

La Banque Mondiale

**Genre et développement au Maghreb
Document de base pour la Table ronde du Maghreb
24-25 mai 2005**

Table des matières

Glossaire	3
Abréviations et sigles	5
I. Introduction	6
II. L'élimination des écarts entre les sexes dans le domaine de l'éducation et de la santé	8
<i>Les réalisations en matière d'éducation –la réduction des écarts entre les sexes</i>	8
<i>Les progrès en matière de santé et de fécondité</i>	10
<i>Les défis de santé pour les jeunes générations</i>	11
<i>L'amélioration de l'accès des femmes aux services de santé</i>	11
III. Les femmes dans l'économie – L'investissement fait en matière d'éducation et de santé des femmes a-t-il eu une contrepartie dans le domaine économique?	12
<i>Tendances du travail et de l'emploi des femmes</i>	13
<i>Les femmes n'appartenant pas au secteur public sont plus susceptibles que les hommes d'être employées dans des catégories professionnelles informelles et non réglementées</i>	14
<i>Les femmes restent plus longtemps que les hommes dans le secteur de l'agriculture</i>	14
<i>L'emploi dans le secteur privé</i>	14
<i>L'utilisation faible du potentiel économique des femmes</i>	15
<i>Les conséquences de la sous-utilisation</i>	16
IV. Les contraