes-femmes. Ces commissions contribuent à l'**examen des projets de loi** dans une perspective d'égalité hommes-femmes.



Ces commissions jouent un rôle clé dans le **lobbying en faveur de l'adoption de la législation** sur l'égalité hommes-femmes.



Les autres commissions parlementaires doivent également tenir compte de la perspective de l'égalité hommes-femmes. Par exemple, la Tunisie recommande d'inclure une perspective d'égalité des sexes dans les commissions financières et économiques du Parlement.

Mise en œuvre :



Un certain nombre de lois récemment approuvées en soutien à l'autonomisation économique des femmes au Maroc et en Tunisie. **demandent aux agences d'exécution de soumettre des rapports annuels d'avancement au Parlement**



Organisations de la société civile

Si les Constitutions des quatre pays garantissent la liberté d'association, les organisations de la société civile (OSC), y compris celles qui travaillent à l'autonomisation économique des femmes, font état de certaines restrictions à leur action.

Si la Tunisie est le pays qui a le plus progressé dans la mise en œuvre de la liberté d'expression et de la liberté d'association, la Jordanie et le Maroc ont également fait des progrès importants.

Pratiques prometteuses

Développer une base de données solide :



Les OSC participent souvent à la constitution de la base de données en **documentant un aspect spécifique de l'autonomisation économique des femmes**, car elles sont souvent proches des personnes directement concernées par une réforme envisagée. Par exemple, l'OSC jordanienne SADAQA a fourni des preuves pour améliorer les options de garde des enfants dans le Code du travail, ce qui a été pris en considération dans les amendements à la loi.

Rédiger des lois et faire pression pour leur adoption :



Sur la base de leurs recherches, les OSC **proposent parfois le texte d'un projet de loi**. Par exemple, des OSC en Tunisie et en Égypte ont respectivement participé à la rédaction de lois sur la violence envers les femmes et sur l'héritage.



Les OSC peuvent **renforcer les capacités de lobbying des femmes locales**, comme au Maroc lors des mouvements de femmes souliyatates.

Sensibiliser et faire connaître les lois :



Les OSC sont souvent activement impliquées dans la diffusion des réformes, y compris au **niveau local**. Par exemple, les OSC marocaines ont diffusé les récentes réformes juridiques sur l'égalité d'accès à la terre pour les femmes souliyatates.

Mettre en œuvre les lois :



Dans certains domaines, les OSC sont **très actives dans la mise en œuvre de la loi**. Par exemple, la plupart des refuges pour femmes victimes de violence dans la région sont gérés par des OSC, et un certain nombre d'OSC de la région facilitent l'accès des femmes à la justice.

Forcer le gouvernement à rendre des comptes :



Les OSC peuvent également **tenir le gouvernement responsable de la mise en œuvre des réformes**. Par exemple, en Tunisie, le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors est tenu de mettre en place des mécanismes de coordination avec la société civile pour suivre la mise en œuvre de certaines lois.

Acteurs clés pour la réforme (suite)

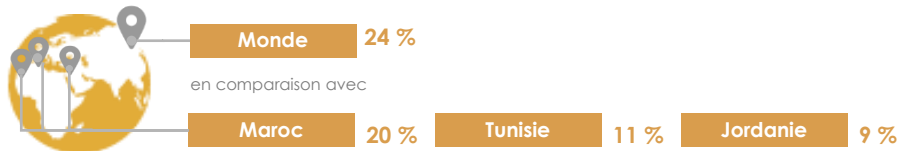
PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES



Médias

La neutralité des images des femmes et des hommes dans les médias est importante pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes, éradiquer la discrimination fondée sur le sexe et éliminer la violence à l'égard des femmes. Les médias jouent par ailleurs un rôle important d'**information** du public sur les récentes réformes juridiques en soutien à l'autonomisation économique des femmes. Les médias peuvent **diffuser des versions simplifiées** des réformes juridiques importantes et récentes, adaptées au **groupe ciblé**.

La présence des femmes dans les médias est faible.



Pratiques prometteuses : accroître la présence des femmes dans les médias

Conventions internationales :



La **Déclaration de Beijing** incluait « les femmes et les médias » comme l'un de ses 12 domaines d'action prioritaires.

La **CEDAW**, ratifiée par les quatre pays, interdit les stéréotypes sexistes.

Développer la base de données :



Une première étape dans la promotion de l'autonomisation économique des femmes par le biais des médias consiste à **documenter la situation des femmes dans les médias**. Par exemple, le Maroc a participé au Projet mondial de surveillance des médias et a mis en place l'Observatoire national pour l'amélioration de l'image des femmes dans les médias.

Institutionnaliser les préoccupations de genre :



Les questions de genre ont été intégrées dans différents **lois sur les médias** en Égypte, au Maroc et en Tunisie. La loi tunisienne sur la violence à l'égard des femmes mentionne le rôle des médias dans la sensibilisation du public.

Montrer des femmes leaders dans les médias :



Par exemple, la réglementation égyptienne sur les médias encourage une **couverture diversifiée** des opinions, des actualités des femmes et de leur engagement dans les affaires publiques.

Impliquer les syndicats :



Par exemple, un conseil sur le genre et les médias a été créé au sein du **syndicat de la presse marocaine** pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans les médias.



Institutions nationales des droits de l'homme

Pratiques prometteuses

Ratifier les conventions internationales :



Le Maroc et la Tunisie ont ratifié le **protocole facultatif de la CEDAW**, qui permet au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes de recevoir des plaintes de particuliers ou d'enquêter sur des violations graves ou systématiques de la convention.

Superviser la mise en œuvre :



Les INDH peuvent jouer un rôle important dans la **supervision de la mise en œuvre de la législation**. Les pays de la région MENA ont fait des efforts pour mettre en place des INDH qui s'attaquent à la discrimination fondée sur le sexe, mais ils sont confrontés à divers défis.

Recommandations politiques



Poursuivre la **constitution d'une base de données** sur laquelle fonder les réformes juridiques en soutien à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes, avec le soutien des OSC et des organisations internationales.



Inclure les questions d'égalité hommes-femmes dans la phase de **rédaction des textes juridiques**. Les OSC peuvent parfois soumettre des projets de loi pour examen au Parlement et, dans certains cas, des commentaires sur les projets de textes juridiques peuvent être demandés aux INDH afin de s'assurer que l'égalité hommes-femmes soit bien prise en compte dès les premières étapes de l'élaboration des lois.



Mettre en place des stratégies pour **faciliter le processus d'adoption de la législation sur l'égalité hommes-femmes**. Mettre en place et faciliter le fonctionnement des organes parlementaires permanents qui se concentrent sur l'égalité des sexes. S'assurer de la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans d'autres types d'organes parlementaires. Ouvrir certaines discussions parlementaires aux OSC.



Assurer la **mise en œuvre de la législation sur l'égalité hommes-femmes**. Les rapports annuels sur les progrès accomplis, prévus par la loi, peuvent être un bon moyen de suivre sa mise en œuvre. Encourager les **initiatives multipartites** dans les cas où le gouvernement rencontre des difficultés dans la mise en œuvre.



Ratifier le **protocole facultatif de la CEDAW** et mettre en place des INDH conformément aux dispositions prévues dans la Constitution.



Assurer la **diffusion des lois promouvant l'égalité des sexes**. Les stratégies de diffusion doivent être adaptées au public ciblé avec l'aide des OSC et des médias.



Lever les **restrictions excessives à la liberté d'association** pour que les OSC puissent continuer à fonctionner.



Inclure une **perspective d'égalité hommes-femmes** dans les documents de politiques publiques guidant le travail des différentes institutions médiatiques traditionnelles. Mener des recherches plus approfondies sur le rôle que les réseaux sociaux jouent dans l'autonomisation économique des femmes dans la région.



Encourager les mesures visant à atteindre une **représentation paritaire aux postes de décision dans les Parlements et les médias**. La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique fournit des orientations supplémentaires sur les moyens d'y parvenir.

5.1. Introduction

Les chapitres 2, 3 et 4 ont examiné certaines des réformes et initiatives juridiques entreprises en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie pour renforcer la participation des femmes à l'activité économique et pour progresser vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans leur famille et dans la société.

Ces chapitres et les études de cas qui les accompagnent montrent que la réforme juridique est une entreprise complexe, impliquant de nombreuses parties prenantes. Les parlements, les médias, les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) et les organisations de la société civile (OSC) sont tous des acteurs importants de la réforme qu'il est important de soutenir dans différents domaines allant du plaidoyer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la législation.

Ce chapitre fournit des informations sur la manière dont ces acteurs clés contribuent au processus législatif dans la région MENA. Cette contribution passe par la constitution de données probantes pour les lois relatives à l'égalité hommes-femmes, l'inclusion d'une dimension de genre dans le processus d'élaboration des lois et le soutien à l'adoption des lois. Le chapitre examine également la manière dont ces institutions participent à la mise en œuvre et à l'application de la législation sur l'égalité hommes-femmes. Le chapitre analyse en outre la manière dont les médias contribuent à faire évoluer les normes et stéréotypes sociaux restrictifs et jouent un rôle crucial pour faire connaître les réformes.

Le chapitre présente trois études de cas sur le Parlement, les INDH et les médias au Maroc, ainsi que des encadrés contenant des informations détaillées sur ces institutions en Égypte, en Jordanie et en Tunisie. Le rapport s'est efforcé d'équilibrer le nombre d'études de cas par pays sur la totalité de l'étude, mais cela n'a pas été possible dans tous les chapitres. Bien qu'il n'y ait pas d'étude de cas spécifique sur les OSC, l'importance de leur rôle est mise en évidence dans les nombreuses études de cas tout au long de cette publication. Les études de cas examinent comment et pourquoi les réformes ont été mises en place, les acteurs impliqués et comment les réformes sont ou seront mises en œuvre, tout en soulignant les facteurs clés pour leur succès. Les informations présentées dans les études de cas ont fait l'objet d'importantes discussions avec les parties prenantes dans les pays respectifs (l'annexe A à la fin du rapport contient une liste des personnes ressources dans chaque pays ; les annexes B, C et D décrivent la méthodologie suivie). Ce chapitre comprend également des encadrés approfondis élaborés sur la base de recherches documentaires¹. Il se termine par quelques recommandations politiques formulées à partir des leçons tirées des études de cas et des recherches effectuées.

5.2. Parlements

Les Parlements jouent un rôle essentiel dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des lois sur l'égalité hommes-femmes. S'il est nécessaire d'intégrer une perspective de genre dans différents types de législation, des compétences spécifiques sont également requises pour élaborer une législation axée spécifiquement sur l'autonomisation économique des femmes. Il est par ailleurs nécessaire de supprimer les dispositions discriminatoires qui existent dans la législation des quatre pays étudiés, et notamment dans les lois sur le statut personnel.

L'adoption d'une législation sur l'égalité hommes-femmes est un processus complexe et souvent long, car il s'agit d'un exercice politique qui nécessite des connaissances spécialisées pour être mené à bien. Certaines stratégies/approches spécifiques peuvent faciliter son adoption :

- **Soutien à l'élaboration de la législation** : la première étape consiste à s'assurer que le principe de l'égalité hommes-femmes est pris en compte lors de l'élaboration de la législation. Des compétences spécifiques sont nécessaires pour rédiger une loi favorisant l'égalité hommes-femmes qui reflète les normes internationales ratifiées par le pays (Chapitre 6).

Lorsqu'un projet de loi est discuté au Parlement, les parlementaires doivent également posséder les compétences requises pour l'évaluer selon une perspective de genre. Ils peuvent ainsi décider de manière informée s'il convient d'adopter ou non la législation. Au Maroc, par exemple, les parlementaires ont été formés à la budgétisation sensible au genre afin qu'ils aient les connaissances et les compétences nécessaires pour analyser et commenter le rapport sur l'égalité hommes-femmes, qui est présenté chaque année en annexe à la loi de finances². Une formation similaire à la rédaction de textes de loi peut également permettre d'améliorer les résultats.

Il existe des conseils sur la rédaction de lois favorisant l'égalité hommes-femmes. Par exemple, le *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes* d'ONU Femmes offre des conseils, des modèles et des listes de contrôle pour la rédaction de lois sur la violence envers les femmes (Encadré 4.4, chapitre 4). En Tunisie, les différents acteurs concernés se sont appuyés sur ce manuel pour rédiger la Loi globale sur la violence à l'égard des femmes (VEF) et ont également reçu des conseils de la part d'organisations internationales sur la manière d'aligner la loi sur les normes internationales en matière de VEF (Étude de cas 4.4, chapitre 4).

Les parlements peuvent par ailleurs demander aux institutions nationales des droits de l'homme d'étudier un projet de loi et de faire des recommandations sur sa conformité avec les principes d'égalité hommes-femmes inscrits dans la Constitution. Par exemple, au Maroc, en réponse à une demande du Parlement, le Conseil national des droits de l'homme (CNDH) a publié une évaluation et des recommandations sur le projet de loi relatif aux travailleurs domestiques (Étude de cas 3.1, chapitre 3).

Au vu de l'importance du rôle des parlementaires dans l'élaboration de législations favorables à l'égalité hommes-femmes, des formations de parlementaires peuvent être organisées avec le soutien d'organisations internationales. En Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie, le Programme MENA-OCDE pour la gouvernance a ainsi organisé une formation pour certaines femmes parlementaires et conseillères locales sur l'analyse de genre des projets de loi et les mesures visant à promouvoir des Parlements plus sensibles à l'égalité hommes-femmes.

- **Création de commissions parlementaires sur l'égalité hommes-femmes** : il s'agit de mécanismes clés pour aider les Parlements à concevoir une législation en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Ces commissions peuvent avoir des mandats différents, mais l'un de leurs principaux rôles est d'examiner certains projets de loi sous l'angle de l'égalité hommes-femmes. Elles peuvent également faire pression pour l'adoption d'une législation sur l'égalité hommes-femmes. Le processus de lobbying est souvent mené en étroite collaboration avec les organisations de la société civile et les institutions nationales dédiées à l'égalité hommes-femmes.

Environ deux tiers des pays de l'OCDE ont mis en place des commissions parlementaires sur l'égalité hommes-femmes (OCDE, 2019^[1]). Dans les quatre pays étudiés dans cette publication, des commissions parlementaires sur l'égalité hommes-femmes existent, mais sous des formes différentes. Par exemple, la Jordanie possède une Commission parlementaire des affaires féminines (encadré 5.1), la Tunisie a une Commission parlementaire sur les affaires sociales et la santé publique, et l'Égypte a une Commission parlementaire sur la solidarité sociale. Le Maroc dispose, quant à lui, d'un Groupe thématique de parlementaires pour la parité et l'égalité (GTPPE) qui n'a pas encore le statut de commission, mais qui accomplit dans les faits des tâches similaires (étude de cas 5.1). Il est également important que d'autres types de commissions parlementaires travaillent sur des lois promouvant l'égalité hommes-femmes. Par exemple, le manifeste tunisien Libérer l'entrepreneuriat féminin (Chapitre 2) recommande d'inclure une perspective sur l'entrepreneuriat féminin dans les commissions financières et économiques du Parlement.

- **Des Parlements plus paritaires**. Parmi les facteurs importants influençant l'adoption d'une législation promouvant l'égalité hommes-femmes figurent le soutien du parti au pouvoir, ainsi que celui des femmes parlementaires (Palmieri, 2011^[2])³, celles-ci étant souvent plus sensibles aux

questions liées au genre que leurs homologues masculins. Le chapitre 1 rappelle que si la proportion de sièges occupés par des femmes dans les Parlements nationaux a considérablement augmenté dans les pays de la région MENA depuis les années 1990, la moyenne de la région reste inférieure à celle de l'OCDE. Il est important de renforcer la parité dans les Parlements afin de refléter les différentes perspectives sociales. Au Maroc, le GTPPE a plaidé avec succès pour l'intégration de la dimension de genre dans le règlement intérieur du Parlement. Le règlement mentionne désormais qu'au moins un tiers des membres des organes de décision de la Chambre des représentants doivent être des femmes (étude de cas 5.1). L'encadré 5.2 contient plusieurs ressources pouvant aider les Parlements à améliorer leur sensibilité aux questions de genre et l'équilibre hommes-femmes en leur sein.

- **Législation de contrôle.** Un certain nombre de lois récentes favorisant l'autonomisation économique des femmes ordonnent aux agences chargées de leur exécution de soumettre des rapports annuels d'avancement au Parlement. En Tunisie, la Loi sur la violence à l'égard des femmes charge ainsi le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors de soumettre au Parlement un rapport annuel sur l'état d'avancement de sa mise en œuvre (étude de cas 4.4, chapitre 4). Au Maroc, les institutions gouvernementales concernées doivent toutes contribuer au rapport annuel sur l'état d'avancement de la budgétisation sensible au genre qui est soumis au Parlement en même temps que le projet de loi de finances annuel.

Encadré 5.1. Commission parlementaire des affaires féminines et familiales de la Jordanie

Le Sénat jordanien a créé la Commission des affaires féminines et familiales dans les deux chambres du Parlement en 2014, avec pour mandat « d'étudier les lois et les questions relatives aux femmes, à la famille et aux enfants et de suivre les politiques, plans et programmes nécessaires à l'autonomisation sociale, culturelle, économique et politique des femmes ». (Art 60., Règlement intérieur du Parlement). L'existence de cette commission augmente la probabilité qu'une discussion plénière sur un sujet lié au genre soit ouverte au Parlement.

Source : Article 60 du Règlement intérieur du Parlement ; OCDE (2018^[3]), *Women's Political Participation in Jordan: Barriers, Opportunities and Gender Sensitivity of Select Political Institutions* ; Al Tahat (2017^[4]) « Lower House approves domestic violence protection bill, amendments to banking law », *Jordan Times*.

Encadré 5.2. Plan d'action et outils pour des Parlements respectueux de l'égalité hommes-femmes

En 2011, l'Union interparlementaire (UIP) a publié une revue internationale des bonnes pratiques des Parlements respectueux de l'égalité hommes-femmes (Palmieri, 2011^[2]). Ce rapport évalue la sensibilité des Parlements de différents pays aux questions de genre et documente les progrès réalisés par les Parlements dans le domaine de l'égalité hommes-femmes.

Sur la base de ses recherches, l'UIP a adopté un Plan d'action pour des Parlements sensibles au genre (UIP, 2012). Ce plan comprend sept champs d'action clés : accroître le nombre de femmes au Parlement jusqu'à atteindre la parité ; renforcer la législation et les politiques relatives à l'égalité des sexes ; intégrer l'égalité des sexes dans l'ensemble du travail parlementaire ; instaurer une infrastructure et une culture parlementaires sensibles au genre ou les améliorer ; veiller à ce que tous les parlementaires – hommes et femmes – partagent la responsabilité de l'égalité des sexes ; encourager les partis politiques à défendre ardemment l'égalité des sexes et améliorer la prise en compte du genre et l'égalité des sexes au sein du personnel parlementaire.

Comme première étape vers la mise en œuvre de ce Plan d'action, l'UIP a publié une boîte à outils d'auto-évaluation à destination des Parlements pour les aider à évaluer leur degré d'égalité hommes-femmes et à progresser dans les différents champs du Plan d'action (UIP, 2016).

La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie publique fournit également des conseils sur la manière d'atteindre une représentation équilibrée des sexes aux postes de décision dans les Parlements. La Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes comprend un chapitre sur les pratiques d'égalité entre les sexes dans les Parlements (OCDE, 2018). La boîte à outils comprend des outils d'auto-évaluation et des conseils sur l'intégration de la dimension de genre dans les processus et pratiques internes des Parlements, l'intégration d'une perspective de genre dans les fonctions de contrôle externe et de responsabilité des Parlements, et parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Parlements et les organes législatifs à tous les niveaux.

Source : Palmieri (2011^[2]), *Parlements sensibles au genre : étude mondiale des bonnes pratiques*, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-f.pdf> ; UIP (2012^[5]), *Plan d'action pour des Parlements sensibles au genre*, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/action-gender-f.pdf> ; UIP (2016^[6]), *Parlements : évaluer la sensibilité au genre. Outil d'auto-évaluation*, <http://apf.francophonie.org/IMG/pdf/gender-toolkit-f.pdf> ; OCDE (2016^[7]), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, <https://doi.org/10.1787/9789264252875-fr> ; OCDE (2018^[8]), *Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes*, <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>.

Étude de cas 5.1. Des parlementaires pour la parité et l'égalité au Maroc

Comme mentionné dans l'introduction, les commissions parlementaires dédiées à l'égalité hommes-femmes constituent des mécanismes clés pour aider les Parlements à adopter une législation sur l'égalité hommes-femmes.

Bien que le Maroc ne possède pas actuellement de commission parlementaire permanente dédiée à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes, il dispose d'un Groupe thématique de parlementaires pour la parité et l'égalité (GTPPE), qui accomplit des tâches similaires. Cette étude de cas analyse la manière dont le travail de ce groupe a contribué à l'adoption d'une législation sur l'égalité hommes-femmes au Maroc.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Le GTPPE a été officiellement créé en 2015. Il a été créé à l'initiative d'un groupe de femmes parlementaires aux vues similaires qui ont réalisé qu'elles voulaient se battre pour la même cause, à savoir une plus grande égalité hommes-femmes au Parlement, indépendamment des divisions partisans. Ce groupe est composé de 15 parlementaires issues de 8 groupes parlementaires de la majorité et de l'opposition. Son président est renouvelé tous les six mois et tous les partis politiques ont la possibilité de présider le groupe. Ses membres ont vu leur mandat renouvelé pour la mandature parlementaire 2017-2022.

Le groupe dispose d'un plan d'action pour toute la durée de la session parlementaire. Ses activités comprennent l'analyse des projets de loi pour promouvoir l'égalité hommes-femmes ; la suggestion de pratiques visant à aligner la législation sur les garanties de la Constitution et les engagements internationaux en matière de genre ; du lobbying pour l'adoption de lois sur l'égalité hommes-femmes dans les différents groupes politiques ; et l'évaluation de la sensibilité des politiques publiques à la dimension de genre. En outre, le groupe produit des rapports et des manuels à destination des femmes parlementaires nouvellement élues⁴. Le groupe travaille en étroite collaboration avec la société civile et les médias pour promouvoir les droits des femmes. ONU Femmes a renforcé les capacités du groupe dans les différents domaines de son mandat.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Le travail du groupe a été reconnu pour les résultats importants qu'il a permis d'obtenir dans une variété de domaines et son effort pour dépasser les clivages partisans :

- Il a contribué à sensibiliser davantage le Parlement aux questions de genre. Le groupe a plaidé avec succès pour l'intégration de la dimension de genre dans le règlement intérieur du Parlement. Ce dernier stipule désormais qu'au moins un tiers des membres des organes de décision de la Chambre des représentants doivent être des femmes.
- Il a contribué par ailleurs à la législation sur l'égalité hommes-femmes. Le groupe a analysé le projet de loi organique de finances au prisme du genre et a fait des propositions pour rendre obligatoires la budgétisation sensible au genre et l'intégration de la dimension de genre. Le groupe a analysé les trois projets de loi sur les régions, les provinces/préfectures et les municipalités et a fait des recommandations sur l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes parmi les élus des collectivités locales. Cela a permis d'obtenir de nouveaux résultats sur le plan de l'égalité hommes-femmes à l'approche des élections municipales de 2015. Par exemple, la loi régissant l'élection des membres des conseils locaux a été réformée et prévoit désormais qu'un minimum de 27 % des membres de ces instances doivent être des femmes (contre 12 % lors des élections de 2009) (OCDE, 2017^[9] ; ONU Femmes, 2017^[10]).
- Le GTPPE a contribué, grâce à ses manuels, à une meilleure intégration des femmes parlementaires nouvellement élues.

- Le travail du groupe a gagné en visibilité au niveau international lorsqu'il a organisé des événements en parallèle des 60^e et 62^e éditions de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (ONU Femmes, 2016^[11]). En outre, dans le cadre d'un projet de l'Union européenne, les femmes parlementaires marocaines ont eu l'occasion d'échanger leurs expériences avec leurs homologues de différents pays européens. Un nouveau projet de l'Union européenne, ayant pour thème transversal l'inclusion de la dimension de genre, est en cours pour soutenir le Parlement marocain.

Ces résultats ont été obtenus bien que le groupe n'ait pas le statut de commission parlementaire officielle et n'ait donc qu'un pouvoir limité. Le groupe fait actuellement pression pour modifier le règlement intérieur du Parlement afin qu'il puisse obtenir le statut de commission permanente. Le président du Parlement soutient la cause du groupe et lui a donné un bureau au sein du Parlement.

Par ailleurs, la plupart des membres du groupe sont des femmes. Il serait souhaitable d'inclure davantage d'hommes dans le groupe afin de refléter les différents points de vue et de renforcer la présence du groupe au sein du Parlement.

5.3. Les médias

Les médias jouent un rôle essentiel dans l'élaboration et la promotion des normes sociales et culturelles, y compris des stéréotypes sexistes. La neutralité des images des femmes et des hommes dans les médias est importante pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes, éradiquer la discrimination fondée sur le sexe et éliminer la violence à l'égard des femmes. Les médias jouent par ailleurs un rôle important d'information du public sur les récentes réformes juridiques en soutien à l'autonomisation économique des femmes. Les médias peuvent également demander aux gouvernements de rendre compte de leurs actions, par exemple en indiquant si les réformes juridiques adoptées en soutien à l'autonomisation économique des femmes sont adéquates et si/comment ces réformes sont mises en œuvre.

Cependant, une étude indique que les femmes ne représentent que 24 % des « personnes entendues, lues ou vues dans les journaux, à la télévision et à la radio » dans le monde (WACC, 2015^[12]). Au Maroc, ce chiffre s'élève à 20 % (HACA, 2017^[13]), et en Tunisie et en Jordanie, la présence des femmes dans les médias ne dépasse pas respectivement 11 % et 9 % (HAICA, 2017^[14]). L'analyse indique qu'au Maroc, les stéréotypes qui perpétuent la discrimination fondée sur le sexe restent très répandus dans les médias. La grande majorité des publicités mettent en scène des femmes confinées dans la sphère domestique et dans leur rôle d'épouse et de mère alors que les hommes sont associés à l'espace public. Les femmes sont souvent présentées comme vulnérables et dépendantes, tandis que les hommes sont présentés comme forts et autonomes (HACA, 2016^[15]).

Dès 1995, la Déclaration de Beijing a inclus « les femmes et les médias » parmi ses 12 domaines d'action essentiels. Le programme appelait à « une participation et un accès accrus des femmes à l'expression et à la prise de décision dans et par les médias et les nouvelles technologies de communication » ainsi qu'à « une représentation équilibrée et non stéréotypée des femmes dans les médias » (ONU, 1995^[16]). L'article 5 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) interdit également les stéréotypes sexistes.

Cette section analyse les initiatives que les pays prennent pour accroître l'égalité hommes-femmes dans le secteur des médias. Ces initiatives comprennent la constitution d'une base de données mettant en lumière la nécessité de changer l'image des femmes dans les médias, ainsi que différentes réformes obligeant les institutions médiatiques à présenter un contenu médiatique plus neutre sur le plan du genre et à montrer davantage de femmes dirigeantes dans les médias (encadré 5.3).

Ces initiatives révèlent que le paysage médiatique traditionnel en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie est de plus en plus sensible aux questions d'égalité des sexes. En outre, les réseaux sociaux sont en plein essor dans la région MENA. La majorité (63 %) des jeunes arabes déclarent se tourner d'abord vers Facebook et Twitter comme sources d'informations (Radcliffe et Bruni, 2019^[17]). Près de 70 % des femmes de la région MENA ont accès à Internet et 86 % sont actives sur les réseaux sociaux⁵. Les entretiens réalisés pour les besoins de cette publication ont révélé que les réseaux sociaux jouaient un rôle important dans l'autonomisation des femmes de la région. Ils offrent une plateforme où les femmes peuvent partager ouvertement leurs points de vue et aspirer à une plus grande autonomie économique grâce à leur exposition à des modèles féminins forts, actifs sur les réseaux sociaux. Les campagnes pour les droits des femmes sur les réseaux sociaux touchent de nombreuses femmes dans la région et les réseaux sociaux ont joué un rôle majeur pour briser les tabous qui existaient autour de la violence contre les femmes.

Recueillir des données probantes. Une première étape pour la promotion de l'autonomisation économique des femmes par le biais des médias consiste à documenter la situation des femmes dans les médias. Le Maroc est considéré comme un pays leader à cet égard (étude de cas 5.2). En effet, il investit fortement dans la Constitution et le maintien d'une base de données sur la situation des femmes dans les médias par le biais de sa participation au Projet mondial de surveillance des médias, d'études spécifiques et de la mise en place de l'Observatoire national pour l'amélioration de l'image des femmes dans les médias.

Encadré 5.3. Initiatives sur genre et médias dans la région MENA

Tunisie

Le décret tunisien sur la communication audiovisuelle (2011) prévoit que sa Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HAICA) organise et réglemente le secteur audiovisuel selon le principe d'un « paysage médiatique audiovisuel pluraliste, diversifié et équilibré qui respecte les valeurs de liberté, de justice et de non-discrimination fondée sur la race, le sexe ou la religion ». En 2015, l'Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD) a publié un guide de référence sur l'image et la présence des femmes dans les médias. En 2018, une plateforme en ligne a été lancée (Expertes Tunisie) pour mettre en relation des expertes et des journalistes tunisiennes afin que davantage de femmes soient invitées comme expertes à s'exprimer dans les médias.

Source : Décret sur la communication audiovisuelle : [Décret-loi N° 2011-116 du 2 novembre 2011, relatif à la liberté de la communication audiovisuelle et portant création d'une Haute Autorité Indépendante de la Communication Audiovisuelle \(HAICA\)](#) ; Baya (s.d.^[18]), « Guide référentiel sur l'image et la présence des femmes tunisiennes dans les médias », <https://www.baya.tn/rubriques/society/societe/guide-referentiel-sur-limage-et-la-presence-des-femmes-tunisiennes-dans-les-medias> ; site web d'Expertes Tunisie : <https://expertes-tunisie.com>.

Égypte

Le Conseil national pour les femmes (NCW) a joué un rôle de premier plan dans plusieurs initiatives sur le genre et les médias. En 2004, avec le soutien de l'UNICEF, le NCW a lancé une cellule de veille médiatique pour évaluer le contenu des médias dans une perspective de genre. La cellule a également dispensé une formation de sensibilisation aux questions de genre aux travailleurs des médias dans tous les gouvernorats d'Égypte. En 2007, le NCW est devenu membre du conseil d'administration de l'Union égyptienne de la radio et de la télévision (ERTU) et un comité des femmes a été créé au sein de l'ERTU. De nombreuses études ont été menées depuis lors pour formuler des recommandations

sur des sujets liés à l'égalité hommes-femmes, notamment la représentation des rôles des hommes et des femmes. Cela a conduit à une amélioration de l'image des femmes dans les médias.

D'autres organisations et organismes de réglementation nationaux contribuent également à l'égalité hommes-femmes dans les médias. En 2015, l'Union des femmes des médias (UMW) a été créée afin d'aider les femmes professionnelles actives dans ce secteur à atteindre des postes de direction, améliorer leurs compétences professionnelles et lutter contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail. En 2016, l'UMW a reçu un prix de la Fondation BMW Herbert Quandt pour son leadership dans le secteur des médias. En 2018, à la suite d'une étude de 10 émissions de télévision pendant le Ramadan, ONU Femmes Égypte, aux côtés d'autres organisations internationales, a créé une boîte à outils médiatiques pour guider les producteurs et les téléspectateurs des médias sur les sujets liés au genre dans le contexte égyptien/arabe.

En septembre 2019, le Conseil suprême de réglementation des médias a publié une série de règles actualisées s'appliquant à l'ensemble des médias et des réseaux sociaux. Bien que ces réglementations aient été accusées de restreindre davantage la liberté de la presse, elles comprennent des dispositions progressistes sur l'égalité hommes-femmes dans les médias. Les réglementations interdisent les stéréotypes négatifs sur les femmes au foyer, les femmes non mariées et les femmes divorcées, ainsi que toute tentative de les rendre responsables de l'éclatement de la famille ou de l'échec de la société. Elles mettent également en garde contre les scènes explicites de violence physique ou verbale envers les femmes et encouragent une couverture diversifiée des points de vue des femmes, des actualités les concernant et de leur engagement dans les affaires sociales, politiques et culturelles. Les médias ne respectant pas ces règles se verront retirer leur licence.

Source : CEDAW (2008^[19]), *Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Combined sixth and seventh periodic reports of States parties: Egypt*, <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/cedaw.c.egy.7.pdf> ; Hauswedell (2016^[20]), « Egypt: Empowering women journalists », <https://www.dw.com/en/egypt-empowering-women-journalists/a-19264911> ; NCW (2014^[21]), *Arab Republic of Egypt. The National Council for Women National Report on Beijing +20*, https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13058Egypt_review_en_Beijing20.pdf ; ONU Femmes (2019^[22]), *Gender-sensitive Media Content: Media Monitoring Toolkit*, <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/06/media-monitoring-toolkit>

Jordanie

La Jordanie a également pris des mesures pour renforcer l'égalité hommes-femmes dans les médias. Par exemple, la Jordanie fait partie du projet « Les femmes dans l'actualité », financé par l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (Sida). Ce projet forme des femmes professionnelles des médias afin d'améliorer leurs compétences et de les aider à progresser dans leur carrière. Par exemple, en 2017, des cours de formation ont été organisés pour les employées des journaux *Al-Rai* et *Al Ghad*.

Des journalistes et des étudiants spécialistes des médias d'Irbid ont également été formés à l'égalité hommes-femmes par la Société jordanienne des droits de l'homme en février 2020 avec le soutien financier de l'Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID).

Source : Ambassade d'Espagne à Amman (2020^[23]), « AECID supports raising awareness on gender equality and women discrimination among journalists », http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/AMMAN/en/Noticias/Pages/Articulos/20200216_NOT01.aspx ; WIN (2017^[24]), « WIN hosts training sessions at Al Rai and Al Ghad newspapers in Jordan », <http://www.womeninnews.org/post/44>

Initiatives régionales

L'UNESCO dirige un consortium chargé de mettre en œuvre un projet régional sur le développement d'un secteur cinématographique sensible au genre. Le projet est financé par l'Union européenne et les pays couverts sont l'Algérie, l'Égypte, la Jordanie, le Liban, la Libye, le Maroc et la Tunisie. Le projet

visé à « promouvoir la liberté d'expression en encourageant les cinéastes à aborder la question de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes ; promouvoir le rôle des femmes professionnelles du cinéma favorisant un environnement propice à la création et à l'expression de leurs propres préoccupations ; et lutter contre les stéréotypes liés au genre dans les films tout en promouvant la diversité culturelle ».

Source : UNESCO (2018^[25]), « UNESCO seeks 8 partners in the MENA region to enhance a gender responsive film sector in the Maghreb-Mashreq Region », <https://en.unesco.org/news/unesco-seeks-8-partners-mena-region-enhance-gender-responsive-film-sector-maghreb-mashreq>.

Intégrer la dimension de genre. Les questions de genre devraient être institutionnalisées et incluses dans les documents stratégiques qui guident le travail des institutions médiatiques. Au Maroc, certaines institutions médiatiques ont intégré la dimension de genre dans leurs documents stratégiques, tandis que d'autres ont adopté des chartes séparées sur le genre. Plus récemment, les questions de genre ont été intégrées dans la loi sur la communication audiovisuelle et dans la loi régissant la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA). Ces lois n'encouragent pas seulement les médias à prendre en compte la dimension de genre ; elles prévoient également des mécanismes pour déposer plainte, y compris pour les particuliers, et des sanctions en cas de non-respect (étude de cas 5.2). En Tunisie, le cadre juridique mandate la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HAICA) à prendre en compte le genre (encadré 5.3). La loi tunisienne sur la violence envers les femmes ajoute que les médias doivent sensibiliser le grand public aux violences envers les femmes et les filles et interdit le contenu médiatique pouvant être préjudiciable à l'image des femmes (étude de cas 4.4). En Égypte, le Conseil suprême de réglementation des médias a publié des règlements obligeant les médias et les réseaux sociaux à interdire les stéréotypes négatifs sur les sexes et à assurer une couverture diversifiée des points de vue des femmes. Le non-respect de cette obligation peut entraîner la révocation des licences (Encadré 5.3).

Accroître la visibilité des femmes dirigeantes dans les médias. La Haute Autorité marocaine de la communication audiovisuelle a publié une décision encourageant les services de communication audiovisuelle à garantir au moins un tiers de participation féminine aux programmes pendant la période électorale. La HACA marocaine a mis en place un système de contrôle qui peut mesurer la diversité dans les médias (Alsalhi, 2019^[26]). La récente réglementation égyptienne sur les médias encourage une couverture diversifiée des opinions des femmes, de l'actualité les concernant et de leur engagement dans les affaires sociales, politiques et culturelles. Des plateformes en ligne ont été lancées en Tunisie et au Maroc pour mettre en relation des expertes et des journalistes afin que davantage de femmes soient invitées à s'exprimer en tant qu'expertes dans les médias.

Impliquer les syndicats. Les syndicats jouent un rôle important dans la promotion d'une plus grande égalité des sexes dans les médias. Au Maroc, un conseil de l'égalité hommes-femmes et des médias a été créé au sein du syndicat de la presse. En Égypte, un comité des femmes a été créé au sein de l'Union égyptienne de la radio et de la télévision (ERTU) et une Union des femmes des médias a été mise en place et récompensée pour son leadership dans le secteur des médias (encadré 5.3).

Diffuser et communiquer autour des réformes. Les médias jouent également un rôle important pour informer le public sur les réformes juridiques et institutionnelles. Il peut être très difficile d'obtenir le texte officiel d'une législation ou d'obtenir des informations correctes sur la mise en œuvre des réformes. Les pays doivent faire des efforts supplémentaires pour diffuser des versions simplifiées des réformes juridiques récentes importantes, adaptées au groupe cible, afin que les personnes concernées par les réformes puissent en connaître les détails.

Étude de cas 5.2. La réponse des médias marocains aux stéréotypes et à la discrimination fondés sur le sexe

La question des stéréotypes sexistes et de la discrimination fondée sur le sexe dans les médias est double. Premièrement, la représentation des femmes et des hommes dans les médias peut conduire à la discrimination fondée sur le sexe. Deuxièmement, la manière dont les femmes et les hommes sont représentés dans les médias est souvent influencée par les personnes qui travaillent dans ces mêmes médias. Lorsque les femmes professionnelles des médias sont plus nombreuses, elles sont plus enclines à montrer d'autres femmes professionnelles et expertes dans les médias et peuvent être plus sensibles aux questions liées au genre.

Le Maroc s'est attaqué à ces deux questions par le biais d'une série d'initiatives innovantes à différents niveaux, allant de la sensibilisation et de la constitution d'une base de données à la définition de politiques sur le genre pour les diffuseurs en passant par l'intégration de dispositions spécifiques dans la législation sur les médias. Sans aucun doute pionnier sur ce sujet dans la région et au-delà, le pays partage déjà ses expériences avec d'autres pays.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

Inspiré par les dispositions sur les femmes et les médias du Programme d'action de Beijing, le Maroc a adopté en 2005 une Charte nationale pour l'amélioration de l'image des femmes dans les médias (Lamhaidi, 2007^[27]). Le lancement de la charte a créé une dynamique qui a incité différentes organisations médiatiques, la société civile et d'autres acteurs à réfléchir davantage à la manière dont les femmes sont représentées dans les médias et à entreprendre des actions pour améliorer la situation. Diverses initiatives ont été lancées :

- **L'institutionnalisation de la sensibilisation aux questions de genre.** Un projet pour l'institutionnalisation de l'égalité hommes-femmes dans les médias a été mené par le ministère de la Communication. De plus, un conseil sur l'égalité hommes-femmes et les médias a été créé au sein du syndicat de la presse. Certains des plus importants diffuseurs marocains⁶ ont également inclus les questions de genre dans leurs documents de stratégie⁷. En 2015, le ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille a créé un Observatoire national pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias, comme le prévoit la charte de 2005 (Ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille, 2015^[28]). L'observatoire est composé de représentants du gouvernement, de la société civile et de centres de recherche et a pour mandat de contribuer à la constitution d'une base de données sur l'image des femmes dans les médias, en utilisant des indicateurs spécifiques.
- **Des lois pour renforcer la sensibilisation aux questions de genre.** La loi de 2013 sur la presse et l'édition comprend des dispositions qui interdisent les contenus médiatiques dénigrant les femmes, perpétuant la discrimination à leur égard ou encourageant les stéréotypes sexistes négatifs⁸. En 2016, une nouvelle loi sur la communication audiovisuelle est entrée en vigueur, comprenant des dispositions importantes sur la discrimination fondée sur le sexe et les stéréotypes sexistes dans les médias⁹. Cette loi interdit la publicité contenant des éléments de discrimination fondée sur le sexe. Les opérateurs de communication audiovisuelle doivent promouvoir l'égalité hommes-femmes et lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, y compris les stéréotypes qui portent atteinte à la dignité des femmes. Les programmes audiovisuels ne peuvent pas inciter à la violence contre les femmes, à l'exploitation ou au harcèlement, ni porter atteinte à la dignité des femmes.

Une autre loi de 2016 a réorganisé la Haute Autorité de Communication Audiovisuelle (HACA)¹⁰. Cette institution est chargée de réglementer le secteur de la communication audiovisuelle au Maroc. La nouvelle loi indique que la HACA doit contribuer à la promotion d'une culture de l'égalité

et de la parité entre les hommes et les femmes et doit lutter contre toutes les formes de discrimination et les images stéréotypées portant atteinte à la dignité des femmes.

- **Présence accrue des femmes dans les médias.** En 2016, la HACA a encouragé les services de communication audiovisuelle à garantir qu'au moins un tiers des présentateurs soient des femmes pendant la période électorale (HACA, 2016^[29]). Cette décision devrait garantir que les femmes soient associées au leadership en politique et que le débat politique prenne en compte l'égalité hommes-femmes. Depuis 2007, la HACA utilise son système de surveillance (HMS) pour mesurer la diversité dans les médias. Ce système a inspiré d'autres pays et a été reproduit en Belgique et dans plusieurs pays africains (HACA, 2017^[30]).
- **Possibilité de plaintes et de sanctions.** Depuis 2016, les particuliers peuvent déposer une plainte sur le site web de la HACA concernant la violation des lois et règlements régissant le secteur de la communication audiovisuelle¹¹. Des sanctions sont prévues en cas de violation grave de la législation¹². Auparavant, seuls les partis politiques et les associations pouvaient déposer des plaintes. Jusqu'à présent, peu de plaintes officielles ont été reçues concernant la violation des dispositions de la loi sur l'égalité hommes-femmes. La HACA indique qu'elle est encore en train de recenser les différents types de discrimination fondée sur le sexe qui existent dans les médias.
- **Soutien à la mise en œuvre.** La HACA a lancé un nouveau projet en 2017, en collaboration avec l'UNESCO et ONU Femmes, afin de faire connaître la législation de 2016 et de sensibiliser les producteurs de contenu médiatique à la loi (ONU Femmes, 2017^[31]). La chaîne de télévision publique 2M a également lancé un concours annuel récompensant la publicité qui mette le mieux en avant l'égalité hommes-femmes (Taleb, 2018^[32]). Ce diffuseur a par ailleurs mis en place une plateforme en ligne mettant en relation des expertes et des journalistes marocaines afin que davantage de femmes soient invitées à s'exprimer en tant qu'expertes dans les médias¹³.

En 2019, le ministère de la Culture et de la Communication, soutenu par l'UE, a publié un manuel pour combattre les stéréotypes sexistes dans les médias marocains (Ministère de la Culture et de la Communication, 2019^[33]) et pour soutenir la mise en œuvre des récentes réformes juridiques en aidant les professionnels des médias à appliquer une perspective de genre dans leur travail quotidien.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Plusieurs facteurs expliquent le succès des initiatives du Maroc :

- **La collaboration entre une diversité d'acteurs**, y compris la société civile, les syndicats, les ministères concernés et les médias, dès le début des initiatives.
- **Un leadership fort.** Le ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille a conduit les efforts qui ont abouti à la charte nationale sur l'image des femmes dans les médias. La HACA a également été fortement influencée par les efforts de plaidoyer des organisations de la société civile (telles que l'Association démocratique des femmes marocaines ADFM) sur l'égalité hommes-femmes dans les médias.
- **Un investissement important dans la constitution d'une base de données** sur la situation des femmes dans les médias. Cette base de données a été constituée grâce à la participation du Maroc au Projet mondial de surveillance des médias, à la création de l'Observatoire national pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias, et à travers la conduite d'études spécifiques.
- **L'institutionnalisation des questions d'égalité hommes-femmes.** La sensibilisation aux questions d'égalité hommes-femmes a été incluse dans les documents stratégiques guidant le travail de différentes institutions médiatiques. Certaines ont adopté des chartes distinctes sur l'égalité hommes-femmes. Les questions d'égalité hommes-femmes ont également été intégrées dans la nouvelle loi sur la communication audiovisuelle et dans la loi régissant la HACA.

- **Mécanismes de sanctions et sensibilisation.** Les lois n'encouragent pas seulement les médias à prendre en compte les questions d'égalité hommes-femmes. Elles prévoient également des mécanismes de plainte et des sanctions en cas de non-respect des lois. Pour obtenir un impact, des efforts de sensibilisation innovants sont actuellement menés pour s'assurer que les dispositions de la loi soient clairement comprises par les différents acteurs qui ne sont pas nécessairement familiarisés à la question de l'égalité hommes-femmes. Un manuel sur la lutte contre les stéréotypes sexistes aidera par ailleurs les professionnels des médias à appliquer une perspective de genre dans leur travail quotidien.

Si ces lois garantissent la liberté de communication audiovisuelle, conformément à la liberté d'expression garantie par la Constitution marocaine, elles fixent néanmoins des limites à cette liberté d'expression lorsque cette dernière entre en conflit avec le concept d'égalité des sexes et de non-discrimination, également garanti par la Constitution. La question des droits de l'homme conflictuels et, en particulier, des limites de la liberté d'expression, a fait l'objet de nombreux débats et de recherches dans le monde entier. Les limites fixées à certains droits et libertés diffèrent d'un pays à l'autre. Souvent, il s'agit également d'une question d'interprétation, tranchée par un juge pour les affaires judiciaires impliquant des droits de l'homme conflictuels.

5.4. Institutions nationales des droits de l'homme

Les institutions des droits de l'homme, tant au niveau international que national, jouent un rôle clé pour veiller à ce que les droits des femmes n'existent pas seulement sur le papier, mais qu'ils deviennent également une réalité.

Parmi les mécanismes internationaux d'application des droits des femmes, un dispositif important est le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) (Encadré 6.1). Si les quatre pays ont ratifié la CEDAW, seuls le Maroc et la Tunisie ont ratifié son Protocole facultatif, qui permet à l'organe de la CEDAW, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, de recevoir des plaintes de particuliers ou d'enquêter sur des violations graves ou systématiques de la convention. Un mécanisme de plainte contribue à donner du « mordant » aux dispositions relatives aux droits de l'homme et protège les individus contre les violations de ces droits. Il n'y a cependant pas encore eu de plaintes individuelles ou d'enquêtes au Maroc ou en Tunisie.

Au niveau national, les institutions nationales des droits de l'homme (INDH) jouent un rôle clé en veillant à ce que les droits de l'homme, y compris ceux des femmes, soient respectés. Dans de nombreux pays, les femmes sont confrontées à d'importants défis lorsqu'il s'agit de garantir leurs droits. La protection et la promotion des droits des femmes constituent donc un aspect essentiel du mandat des INDH.

La structure et l'organisation des institutions nationales des droits de l'homme varient d'un pays à l'autre dans la région MENA, et ces institutions fonctionnent avec plus ou moins de succès (Encadré 5.4). Dans les quatre pays étudiés, les questions d'égalité hommes-femmes sont prises en compte dans toute une série d'organisations. Le Conseil national des droits de l'homme d'Égypte, le Centre national des droits de l'homme de Jordanie, le Comité supérieur des droits de l'homme et des libertés fondamentales de Tunisie et le Conseil national des droits de l'homme du Maroc ont tous des mandats génériques en matière de droits de l'homme.

Encadré 5.4. Principes directeurs pour les institutions nationales de protection et de promotion des droits de l'homme

En 1993, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté une résolution concernant les institutions nationales des droits de l'homme (INDH). Cette résolution comprend un certain nombre de principes (les « Principes de Paris ») relatifs à la compétence et aux responsabilités des INDH, à leur composition et aux garanties d'indépendance et de pluralisme, ainsi qu'à leurs méthodes de fonctionnement. Ces principes peuvent être utilisés pour évaluer l'efficacité des INDH.

L'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme (GANHRI) examine et accrédite les institutions nationales des droits de l'homme sur la base des Principes de Paris. La GANHRI a accordé le statut A (c'est-à-dire la pleine conformité avec les Principes de Paris) aux INDH d'Égypte (Conseil national des droits de l'homme), de Jordanie (Centre national des droits de l'homme) et du Maroc (Conseil national des droits de l'homme). Elle a accordé le statut B à la Tunisie (Comité supérieur des droits de l'homme et des libertés fondamentales).

Le Conseil international pour l'étude des droits de l'homme, avec le soutien du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), a publié un manuel intitulé « Évaluer l'efficacité des institutions nationales des droits de l'homme », pouvant aider les INDH à mesurer leur propre efficacité. Le Manuel d'Equitas, « Droits économiques, sociaux et culturels », à destination des institutions nationales des droits de l'homme offre aux INDH un outil spécifique pour améliorer leur travail de protection et de promotion de l'égalité hommes-femmes par le biais des droits économiques, sociaux et culturels.

Source : Equitas (2008^[34]), *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights*, https://equitas.org/wp-content/uploads/2010/09/b4c3_Resources_WESCRHandbook.pdf ; HCR (1993^[35]), *Principes concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (les Principes de Paris)*, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx> ; International Council on Human Rights Policy (2005^[36]), *Assessing the Effectiveness of National Human Rights Institutions*, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/NHRIlen.pdf>.

L'étude de cas 5.3 décrit les efforts du Maroc et les défis rencontrés dans la mise en place d'une institution nationale des droits de l'homme promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes et luttant contre la discrimination fondée sur le sexe. D'autres pays de la région MENA sont confrontés à des défis similaires dans la mise en place d'importantes institutions nationales des droits de l'homme. Alors que la Constitution égyptienne prévoit la création d'une Commission des droits de l'homme qui couvrira les questions d'égalité hommes-femmes et des minorités religieuses, cette commission n'a pas encore été mise en place. En Tunisie, la Constitution (art. 118 et suivants) prévoit la création d'une Cour constitutionnelle, et une loi de 2015¹⁴ fournit de plus amples détails sur cette cour. L'une des fonctions importantes de la Cour serait d'évaluer les lois au regard de la Constitution, y compris les garanties d'égalité des sexes prévues dans la Constitution. Toutefois, cette cour n'a pas encore été mise en place.

Étude de cas 5.3. Vers la création d'une institution nationale pour les droits des femmes au Maroc

Alors que le Conseil national des droits de l'homme du Maroc (CNDH) a déjà pour mission de promouvoir et de protéger les droits de l'homme¹⁵, il a été décidé de créer une nouvelle INDH au Maroc, l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD). Sa création était prévue dans la Constitution de 2011, et il est également apparu nécessaire de se concentrer davantage sur la promotion et la protection des droits des femmes en particulier. Malgré l'entrée en vigueur d'une loi réglementant l'APALD en 2017, cette dernière n'a pas encore été officiellement mise en place. Cette étude de cas

documente le processus d'élaboration de la loi et examine les défis restant à relever qui entravent sa mise en œuvre.

En quoi consiste la réforme et comment a-t-elle vu le jour ?

La Constitution marocaine de 2011 inclut le principe de l'égalité hommes-femmes. L'article 19 stipule que l'homme et la femme jouissent de droits et libertés civiques, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux égaux. Cet article mentionne également que l'État entreprendra des actions pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et prévoit la création de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD).

Un projet de loi a été élaboré pour préciser le mandat de l'APALD. Le processus a été mené par le ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille (MSDSEF) en concertation avec la Délégation interministérielle des droits de l'homme (DIDH). Un comité scientifique indépendant pluridisciplinaire a été mis en place pour mener une large consultation au sujet de la forme que devrait prendre le projet de loi sur l'APALD¹⁶. Ce comité a organisé des réunions avec des acteurs clés et a reçu des suggestions écrites de la part d'un large éventail d'acteurs. Le comité s'est également penché sur les meilleures pratiques internationales en matière d'institutionnalisation de l'égalité hommes-femmes. En 2013, le comité a publié un projet de loi sur la création de l'APALD.

Le projet de loi a été soumis à une commission juridique spécialisée du Conseil de l'Europe (Conseil de l'Europe, 2013^[37]), puis à diverses structures nationales. Le Parlement a ensuite demandé l'avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE) ainsi que du CNDH¹⁷. Ces deux organisations ont publié une analyse et des recommandations détaillées sur le projet de loi (voir la section suivante)¹⁸. Parallèlement, la société civile et les défenseurs des droits de l'homme ont créé la Coalition pour l'application de l'art. 19 de la Constitution, qui a préconisé de prendre en compte l'avis du CESE et du CNDH et d'apporter les modifications nécessaires au projet de loi.

Après des années de vifs débats, la loi est entrée en vigueur en 2017¹⁹, mais elle a fait l'objet de critiques de la part de différents acteurs lui reprochant de ne pas prendre en compte la plupart des recommandations du CESE et du CNDH. En 2017, 84 membres de la Chambre des représentants ont saisi la Cour constitutionnelle pour demander une enquête afin de savoir si le projet de loi était conforme à la Constitution. La Cour a statué que c'était le cas.

La loi prévoit que l'APALD est une institution indépendante ayant pour mandat de promouvoir et de protéger les valeurs de parité, d'égalité et de non-discrimination dans les domaines suivants (article 2) :

- Donner des avis sur les projets de lois et de règlements et formuler des recommandations sur la mise en conformité des cadres législatifs nationaux avec les conventions internationales qui relèvent de son mandat.
- Évaluer les politiques publiques et les efforts des acteurs des secteurs public et privé pour faire des principes de parité, d'égalité et de non-discrimination une réalité.
- Fournir des recommandations ou des propositions visant à renforcer et à diffuser les valeurs de parité, d'égalité et de non-discrimination ainsi qu'à mettre en œuvre ces valeurs dans tous les aspects de la vie publique.
- Diffuser les bonnes pratiques en matière de parité et d'égalité et encourager leur mise en œuvre dans le contexte national.
- Contribuer à l'inclusion d'une culture d'égalité et de non-discrimination dans l'éducation, la formation, les médias et les programmes culturels.
- Fournir une assistance technique sur la mise en œuvre effective des principes de parité et d'égalité et renforcer les capacités des différentes parties prenantes en matière de parité, d'égalité et de non-discrimination.

- Recevoir et examiner les plaintes pour discrimination déposées par les victimes de discrimination, formuler des recommandations aux autorités compétentes et veiller au suivi des plaintes par ces autorités.
- Assurer l'observation et le suivi des formes de discrimination dont les femmes sont victimes, émettre des recommandations et proposer des mesures en vue de rétablir les situations dues à tout comportement ou pratique discriminatoire.
- Recueillir et analyser des données quantitatives et qualitatives, rédiger et publier des études, mesurer le degré de respect des principes de parité, d'égalité et de non-discrimination dans les différents aspects de la vie publique et en publier les conclusions.
- Établir des partenariats et coopérer avec d'autres institutions aux niveaux national, régional et international.

La loi mentionne que l'APALD serait composée d'un président et de 24 membres issus de différentes institutions : un magistrat ; un membre du Conseil supérieur des oulémas ; trois experts ; deux représentants du Conseil de la communauté marocaine à l'étranger ; quatre représentants des syndicats ; un représentant des organisations patronales ; six représentants de la société civile ; deux représentants de l'administration publique ; et quatre parlementaires.

Quels sont les impacts, les défis de mise en œuvre et les facteurs de succès ?

Bien que le cadre de mise en place de l'APALD soit prêt depuis début 2017, l'institution n'a pas encore été créée. Comme l'APALD n'a toujours pas vu le jour, on ne peut déterminer son impact sur l'autonomisation économique des femmes. Il est cependant possible d'analyser les dispositions de la loi et de voir si le mandat et les fonctions de l'APALD sont adéquats pour promouvoir et protéger les droits des femmes.

Bien que de vastes consultations aient été organisées dans le cadre du processus d'élaboration de la loi, toutes les recommandations issues de ces consultations n'ont pas été prises en compte. Bien que l'élaboration de lois implique souvent des compromis, il est important de respecter les Principes de Paris pour la protection et la promotion des droits de l'homme (voir Encadré 5.4) et de s'assurer que la loi sur l'APALD soit pleinement conforme à ces principes. Les paragraphes ci-dessous évaluent la loi au regard de ces principes :

- **L'indépendance n'est pas garantie.** La loi précise que l'APALD est une institution indépendante mais elle indique également que ses membres sont nommés pour leur statut de « représentants » de leurs organisations respectives, plutôt que pour leurs compétences personnelles dans le domaine de la parité, de l'égalité et de la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe. De plus, la loi ne prévoit qu'un nombre limité de membres de l'APALD issus de la société civile.
- **Le mandat de l'APALD n'est pas clairement défini dans la loi.** Bien que la loi stipule que son mandat est de promouvoir et de protéger les valeurs de parité, d'égalité et de non-discrimination, ces valeurs ne sont pas explicitement définies. La loi ne précise pas non plus que l'APALD doit se concentrer uniquement sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui peut entraîner une confusion sur le positionnement de l'APALD par rapport aux mandats des autres institutions nationales des droits de l'homme et du Conseil national des droits de l'homme (CNDH) en particulier.
- **La coopération avec les organisations locales n'est pas établie.** La loi mentionne que l'APALD doit établir des partenariats et coopérer avec d'autres institutions aux niveaux national, régional et international. Cependant, elle ne mentionne pas la coopération locale. Il serait important que l'APALD travaille également avec les autorités locales pour coordonner l'action sur les cas de discrimination dans les différentes régions du pays. Chaque autorité locale devrait mettre en place un organe consultatif chargé de l'égalité hommes-femmes à son niveau. L'APALD devrait travailler

en étroite collaboration avec ces organes consultatifs locaux pour s'assurer que les cas de discrimination soient traités de manière adéquate et qu'il existe une coordination entre les niveaux national et local.

- **L'APALD a besoin de fonctions de protection renforcées.** Elle a le pouvoir de promouvoir et de protéger les valeurs de parité, d'égalité et de non-discrimination de différentes manières, ce qui est conforme aux Principes de Paris. Elle a pour mandat de recevoir et d'examiner les plaintes pour discrimination, de fournir des recommandations aux autorités compétentes et de contrôler le suivi apporté aux plaintes déposées. Toutefois, la loi devrait également donner à l'APALD le pouvoir d'enquêter sur les cas de discrimination, d'émettre des injonctions ou d'imposer des sanctions.
- **Il n'est pas fait mention d'un rapport annuel.** L'article 160 de la Constitution prévoit que les institutions nationales des droits de l'homme publient chaque année un rapport d'activité devant être débattu au Parlement. La loi sur l'APALD ne mentionne pas un tel rapport, qui serait pourtant important en vue de responsabiliser l'institution.

Le mandat de l'APALD devrait préciser que l'Autorité est chargée des questions liées à la parité, à l'égalité hommes-femmes et à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, tandis que le CNDH est chargé de l'équité, de l'égalité et de la non-discrimination dans d'autres domaines.

Il serait important pour l'APALD de s'associer à la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA). L'étude de cas 5.2 fournit plus de détails sur la HACA et son mandat de lutte contre toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe et les stéréotypes dans le secteur de la communication audiovisuelle au Maroc. La HACA permettant également aux particuliers de déposer des plaintes, l'APALD pourrait jouer un rôle important en soutenant la HACA dans le suivi de ces plaintes.

Le MSDSEF a indiqué que la prochaine étape serait la désignation par le Roi du président de l'APALD.

5.5. Société civile

Si les Constitutions des quatre pays garantissent la liberté d'association, l'étendue réelle de l'espace civique varie d'un cas à l'autre, et les organisations de la société civile (OSC), notamment celles qui travaillent à l'autonomisation économique des femmes, font état de restrictions à leur action. L'encadré 5.5 et le tableau 5.1 décrivent la situation sur la base des indicateurs internationaux de gouvernance communément utilisés. Ces indicateurs montrent que les libertés civiles se sont renforcées en Tunisie. Dans ce pays, des améliorations significatives dans la mise en œuvre de la liberté d'expression et de la liberté d'association figurent parmi les avancées les plus précieuses ayant découlé du Printemps arabe. La Jordanie et le Maroc ont également réalisé des progrès importants dans ce domaine et se situent au-dessus de la moyenne de la région MENA sur l'indicateur « Voix et responsabilité » grâce à leur participation au Partenariat pour un gouvernement ouvert²⁰.

Encadré 5.5. Engagement des citoyens et des organisations de la société civile

Partout dans le monde, les citoyens demandent à jouer un rôle plus actif dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques. De même, les gouvernements dans le monde entier répondent à cet appel en s'engageant auprès de leurs électeurs de manière nouvelle et innovante. Le Partenariat pour un gouvernement ouvert (en anglais Open Government Partnership, OGP) a été mis en place pour créer un forum permettant aux gouvernements et à la société civile d'échanger leurs idées et leurs revendications. En adhérant à l'OGP, les gouvernements travaillent avec la société civile pour co-crédier des plans d'action sur deux ans, avec des mesures concrètes sur un large éventail de questions. Ce modèle garantit que les organisations de la société civile ou l'engagement direct des citoyens jouent un rôle dans la formation et la supervision des gouvernements. Le mécanisme de rapport indépendant de l'OGP contrôle l'ensemble des plans d'action pour s'assurer que les gouvernements respectent leurs engagements. Depuis sa création en 2011, l'OGP s'est développé pour inclure aujourd'hui 78 pays et 20 membres locaux qui travaillent aux côtés de milliers d'organisations de la société civile. La Jordanie, le Maroc et la Tunisie sont les seuls pays de la région MENA à être membres de l'OGP. L'Égypte n'en fait pas partie.

La Jordanie a rejoint le Partenariat pour un gouvernement ouvert (OGP) en 2011, devenant ainsi le premier pays de la région MENA à participer à cette initiative. À ce jour, la Jordanie a présenté trois plans nationaux pour renforcer la transparence et l'ouverture du gouvernement, dont l'actuel est le plus ambitieux, ciblé et participatif. Dans ce cadre, le gouvernement jordanien, en collaboration avec l'OCDE, a créé une cellule pour le gouvernement ouvert au sein du ministère de la Planification et de la Coopération internationale (MOPIC).

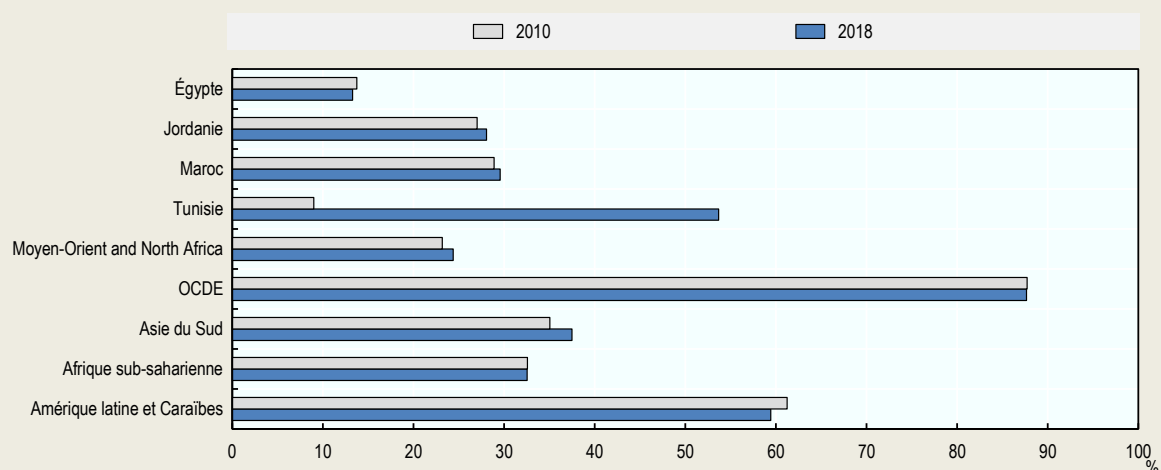
Le gouvernement marocain a rejoint le Partenariat pour un gouvernement ouvert (OGP) en 2018 et met actuellement en œuvre son premier plan d'action (2018-2020). Le pays s'est efforcé de remplir les conditions d'accès à ce partenariat en collaborant avec l'OCDE dans le lancement et la réalisation de divers projets dans les domaines qui le rendraient éligible à l'OGP, notamment la transparence budgétaire, l'accès à l'information publique, l'intégrité et la participation citoyenne. Compte tenu du rôle fondamental joué par la société civile dans la mise en œuvre des principes du gouvernement ouvert, le comité directeur de l'OGP a récemment été élargi pour devenir un comité multipartite incluant des ONG.

La Tunisie a, quant à elle, rejoint le Partenariat pour un gouvernement ouvert (OGP) en 2014, au terme d'une collaboration de 3 ans avec l'OCDE pour identifier et mettre en œuvre les réformes nécessaires à son adhésion. Le pays a élaboré et mis en œuvre deux plans d'action nationaux au cours des quatre dernières années. Chacun de ces plans a fourni un cadre pour les efforts concertés du gouvernement et de la société civile sur l'ensemble des engagements. Cette approche participative de la réforme a

produit un certain nombre d'effets positifs, tels que l'augmentation du nombre d'organisations de la société civile participant au programme d'ouverture du pays aux niveaux central et local.

Graphique 5.1. Indicateur « Voix et responsabilité »

Rang centile, 2010-18



Remarque : L'indicateur « Voix et responsabilité » permet de saisir les perceptions de la mesure dans laquelle les citoyens d'un pays sont en mesure de participer au choix de leur gouvernement, ainsi que la liberté d'expression, la liberté d'association et la liberté des médias. Par exemple, les données pour la Tunisie en 2018 signifient que le pays obtient de meilleurs résultats que 54 % des pays en termes de voix et de responsabilité.

Source : Kaufmann et Kraay (2018^[38]), *Indicateurs mondiaux de la gouvernance (base de données)*, <https://info.worldbank.org/governance/wqi/Home/Reports>; OECD (2020^[39]), *Partenariat pour un gouvernement ouvert*, <https://www.opengovpartnership.org/>; Gouvernement ouvert Maroc (2018^[40]), *Plan d'action 2018-2020 du Maroc*, https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2018/09/Morocco_Action-Plan_2018-2020_EN_Revised.pdf; Gouvernement ouvert Tunisie (2018^[41]), *Plan d'action 2018-2020 de la Tunisie*, https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2018/11/Tunisia_Action-Plan_2018-2020.pdf.

Malgré ces difficultés, les OSC ont été des acteurs essentiels dans les processus de réforme juridique pour l'autonomisation économique des femmes et la mise en œuvre de ces réformes dans les quatre pays étudiés. De nombreuses réformes ont pu avoir lieu uniquement grâce à la mobilisation de la société civile en faveur du changement pendant de nombreuses années.

Les études de cas montrent que les OSC sont actives à tous les stades de la réforme juridique :

- **Collecte de données probantes.** Tout d'abord, les OSC participent souvent à la constitution de la base de données en documentant certains aspects spécifiques de l'autonomisation économique des femmes. Elles sont dans une position unique pour accomplir cette tâche, car elles sont souvent proches des personnes directement concernées par une réforme envisagée. Ainsi, l'organisation de la société civile jordanienne SADAQA a travaillé à la constitution d'une base de données en vue de modifier le code du travail pour améliorer les options de garde des enfants. Ces propositions sont devenues des lois par le biais des amendements au code du travail de 2019 (Étude de cas 2.4). La commission tunisienne de la COLIBE s'est appuyée sur des années d'analyses réalisées par des organisations de la société civile pour formuler les propositions de son rapport, notamment sur l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'héritage (Étude de cas 4.1).
- **Rédaction de lois et pression pour leur adoption.** Sur la base de leurs recherches, les OSC proposent parfois le texte d'un projet de loi en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

Par exemple, en Tunisie, la société civile a participé au processus de rédaction de la loi visant à lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles (Étude de cas 4.1). En Égypte, plusieurs groupes de la société civile ont soumis des projets de réforme du droit de l'héritage afin de protéger la part d'héritage légal des femmes (Étude de cas 4.2). Une fois que le projet de loi est en cours de discussion au Parlement, les OSC peuvent faire pression sur les parlementaires pour l'adoption de la loi. Dans certains pays, les OSC sont autorisées à participer à certaines commissions parlementaires. Par exemple, en Jordanie, le Sisterhood Is Global Institute a participé aux débats sur la sécurité sociale dans le cadre de commissions parlementaires *ad hoc* et a joué un rôle concret dans l'amélioration du texte de loi sur la sécurité sociale (Étude de cas 2.3).

- **Diffusion et sensibilisation.** Une fois la réforme adoptée, les OSC participent souvent activement à faire connaître la réforme, y compris au niveau local. Par exemple, au Maroc, le mouvement soulaliyate, soutenu par d'autres organisations nationales de la société civile, fait connaître et met en œuvre les récentes réformes juridiques sur l'égalité d'accès à la terre des femmes soulaliyates (Étude de cas 3.3).
- **Mise en œuvre.** Dans certains domaines, les OSC sont des acteurs importants de la mise en application de la loi. Par exemple, la plupart des refuges pour femmes victimes de violence dans la région sont gérés par des OSC, et un certain nombre d'OSC de la région facilitent l'accès des femmes à la justice (études de cas 4.4, 4.5, 4.6 et 4.7).
- **Responsabilité du gouvernement.** Les OSC peuvent également tenir le gouvernement responsable de la mise en œuvre des réformes. Par exemple, en Tunisie, l'article 12 de la loi sur l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles indique que le ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors doit mettre en place des mécanismes de coordination avec la société civile pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la loi (Étude de cas 4.4).
- **Renforcement des capacités.** Lorsqu'un mouvement de réforme commence au niveau local, les femmes impliquées peuvent ne pas être habituées à participer à des forums politiques ou à des efforts de plaidoyer. Les OSC peuvent également renforcer les capacités des femmes concernées. Par exemple, lorsque les femmes soulaliyates au Maroc ont commencé à exiger l'égalité d'accès à la terre, elles ont été formées par les OSC nationales ainsi que par ONU Femmes pour améliorer leurs compétences en matière de défense des droits. Leur mouvement a conduit à une réforme juridique accordant aux femmes et aux hommes soulaliyates l'égalité d'accès à la terre (Étude de cas 3.3). Les OSC existent sous de nombreuses formes. Elles travaillent souvent en étroite collaboration avec des organisations internationales, qui leur fournissent des fonds et du renforcement des capacités. Cela permet de renforcer l'autonomisation des femmes qui sont membres de ces OSC.

Les entretiens menés pour les besoins de cette publication ont montré que les relations entre les différentes OSC qui défendent l'autonomisation économique des femmes ne sont pas toujours simples, souvent en raison de rivalités dans la recherche de financement ou de désaccords sur certaines campagnes. Il existe cependant des cas où différentes OSC ont fait équipe avec succès. En Tunisie, diverses OSC ont participé à l'élaboration de la loi globale sur la violence à l'égard des femmes (Étude de cas 4.4). En Jordanie, la création d'une coalition d'OSC a permis de plaider efficacement en faveur de réformes du code du travail en soutien à l'autonomisation économique des femmes (Étude de cas 2.1).

Dans certains cas, des militantes des droits des femmes issues d'OSC ont occupé des postes de direction au sein du gouvernement ou d'organisations internationales et ont joué un rôle déterminant dans la mise en place d'importantes réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Au Maroc, une ancienne directrice de la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle était auparavant membre éminent d'une OSC. Sous sa direction, la HACA a contribué à faire adopter des réformes juridiques interdisant les stéréotypes et la discrimination sexuelle dans le secteur des médias (Étude de cas 5.2). En

Tunisie, l'une des fondatrices de l'Association tunisienne des femmes démocrates est devenue présidente de la Commission des libertés individuelles et de l'égalité (Étude de cas 4.1).

Pour continuer à renforcer le rôle des OSC en soutien aux réformes, les restrictions excessives à la liberté d'association devraient être levées afin que les OSC puissent continuer à opérer. Certains débats parlementaires devraient être ouverts aux OSC afin qu'elles puissent présenter leurs arguments en faveur d'une législation sur l'égalité hommes-femmes.

5.6. Conclusions et recommandations

La réforme juridique est une entreprise complexe à laquelle contribuent toute une série d'acteurs. Le rapport a montré que si l'élaboration et l'application des lois relèvent principalement de la responsabilité des Parlements et des gouvernements, de nombreuses autres institutions jouent également un rôle dans ce processus. Les études de cas présentées dans ce chapitre se concentrent sur le rôle des Parlements, des organisations de la société civile, des médias et des institutions nationales des droits de l'homme. Certaines de ces institutions sont gênées dans leur fonctionnement par des restrictions excessives de la liberté d'association et de la liberté d'expression dans un certain nombre de pays étudiés dans cette publication. Si la Tunisie est le pays qui a le plus progressé dans la mise en œuvre de la liberté d'expression et de la liberté d'association, la Jordanie et le Maroc ont également réalisé des progrès importants dans ce domaine. En Égypte, un effort continu serait nécessaire pour faciliter la participation des organisations de la société civile dans l'arène publique.

Les études de cas ont montré qu'il existe de nombreuses stratégies et mécanismes pouvant être utilisés pour s'assurer que l'égalité hommes-femmes soit prise en compte à tous les stades de l'élaboration des lois. Les recommandations suivantes ont été formulées à partir des études de cas :

- Poursuivre la constitution d'une base de données sur laquelle fonder les réformes juridiques en soutien à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes. Les OSC, en collaboration avec les organisations internationales, apportent souvent un soutien important aux gouvernements dans ce domaine.
- Inclure les questions d'égalité hommes-femmes dans la phase de rédaction des textes juridiques. Les OSC peuvent parfois soumettre des projets de loi au Parlement pour examen et, dans certains cas, des commentaires sur les projets de textes juridiques peuvent être demandés aux INDH afin de s'assurer que l'égalité hommes-femmes soit bien prise en compte dès les premières étapes de l'élaboration des lois.
- Mettre en place des stratégies pour faciliter le processus d'adoption de lois promouvant l'égalité hommes-femmes. Encourager la mise en place et faciliter le fonctionnement des organes parlementaires permanents se concentrant sur l'égalité hommes-femmes. S'assurer de la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans d'autres types d'organes parlementaires, tels que les commissions économiques et financières. Ouvrir certaines discussions parlementaires aux OSC afin qu'elles puissent présenter leurs arguments en faveur de législations favorables à l'égalité hommes-femmes.
- Assurer la mise en œuvre des législations favorables à l'égalité hommes-femmes. Les rapports annuels sur les progrès accomplis, prévus par la loi, peuvent être un bon moyen d'assurer le suivi de leur mise en œuvre. Encourager les initiatives multipartites dans les cas où le gouvernement rencontre des difficultés dans la mise en œuvre des lois.
- Ratifier le protocole facultatif à la CEDAW et mettre en place des INDH conformément aux dispositions prévues dans la constitution afin qu'il existe des mécanismes supplémentaires pour faire respecter les droits des femmes.

- Assurer la diffusion des lois promouvant l'égalité hommes-femmes. Les stratégies de diffusion doivent être adaptées au public ciblé. Les OSC et les médias jouent un rôle important à cet égard.
- Lever les restrictions excessives à la liberté d'association afin que les OSC puissent continuer à fonctionner.
- Inclure une perspective d'égalité hommes-femmes dans les documents de politiques publiques guidant le travail des différentes institutions médiatiques traditionnelles. Mener des recherches plus approfondies sur le rôle que les réseaux sociaux jouent dans l'autonomisation économique des femmes dans la région.
- Encourager les mesures visant à atteindre une représentation paritaire aux postes de décision dans les Parlements et les médias. La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique (OCDE, 2019^[1]) fournit des conseils supplémentaires sur les moyens d'y parvenir.

Références

- Al Tahat, J. (2017), *Lower House approves domestic violence protection bill, amendments to banking law*, Jordan Times, <https://www.jordantimes.com/news/local/lower-house-approves-domestic-violence-protection-bill-amendments-banking-law>. [14]
- Alsalthi, N. (2019), *How women in MENA are taking on the status quo - and winning*, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/how-menas-young-women-are-fighting-to-change-the-status-quo/>. [26]
- Ambassade d'Espagne à Amman (2020), *AECID supports raising awareness on gender equality and women discrimination among journalists*, Ambassade d'Espagne à Amman, http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/AMMAN/en/Noticias/Pages/Articulos/20200216_NO_T01.aspx. [23]
- Baya (s.d.), *Guide référentiel sur l'image et la présence des femmes tunisiennes dans les médias*, Baya, <https://www.baya.tn/rubriques/society/societe/guide-referentiel-sur-limage-et-la-presence-des-femmes-tunisiennes-dans-les-medias/> (consulté le 15 mai 2020). [18]
- CEDAW (2008), *Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Combined sixth and seventh periodic reports of States parties: Egypt*, CEDAW, <https://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/cedaw.c.egy.7.pdf>. [19]
- Conseil de l'Europe (2013), *Évaluation du partenariat pour la démocratie concernant le parlement du Maroc*, <http://website-pace.net/documents/18848/1453125/20150604-MoroccoEvalPFD-FR.pdf/232ccb83-e6fd-4b6a-bcbf-ad8839766f23>. [37]
- Downes, R., L. Von Trapp et S. Nicol (2017), *Gender budgeting in OECD countries*, OECD Journal on Budgeting, vol. 16/3, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/budget-16-5jfq80dq1zbn>. [42]
- Equitas (2008), *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights*, Equitas, https://equitas.org/wp-content/uploads/2010/09/b4c3_Resources_WESCRHandbook.pdf. [34]
- Gouvernement ouvert Maroc (2018), *Plan d'action 2018-2020 du Maroc*, https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2018/09/Morocco_Action-Plan_2018-2020_EN_Revise.pdf. [40]
- Gouvernement ouvert Tunisia (2018), *Plan d'action 2018-2020 de la Tunisie*, https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2018/11/Tunisia_Action-Plan_2018-2020.pdf. [41]
- HACA (2017), *En Belgique, la HACA procède au déménagement du système HACA-HMS dans de nouveaux locaux*, <https://www.haca.ma/fr/actualites/en-belgique-la-haca-proc%a3%a8de-au-d%a3%a9m%a3%a9nagement-du-syst%a3%a8me-haca-hms-dans-de-nouveaux-locaux>. [30]
- HACA (2017), *Projet mondial de monitoring des médias (GMMP) 2015. Qui fait l'info? Rapport national 2017*, HACA, https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/images/Qui%20fait%20info%202017_0.pdf. [13]

- HACA (2016), *Décision n°16-33 du Conseil supérieur de la communication audiovisuelle, du 21 juillet 2016 relative à la garantie du pluralisme politique dans les services de la communication audiovisuelle* Durant les élections législatives générales de l'année 2016, HACA, <http://www.haca.ma/fr/actualites/d%C3%A9cision-n%C2%B016-33-du-conseil-sup%C3%A9rieur-de-la-communication-audiovisuelle-du-21-juillet>. [29]
- HACA (2016), *Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires. Analyse de 138 spots télévisuels*, HACA, https://www.haca.ma/sites/default/files/upload/images/stereotypes%20sexiste_0.pdf. [15]
- HAICA (2017), *Place et représentation des femmes dans les fictions télévisuelles*, HAICA, <https://www.csa.be/document/place-et-representation-des-femmes-dans-les-fictions-etude-tunisienne/>. [14]
- Hauswedell, C. (2016), *Egypt: Empowering women journalists*, DW Akademie webpage, DW Akademie, <https://www.dw.com/en/egypt-empowering-women-journalists/a-19264911>. [20]
- HCR (1993), *Principes concernant le statut des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (les Principes de Paris)*, Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>. [35]
- International Council on Human Rights Policy (2005), *Assessing the Effectiveness of National Human Rights Institutions*, International Council on Human Rights Policy, <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/NHRIen.pdf>. [36]
- Kaufmann, D. et A. Kraay (2018), *Indicateurs mondiaux de la gouvernance*, <https://info.worldbank.org/governance/wgi/Home/Reports>. [38]
- Lamhaidi, N. (2007), *Image de la femme dans les médias marocains. Réalités et perspectives.*, Ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et la Famille, FNUAP, <http://www.social.gov.ma/sites/default/files/%D8%AA%D8%AD%D9%85%D9%8A%D9%8422.pdf>. [27]
- Ministère de la Culture et de la Communication (2019), *Guide pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias au Maroc*, https://eeas.europa.eu/delegations/togo/60323/lutte-contre-les-st%C3%A9r%C3%A9otypes-sexistes-dans-les-m%C3%A9dias-au-maroc-le-minist%C3%A8re-de-la_fr. [33]
- Ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille (2015), *Observatoire national de l'image de la femme dans les médias*, <http://www.social.gov.ma/fr/am%C3%A9lioration-de-l%E2%80%99image-de-la-femme-dans-les-m%C3%A9dias/observatoire-national-d%E2%80%99am%C3%A9lioration-de-l%E2%80%99imag-0>. [28]
- NCW (2014), *Arab Republic of Egypt. The National Council for Women National Report on Beijing +20*, National Council for Women, https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13058Egypt_review_en_Beijing20.pdf. [21]
- OCDE (2020), *Partenariat pour un gouvernement ouvert*, <https://www.opengovpartnership.org/>. [39]

- OCDE (2019), *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9faa5-en>. [1]
- OCDE (2018), *Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/gov/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>. [8]
- OCDE (2018), *Women's Political Participation in Jordan: Barriers, Opportunities and Gender Sensitivity of Select Political Institutions*, Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/mena/governance/womens-political-participation-in-jordan.pdf>. [3]
- OCDE (2017), *Orientations pour une meilleure participation des femmes au sein des conseils des collectivités territoriales du Maroc*, Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/mena/governance/orientations-pour-une-meilleure-participation-des-femmes.pdf>. [9]
- OCDE (2016), *La Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252820-en>. [7]
- ONU (1995), *Rapport de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes*, Nations Unies, New York, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20F.pdf>. [16]
- ONU Femmes (2019), *Gender-sensitive Media Content: Media Monitoring Toolkit*, ONU Femmes, <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/06/media-monitoring-toolkit>. [22]
- ONU Femmes (2017), *Harmonisation de l'Arsenal Juridique par Rapport aux Dispositions Constitutionnelles qui Consacrent la Suprématie des Normes Internationales sur le Droit National*, https://maghreb.unwomen.org/-/media/field%20office%20maghreb/documents/others/fiches%20projets%202017/fiche%20projet_parlementaire_09062017.pdf?la=fr&vs=5949. [10]
- ONU Femmes (2017), *ONU Femmes et l'UNESCO s'engagent auprès de la HACA pour la promotion de l'égalité dans le secteur audiovisuel au Maroc (in French)*, UN Women, <https://maghreb.unwomen.org/ar/actualites-evenements/actualites/2017/03/convention-haca-unesco-onufemmes>. [31]
- ONU Femmes (2016), *Maroc : participation du « Groupe thématique parlementaire pour la parité et l'égalité » à la CSW60*, <https://maghreb.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2016/04/csw60>. [11]
- Palmieri, S. (2011), *Parlements sensibles au genre : étude mondiale des bonnes pratiques*, Union interparlementaire, Genève, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>. [2]
- Radcliffe, D. et P. Bruni (2019), *State of Social Media Middle East: 2018*, University of Oregon, <https://www.scribd.com/document/398724965/State-of-Social-Media-Middle-East-2018>. [17]
- Taleb, A. (2018), *La campagne « MIO » de l'agence RAPP brise les stéréotypes et décroche le « Trophée Tilila » de 2M*, <http://www.2m.ma/fr/news/mio-reussi-a-casse-les-stereotypes-et-decroche-le-trophee-tilila-de-2m-20181011/>. [32]

- UIP (2016), *Parlements : évaluer la sensibilité au genre. Outil d'auto-évaluation*, Union interparlementaire, Genève, <https://www.ipu.org/resources/publications/handbooks/2016-11/evaluating-gender-sensitivity-parliaments-self-assessment-toolkit>. [6]
- UIP (2012), *Plan d'action pour des parlements sensibles au genre*, Union interparlementaire, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>. [5]
- UNESCO (2018), *UNESCO seeks 8 partners in the MENA region to enhance a gender responsive film sector in the Maghreb-Mashreq Region*, UNESCO, Paris, <https://en.unesco.org/news/unesco-seeks-8-partners-mena-region-enhance-gender-responsive-film-sector-maghreb-mashreq>. [25]
- WACC (2015), *The Global Media Monitoring Project 2015*, World Association for Christian Communication, http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/highlights/highlights_en.pdf. [12]
- WIN (2017), *WIN hosts training sessions at Al Rai and Al Ghad newspapers in Jordan*, Women in News, <http://www.womeninnews.org/post/44>. [24]

Notes

¹ La tableau 1 au début de ce rapport contient un résumé rapide de l'ensemble des thèmes des études de cas et des encadrés.

² La budgétisation sensible au genre implique l'intégration d'une perspective de genre claire dans le contexte global du processus budgétaire en utilisant des processus et des outils analytiques spécifiques, en vue de promouvoir des politiques sensibles au genre (Downes, Von Trapp et Nicol, 2017^[42]).

³ <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

⁴ Ces manuels ne sont pas disponibles en ligne.

⁵ <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/how-menas-young-women-are-fighting-to-change-the-status-quo/>

⁶ Société Nationale de Radio et Télévision (SNRT), Soread 2M et Médi 1 TV.

⁷ Ces diffuseurs ont chacun utilisé une approche différente. La SNRT ainsi que les radios privées ont inclus des dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs chartes éthiques. Soread 2M a publié une « Charte pour améliorer l'image des femmes ». Médi 1 TV, radiodiffuseur privé, a, quant à lui, travaillé avec la HACA pour inclure les questions d'égalité hommes-femmes dans son cahier des charges (HACA, 2017^[13]).

⁸ Loi n° 88-13 relative à la presse et à l'édition : <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/fr/ma/ma069fr.pdf>.

⁹ Loi n° 66-16 modifiant et complétant la loi n° 77-03 and Loi n° 77-03 relative à la communication audiovisuelle: <https://wipo.lex.wipo.int/fr/text/190944>.

¹⁰ Loi n°11-15 portant réorganisation de la Haute autorité de la communication audiovisuelle: <https://wipo.lex.wipo.int/fr/text/438925>.

¹¹ Loi n°11-15 portant réorganisation de la Haute autorité de la communication audiovisuelle. (Art. 7) and Décision du Conseil supérieur de la communication audiovisuelle n° 07-17 du 03 jourmada II 1438 (02 mars 2017) portant procédure des plaintes.

¹² Loi n°66-16 modifiant et complétant la loi n° 77-03 and Loi n° 77-03 relative à la communication audiovisuelle (art 41).

¹³ Pour plus de détails, voir : <http://expertes.ma/>.

¹⁴ Loi organique n° 2015-50 du 3 décembre 2015, relative à la Cour constitutionnelle.

¹⁵ Dahir n°1-18-17 du 5 jourmada II 1439 (22 février 2018) portant promulgation de la loi n° 76-15 relative à la réorganisation du Conseil national des droits de l'Homme.

¹⁶ Le comité était composé de 15 membres universitaires et experts juridiques.

¹⁷ Avis du Conseil Économique, Social et Environnemental, Projet de loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et de lutte contre toutes formes de discrimination. Saisine n°20/2016. Voir : <http://www.ces.ma/Documents/PDF/Saisines/2016/s20/avs20f.pdf>.

¹⁸ Avis du Conseil national des droits de l'Homme sur le projet de loi N° 79.14 relatif à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

¹⁹ Dahir n°1-17-47 du 30 hija 1438 (21 septembre 2017) portant promulgation de la loi n°79-14 relative à l'Autorité pour la parité et de lutte contre toutes formes de discrimination.

²⁰ Ces conclusions ont également été documentées dans les rapports annuels de Human Rights Watch et les entretiens réalisés pour cette publication. Les rapports de HRW peuvent être consultés sur les sites suivants : <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/tunisia> ; <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/morocco/western-sahara> ; <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/egypt> ; <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/jordan>.

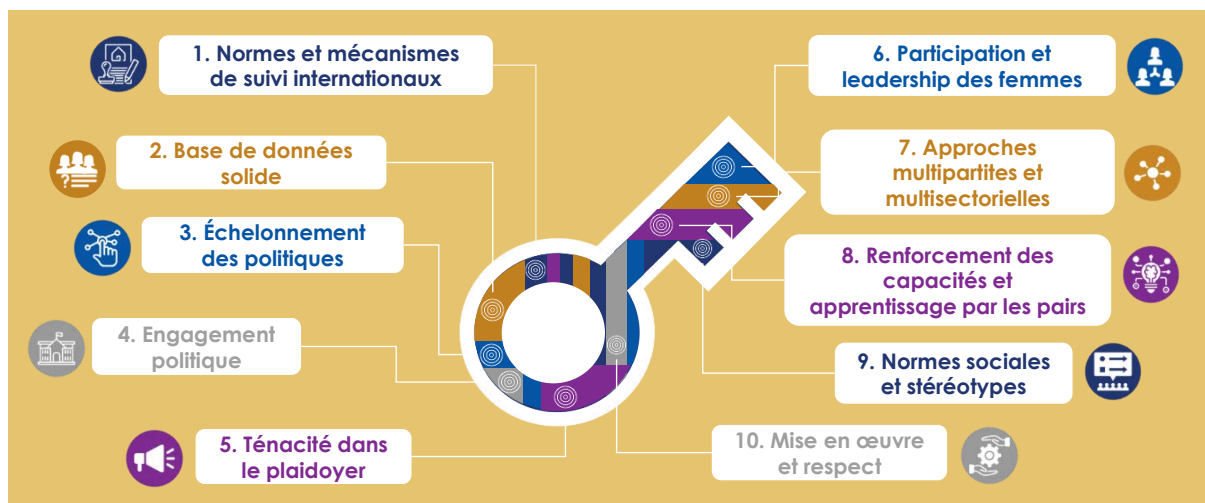
6 Dix facteurs de réussite des réformes

Les études de cas et les entretiens réalisés pour cette publication témoignent des nombreuses réformes juridiques, politiques et institutionnelles en cours en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie pour soutenir l'autonomisation économique des femmes. Toutefois, ils soulignent également la complexité de la matrice des facteurs qui interviennent dans la mise en œuvre des réformes et dans leur capacité à produire un changement social. Ce chapitre revient sur les chapitres précédents du rapport pour mettre en évidence dix facteurs qui ont contribué au succès des initiatives décrites.

Infographie 6.1. Dix facteurs de réussite des réformes

Dix facteurs de réussite des réformes

Le rapport identifie dix facteurs qui ont contribué au succès des différentes initiatives présentées. Ces facteurs offrent aux décideurs politiques un aperçu des « facteurs de succès » qu'ils peuvent choisir de privilégier pour s'assurer que les réformes se traduisent réellement par une plus grande autonomisation économique des femmes.



1 L'adhésion aux normes et aux mécanismes de suivi internationaux/régionaux

Pourquoi est-ce important ?

- Les normes constituent des **repères ambitieux** permettant de mesurer les progrès accomplis par les pays.
- L'adhésion à ces normes envoie un signal de **volonté politique**.
- L'adhésion s'accompagne d'une obligation de **mettre en œuvre** les normes internationales au niveau national.
- Les pays doivent **rendre compte de leurs progrès**. Ces rapports de progrès constituent un outil de plaidoyer important pour poursuivre les réformes.

Pratiques prometteuses



Les quatre pays ont ratifié la **CEDAW** et plusieurs conventions de l'OIT, qui sont juridiquement contraignantes. Cependant, l'Égypte, la Jordanie et le Maroc ont encore des réserves à plusieurs articles de la CEDAW.

OCDE



Le Maroc a adhéré à la **Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes** en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat.



Les quatre pays ont adhéré aux ODD et participent activement à la **Commission sur le statut de la femme** et à la **Déclaration de Beijing**.



Des **normes régionales** comme le Protocole de Maputo et la Déclaration du Caire fournissent aussi d'importants mécanismes de suivi.

Pratiques prometteuses

- Les ODD ont donné une forte impulsion à l'amélioration de la **collecte** et de l'**analyse des données** sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Les pays impliquent toute une **série d'acteurs** dans la collecte de données : gouvernement (ONS), OGI, chercheurs, OSC, secteur privé etc.
- Les pays collectent de **nouveaux types de données quantitatives et qualitatives** : coût économique, attitudes envers l'égalité hommes-femmes, etc.
- Des **campagnes fondées sur des données probantes** menées au bon moment ont permis de faire avancer la réforme juridique.
- L'amélioration des données sur le genre dans les pays MENA constitue une **priorité importante** du Forum MENA-OCDE sur l'Autonomisation Économique des Femmes.

2 La création d'une base de données solide

Pourquoi est-ce important ?



La constitution d'une base de données solide est essentielle pour **défendre** et **garantir** les réformes juridiques, politiques et institutionnelles en faveur de l'égalité hommes-femmes.



Les pays ont beaucoup investi dans la **collecte**, l'**analyse** et la **diffusion** de différents types de données, mais des lacunes subsistent.



La situation des femmes dans la région MENA a **profondément changé** au cours de la dernière décennie, et il est important de documenter les évolutions sociétales qui soulignent la nécessité d'une réforme juridique.

Dix facteurs de réussite des réformes (suite)

3 L'échelonnement des politiques en vue d'une réforme juridique progressive

Pourquoi est-ce important ?



L'interaction entre les processus de réforme juridique et politique est **complexe et multiple**.



La réforme juridique n'est pas un processus isolé, mais elle s'inscrit dans le cadre des **priorités politiques générales** des pays en matière d'égalité entre les sexes.

Pratiques prometteuses



Une politique d'égalité des sexes peut parfois servir de levier pour **faire pression en faveur d'une réforme juridique**. Par exemple, la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes en 2030 a servi de levier pour négocier la révision du droit de l'héritage égyptien.



Une perspective d'égalité des sexes devrait aussi être intégrée aux **stratégies économiques globales**.



Les pays ont profité d'une réforme menée dans un certain domaine pour **intégrer une dimension de genre**. Par exemple, les stratégies globales pour les réfugiés en Jordanie incluent un élément sur le genre.

4

L'engagement politique au plus haut niveau

Pourquoi est-ce important ?



Les chefs de gouvernement ou les chefs d'État des quatre pays ont soit créé une **dynamique politique** en faveur d'une réforme, soit capitalisé sur une **dynamique existante** pour exprimer leur soutien à une certaine réforme sur l'autonomisation économique des femmes.

Pratiques prometteuses



L'ensemble des quatre pays ont des **ministères et/ou des structures semi-gouvernementales** chargées de renforcer l'égalité hommes-femmes.



Le soutien d'autres types de personnalités de **haut niveau** (tels que les dirigeants religieux) aux réformes juridiques entraîne également de bons résultats.

5

La ténacité dans le plaidoyer et le lobbying

Pourquoi est-ce important ?



Le plaidoyer et le lobbying ont été essentiels pour parvenir à une réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Dans certains cas, ces efforts ont dû être **soutenus pendant des décennies** pour parvenir à des résultats.

Pratiques prometteuses



Les quatre pays se sont appuyés sur une large gamme d'approches et de techniques de plaidoyer et de lobbying tout au long du cycle législatif.



Le plaidoyer et le lobbying doivent transmettre les **bons messages** aux **différents publics**. Dans toute la région, les campagnes menées par les médias sociaux dans le prolongement du mouvement #MeToo ont influencé les réformes récentes sur la violence envers les femmes.



Les meilleurs résultats en matière de plaidoyer et de lobbying ont été obtenus lorsque **différents types d'acteurs** ont travaillé ensemble pour faire pression sur les gouvernements.



Le plaidoyer qui commence au **niveau local** peut se transformer en un **effort national**. Par exemple, au Maroc, un mouvement local de femmes a plaidé avec succès pour l'égalité d'accès aux terres collectives.

Pratiques prometteuses



La littérature et les études de cas montrent que le soutien des **femmes parlementaires** est important pour influencer l'adoption de la législation sur l'égalité hommes-femmes.



Lorsque les femmes occupent **des postes de haut niveau au gouvernement**, tant au niveau national que local, elles sont plus susceptibles que les hommes de faire pression en faveur de lois sur l'égalité hommes-femmes.



La présence de **plus de femmes dans la magistrature** peut conduire à plus grand nombre d'affaires faisant jurisprudence pour l'autonomisation économique des femmes.



C'est principalement sous le **leadership des femmes** que des initiatives du **secteur privé** en faveur de leur autonomisation économique ont été lancées dans la région.



L'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des **organisations syndicales et patronales** peut aider les femmes à faire entendre leur voix et encourager davantage de femmes à rejoindre ces organisations.



Permettre aux femmes dirigeantes de gagner en visibilité dans les **médias** peut créer une image plus diversifiée du leadership et des modèles de référence.

6

Le soutien à la participation et au leadership des femmes

Pourquoi est-ce important ?



Le fait que davantage de femmes occupent des **postes de direction** dans différents types d'institutions est propice à la réussite des réformes juridiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes.



Les militantes des droits des femmes qui ont commencé à travailler pour des OSC ont la possibilité d'accéder à des postes de direction au sein du gouvernement ou d'OIG où elles mènent d'importantes réformes juridiques.

Dix facteurs de réussite des réformes (suite)

7

L'adoption d'approches multipartites et multisectorielles

Pourquoi est-ce important ?



Les réformes sur l'autonomisation économique des femmes touchent à de nombreux aspects de la **vie des femmes**, de leurs **familles** et de la **communauté** dans son ensemble. Il est donc nécessaire d'entreprendre des réformes dans différents domaines de droit et d'impliquer différents types d'acteurs dans ces processus de réforme et dans leur mise en œuvre.

Pratiques prometteuses



Lorsque l'on fait pression pour une réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes, il faut idéalement **réformer en parallèle** les différents types de lois qui la concernent. Par exemple, la réforme de la législation visant à améliorer les options de garde des enfants pour les mères qui travaillent peut également avoir un impact positif sur leurs enfants.



La réforme des **lois sur le statut personnel** a été la plus **difficile**, mais les pays ont fait preuve de créativité dans leurs approches de réforme. Par exemple, les quatre pays encouragent le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes en modifiant le Code du travail plutôt que la loi sur le statut personnel, en introduisant et/ou en prolongeant le congé de paternité, ainsi qu'en examinant les possibilités d'aménagement du travail.



Les **efforts pluripartites** se sont avérés efficaces pour **plaider** en faveur d'une réforme juridique, ainsi que pour la mise en œuvre d'une réforme particulière. Par exemple, en Jordanie, le Comité national pour l'égalité salariale (NCPE), commission pluripartite, a mis en avant une liste de propositions d'amendements au Code du travail, dont certains ont abouti à une réforme juridique.

Pratiques prometteuses



Les quatre pays développent les **capacités des acteurs** impliqués aux différentes étapes du **processus**, de la sensibilisation à la mise en œuvre en passant par la rédaction et l'adoption de la législation.



La réforme ou la dynamique de réforme peuvent également avoir des **effets d'entraînement dans les pays voisins**. Cela a particulièrement été mis en évidence lors des réformes récentes sur la violence envers les femmes.



Les quatre pays participent à des **échanges régionaux et mondiaux sur la réforme juridique** afin de s'inspirer et d'acquérir de l'expertise sur la manière de faire aboutir les réformes. Au niveau mondial, les réunions annuelles de la **Commission de la condition de la femme** sont un bon exemple de plateforme. Au niveau régional, le **Forum MENA-OCDE sur l'Autonomisation Économique des Femmes (FAEF)** offre aux pays la possibilité d'échanger leurs expériences en matière de réforme juridique.

8

Le renforcement des capacités et l'apprentissage par les pairs

Pourquoi est-ce important ?



Une **série de compétences** sont nécessaires pour mener à bien la réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes et pour veiller à la mise en œuvre des réformes.

9

La lutte contre les normes sociales restrictives et les stéréotypes

Pourquoi est-ce important ?



Les normes sociales restrictives et les stéréotypes sur les femmes et les hommes sont un **facteur clé** qui **freine l'autonomisation économique des femmes**. Dans certains cas, ces normes restrictives sont également inscrites dans le droit de la famille. Le Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations unies reconnaît que les normes sociales défavorables constituent le principal obstacle à l'autonomisation économique des femmes.

Pratiques prometteuses



Les quatre pays développent une **base de données** sur les normes sociales et les stéréotypes et mettent en œuvre des projets visant à transformer les perceptions traditionnelles de la virilité et de la paternité. Des enquêtes ont été menées en Égypte, au Maroc et en Jordanie sur les attitudes des hommes et des femmes envers l'égalité des sexes.



La réforme juridique peut soit **précéder** l'évolution des normes sociales (par exemple, l'introduction du congé de paternité dans le Code du travail en Jordanie, au Maroc et en Tunisie pour promouvoir le partage des responsabilités familiales), soit **consacrer l'évolution des normes sociales** (par exemple, l'abolition d'une circulaire en Tunisie, qui permet désormais aux femmes tunisiennes d'épouser plus facilement des non-musulmans).



Si l'on veut surmonter des normes sociales profondément ancrées, la société doit être **convaincue de la nécessité de ces changements**. Cela peut être facilité par les dirigeants communautaires qui plaident en faveur du changement. Par exemple, la plus haute autorité religieuse d'Égypte, Al-Azhar, a fermement condamné le harcèlement sexuel conformément aux récentes réformes juridiques.

Pratiques prometteuses



Les personnes concernées par une réforme doivent être **informées** de celle-ci. Les **médias** et les **OSC** ont un rôle important à jouer dans la diffusion de cette information.



Différents acteurs aident les femmes à **accéder à la justice** et à naviguer dans le **système judiciaire**.



D'autres mécanismes pouvant **faciliter le respect** des réformes incluent les obligations de suivi, les inspections du travail, les mécanismes de plainte et le contrôle par les institutions nationales des droits de l'homme.

10

La garantie de mise en œuvre et du respect des règles

Pourquoi est-ce important ?



Sans mise en œuvre, la réforme juridique n'a que peu de valeur. Les pays ont mis en place des mécanismes qui peuvent **faciliter la mise en œuvre et le respect** des réformes.

6.1. Introduction

Le rapport montre que les pays ont adopté des approches différentes pour aboutir à des réformes et s'assurer de leur mise en œuvre concrète. Dans certains cas, une stratégie claire était à l'origine de l'effort de réforme, tandis que dans d'autres cas, il s'agissait plutôt d'une approche par tâtonnements. Si les quatre pays ont procédé à des évaluations de leurs politiques publiques et/ou initiatives en matière d'autonomisation économique des femmes, une analyse détaillée de ces évaluations dépasse la portée du présent rapport.

Ce chapitre cherche à identifier certains des facteurs communs ayant contribué au succès des initiatives mentionnées dans les études de cas, les encadrés et l'analyse de ce rapport. La liste n'est pas exhaustive, et toutes les études de cas n'ont pas déployé l'ensemble des stratégies et mécanismes mentionnés ci-dessous. La liste fournit cependant des indications intéressantes aux décideurs politiques sur les « facteurs de succès » qu'ils peuvent choisir de privilégier pour garantir que les réformes se traduisent réellement par une plus grande égalité entre les hommes et les femmes et par des opportunités accrues pour les femmes. Le rapport présente les dix facteurs de succès suivants pour les réformes :

1. L'alignement sur les normes et les mécanismes de suivi internationaux
2. La création d'une base de données solide
3. L'échelonnement des politiques en vue d'une réforme juridique progressive
4. L'engagement politique au plus haut niveau
5. La ténacité dans le plaidoyer et le lobbying
6. Le soutien à la participation et au leadership des femmes
7. L'adoption d'approches multipartites et multisectorielles
8. Le renforcement des capacités et l'apprentissage par les pairs
9. La lutte contre les normes sociales restrictives et les stéréotypes
10. La garantie de mise en œuvre et du respect des règles

6.2. L'adhésion aux normes et aux mécanismes de suivi internationaux/régionaux

Il existe toute une série de normes internationales en matière d'égalité hommes-femmes et de droits des femmes appuyées par des mécanismes de suivi. Parmi les plus pertinentes pour la présente publication figurent la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et les normes internationales du travail de l'Organisation internationale du travail, qui sont toutes juridiquement contraignantes (Encadré 6.1). Un certain nombre d'instruments internationaux non contraignants juridiquement et de processus de dialogue favorisent également l'autonomisation économique des femmes, tels que les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, l'Agenda 2030 pour le développement durable et les Objectifs de développement durable, ainsi que la Déclaration et le Programme d'action de Beijing qui ont été examinés dans le cadre de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies.

CEDAW et conventions de l'OIT

Les études de cas confirment toutes l'importance de l'adhésion des pays aux principales normes et instruments internationaux, et ce pour plusieurs raisons :

- Ces normes fournissent des points de référence ambitieux permettant de mesurer les progrès des pays en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes.

- L'adhésion à ces normes ou leur ratification envoie un signal important de volonté politique en soutien à l'autonomisation économique des femmes et crée une dynamique de changement. Elle s'accompagne par ailleurs d'une obligation de mettre en œuvre les normes internationales au niveau national, ce qui implique aussi de procéder aux réformes juridiques nécessaires pour aligner les cadres juridiques nationaux sur ces normes.
- Les États parties à ces normes doivent rendre compte des progrès réalisés dans leur application, ce qui permet de constituer une base de données sur l'état de l'égalité hommes-femmes dans le pays et de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils améliorent leurs performances dans ce domaine. De plus, les organes qui examinent ces rapports sont une source de conseil pour les États parties sur la manière de réaliser de nouveaux progrès.
- Les rapports d'avancement constituent également un outil de plaidoyer important pour de nouvelles réformes ; l'adhésion à une norme peut faciliter un soutien supplémentaire des Nations Unies pour mettre en œuvre cette norme.

Les études de cas indiquent que dans les quatre pays étudiés, la ratification de la CEDAW s'est avérée être une étape cruciale vers l'autonomisation économique des femmes. Les défenseurs des droits des femmes peuvent se référer à la CEDAW comme à une norme universelle des droits de l'homme qui a été acceptée par le pays et doit être mise en œuvre dans le contexte spécifique du pays. Cela permet de contrer les arguments concernant les valeurs et les normes « imposées par l'Occident ». Les dispositions de la CEDAW étant très complètes, les défenseurs des droits des femmes peuvent s'y référer lorsqu'ils font pression pour différents types de réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Les rapports réguliers des États parties sur l'état d'avancement de la CEDAW constituent également un moyen pour les défenseurs des droits des femmes de pousser les gouvernements à alimenter la base de données sur l'autonomisation économique des femmes, en rassemblant tous les types de données et d'informations disponibles. Les ONG des différents pays ont également publié des « rapports alternatifs sur la CEDAW », qui sont des rapports sur l'avancement de la mise en œuvre de la CEDAW du point de vue de la société civile. En outre, les entretiens menés pour les besoins de cette publication ont indiqué que les défenseurs des droits des femmes des quatre pays ont utilisé les observations finales de la CEDAW pour renforcer leurs campagnes en faveur de nouvelles réformes juridiques dans différents domaines liés à l'autonomisation économique des femmes. Par exemple, le comité de la CEDAW a exprimé son inquiétude quant aux niveaux élevés de violence envers les femmes dans tous les pays étudiés dans le cadre de cette publication¹, ce qui a exercé une pression supplémentaire sur les pays pour les inciter à réformer leur législation (Encadré 4.4 et études de cas 4.5 et 4.6).

De même, les études de cas et les entretiens effectués pour cette publication ont montré que la ratification des conventions de l'OIT constitue une étape importante du processus menant à des réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes :

- La ratification d'une convention est un signal important d'engagement envers le thème spécifique de la convention. Par exemple, la Jordanie est le seul pays couvert par la publication à avoir ratifié certaines parties de la Convention fondamentale de l'OIT sur la sécurité sociale (n° 102). La Jordanie a élaboré des politiques nationales de sécurité sociale cohérentes et s'est fermement engagée à étendre la sécurité sociale à tous, ce qui est visible dans les récentes réformes de sa législation en matière de sécurité sociale (Étude de cas 2.3).
- Une fois qu'une convention est ratifiée, l'obligation pour les pays de transmettre régulièrement un rapport sur sa mise en œuvre permet de disposer d'une base de données sur les progrès réalisés et sur les éventuels goulots d'étranglement. L'obligation de transmettre un rapport d'avancement met également la pression sur les gouvernements pour qu'ils fassent des progrès.
- Les commentaires de la Commission d'experts donnent des indications à un pays sur la manière de procéder. Ces commentaires constituent par ailleurs un outil de plaidoyer important pour faire pression en faveur de nouvelles avancées.

- Une fois qu'une convention est ratifiée, les équipes de l'OIT dans les pays peuvent apporter un soutien important à sa mise en œuvre, ce qui peut impliquer des réformes juridiques ou autres initiatives en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Par exemple, l'OIT a aidé la Tunisie et l'Égypte à mettre en place des institutions dédiées à l'égalité hommes-femmes au sein des organisations patronales afin d'améliorer les résultats des processus de négociation collective en matière d'égalité hommes-femmes (Études de cas 2.5 et 2.6).

Outre la ratification des conventions internationales, d'autres types d'engagements et de mécanismes internationaux se sont également avérés essentiels pour pousser à des réformes en faveur de l'autonomisation économique des femmes dans les quatre pays. Les Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, l'Agenda 2030 pour le développement durable ainsi que la Commission de la condition de la femme sont particulièrement pertinents.

Encadré 6.1. Les principales normes internationales en matière d'égalité hommes-femmes : la CEDAW et les conventions de l'OIT

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Les quatre pays ont ratifié la CEDAW¹, qui est considérée comme la principale norme internationale consacrée exclusivement aux droits des femmes. La CEDAW est juridiquement contraignante, ce qui signifie que les États doivent refléter les garanties de la CEDAW dans leur cadre juridique national. Les pays qui ont ratifié la CEDAW doivent rendre compte régulièrement des progrès réalisés en vue de sa mise en œuvre. Les rapports d'avancement des pays sont ensuite examinés par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, qui émet des observations finales sur les rapports des pays. Ces observations notent les mesures prises par l'État partie pour mettre en œuvre la CEDAW et fournissent des conseils sur la manière de progresser davantage. Les observations fournissent des « conseils officiels » sur la manière dont la CEDAW devrait être mise en œuvre dans le contexte de chaque pays. Elles constituent également des outils de plaidoyer importants pour les militants de l'égalité hommes-femmes, qui peuvent ainsi faire pression en faveur de nouvelles réformes juridiques et d'autres mesures nécessaires dans leur pays.

La CEDAW s'accompagne d'un protocole facultatif. Ce protocole met en place une procédure d'enquête et une procédure de plainte. La procédure d'enquête permet au Comité de la CEDAW de mener des enquêtes sur les violations graves et systématiques des droits des femmes par les États parties. La procédure de plainte permet à des individus et à des groupes de femmes de déposer une pétition ou une plainte concernant les violations des droits des femmes auprès du Comité de la CEDAW. Sur les quatre pays étudiés pour les besoins de ce rapport, seuls le Maroc et la Tunisie ont ratifié ce protocole. Cependant, dans la pratique, les procédures d'enquête et de plainte n'ont jamais été utilisées dans ces deux pays.

Les conventions de l'OIT sur le travail

Les conventions de l'Organisation internationale du travail sont des traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les États membres ; leurs Recommandations ne sont, quant à elles, pas juridiquement contraignantes, mais elles fixent des normes visant à guider l'action des États membres. Les quatre pays étudiés ont tous ratifié les normes internationales du travail de l'OIT relatives à différents aspects de l'autonomisation économique des femmes. Ils ont tous ratifié la Convention sur l'égalité de rémunération (C100) et la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (C111), qui sont des conventions fondamentales de l'OIT. Les conventions fondamentales couvrent des sujets qui sont considérés comme relevant des principes et des droits fondamentaux au travail. Parmi les autres normes clés de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes figurent la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (C156) et la Convention sur la protection de la

maternité (C183). La convention C156 n'a été ratifiée par aucun des quatre pays et le Maroc est le seul pays étudié dans ce rapport à avoir ratifié la convention C183.

Les pays ayant ratifié des conventions de l'OIT doivent régulièrement produire un rapport sur les progrès de leur mise en œuvre. Les rapports des gouvernements doivent être communiqués aux organisations syndicales et patronales qui peuvent alors également y apporter leurs contributions. La Commission d'experts de l'OIT examine ensuite ces rapports et formule des commentaires. Cette commission publie également un rapport annuel donnant un aperçu des progrès réalisés dans la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Remarque : ¹malgré les réserves émises par l'Égypte, la Jordanie et le Maroc sur certains articles de la CEDAW. Années de ratification de la CEDAW : Égypte 1981, Jordanie 1992, Maroc 1993, Tunisie 1985

Source : Protocole facultatif à la CEDAW (2015^[1]), « Inquiry into access to contraception in Manila: CEDAW Committee finds that the Philippines violated CEDAW », <https://opcedaw.wordpress.com>; OIT (2020^[2]), *Conventions et recommandations*, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>.

Recommandations de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes

L'OCDE dispose de deux instruments juridiques sur l'égalité hommes-femmes : la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique (2015) et la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat (2013).

Cette dernière recommande d'adopter des pratiques qui favorisent l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation, encouragent les politiques et les conditions de travail favorables à la vie de famille pour permettre aux pères et aux mères de concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales, et aident les femmes à participer davantage au marché du travail dans les secteurs privé et public. Cette recommandation préconise également d'améliorer la représentation des femmes aux postes décisionnels, en supprimant les discriminations liées aux écarts de salaire entre hommes et femmes, en encourageant toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail, en réduisant l'écart entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale, et en tenant compte des besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration.

Bien que les recommandations ne soient pas juridiquement contraignantes pour leurs adhérents, elles possèdent une grande autorité morale. En d'autres termes, les adhérents sont censés s'efforcer de les mettre pleinement en œuvre. Les adhérents présentent régulièrement au Conseil de l'OCDE des rapports sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre.

Les membres de l'OCDE et les pays partenaires peuvent adhérer aux recommandations de l'OCDE. Le Maroc est le seul pays de la région MENA à avoir adhéré à la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat. L'OCDE soutiendra le Maroc dans la mise en œuvre concrète de cette recommandation dans le cadre de la deuxième phase du programme-pays Maroc de l'OCDE.

Agenda 2030 pour le développement durable

Adopté en 2015, l'Agenda 2030 pour le développement durable, qui comprend les Objectifs de développement durable (ODD), fournit un cadre pour aider les pays à mettre fin à toutes les formes de pauvreté, lutter contre les inégalités et s'attaquer au changement climatique, sans faire de laissés-pour-compte (ONU, 2015). Les ODD ont placé très haut la barre de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, l'ODD 5 visant à « parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». L'objectif de l'égalité entre les hommes et les femmes est par ailleurs intégré à l'ensemble de l'Agenda 2030 et considéré comme une condition préalable à la réalisation de l'Agenda

2030. Bien que les ODD ne soient pas juridiquement contraignants, les pays sont censés s'approprier l'objectif de réalisation des ODD. L'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie ont également accepté d'entreprendre des Examens nationaux volontaires (ENV)². Bien que les ENV des quatre pays ne contiennent que des informations limitées sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes, ils restent un outil utile pour suivre les progrès de chaque pays dans la mise en œuvre des ODD.

Les études de cas et les entretiens réalisés pour les besoins de cette publication indiquent que les processus d'élaboration des ODD, ainsi que les ODD eux-mêmes, ont été un levier important pour attirer davantage l'attention sur le programme d'autonomisation économique des femmes. Par exemple, en Tunisie, l'ODD 5.2 axé sur l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles a donné l'impulsion nécessaire pour continuer à travailler sur le projet de loi global sur la violence à l'égard des femmes et des filles (Étude de cas 4.4).

La Commission de la condition de la femme et la Déclaration de Beijing

La Commission de la condition de la femme (CSW) est le principal organe intergouvernemental mondial exclusivement consacré à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes. C'est une commission du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). La CSW constitue une plateforme importante pour la promotion des droits des femmes et le suivi des engagements des ODD en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes. La CSW dirige également le suivi de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, qui célébrera son 25^e anniversaire en 2020³. Les quatre pays couverts par la publication ont déjà soumis leur rapport d'avancement Beijing +25 (ONU Femmes, 2019^[3]).

Les sessions annuelles de deux semaines de la CSW rassemblent différents types de parties prenantes autour d'une thématique qui change chaque année. Ces dernières années, les thèmes de la CSW ont porté sur différents aspects de l'autonomisation économique des femmes, tels que l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution (CSW61) ; l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles en milieu rural (CSW62) ; et les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et les infrastructures durables au service de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles (CSW63). Les quatre pays ont participé activement à la CSW en organisant différents événements parallèles. En 2019, l'OCDE a organisé un événement en marge de la 63^e session de la CSW sur le thème « Changer les lois, changer les mentalités. L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA », en collaboration avec SIDA, ONU Femmes, Oxfam Jordanie, CAWTAR et le ministère tunisien de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors, dans le cadre des travaux entourant cette publication⁴.

La participation des quatre pays à la CSW a été utile pour les réformes à différents niveaux. La CSW offre une plateforme unique de dialogue entre différents types d'acteurs, y compris la société civile, ce qui n'est pas toujours possible dans certains pays. La CSW donne également une visibilité aux réformes des pays au niveau international et montre l'engagement politique des pays participants à réaliser certaines réformes. Par exemple, les quatre pays ont organisé des événements parallèles en marge de la CSW62 sur le thème « L'autonomisation des femmes et des filles en milieu rural ». Cette participation a pu contribuer à accroître l'intérêt porté à cette question dans la région MENA (voir la section sur les femmes des zones rurales au chapitre 3).

Normes régionales : du Protocole de Maputo à la Déclaration du Caire

Outre les normes internationales et les mécanismes de suivi, il existe également des normes régionales pour les droits des femmes. Le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique, plus connu sous le nom de Protocole de Maputo, est un instrument juridique axé sur les droits des femmes africaines⁵. Le protocole a une approche très progressiste et oblige

les États qui le ratifient à mettre en œuvre ses garanties. À ce jour, Tunisie est le seul pays d'Afrique du Nord couvert par le présent rapport qui a ratifié le protocole.

La Déclaration du Caire pour la promotion des femmes et la Stratégie arabe 2030 pour le développement des femmes, adoptées par la Ligue des États arabes (LEA), fournissent également des garanties importantes sur l'autonomisation économique des femmes. Ces documents ne sont pas juridiquement contraignants, mais la LEA doit rendre régulièrement compte des progrès accomplis dans leur mise en œuvre. Ceux-ci font également régulièrement l'objet d'examen et de discussions au niveau régional, principalement sous la direction de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO) et/ou de la LEA.

6.3. La constitution d'une base de données solide

Les pays étudiés dans ce rapport n'ont cessé de connaître des changements politiques, économiques et sociaux depuis le Printemps arabe. La situation des femmes dans ces pays a également connu de profonds changements au cours de la dernière décennie. La réforme juridique peut être utilisée soit pour refléter les changements dans la société (*ex post*), soit pour produire des changements souhaités dans la société (*ex ante*). Dans les deux cas, il est important de documenter l'état actuel de la société qui nécessite une réforme juridique. Cela peut être fait en collectant des données quantitatives et qualitatives.

Les nombreuses études de cas réalisées dans les quatre pays indiquent que la constitution d'une base de données solide est essentielle pour défendre et garantir les réformes juridiques, politiques et institutionnelles. Par exemple, les rapports des OSC et d'organisations internationales documentant la situation difficile des travailleurs domestiques au Maroc ont constitué un point de départ important pour plaider en faveur d'une loi sur les travailleurs domestiques qui a fini par être adoptée (Étude de cas 3.1). Dans les quatre pays, des études sur les femmes dans les médias ont fourni des données probantes pour des réformes et/ou des initiatives en faveur d'un meilleur équilibre entre les sexes dans le secteur des médias (Section 5.3 du chapitre 5 et étude de cas 5.2). Si les quatre pays ont procédé à des évaluations de leurs politiques et/ou initiatives en faveur de l'autonomisation économique des femmes, une évaluation détaillée de ces évaluations dépasse le cadre du présent rapport.

Les pays ont beaucoup investi dans la collecte, l'analyse et la diffusion de différents types de données sur la situation des femmes. Les pays ont également amélioré leurs systèmes de données, recueillent de plus en plus de nouveaux types de données et impliquent une plus grande variété d'acteurs dans leur collecte et leur analyse. L'obligation faite aux pays de mesurer les progrès réalisés par rapport aux ODD a donné une forte impulsion à l'amélioration de la collecte et de l'analyse des données sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes. Les données sont collectées par une variété de parties prenantes, y compris les gouvernements (Bureaux nationaux de statistique), les organisations internationales, les universités, les OSC (nationales et internationales) ainsi que le secteur privé.

Poussés par les demandes de la société civile et des partenaires internationaux, les gouvernements de la région MENA ont, ces dernières années, mis en œuvre un large éventail d'initiatives pour généraliser la collecte de données sur l'égalité hommes-femmes. Ainsi :

- La Loi tunisienne sur le Conseil national de la statistique oblige tous les organismes statistiques du pays à ventiler leurs données par sexe.
- L'Égypte, la Jordanie et le Maroc ont commencé à produire des rapports statistiques ventilés par sexe sur les questions socio-économiques.
- Les bureaux nationaux de statistique (BNS) des quatre pays produisent une série de statistiques sur le travail et l'emploi, ventilées par sexe, qui sont fournies à ILOSTAT et disponibles auprès de cet organisme, à des fins de comparaison internationale.

Les études de cas montrent que les pays ont également commencé à collecter de nouveaux types de données pour plaider en faveur d'une réforme juridique visant à soutenir l'autonomisation économique des femmes. Un modèle d'évaluation du coût de la violence conjugale dans la région MENA (ONU Femmes/CESAO, 2017^[4]) ainsi que des méthodologies de calcul du coût économique des inégalités entre les sexes de manière plus générale (OCDE, 2019^[5]) ont ainsi été élaborés. Le fait de chiffrer les bénéfices en termes économiques qui pourraient découler de l'autonomisation des femmes est un outil de plaidoyer très puissant à l'appui de la réforme (Encadré 4.3 au chapitre 4). Récemment, des enquêtes ont été menées en Égypte, au Maroc (ONU Femmes/Promundo, 2017^[6]) et en Jordanie (Banque mondiale, 2018^[7]) sur les attitudes des hommes et des femmes à l'égard de l'égalité des sexes. C'est la première fois que ce type de données a été collecté dans ces pays, ce qui permet d'apporter des indications importantes sur la manière dont les normes et les attitudes sociales continuent de freiner l'autonomisation économique des femmes. Au cours de la dernière décennie, l'Égypte, la Tunisie et le Maroc ont également constitué une base de données sur la représentation des femmes dans les médias (Chapitre 5 et étude de cas 5.2). Les entretiens réalisés pour les besoins de ce rapport ont montré que la mise à disposition de ce type de données permettait de discuter de sujets sensibles et de briser les tabous autour de la violence envers les femmes.

L'amélioration des données sur l'égalité hommes-femmes dans les pays de la région MENA est également une priorité importante pour le Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes (FAEF). Les recherches menées par l'OCDE en Égypte, au Maroc et en Tunisie dans le cadre de ce forum (FAEF ; encadré 6.4) indiquent que, malgré ces progrès, il existe encore des lacunes dans les données nécessaires pour mesurer les indicateurs des ODD liés à l'autonomisation économique des femmes. En effet, des données sont disponibles pour seulement la moitié des indicateurs des ODD sélectionnés⁶. Par exemple, les statistiques sur l'emploi informel sont quasi inexistantes, les données ventilées par sexe sur le nombre moyen d'heures consacrées au travail domestique rémunéré et non rémunéré sont limitées et sporadiques, et la part respective des hommes et des femmes employés à temps partiel n'est pas disponible pour tous les pays. La production par les services nationaux de statistique de données ventilées par sexe dans le domaine de la propriété des entreprises et du pourcentage d'entreprises détenues par des femmes, classées par taille, est également faible.

Alors que les gouvernements collectent régulièrement des données standard, il est nécessaire de collecter de manière plus régulière des données complémentaires prenant en compte le sexe par le biais d'enquêtes supplémentaires permettant une comparaison entre les pays et dans le temps. Les organisations internationales, dont la Banque mondiale et l'OCDE, soutiennent les pays dans ces efforts de collecte et d'analyse des données. Elles fournissent également des données et des analyses extrêmement utiles pour alimenter les bases de données des pays (Encadrés 6.2 et 6.3). Les OSC jouent un rôle unique dans la collecte de données au niveau local et complètent les données officielles du gouvernement. Le secteur privé partage également de plus en plus de données ventilées par sexe. Les gouvernements devraient davantage étudier les possibilités d'exploiter les données du secteur privé. Par exemple, les gouvernements pourraient utiliser certaines des données produites par les entreprises sur le nombre d'employés féminins et masculins dans une entreprise donnée.

Les entretiens réalisés pour les besoins de cette publication ont clairement montré qu'il était crucial de diffuser cette base de données. Des informations erronées ont parfois été délibérément rendues publiques afin d'influencer négativement l'opinion publique sur la nécessité de nouvelles réformes en matière d'égalité hommes-femmes. Il a été rapporté que lors des débats parlementaires sur les réformes juridiques, une base de données solide pouvait contribuer à influencer les discussions afin de faire pression sur les parlementaires pour voter en faveur d'une réforme. Par exemple, l'organisation de la société civile jordanienne SADAQA a travaillé à l'élaboration d'une base de données solide en vue de modifier le Code du travail pour améliorer les options de garde des enfants. Ces propositions ont été traduites en loi grâce aux amendements au Code du travail adoptés en 2019 (Étude de cas 2.4).

Encadré 6.2. Initiatives internationales pour suivre les réformes et mesurer la discrimination

L'ensemble de données « Les femmes, l'entreprise et le droit » de la Banque mondiale suit les écarts entre les sexes et les réformes juridiques dans 190 pays, dont l'Égypte, la Jordanie, le Maroc et la Tunisie. Il contient des données comparables permettant de comprendre les obstacles juridiques auxquels les femmes sont confrontées dans l'accès à l'emploi et l'entrepreneuriat. Il comprend également des données historiques sur les réformes juridiques remontant à 50 ans.

L'Indice Institutions sociales et égalité homme-femme (SIGI) de l'OCDE mesure la discrimination fondée sur le sexe en fournissant une vision plus claire de la manière dont les institutions sociales façonnent la vie des femmes. Le SIGI étudie les écarts que la législation, les normes et les pratiques sociales créent entre les femmes et les hommes en termes de droits et d'opportunités. Cet outil innovant permet aux décideurs politiques et aux praticiens du développement de mieux comprendre les obstacles à l'égalité hommes-femmes et d'identifier les facteurs à l'origine de formes persistantes de discrimination. Lancé pour la première fois en 2009, et renouvelé en 2012, 2014 et 2019, le SIGI a servi de base à une série de rapports analysant le niveau de discrimination dans les institutions sociales et les progrès réalisés en matière d'égalité hommes-femmes.

Source : Banque mondiale (2020^[8]), *Les femmes, l'entreprise et le droit*, <https://wbi.worldbank.org>; OCDE (2019^[5]), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities, Social Institutions and Gender Index*, <https://doi.org/10.1787/bc56d212-en>.

6.4. L'échelonnement des politiques en vue d'une réforme juridique progressive

La réforme juridique est un processus lent et progressif. Ce processus n'est pas isolé mais s'inscrit dans le cadre des priorités politiques générales des pays en matière d'égalité hommes-femmes. Une perspective d'égalité des sexes doit également être intégrée aux stratégies économiques globales des pays.

Les efforts politiques à l'appui de l'autonomisation économique des femmes revêtent de nombreuses formes. Premièrement, les pays ont des stratégies spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes. L'Égypte, la Jordanie et le Maroc disposent chacun d'une stratégie nationale dans ce domaine. La Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030, la Stratégie nationale jordanienne pour les femmes 2020-2025 (en cours d'élaboration) et le Plan du gouvernement marocain pour l'égalité (PGE II) donnent des orientations générales sur les défis et les prochaines étapes à franchir pour garantir une meilleure égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes dans le pays. La Tunisie ne possède pas de stratégie globale en matière d'égalité hommes-femmes. Les pays ont également adopté des stratégies d'autonomisation pour des groupes de femmes spécifiques, comme la stratégie et le plan d'action de la Tunisie sur les femmes de zones rurales.

Dans certains cas, le fait d'avoir d'abord mis en place une politique publique a fourni le levier nécessaire pour faire pression en faveur d'une réforme juridique. La mise en œuvre de la politique peut en effet fournir les preuves et les arguments nécessaires pour mener à bien la réforme juridique. Dans certains cas, la politique elle-même recommande explicitement une réforme juridique spécifique. Par exemple, la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030 (Encadré 4.1, chapitre 4) a servi de levier pour négocier la révision du droit de l'héritage égyptien (Étude de cas 4.2). Dans d'autres cas, la législation et la politique se complètent. Par exemple, le Cadre national jordanien de protection de la famille contre la violence (2016) et la Stratégie égyptienne sur la violence envers les femmes (2015) existent parallèlement aux cadres juridiques des deux pays sur la violence envers les femmes (Études de cas 4.5 et 4.6). Parfois, un certain type de cadre juridique est en place avant qu'un cadre plus contraignant ne soit

publié. Ainsi, au Maroc, des circulaires ont été publiées pour recommander l'égalité d'accès à la terre des femmes et des hommes soualilyates dans certaines communautés. Cette garantie a ensuite été inscrite dans une loi s'appliquant à l'ensemble du pays (Étude de cas 3.3).

Une autre approche consiste à tirer parti d'une réforme politique dans un certain domaine afin d'y intégrer les questions de genre. Par exemple, au Maroc, les réformes foncières générales ont permis de traiter simultanément des questions d'inégalité entre les sexes dans l'accès aux terres collectives (Étude de cas 3.3). En Jordanie, la réforme du système global de protection sociale a conduit à des réformes qui ont bénéficié particulièrement aux femmes (Étude de cas 2.3). Enfin, les stratégies globales pour les réfugiés en Jordanie en sont venues à inclure une composante de genre (Étude de cas 3.4).

6.5. L'engagement politique au plus haut niveau

Pour que les réformes se concrétisent, un engagement politique au plus haut niveau est nécessaire. Les chefs de gouvernement ou les chefs d'État peuvent soit créer une dynamique politique en faveur d'une réforme, soit profiter d'une dynamique existante pour exprimer leur soutien à une réforme donnée sur l'autonomisation économique des femmes. Les pays couverts par la publication ont mis en place différents régimes politiques. Le Maroc et la Jordanie sont des monarchies constitutionnelles, dans lesquelles le roi, en tant que chef d'État, jouit de larges prérogatives politiques. Or, les rois des deux pays ont fortement soutenu l'autonomisation des femmes. L'engagement historique de la Tunisie en faveur des droits de la femme – illustré au moment de l'indépendance par les initiatives pionnières de feu le président Bourguiba – a été une caractéristique nationale permanente pleinement reconnue et prônée par la démocratie tunisienne dynamique aujourd'hui. Le régime présidentiel fort défini par la Constitution égyptienne a également permis des initiatives cruciales du gouvernement en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes. Les études de cas montrent le rôle crucial joué par les chefs d'État des quatre pays pour faire avancer les réformes juridiques à l'appui de l'autonomisation économique des femmes. Ce type de « féminisme d'État » a souvent constitué un facteur très important pour faire aboutir les réformes, en particulier dans des contextes où les autorités religieuses et les mouvements politiques d'inspiration religieuse n'étaient pas nécessairement favorables à une telle orientation.

Ainsi, en Jordanie, le roi Abdullah II bin Al-Hussein a soutenu les récentes réformes du Code du travail en faveur de l'autonomisation économique des femmes, notamment en ce qui concerne l'aménagement du temps de travail (Encadré 2.2). De même, c'est sous la direction de feu le président tunisien Beji Caid Essebsi que le rapport de la Commission des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE) a été commandé et le président aujourd'hui décédé a apporté son soutien à la recommandation de la Commission sur l'égalité en matière d'héritage (Étude de cas 4.1). Le président égyptien Abdel Fattah El Sisi a, quant à lui, proclamé 2017 Année de la femme égyptienne, au cours de laquelle a été publiée la Stratégie nationale pour l'autonomisation des femmes égyptiennes 2030 (Encadré 4.1). Le président El Sisi a également soutenu la réforme juridique visant à protéger les droits des femmes en matière d'héritage (étude de cas 4.2). Enfin, le roi du Maroc Mohammed VI a soutenu les réformes juridiques sur l'égalité d'accès à la terre pour les femmes soualilyates (Étude de cas 3.3). Un soutien de haut niveau a également été nécessaire pour l'adoption des récentes réformes sur la violence envers les femmes dans les quatre pays étudiés (Chapitre 4).

Les chefs d'État ont le pouvoir de faire adopter certaines réformes juridiques sans passer par le Parlement. Par exemple, feu le président tunisien Caid Essebsi a demandé au gouvernement d'annuler une circulaire et tout autre texte juridique similaire interdisant aux femmes tunisiennes d'épouser des non-musulmans (Encadré 4.2). Le soutien d'autres types de personnalités de haut niveau pour la mise en œuvre de réformes juridiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes produit également de bons résultats. En Égypte, les déclarations d'Al-Azhar (la plus haute autorité religieuse du pays) et de Dar Al-

Ifta (institut de recherche islamique) contre le harcèlement et les mutilations génitales féminines ont été prises en compte par la société (Études de cas 4.4 à 4.7).

Les quatre pays disposent de ministères et/ou de structures semi-gouvernementales (structures faisant partie du gouvernement mais disposant d'une certaine autonomie) chargés de renforcer l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes (Tableau 6.1). Dans la plupart des cas, ces organes ne sont pas très puissants au sein du gouvernement et ne disposent pas de budgets importants. Le soutien au plus haut niveau politique en est donc d'autant plus important.

La Tunisie et le Maroc ont mis en place des ministères chargés des affaires féminines. Le ministère tunisien de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors ainsi que le ministère marocain de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille travaillent sur l'autonomisation économique des femmes, en plus d'autres questions sociales. L'Égypte et la Jordanie possèdent une structure double. D'une part, il y existe des ministères à vocation sociale, qui traitent également des affaires relatives aux femmes. D'autre part, on trouve des institutions semi-gouvernementales qui ne travaillent que sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes. L'Égypte possède à la fois un ministère de la Solidarité Sociale et un ministère de la Famille et de la Population. En Jordanie, le ministère du Développement social couvre également les questions liées à l'autonomisation économique des femmes. Outre ces ministères, le Conseil national des femmes égyptiennes (NCW) et la Commission nationale jordanienne pour les femmes (JNCW) définissent les priorités de réforme du pays et dirigent le programme national d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes. Le Conseil national des femmes égyptiennes a été créé par décret présidentiel en 2000 et se compose de 30 membres issus du gouvernement, du milieu académique et de la société civile. La composition du conseil reflète sa relation étroite avec l'État : son premier président était Suzanne Mubarak, épouse du président Hosni Mubarak. De même, en Jordanie, la Commission nationale pour les femmes, initiée et dirigée par S.A.R. la princesse Basma Bint Talal, est un organisme semi-gouvernemental qui défend et promeut l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes. Elle a été créée par décision du Cabinet en 1992 et a depuis été reconnue comme l'autorité en matière de questions féminines dans le secteur public jordanien, tout en représentant le royaume aux niveaux régional et international pour les questions relatives aux femmes.

Tableau 6.1. Institutions nationales dédiées à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes

	Institution nationale dédiée à l'égalité hommes-femmes	Ministère des affaires féminines	Autres ministères ayant un mandat social
Égypte	Conseil national égyptien des femmes (NCW)		Ministère de la Solidarité sociale Ministère de la Famille et de la Population
Jordanie	Commission nationale jordanienne pour les femmes (JNCW)		Ministère du Développement social
Maroc		Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille	
Tunisie		Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors	Ministère des Affaires sociales

6.6. La ténacité dans le plaidoyer et le lobbying

Presque toutes les études de cas indiquent que le plaidoyer⁷ et le lobbying⁸ ont été essentiels pour parvenir aux réformes juridiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Dans certains cas, ces efforts ont dû être maintenus pendant des décennies pour produire des résultats.

Comme illustré dans les études de cas, diverses activités de plaidoyer et de lobbying sont menées pour faire pression en faveur de certaines réformes tout au long du cycle législatif. Il s'agit notamment de constituer une base de données pour appuyer une certaine réforme, puis d'utiliser ces informations pour faire campagne en faveur du changement. Une fois qu'un projet de loi est en cours d'élaboration, les parlementaires peuvent faire l'objet de pressions pour voter en faveur de la réforme. Lorsque la loi est approuvée, une action de plaidoyer peut s'avérer nécessaire pour sa mise en œuvre (Chapitre 5).

Le plaidoyer et le lobbying doivent transmettre les bons messages aux différents publics, ce qui implique que les arguments et les données probantes en faveur de la réforme soient reformulés en conséquence. Les OSC des quatre pays ont utilisé toute une série d'approches et de techniques de plaidoyer et de lobbying. Par exemple, en Tunisie, la Journée nationale de la femme représente une occasion importante lors de laquelle le président prononce toujours un discours dans lequel il discute ou annonce des réformes en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes. Récemment, la Tunisie a également créé une Semaine de la femme de zone rurale (Étude de cas 3.2). Dans toute la région MENA, les campagnes des réseaux sociaux faisant suite au mouvement #MeToo ont influencé les dernières réformes sur la violence envers les femmes. La région investit également de plus en plus dans la mise en avant de champions masculins de l'égalité hommes-femmes qui peuvent plaider en faveur de nouvelles réformes. Les parties prenantes interrogées pour cette publication ont mentionné que les ODD avaient donné un élan important aux militants des droits des femmes pour faire avancer certaines réformes. De plus, des approches plus traditionnelles, telles que la pression exercée par les organes en charge des traités des Nations Unies ou les appels de Human Rights Watch à réformer la législation nationale, ont également bien fonctionné.

Les meilleurs résultats en matière de plaidoyer et de lobbying ont été obtenus lorsque différents types d'acteurs ont travaillé ensemble pour faire pression sur les gouvernements. Le mouvement débute souvent au niveau national avec des organisations de la société civile qui prennent la tête de la mobilisation, puis il s'étend avec le soutien d'organisations internationales telles que les agences des Nations Unies, Human Rights Watch ou d'autres types de partenaires du développement. Par exemple, en Tunisie, une coalition d'OSC nationales a été créée pour plaider en faveur d'une loi globale sur la violence envers les femmes. En parallèle, un comité de plaidoyer composé d'organisations internationales s'est mobilisé pour s'assurer que cette loi était conforme aux normes internationales en la matière (Étude de cas 4.4). En Jordanie, une convention collective et une réglementation pour les enseignants des écoles privées ont été obtenues grâce à une campagne menée par le ministère du Travail, la Commission nationale jordanienne pour les femmes, le syndicat des enseignants de Jordanie, la Caisse nationale de sécurité sociale et des OSC, avec le soutien de la Coalition nationale pour l'équité salariale et l'OIT (Étude de cas 2.7). En Jordanie également, le soutien apporté par la communauté internationale à la campagne pour l'égalité des droits des enfants des femmes jordaniennes mariées à des non-Jordanien a conduit à une modification du Code du travail pour ne plus obliger les enfants non citoyens de femmes jordaniennes à obtenir un permis de travail (Étude de cas 4.3).

Dans certains cas, le plaidoyer commence au niveau local avant de se transformer en un effort national. Par exemple, au Maroc, les femmes soulaliyates ont lancé un mouvement pour sensibiliser les autres communautés à la nécessité d'un accès égal à la terre. Ce mouvement a pris de l'ampleur au point de recevoir le soutien du roi, ce qui a finalement conduit à une réforme juridique garantissant l'égalité d'accès à la terre pour les femmes et les hommes soulaliyates (Étude de cas 3.3). En Jordanie, un groupe de parents qui travaillent ont créé l'ONG SADAQA pour plaider en faveur de meilleures options de garde des enfants pour les familles comme les leurs. Ce mouvement a donné lieu à une large coalition de différents acteurs qui ont fait pression pour une modification du Code du travail en faveur de l'autonomisation économique des femmes (Étude de cas 2.4). Ces processus de plaidoyer et de lobbying offrent également la possibilité de renforcer les capacités et la confiance des militants nationaux.

6.7. Le soutien à la participation et au leadership des femmes

Les études de cas ont montré que le fait d'avoir davantage de femmes à des postes de direction dans différents types d'institutions constitue un autre facteur important pour la réussite d'une réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes. Une meilleure représentation des femmes au Parlement et aux postes gouvernementaux de haut niveau peut aider à fixer les priorités d'une réforme et à la faire aboutir. La présence d'un plus grand nombre de femmes dans la magistrature peut également soutenir la mise en œuvre de ces réformes. L'état de la participation politique des femmes dans la région MENA, notamment les obstacles et les opportunités qu'elles rencontrent dans ce domaine, est bien documentée dans une série de publications produites dans le cadre du programme MENA-OCDE pour la gouvernance⁹.

Les études de cas montrent également que les initiatives réussies en matière d'égalité hommes-femmes dans le secteur privé sont souvent lancées et défendues par des femmes dirigeantes. Un meilleur équilibre entre les sexes dans les organisations syndicales et patronales peut conduire à une législation du travail plus sensible à la dimension de genre. Il est également important de donner plus de visibilité aux femmes dirigeantes afin d'influencer l'opinion publique en faveur de l'autonomisation économique des femmes. La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les médias, y compris en tant que modèles dans les réseaux sociaux, augmente leur visibilité et amplifie leur voix (Section 5.3, chapitre 5)¹⁰.

- **Les femmes au Parlement.** La littérature met en évidence l'importance des femmes parlementaires pour influencer l'adoption de lois sur l'égalité hommes-femmes (Palmieri, 2011^[9]). Les femmes parlementaires sont souvent plus sensibles aux questions liées au genre que leurs homologues masculins. Il est donc important d'avoir une représentation adéquate des femmes au sein du Parlement. Au Maroc, le GTPPE a fait pression avec succès pour l'intégration du genre dans le règlement intérieur du Parlement. Ce règlement mentionne désormais qu'au moins un tiers des membres des organes de décision de la Chambre des représentants doivent être des femmes (Étude de cas 5.1).
- **Les femmes dans le gouvernement.** Lorsque les femmes occupent des postes de haut niveau au sein du gouvernement, tant au niveau national que local, elles sont plus susceptibles que les hommes de faire pression en faveur de lois sur l'égalité hommes-femmes. Si la participation des femmes aux gouvernements de la région MENA a augmenté au fil du temps, elle reste faible. Les femmes ministres des quatre pays occupent généralement des postes liés aux affaires sociales et féminines. Toutefois, depuis peu, des femmes commencent à occuper des postes ministériels clés au sein du gouvernement. Cela peut conduire à l'inclusion d'une dimension de genre dans une législation traditionnellement indifférente à cette question. L'inclusion de cellules sur l'égalité hommes-femmes au sein des différents ministères ayant un mandat relatif à la vie économique ou à l'emploi peut également être un bon moyen de promouvoir l'autonomisation économique des femmes. Le ministère égyptien de la Main-d'œuvre a ainsi mis en place une cellule chargée de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (Étude de cas 2.6) et le ministère jordanien du Travail a créé une Direction du travail des femmes pour traiter les questions d'égalité hommes-femmes et contribuer aux politiques de promotion de l'inclusion des femmes dans la vie économique. Il est également important d'inclure davantage de femmes à des postes de gouvernement dans les collectivités locales. Elles peuvent ainsi jouer un rôle clé pour mettre en œuvre la législation en faveur de l'autonomisation économique des femmes, ainsi que pour faire pression en faveur de nouvelles réformes. Bien que les femmes des quatre pays ne soient traditionnellement pas incluses dans les instances dirigeantes locales, la situation a récemment commencé à évoluer. L'étude de cas 3.3 sur les femmes soulaliyates au Maroc montre qu'une participation accrue des femmes dans les collectivités locales peut avoir une influence positive sur la situation de nombreuses femmes dans les régions isolées du pays.

- **Les femmes dans la magistrature.** Selon les entretiens réalisés pour ce rapport, la présence d'un nombre accru de femmes dans la magistrature peut conduire à un plus grand nombre d'affaires faisant jurisprudence pour l'autonomisation économique des femmes. Les femmes juges sont généralement plus conscientes des aspects et conséquences sexospécifiques des décisions de justice.
- **Les femmes dans le secteur privé.** C'est principalement sous la direction de femmes que les initiatives du secteur privé en faveur de l'autonomisation économique des femmes ont été lancées dans la région. Par exemple, la Charte pour la diversité hommes-femmes de l'Union mondiale des banques arabes (Encadré 2.3) et les approches sensibles au genre de la banque jordanienne El Etihad ont toutes deux été lancées par des femmes dirigeantes de ces institutions (Étude de cas 2.8).
- **Les femmes dans les organisations syndicales et patronales.** La création de comités de femmes au sein de ces organisations peut aider les femmes à faire entendre leur voix et encourager davantage de femmes à y adhérer. La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les organisations syndicales et patronales peut aboutir à des conventions collectives plus sensibles à la dimension de genre. En Tunisie, la principale centrale syndicale (UGTT) a mis en place un quota de deux femmes dans chacun de ses organes décisionnels et la principale organisation patronale (UTICA) a quant à elle créé une Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise (CNFCE) au sein de sa structure (Étude de cas 2.5). La Loi égyptienne sur les syndicats de 2017 stipule que la formation des conseils d'administration des organisations syndicales doit assurer une représentation adéquate des femmes et des jeunes, dans la mesure du possible. La Fédération des industries égyptiennes (FEI) a récemment créé une cellule « Femmes dans le milieu des affaires » (Étude de cas 2.6).
- **Les femmes dans les médias.** Permettre aux types de femmes dirigeantes énumérés ci-dessus de gagner en visibilité dans les médias peut créer une image plus diversifiée des fonctions de direction et transformer ces femmes en modèles. Les débats dans les médias qui prennent en compte les points de vue des femmes expertes dans leur domaine peuvent influencer l'opinion publique sur la nécessité de réformes sensibles au genre. Les études de cas révèlent que les quatre pays ont investi dans l'amélioration de la diversité hommes-femmes dans les médias (Chapitre 5 et étude de cas 5.2).

Comment les femmes parviennent-elles à ces postes de direction ? Cette publication contient de nombreux exemples de femmes qui ont commencé leur carrière comme militantes des droits des femmes au sein d'OSC et qui ont ensuite accédé à des postes de direction au sein du gouvernement ou d'organisations internationales, où elles sont parvenues à mener d'importantes réformes juridiques. De plus, les mesures qui garantissent l'égalité au travail peuvent aider les femmes à progresser dans leur carrière et augmentent leurs chances d'atteindre des postes décisionnels dans la carrière qu'elles ont choisie. Ces mesures incluent l'aménagement du temps de travail, l'amélioration des services de garde des enfants, le renforcement du congé parental, l'instauration de quotas de femmes dans les conseils d'administration du secteur privé ou encore les mesures de soutien aux femmes entrepreneurs (Chapitre 2).

6.8. L'adoption d'approches multipartites et multisectorielles

Les réformes sur l'autonomisation économique des femmes touchent une telle variété d'aspects de la vie des femmes, de leurs familles et de la communauté dans son ensemble que leur mise en œuvre est souvent complexe. Les études de cas montrent qu'il est nécessaire d'entreprendre des réformes dans différents domaines du droit et d'impliquer différents types d'acteurs dans ces processus de réforme, ainsi que dans leur mise en œuvre.

L'autonomisation économique des femmes est couverte par de nombreux types de législation, tant au niveau international que national. Parmi les types de lois nationales mentionnées dans le présent rapport figurent le droit du travail, le droit de la protection sociale, le droit pénal, le droit de la famille et une série de lois spécifiques (par exemple, les lois sur l'héritage). Le droit du travail couvre la participation des femmes à la vie économique et le droit de la protection sociale garantit aux femmes ayant des responsabilités familiales l'égalité des chances sur le marché du travail. Le Code pénal et une législation spécifique permettent de lutter contre la violence envers les femmes et les filles. Le droit de la famille est transversal en ce sens qu'il influence tous les aspects de la vie familiale des femmes qui, à leur tour, ont un impact sur la participation des femmes à la vie économique.

La pression pour une réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes devrait idéalement s'accompagner d'une réforme des différents types de lois qui y ont trait. Les études de cas montrent que la réforme des lois à l'appui de l'autonomisation économique des femmes a également une influence sur les familles de manière plus générale. Ces réformes ne peuvent donc pas être considérées de manière isolée mais doivent être liées à la situation des familles dans leur ensemble. Ainsi, la réforme de la législation visant à améliorer les options de garde des enfants pour les mères qui travaillent peut également avoir un impact positif sur leurs enfants. Un autre exemple intéressant est le cadre national jordanien pour la protection de la famille contre la violence domestique, qui s'attaque non seulement à la violence envers les femmes, mais englobe également la violence envers les enfants et les personnes âgées (Étude de cas 4.5).

En réalité, il est très difficile de réviser plusieurs types de législation en même temps, car cela implique différents types d'acteurs et nécessite un grand élan politique. Réformer le droit de la famille s'est avéré particulièrement difficile. Les consultations et les entretiens réalisés pour les besoins de ce rapport indiquent que presque aucune réforme juridique du droit de la famille n'a eu lieu dans les quatre pays depuis la révision des Constitutions à la suite du Printemps arabe. En Égypte et en Jordanie, le droit de la famille oblige toujours les femmes à obéir à leur mari. Cela signifie que la loi permet aux maris d'exercer un contrôle total sur leurs femmes, y compris sur leur participation à la vie économique. Les hommes sont toujours considérés comme financièrement responsables de leur famille, de sorte que les droits des femmes en matière de travail sont perçus comme secondaires par rapport à la participation des hommes à la vie économique. Toutefois, les études de cas montrent que les pays ont fait preuve de créativité pour promouvoir le partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes en modifiant d'autres types de législation plutôt que le droit de la famille. Par exemple, les pays introduisent ou prolongent le congé de paternité dans le droit du travail (Encadré 2.6) et étudient les possibilités d'aménagement du temps de travail (Étude de cas 2.1).

Les études de cas indiquent qu'il est non seulement important de réformer différents domaines du droit, mais qu'il est également nécessaire d'impliquer différentes parties prenantes dans ces réformes. Les efforts impliquant de multiples acteurs se sont avérés fructueux pour plaider en faveur de réformes juridiques, ainsi que dans la mise en œuvre de réformes spécifiques. Par exemple, les récentes réformes du droit du travail en Jordanie et la Loi globale sur la violence envers les femmes en Tunisie ont été principalement le résultat d'efforts de plaidoyer conjoints de différents types d'acteurs. En Jordanie, le Comité national pour l'équité salariale (NCPE) a présenté une liste de propositions d'amendements au Code du travail, dont certaines ont abouti à une réforme juridique (Encadré 6.3). La NCPE est un comité multipartite, coprésidé par la Commission nationale jordanienne pour les femmes et le ministère du Travail. Elle comprend des représentants des syndicats, des associations professionnelles, de la société civile, des organismes gouvernementaux, de la Chambre de commerce, de la Chambre d'industrie, d'autres représentants du secteur privé et des médias (Étude de cas 2.3). En Tunisie, les efforts conjoints des organisations internationales et des OSC ont abouti à une Loi globale sur la violence envers les femmes (Étude de cas 4.4). Les études de cas montrent que le secteur privé – des banques à l'agroalimentaire – prend de plus en plus d'initiatives en matière d'égalité hommes-femmes pour encourager la participation des femmes à la vie économique. Cette approche revêt un grand potentiel pour l'économie en général. En

Égypte, différentes initiatives du secteur privé ont été menées pour soutenir les femmes de zones rurales (Encadré 3.5). Les études de cas 2.8 et 2.9 montrent comment les secteurs bancaires en Égypte et en Jordanie soutiennent les femmes entrepreneurs.

Encadré 6.3. Plaidoyer multipartite pour la réforme du droit du travail en Jordanie

La Loi jordanienne sur le travail n° 8 de 1996 est le principal cadre législatif qui régit les questions relatives au travail en Jordanie. Bien que la loi comprenne certaines dispositions sur les femmes dans la vie économique, elle ne comporte pas de disposition spécifique sur l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes.

Afin de remédier aux inégalités entre les sexes qui subsistent dans le droit du travail, le Comité national jordanien pour l'équité salariale (NCPE) a présenté une liste de propositions d'amendements au Code du travail en faveur de l'autonomisation économique des femmes. En 2012, certaines de ces propositions d'amendements ont été approuvées par la Commission parlementaire du travail et du développement social et de la population. Cependant, les amendements au Code du travail n'ont jamais été soumis au vote du Parlement et ont été mis en attente jusqu'en 2018, date à laquelle la réforme du Code du travail a été ouverte de nouveau à la discussion.

2018 a vu la création de la Coalition Rights comprenant des groupes de défense des droits des femmes au travail, des organisations de femmes, des syndicats et autres entités syndicales. L'objectif de Coalition Rights était de faire pression sur les parlementaires et le gouvernement pour qu'ils acceptent les amendements aux articles du Code du travail ouverts à la discussion et directement liés aux droits économiques des femmes, dont la plupart étaient inclus dans la proposition de réforme du Code du travail de la NCPE.

C'est dans ce contexte qu'ont été apportés les amendements au Code du travail jordanien par la Loi n° 14 de 2019, qui incluent plusieurs réformes importantes en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

Plusieurs facteurs contribuent à l'avancement de ces processus de réforme en Jordanie. Il existe dans ce pays une collaboration unique entre la Cour royale, certaines personnalités du gouvernement, la JNCW, la société civile, les partenaires sociaux, les représentants du secteur privé et les médias pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans la vie économique. Nombre de ces efforts sont coordonnés par la NCPE. Cette dernière a prouvé son efficacité pour mener à bien des processus complexes de réforme législative dans le pays et pour trouver des moyens créatifs de pousser à la réforme du Code du travail en incluant la société civile dans les discussions parlementaires.

Ces efforts nationaux sont soutenus par une série d'organisations internationales, l'OIT jouant un rôle de premier plan sur les questions liées à l'égalité hommes-femmes dans la vie économique. La communauté internationale au sens large, notamment le Comité de la CEDAW, la Commission d'experts de l'OIT et Human Rights Watch, a fait pression sur le pays pour qu'il prenne des mesures urgentes. Pour pousser à la réforme, ces acteurs ont consacré des efforts considérables à recueillir des données probantes à l'appui d'une meilleure participation des femmes dans la vie économique et ont publié des études sur une large gamme de sujets afin d'étayer solidement les arguments en faveur de certaines réformes. Une fois cette base de données constituée, des campagnes ont été organisées, là encore avec la participation d'un ensemble unique d'acteurs. En parallèle, les organisations internationales ont renforcé les capacités des différents acteurs nationaux en matière de plaidoyer et de stratégies de réforme.

Les initiatives conjointes produisent également de bons résultats dans la mise en œuvre des réformes juridiques. Par exemple, en Tunisie, différentes agences des Nations Unies, le gouvernement et des OSC travaillent ensemble pour mettre en œuvre les réformes récentes sur la violence envers les femmes et fournir des services aux femmes victimes de violence (Étude de cas 4.4). Comme les agences des Nations Unies disposent de mandats spécifiques, les efforts conjoints des Nations Unies pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes sous différents angles par le biais des Programmes communs des Nations Unies peuvent avoir une réelle valeur ajoutée. Par exemple, en Tunisie, un Programme conjoint des Nations unies pour 2017-2018 (dirigé par le Fonds des Nations Unies pour la population) a été signé pour apporter des soins aux femmes victimes de violence (Étude de cas 4.4). En Égypte, ONU Femmes et le PAM unissent leurs forces dans le cadre d'un projet qui utilise la technologie blockchain pour des programmes de transfert d'argent en faveur des femmes réfugiées (Encadré 3.7). Comme mentionné au chapitre 2, dans les quatre pays étudiés, le secteur privé complète également les efforts du gouvernement dans la mise en œuvre des réformes juridiques. Par exemple, la récente Loi égyptienne régissant le microcrédit autorise désormais les institutions commerciales à proposer des services de microfinance, ce qui a conduit à une forte augmentation du nombre de bénéficiaires de microcrédits, dont la majorité sont des femmes (Étude de cas 2.9). Les codes de gouvernance d'entreprise de la Jordanie et du Maroc mentionnent la diversité des sexes dans les conseils d'administration et les codes de gouvernance d'entreprise de l'Égypte et de la Tunisie comportent, quant à eux, des dispositions relatives à la promotion de la diversité en entreprise. L'étude de cas 2.2 donne d'autres suggestions sur la manière dont les entreprises peuvent améliorer l'équilibre entre les sexes dans la direction des entreprises. L'Égypte prévoit que l'inclusion d'une perspective d'égalité hommes-femmes dans sa Loi sur les investissements conduira à des investissements plus sensibles au genre de la part des investisseurs nationaux et étrangers et facilitera les investissements des femmes entrepreneurs (Étude de cas 2.10).

6.9. Le renforcement des capacités et l'apprentissage par les pairs

Toute une série de compétences sont nécessaires pour faire aboutir les réformes juridiques sur l'autonomisation économique des femmes et pour s'assurer de leur mise en œuvre.

Renforcement des capacités

Les études de cas montrent que le renforcement des capacités est nécessaire pour les acteurs impliqués dans les différentes étapes du processus, du plaidoyer à la mise en œuvre en passant par la rédaction et l'adoption de la législation. L'apprentissage par les pairs entre les pays peut être un mécanisme utile pour échanger des expériences sur la manière de faire aboutir les réformes juridiques.

Si certaines OSC ont une grande expérience en matière de plaidoyer, il arrive qu'un mouvement de réforme démarre par le bas avec des femmes réclamant des changements dans leur vie quotidienne. Ces femmes ne sont pas toujours habituées à participer à des forums politiques et à des actions de plaidoyer. Par exemple, en Jordanie, la campagne « Stand up with teachers » a commencé au niveau local et s'est transformée en un processus de négociation collective qui a abouti à une convention collective réglementant les conditions de travail de tous les enseignants des écoles privées et, par la suite, à des garanties supplémentaires sur l'égalité salariale dans le Code du travail. L'OIT a renforcé les capacités des différents acteurs impliqués dans le processus de négociation collective (Étude de cas 2.7).

Comme nous l'avons vu au chapitre 5, des compétences spécifiques sont également nécessaires pour rédiger une législation sur l'égalité hommes-femmes qui soit conforme aux normes internationales. Les personnes concernées peuvent s'inspirer des nombreux conseils qui ont été publiés sur la manière de rédiger une législation sur l'égalité hommes-femmes. Par exemple, le Manuel de législation relative à la violence à l'égard des femmes d'ONU Femmes propose des conseils, des modèles et des listes de contrôle pour la rédaction de législation sur la violence à l'égard des femmes (Encadré 4.4, chapitre 4). En

Tunisie, les acteurs concernés ont utilisé ce manuel pour rédiger la Loi globale sur la violence envers les femmes et ont également bénéficié de conseils de la part d'organisations internationales pour aligner cette loi sur les normes internationales en la matière (Étude de cas 4.4).

Lorsqu'un projet de loi est discuté au Parlement, les députés doivent disposer des compétences nécessaires pour évaluer la loi dans une perspective de genre. Le Groupe thématique marocain de parlementaires pour la parité et l'égalité a ainsi bénéficié d'une formation d'ONU Femmes dans les différents domaines relevant de son mandat (Étude de cas 5.1).

Il existe également de nombreux exemples de la nécessité de former les personnes qui participent à la mise en œuvre des réformes juridiques. Par exemple, l'École nationale d'administration (ENA) de Tunisie en charge de la formation des fonctionnaires a développé un module sur le genre afin que les futurs décideurs politiques puissent être formés à ces questions. La faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de l'université de Carthage, basée à Tunis, organise une clinique juridique qui permet aux futurs professionnels du droit d'acquérir des compétences en matière de violence fondée sur le genre et de traitement des cas de VEF (Chapitre 4). La Fédération des industries égyptiennes a lancé l'Académie des ressources humaines et du genre pour former les professionnels égyptiens des ressources humaines à l'égalité hommes-femmes, au droit du travail et aux ressources humaines (Étude de cas 2.6).

Apprentissage par les pairs

Les pays peuvent apprendre beaucoup les uns des autres en matière de réforme juridique pour l'autonomisation économique des femmes. Les échanges régionaux et mondiaux sur les réformes juridiques sont utiles pour obtenir de l'inspiration et de l'expertise sur la manière de faire aboutir les réformes. Au niveau mondial, les réunions annuelles de la Commission de la condition de la femme sont un bon exemple de plateforme d'échange. Au niveau régional, le Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes (FAEF) offre aux pays la possibilité d'échanger leurs expériences en matière de réforme juridique. La publication de l'OCDE *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien* (OCDE, 2017^[10]) a été lancée lors du FAEF de 2017 au cours duquel les pays ont exprimé leur intérêt pour des recherches de suivi, dont le résultat est le présent rapport (Encadré 6.4).

Les réformes ou élans de réforme peuvent également avoir des effets d'entraînement dans les pays voisins. Cela a été particulièrement mis en évidence lors des réformes récentes sur la violence envers les femmes, dans la mesure où les quatre pays ont commencé à réformer leur cadre juridique sur la VEF à peu près au même moment. La Commission tunisienne des libertés individuelles et de l'égalité (COLIBE), en proposant l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'héritage, a également suscité un grand débat dans les pays de la région sur l'héritage, ainsi que sur l'égalité hommes-femmes de manière plus générale (Étude de cas 4.2).

Encadré 6.4. L'apprentissage par les pairs grâce au Forum pour l'autonomisation économique des femmes

Le Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes (FAEF) a été lancé en 2017 au Caire sous la coprésidence du Dr Sahar Nasr, à l'époque ministre égyptienne de l'Investissement et de la Coopération internationale, et de S.E. Marie-Clarie Swärd Capra, ambassadrice de Suède en Algérie. Le FAEF est une plateforme multipartite qui se réunit chaque année pour discuter de sujets liés à l'autonomisation économique des femmes et met l'accent sur les réformes juridiques et leur mise en œuvre. Parmi les autres sujets abordés dans le cadre du FAEF figurent l'entrepreneuriat féminin, les données sur le genre et l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques. Le FAEF a été reconnu par les acteurs de la région comme une plateforme unique permettant un dialogue ouvert sur l'autonomisation économique des femmes et offrant des possibilités d'apprentissage par les pairs entre les économies de la région MENA et les pays de l'OCDE.

Source : <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/women-empowerment.htm>.

6.10. La lutte contre les normes sociales restrictives et les stéréotypes

Comme nous l'avons vu tout au long de ce rapport, les normes sociales restrictives et les stéréotypes sur les femmes et les hommes sont un facteur clé qui freine l'autonomisation économique des femmes. Le Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies reconnaît que les normes sociales défavorables constituent le principal obstacle à l'autonomisation économique des femmes, et contribuent également aux trois autres principales contraintes : les lois discriminatoires, le travail domestique non rémunéré et l'accès limité aux biens (UNHLP, 2016^[11]).

Les quatre pays sont en train de collecter des données probantes sur ce que signifie être un homme ou une femme dans la société actuelle et sur les types de normes sociales restrictives et de stéréotypes qui existent. Cela peut constituer une étape importante en vue de réformes juridiques. Dans un certain nombre de pays couverts par la publication, ces normes et stéréotypes sont inscrits dans le droit de la famille. Par exemple, en Égypte et en Jordanie, le droit de la famille prévoit le devoir d'obéissance de la femme en échange de l'entretien financier de son mari.

Afin de développer la base de données sur les normes sociales et stéréotypes dans les pays couverts par la publication, des enquêtes sur les attitudes des hommes et des femmes à l'égard de l'égalité hommes-femmes ont été menées en Égypte, au Maroc (ONU Femmes/Promundo, 2017^[6]) et en Jordanie (Banque mondiale, 2018^[7]). Cette première collecte de ce type de données dans ces pays fournit des indications importantes sur les domaines dans lesquels les normes et les attitudes sociales continuent de freiner l'autonomisation économique des femmes (voir Chapitre 1).

La lutte contre les normes sociales et stéréotypes discriminatoires est un défi car elle suppose d'agir à différents niveaux. Les changements doivent se produire à la fois au niveau des individus, de la famille, de la communauté, des organisations et des politiques publiques. Les études de cas montrent que les pays prennent des initiatives pour s'attaquer aux normes sociales. En Égypte et au Maroc, des projets concrets sont mis en œuvre pour transformer les perceptions traditionnelles de la masculinité et de la paternité, sur la base des résultats et des recommandations de l'enquête IMAGES (Encadré 1.3, chapitre 1). L'Égypte, le Maroc et la Tunisie ont également interdit les stéréotypes sexistes dans les médias et mènent actuellement des initiatives visant à diffuser une image plus diversifiée des femmes dans les médias (Chapitre 5). Dans le camp de réfugiés de Za'atari en Jordanie, les femmes réfugiées syriennes

ont désormais accès à des activités génératrices de revenus qui remettent en cause les normes sociales restrictives sur l'autonomisation économique des femmes (Étude de cas 3.4).

La réforme juridique peut soit précéder l'évolution des normes sociales, soit la consacrer. L'introduction du congé de paternité dans le droit du travail des quatre pays est un exemple du premier cas. Cette réforme juridique vise à modifier les normes sociales qui prescrivent que les mères doivent s'occuper de la garde des enfants. En introduisant le congé de paternité, l'on espère que les pères prendront leur congé de paternité et partageront la responsabilité de la garde des enfants (Encadré 2.6). Un exemple de cas où la réforme juridique consacre un changement social est l'abolition d'une circulaire en Tunisie, ce qui permet désormais aux femmes tunisiennes d'épouser plus facilement des non-musulmans. Dans la pratique, les femmes tunisiennes épousaient déjà de plus en plus souvent des non-musulmans, mais la réforme juridique a allégé les formalités liées à ces mariages (Encadré 4.2). Toujours en Tunisie, le rapport de la COLIBE souligne que, la culture et l'identité évoluant avec le temps, les cadres juridiques doivent refléter ces changements. Le rapport utilise ce raisonnement pour justifier l'égalité des droits à l'héritage entre les femmes et les hommes (Étude de cas 4.1).

Pour parvenir à dépasser des normes sociales profondément ancrées, la société doit être convaincue de la nécessité du changement. Cela peut être facilité par les dirigeants communautaires qui plaident en faveur du changement. Par exemple, la plus haute autorité religieuse d'Égypte, Al-Azhar, a fermement condamné le harcèlement sexuel, conformément aux réformes juridiques adoptées récemment, en affirmant que toute justification du harcèlement par la tenue vestimentaire des femmes démontre une mauvaise interprétation de la question (Étude de cas 4.6).

6.11. La garantie de mise en œuvre et du respect des règles

Une réforme juridique n'a que peu de valeur si elle n'est pas mise en œuvre. Les études de cas ne peuvent donner qu'un aperçu limité de la manière dont les pays mettent en œuvre les réformes, car la plupart de ces dernières sont très récentes. Il est néanmoins clair que certains mécanismes en place peuvent faciliter la mise en œuvre et le respect de ces réformes.

Tout d'abord, les personnes concernées par une réforme doivent en être informées. Cette sensibilisation sera faible si les détails des réformes ne sont pas diffusés de manière adéquate. Les OSC des quatre pays ont déployé des efforts importants dans les campagnes de sensibilisation pour s'assurer que la législation soit connue et comprise par les personnes concernées. Par exemple, en Jordanie, le réseau Sham'a organise régulièrement des activités d'éducation et de sensibilisation des forces de l'ordre et du personnel du système judiciaire sur la législation relative à la violence envers les femmes (Étude de cas 4.5). Au Maroc, des campagnes de sensibilisation sont en cours pour permettre aux Marocains et aux expatriés d'enregistrer leurs travailleurs domestiques et de respecter les dispositions du nouveau cadre législatif relatif à ces derniers (Étude de cas 3.1). Les médias jouent également un rôle important pour faire connaître le contenu des réformes. Lors des recherches effectuées pour les besoins de cette publication, il est clairement apparu que les textes juridiques n'étaient pas facilement accessibles en ligne dans les quatre pays. Ces textes sont également souvent complexes et peuvent être liés à d'autres cadres législatifs.

Une fois que la société est au courant des réformes, les femmes devraient pouvoir faire valoir leurs droits. Si l'accès des femmes à la justice dans les quatre pays doit faire l'objet de recherches plus approfondies, les entretiens réalisés ont montré qu'il restait difficile pour diverses raisons. Premièrement, même si des réformes ont été adoptées récemment pour renforcer les droits des femmes, des lois coutumières et des traditions discriminatoires continuent d'exister en parallèle. Deuxièmement, de nombreuses femmes qui dépendent financièrement des hommes de leur famille n'ont pas toujours les moyens de porter une décision devant les tribunaux et préfèrent éviter les frictions au sein de la famille. Il a également été mentionné dans les entretiens que le secteur de la justice était toujours dominé par les hommes et que

des attitudes conservatrices y prévalaient : ainsi, certains juges peuvent ne pas interpréter la loi en faveur d'une amélioration des droits des femmes. Cette situation est particulièrement prononcée dans les tribunaux supérieurs où les femmes juges sont encore moins nombreuses et les attitudes conservatrices plus courantes. Dans les quatre pays étudiés, différents acteurs aident les femmes à accéder à la justice et à naviguer dans le système judiciaire. Par exemple, en Égypte, un Département de lutte contre la violence envers les femmes a été créé au sein du ministère de l'Intérieur pour sensibiliser les femmes à leurs droits, les encourager à signaler les crimes violents et les informer sur le soutien offert par le Conseil national des femmes (NCW) et le ministère public (Étude de cas 4.6). Dans certains pays, les juges ont été formés à l'application des normes internationales sur les droits des femmes, ainsi qu'à l'application des récentes réformes.

Certaines décisions de justice sont encourageantes en ce qu'elles traduisent une réelle application des réformes récentes. Par exemple, des décisions de justice ont été rendues s'appuyant sur la récente Loi tunisienne sur la violence envers les femmes et les récentes réformes du cadre juridique égyptien pour lutter contre la violence envers les femmes (Chapitre 4). Cependant, dans d'autres domaines du droit, comme le droit du travail, il est beaucoup plus difficiles de trouver des décisions de justice fondées sur les récentes réformes. Parfois, les médias rendent compte de décisions judiciaires importantes, mais celles-ci ne sont pas disponibles en ligne et ne peuvent pas être facilement retrouvées. Cela pose problème car les décisions importantes appliquant les réformes récentes peuvent ne pas être connues du public et ne pas avoir d'impact réel sur la façon dont les autres juges statuent dans des affaires similaires. De plus, il a été signalé que même si certaines décisions de justice pouvaient être favorables aux femmes, ces décisions n'étaient pas toujours appliquées. Par exemple, en Égypte, bien que les juges aient statué en faveur des femmes dans des affaires d'héritage, les femmes n'ont aucun moyen de pression si la famille décide de ne pas appliquer la décision du tribunal.

Parmi les autres mécanismes susceptibles de faciliter l'application des réformes figurent l'élaboration de rapports, les inspections du travail, les mécanismes de plainte et le contrôle par les institutions nationales des droits de l'homme. Comme mentionné plus haut, les pays sont tenus d'élaborer des rapports réguliers sur leur mise en œuvre des normes internationales en matière d'égalité hommes-femmes. Il existe également des exigences nationales de comptes rendus sur la mise en œuvre de la législation. Par exemple, la Loi tunisienne sur la violence à l'égard des femmes oblige le ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance à publier chaque année un rapport sur les progrès de sa mise en œuvre (Étude de cas 4.4). Dans le domaine des réformes du travail, les inspections du travail peuvent promouvoir le respect de la loi. Lorsque les inspecteurs du travail sont déployés efficacement, les violations peuvent être détectées, signalées et traitées (Étude de cas 3.1 et encadré 3.2). Les mécanismes de plainte constituent un autre moyen d'encourager le respect des règles. Au Maroc, par exemple, les particuliers peuvent signaler un contenu médiatique non conforme aux principes de l'égalité hommes-femmes (Étude de cas 5.2). Enfin, comme indiqué au chapitre 4, les institutions nationales des droits de l'homme peuvent également jouer un rôle important pour assurer le respect des réformes (Étude de cas 5.3).

Références

- Banque mondiale (2020), *Les femmes, l'entreprise et le droit*, Banque mondiale, Washington DC, <https://wbi.worldbank.org>. [8]
- Banque mondiale (2018), *Hashemite Kingdom of Jordan: Understanding How Gender Norms in MNA Impact Female Employment Outcomes*, Banque mondiale, <http://documents.worldbank.org/curated/en/859411541448063088/pdf/ACS25170-PUBLIC-FULL-REPORT-Jordan-Social-Norms-June-1-2018-with-titlepg.pdf>. [7]
- NCSL (2020), *How States Define Lobbying and Lobbyist*, National Conference of State Legislatures, <https://www.ncsl.org/research/ethics/50-state-chart-lobby-definitions.aspx>. [12]
- OCDE (2019), *SIGI 2019 Global Report: Transforming Challenges into Opportunities*, Indice Institutions sociales et égalité homme-femme (SIGI), Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/bc56d212-en>. [5]
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA) : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Éditions OCDE, OCDE, <https://doi.org/10.1787/9789264279322-en>. [10]
- OIT (2020), *Conventions et recommandations*, International Labour Organization, Geneva, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>. [2]
- ONU Femmes (2019), *Travaux préparatoires à la CSW64*, <https://www.unwomen.org/fr/csw/csw64-2020/preparations>. [3]
- ONU Femmes/CESAO (2017), *Estimating Costs of Marital Violence in the Arab Region. Operational Model*, <https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/estimating-costs-marital-violence-operational-model-english.pdf>. [4]
- ONU Femmes/Promundo (2017), *Understanding Masculinities. Results From the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) - Middle East and North Africa.*, <https://imagesmena.org/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/IMAGES-MENA-Multi-Country-Report-EN-16May2017-web.pdf>. [6]
- Palmieri, S. (2011), *Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice*, Union inter-parlementaire, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>. [9]
- Protocole facultatif à la CEDAW (2015), *Inquiry into access to contraception in Manila: CEDAW Committee finds that the Philippines violated CEDAW*, Optional Protocol to CEDAW, <https://opcedaw.wordpress.com>. [1]
- UN (2015), *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>. [13]
- UNHLP (2016), *Leave No One Behind: A Call to Action for Gender Equality and Women's Economic Empowerment*, Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes du Secrétaire général des Nations Unies, <https://www2.unwomen.org/-/media/hlp%20wee/attachments/reports-toolkits/hlp-wee-report-2016-09-call-to-action-en.pdf?la=en&vs=1028>. [11]

Notes

¹ Ces inquiétudes ont été exprimées les années suivantes : 2010 en Égypte et en Tunisie, 2017 au Maroc, et 2008 en Jordanie.

² Voir <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates>.

³ La quatrième conférence mondiale sur les femmes de septembre 1995 a produit la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, le plan le plus progressiste jamais élaboré pour faire avancer les droits des femmes. En tant que cadre essentiel pour le changement, le Programme d'action a pris des engagements complets dans douze domaines critiques. Vingt ans plus tard, il reste une puissante source d'orientation et d'inspiration. La déclaration est disponible à l'adresse suivante : https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf.

⁴ Pour plus de détails sur cet événement en marge de la CSW, voir <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/UN-CSW-2019-Changing-Laws-Changing-Minds-Flyer.pdf>.

⁵ Le protocole peut être consulté à l'adresse suivante : https://www.un.org/en/africa/osaa/pdf/au/protocol_rights_women_africa_2003.pdf.

⁶ Les indicateurs des ODD relatifs à l'autonomisation économique des femmes sont : ODD 5.1, 5.5, 5a, 5b, 5c, 8.3, 8.5, 8.10, 9.3 et 9c. Source : étude non publiée de l'OCDE de 2018 sur la collecte des données relatives à l'autonomisation économique des femmes en Égypte, au Maroc et en Tunisie.

⁷ Le plaidoyer, ou défense des intérêts, se définit comme « une activité d'un groupe ou d'un individu qui vise à influencer les décisions au sein des systèmes et institutions politiques, économiques et sociaux. Le plaidoyer, ou défense des intérêts, comprend les activités et les publications visant à influencer les politiques publiques, les lois et les budgets en utilisant les faits, leurs relations, les médias et la diffusion de messages pour éduquer les responsables gouvernementaux et l'opinion publique. » https://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/ch_7_2.pdf.

⁸ Le lobbying a une définition plus étroite et désigne « toute tentative d'influencer la législation nouvelle ou existante, soit en contactant directement les législateurs, soit en demandant à d'autres de le faire. » (NCSL, 2020^[12]).

⁹ Le programme MENA-OCDE pour la gouvernance est un partenariat stratégique entre les pays de la région MENA et de l'OCDE visant à partager les connaissances et l'expertise, en vue de diffuser les normes et les principes de bonne gouvernance à l'appui du processus de réforme en cours dans la région. Les travaux du programme sur l'égalité hommes-femmes sont disponibles à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/mena/governance/gender-equality-in-public-life/>.

¹⁰ Plus de renseignements sur les femmes dans la vie publique se trouvent sur la page web du Programme MENA-OCDE pour la gouvernance : <https://www.oecd.org/mena/governance/gender-equality-in-public-life>.

Annexe A. Personnes ressources pour les recherches effectuées

Les principales personnes ressources en **Égypte** sont Nehad Aboul Komsan, expert juridique et président du Centre égyptien pour les femmes ; Dr. Naglaa Al-Adly, directrice de la coopération internationale, Conseil national des femmes ; Engy Amin Ayad, responsable de programme, bureau national d'ONU Femmes Égypte ; Samia Archella, coordinatrice nationale du projet « Travail décent pour les femmes en Égypte et en Tunisie » (OIT) ; Inès Ayari, conseillère technique en chef, projet de travail décent pour les femmes en Égypte (OIT) ; Yllka Gerdovci Cancel, spécialiste des programmes et politiques régionaux, autonomisation économique des femmes, bureau régional d'ONU Femmes pour les États arabes ; Heba Hesham, coordinatrice de la cellule « Femmes dans le milieu des affaires », Fédération des industries égyptiennes ; Dr. Fatemah Khafagy, conseil d'administration de l'Alliance des femmes arabes et de l'Association des femmes égyptiennes ; H. Moushira Khattab, diplomate, ancienne ministre de la famille et de la population ; Alia el Mahdi, professeur à la faculté d'économie et de sciences politiques de l'université du Caire ; Maya Morsi, présidente du Conseil national des femmes d'Égypte ; Dr. Magued Osman, directeur du Centre égyptien pour la recherche sur l'opinion publique (Baseera)/membre du Conseil national des femmes ; May Mahmoud, directrice des projets spéciaux (Centre d'affaires pour les femmes), Conseil national des femmes ; Marwa Sharafeldin, membre du conseil d'administration de Musawah, Mouvement international pour la réforme du droit musulman de la famille ; Azza Soliman, avocate et fondatrice du Centre d'assistance juridique pour les femmes égyptiennes ; et Mona Zulficar, avocate et présidente de la Fondation Tadamun pour la microfinance. Une consultation nationale OCDE-Égypte sur l'autonomisation économique des femmes a été organisée au Caire en septembre 2019 sous la direction du Dr Sahar Nasr, ancienne ministre égyptienne de l'Investissement et de la Coopération internationale.

Les principales personnes ressources en **Jordanie** incluent Shatha Al-Haj, spécialiste de la gestion de projet, USAID Jordanie ; Aroub Alkhateeb, Sisterhood is Global Institute ; Natalie Alnaber, Banque al Etihad ; Sahar Aloul, SADAQA ; Kenana Amin, spécialiste du développement de programmes, bureau du programme, USAID Jordanie ; Hazar Asfoura, analyste de programme, autonomisation économique des femmes, ONU Femmes ; Reem Aslan, co-fondatrice de SADAQA et consultante de l'OIT ; Jim Barnhart, directeur de mission, USAID Jordanie ; Audrey Bartholot, responsable du programme de justice pour les femmes, Oxfam Jordanie ; Victoria Goodban, responsable intérimaire Politiques publiques, influences et médias, Oxfam Jordanie ; Frances Guy, chef de l'équipe chargée des questions de genre, Bureau régional pour les États arabes, PNUD ; Grace Kishek, Senior Manager Women's Market, Banque al Etihad ; Taghrid Nafeisi, Jordan Forum for Business and Professional Women ; Salma Nims, Secrétaire générale, Commission nationale jordanienne des femmes (JNCW) ; Amal Haddadin, experte juridique, JNCW ; Nickie Monga, directrice pays, Oxfam Jordanie ; Soman Moodley, conseillère Politique et influence, Oxfam Jordanie ; Layla Naffa, directrice, Organisation des femmes arabes de Jordanie ; Eman Okour, chef de la section d'autonomisation économique, Direction du travail des femmes, ministère du Travail ; Nadia Shamroukh, Union des femmes jordaniennes ; et Aisha Shtiwi, Oxfam Jordanie. Un merci tout particulier à Oxfam Jordanie pour avoir organisé une visite au camp de réfugiés de Za'atari et à toutes les femmes réfugiées syriennes que nous avons rencontrées dans le camp pour avoir partagé leurs histoires.

Les principales personnes ressources au **Maroc** sont Asmae Ibnatty Andaloussi, ministère des Affaires générales et de la Gouvernance ; Fatima Barkan, directrice de la femme, ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille ; Ahmed Berrada, directeur adjoint du budget et directeur du Centre d'excellence de la budgétisation sensible au genre ; Amina El Gani, Organisation marocaine des droits humains (OMDH) ; Abderrazzak El Hannouchi, chef de cabinet, Conseil national des droits de l'homme (CNDH) ; Sara Faivre, spécialiste de la gestion des programmes, ONU Femmes Maghreb ; Asmaa Fakhoury, responsable de programme, Droits économiques et sociaux, Oxfam Maroc ; Touria Faraj, députée et présidente du Groupe thématique des parlementaires pour la parité et l'égalité ; Cristina Fernandes, chargée de programme, Union européenne ; Oussama Gidar, ministère de l'Économie et des Finances, direction du Budget/Centre d'excellence de la budgétisation sensible au genre ; Nicolas Gravier, directeur pays, Oxfam Maroc ; Rita Hatimi, députée et membre de la commission des finances à la Chambre des représentants ; Sofie Lambert, chef de projet, ONU Femmes Maghreb ; Amina Lotfi, ancienne coordinatrice de programme, ONU Femmes Maghreb, ancienne présidente de l'Association démocratique des femmes marocaines (ADFM) ; Khadija Mosleh, professeur de droit, École nationale supérieure d'administration (ENSA) ; Rabéa Naciri, militante, membre fondateur de l'ADFM et de l'OMDH ; Samia Ouzgane, personne contact, Bureau international du travail Maroc ; Nouzha Skali, ancienne ministre de la solidarité, du développement social, de l'égalité et de la famille, membre fondateur de l'ADFM et de l'OMDH, présidente de l'Association marocaine pour la liberté et l'égalité (AWAL) ; et Rachida Tahri, secrétaire générale de l'AWAL. Des remerciements particuliers à Fatima Gouima-Mazzi, vice-présidente du Réseau des femmes parlementaires arabes et à Asmae Ibnatty Andaloussi, ministère des Affaires générales et de la Gouvernance, pour avoir facilité les différentes réunions avec les parties prenantes et pour avoir fourni des conseils stratégiques.

Les principales personnes ressources en **Tunisie** sont Walid Ben Amara, responsable de programme VFS/institutions, FNUAP ; Sana Azouzi, ancienne directrice exécutive chargée de la coopération internationale et des relations extérieures, ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors (MFFES) ; Sabrine Bouaicha, chef de projet, Institut arabe des chefs d'entreprises (IACE) ; Besma Boussida, chef de projet, cabinet du ministre de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors ; Neila Chaabane Hamouda, doyenne de la faculté des sciences judiciaires, politiques et sociales de l'université de Carthage ; Manel Dridi, consultante ; Hela Oueslati Gueddana, coordinatrice du programme sur le genre et les droits reproductifs du FNUAP ; Ghazi Gherairi, ambassadeur, délégué permanent de la Tunisie auprès de l'UNESCO ; Leila Belkhiria Jaber, présidente de la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise (CNFCE) ; Hayet Khaled, responsable de la coopération multilatérale, MFFES ; Kamel Labiadh, inspecteur en chef, unité d'analyse du marché du travail, Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) ; Hela Elhem Ourir, chef de projet, MFFES ; Salwa Kennou Sebei, présidente de l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement (AFTURD) ; Hela Skhiri, chargée de programme national, ONU Femmes Maghreb ; Mouna Tabei, juriste, Faculté des sciences judiciaires, politiques et sociales de Tunis ; Temna Tabib, chargée des affaires juridiques, ATFD ; Nawel Belhadj Tounsi, coordinatrice nationale, Bureau des projets, Organisation internationale du travail en Tunisie ; et Naoufel Ben Youssef, chef de service, Unité de coopération internationale, ANETI.

Annexe B. Méthodologie

Objet, champ d'application et définitions de la publication

Cette publication rassemble un ensemble d'études de cas qui illustrent les réformes législatives, institutionnelles et politiques récentes en faveur de l'autonomisation économique des femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie. Par réformes récentes, nous entendons les réformes qui ont eu lieu après la révision des Constitutions dans les quatre pays à la suite du Printemps arabe en 2010-2011. Certaines de ces réformes ont déjà été mentionnées dans le rapport de l'OCDE de 2017 sur l'impact des cadres juridiques sur l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA (OCDE, 2017^[1]). Toutefois, le présent rapport met en évidence de nouvelles évolutions et approfondit la question de comment et pourquoi les réformes ont eu lieu, des acteurs impliqués et de la mise en œuvre des réformes dans la pratique. Les études de cas sont regroupées dans des chapitres thématiques, qui contiennent chacun une introduction contextuelle et des conclusions mettant en évidence les points communs entre les études de cas et les principales leçons qui peuvent en être tirées. L'objectif des études de cas n'est pas de comparer les pays entre eux, mais plutôt de mesurer les progrès des pays par rapport aux normes et aux critères de référence internationalement reconnus en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes. Chaque chapitre fournit également des recommandations politiques sur la manière d'aller de l'avant.

En plus des chapitres thématiques, un dernier chapitre sur les facteurs de réussite des réformes donne un aperçu des types de politiques et d'actions qui peuvent permettre de débloquer le changement en matière d'autonomisation économique des femmes. Le rapport présente également des exemples d'outils et de ressources pratiques pouvant guider et inspirer les législateurs et décideurs politiques dans leurs efforts de réforme. Si les quatre pays ont procédé à des évaluations de leurs politiques publiques et/ou initiatives en matière d'autonomisation économique des femmes, une analyse détaillée de ces évaluations dépasse le cadre de ce rapport.

La publication examine l'autonomisation économique des femmes comme un aspect spécifique mais essentiel de l'égalité hommes-femmes au sens large. L'OCDE travaille sur l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA depuis 15 ans et s'est forgée un créneau dans ce domaine particulier¹. Bien qu'il n'existe pas de définition universellement reconnue de l'autonomisation économique des femmes, l'OCDE considère qu'elle couvre la participation des femmes à l'économie en termes d'emploi et d'entrepreneuriat.

Cette publication analyse des réformes législatives, institutionnelles et politiques. S'il existe différentes définitions de la réforme juridique, celle-ci consiste essentiellement à « modifier et mettre à jour la législation afin qu'elle reflète les valeurs et les besoins actuels de la société »². Les pays disposent de différents processus de réforme juridique et types de législation. Dans le cadre de cette publication, nous entendons par « législation » l'ensemble de la législation, y compris les lois adoptées par l'organe législatif, les lois formelles, les décrets et les mesures administratives. Le terme « réforme juridique » se réfère donc à la réforme de différents types de législation, et non à la seule réforme des lois. La réforme ne se fait pas dans le vide et ne peut aboutir que si les lois et les politiques sont appliquées dans la pratique. C'est pourquoi la publication examine également diverses mesures et initiatives prises par les pays en complément des réformes.

Les systèmes juridiques de tous les pays couverts dans cette publication sont considérés comme des systèmes de droit civil (par opposition aux systèmes de *Common law*). Cependant, les questions de statut personnel sont encore (partiellement) régies par le droit islamique en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie, avec de grandes différences entre les pays s'agissant du niveau de reconnaissance et d'application du droit islamique en tant que source officielle de droit. Dans les systèmes de droit civil, les codes juridiques sont censés préciser « toutes les questions susceptibles d'être portées devant un tribunal, la procédure applicable et la sanction appropriée pour chaque infraction »³. Le juge fonde sa décision sur les lois codifiées et même si certaines décisions judiciaires sont considérées comme des précédents importants, il y a moins de place pour le « droit jurisprudentiel » que dans le système de *Common law*. Étant donné que cette publication ne couvre que les pays qui appliquent le système de droit civil, les études de cas incluses dans la publication portent sur des réformes juridiques qui ont été ou sont en cours de codification plutôt que sur des décisions judiciaires. La documentation des décisions judiciaires qui ont eu un impact significatif sur l'autonomisation économique des femmes est un sujet important nécessitant des recherches plus approfondies qui dépassent le cadre de cette publication.

Comment les recherches ont été menées

Cette publication est le résultat d'un processus participatif de recherche. L'OCDE, le Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont décidé d'unir leurs forces afin d'exploiter différents réseaux, faire ressortir différentes perspectives et mettre à profit les avantages comparatifs de chacune des organisations impliquées.

Deux questionnaires ont été élaborés pour les besoins de la publication : un questionnaire sur les réformes juridiques (Annexe C) et un autre sur les pratiques prometteuses complémentaires à la réforme juridique (Annexe D). Ces questionnaires ont été envoyés au réseau du Forum MENA-OCDE pour l'autonomisation économique des femmes (FAEF), qui regroupe plus de 1 300 parties prenantes de la région MENA. Parallèlement aux questionnaires, une étude a été réalisée et des entretiens téléphoniques ont été menés avec des experts des questions de genre dans la région MENA. Des missions de terrain ont par ailleurs eu lieu dans les quatre pays étudiés, au cours desquelles l'équipe chargée de la publication a interrogé des acteurs d'organisations internationales, de la coopération bilatérale au développement, d'agences gouvernementales, du secteur privé, de la société civile, du monde universitaire et du milieu juridique (voir Annexe A).

Un certain nombre d'événements ont été organisés afin de recueillir plus d'informations et de croiser les résultats. Lors du FAEF 2018, des discussions de groupe approfondies ont été organisées pour chaque pays sur les réformes juridiques récentes les plus importantes. Un événement organisé en marge de la 63^e Commission de la condition de la femme a permis à l'équipe de la publication d'obtenir davantage d'informations de la part de différents acteurs clés de la région sur l'autonomisation économique des femmes. Des consultations nationales sur l'autonomisation économique des femmes ont été organisées dans les quatre pays afin de recueillir des informations sur les réformes récentes et leur mise en œuvre.

Sur la base de toutes ces contributions, l'équipe en charge de la publication a sélectionné 24 études de cas à faire figurer dans ce rapport. Les critères utilisés pour sélectionner les études de cas étaient les suivants :

- **Calendrier** : La réforme doit avoir eu lieu après la révision des Constitutions dans les quatre pays à la suite du Printemps arabe.
- **Sujet** : La réforme vise à soutenir l'autonomisation économique des femmes, selon la définition de l'OCDE.

- **Pertinence** : La réforme a ou devrait avoir un impact positif sur l'autonomisation économique des femmes dans le pays et, en particulier, sur l'engagement des femmes dans la vie économique ou sur le renforcement de la compétitivité de l'économie.
- **Pays** : La réforme a eu lieu dans l'un des quatre pays couverts par la publication, tout en essayant d'assurer un équilibre entre le nombre d'études de cas par pays.

Annexe C. Questionnaire sur les réformes juridiques

Questionnaire sur les **réformes juridiques** récentes/en cours ayant eu un impact sur l'autonomisation économique des femmes. Par exemple, les changements récents dans le droit de la famille, le droit du travail ou le droit des affaires.

Nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire. Vos réponses seront précieuses pour nous aider à identifier les sujets à inclure dans notre étude. Veuillez noter que vous pouvez sauter des questions et ne remplir que les parties qui vous semblent les plus pertinentes. Nous vous remercions de bien vouloir nous renvoyer le questionnaire même si vous n'avez pas répondu à toutes les questions. Si vous souhaitez signaler plus d'une réforme juridique, merci de remplir le questionnaire plusieurs fois afin de décrire chaque réforme séparément.

Informations sur le répondant

1. Merci d'indiquer vos coordonnées :

- Prénom :
- Nom de famille :
- Organisation :
- Pays :
- Téléphone :
- E-mail :

Informations sur la réforme juridique

Description de la réforme juridique

2. Merci de décrire la réforme juridique en faveur de l'autonomisation économique des femmes que vous proposez d'inclure dans la publication de l'OCDE. Veuillez expliquer en détail comment la réforme s'est déroulée. Veuillez inclure le titre exact, l'année et les articles des cadres juridiques que vous mentionnez.
3. Expliquez le principal motif de la réforme. Veuillez expliquer en détail en quoi cette réforme était si importante pour renforcer l'autonomie économique des femmes.
4. Quels sont les facteurs qui ont fait de cette réforme juridique un succès ?
5. Quelles sont les difficultés qui ont dû être surmontées pour que la réforme juridique soit un succès ?

Impact de la réforme juridique

6. Quel a été l'impact jusqu'à présent de cette réforme juridique sur les femmes et leurs communautés ? Si possible, veuillez également fournir des données quantitatives.
7. À votre avis, quelle proportion de la population est au courant de cette réforme juridique :
 - La majorité
 - Environ la moitié
 - Moins de la moitié
 - Une très faible proportion

Processus de réforme juridique

8. Quel est le statut de cette réforme juridique ?
 - La réforme a été approuvée et est entrée en vigueur
 - La réforme a été approuvée mais n'est pas encore entrée en vigueur
 - La réforme n'a pas encore été approuvée
9. Qui a soutenu la réforme ? Veuillez ne cocher que les réponses les plus pertinentes (plusieurs réponses possibles) :
 - Gouvernement
 - Entreprises
 - Citoyens, opinion publique
 - ONG
 - Organisations internationales
 - Autre (veuillez préciser)
10. Cette réforme est-elle passée par la procédure législative standard ? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer la procédure suivie.
11. Quelles formes de consultations publiques ont été utilisées dans la préparation de la réforme juridique : (plusieurs réponses possibles) ?
 - Consultation informelle auprès d'une sélection de groupes
 - Large diffusion des propositions pour commentaires
 - Avis et commentaires du public
 - Réunion publique
 - Internet
 - Groupe consultatif
 - Comité public préparatoire
 - Autres
12. Quelle a été la procédure suivie pour faire connaître cette réforme juridique et la rendre accessible aux acteurs concernés ? (plusieurs réponses possibles) ?
 - Télévision
 - Radio
 - Journaux et magazines
 - Internet
 - Bureaux locaux
 - Connaissances, amis, parents

- Autres sources (veuillez préciser)
13. Merci d'indiquer les liens des ressources d'information se référant à cette réforme juridique.
 14. Merci de joindre toute ressource d'information disponible (texte de la réforme juridique, articles, photos, etc.).

Annexe D. Questionnaire sur les pratiques prometteuses

Questionnaire destiné à recueillir les **actions (politiques) complémentaires** contribuant à la mise en œuvre de cadres juridiques ou de réformes juridiques en faveur de l'autonomisation économique des femmes.

Exemples de soumissions possibles : plaider en faveur d'une réforme juridique, facilitation de l'accès à la justice, renforcement des capacités/sensibilisation aux droits des femmes, mesures en faveur de la mise en œuvre de la loi telles que l'inspection du travail, soutien aux femmes professionnelles de la magistrature.

Merci de bien vouloir remplir ce questionnaire. Vos réponses seront précieuses pour nous aider à identifier les sujets à inclure dans notre étude. Veuillez noter que vous pouvez sauter des questions et ne remplir que les parties qui vous semblent les plus pertinentes. Nous vous remercions de bien vouloir nous renvoyer le questionnaire même si vous n'avez pas répondu à toutes les questions.

Informations sur le répondant

1. Merci d'indiquer vos coordonnées :

- Prénom :
- Nom de famille :
- Organisation :
- Pays :
- Téléphone :
- E-mail :

Informations concernant l'action

Description de l'action

2. Merci de décrire l'action que vous proposez d'inclure dans la publication de l'OCDE. Expliquez en détail le fonctionnement de l'action. Veuillez mentionner les cadres juridiques auxquels elle se réfère, y compris le titre, l'année et les articles le cas échéant.
3. Précisez le pays et les lieux exacts dans lesquels l'action a été menée.
4. Indiquez les facteurs clés de succès de l'action.
5. Quand cette action a-t-elle été adoptée ? L'action est-elle terminée ou est-elle toujours en cours ?

Mise en œuvre de l'action

6. Pourquoi cette action a-t-elle été mise en place ? L'action répond-elle à un besoin spécifique de la société ?
7. Quelles sont les difficultés qui ont dû être surmontées pour que l'action soit un succès ?
8. Veuillez indiquer les autres institutions, partenaires, agences de mise en œuvre et donateurs impliqués dans l'action et la nature de leur participation.

Impact de l'action

9. Quels ont été les résultats et l'impact de l'action sur les femmes et leurs communautés ? Si possible, veuillez également fournir des données quantitatives.
10. Indiquez les conditions nécessaires à une reproduction réussie de l'action.
11. Le cas échéant, veuillez préciser si cette action pourrait conduire à une réforme juridique ? Si oui, comment et dans quelles conditions ?
12. Merci de fournir les liens vers les ressources d'information se rapportant à votre action.
13. Merci de joindre toute ressource d'information disponible (articles, photos, etc.).

Notes

¹ Pour plus d'informations, consulter <https://www.oecd.org/mena>.

² Voir <https://lawgovpol.com>.

³ Définition tirée de <https://www.fondation-droitcontinental.org/en/2015/03/12/civil-law>.

Compétitivité et développement du secteur privé

Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie

À l'heure où de nombreux pays de la région MENA cherchent à accélérer leur croissance économique et à construire des sociétés plus stables et plus ouvertes, ce rapport soutient qu'une plus grande autonomisation économique des femmes est l'une des clés pour atteindre ce double objectif. Il affirme qu'en dépit des difficultés rencontrées par certains pays pour garantir aux femmes un accès égal aux opportunités économiques, des progrès sont en cours et peuvent être renforcés par des actions politiques ciblées, inclusives et coordonnées. S'appuyant sur les conclusions d'un premier rapport de suivi publié en 2017, le présent rapport analyse les réformes législatives, politiques et institutionnelles récentes en faveur de l'autonomisation économique des femmes en Égypte, en Jordanie, au Maroc et en Tunisie et cherche à identifier les facteurs de réussite qui ont contribué à ancrer ces réformes. Il fournit par ailleurs des exemples concrets et des outils pratiques à l'intention des décideurs politiques pour les aider à transformer les politiques publiques en actions efficaces pour l'autonomisation économique des femmes.

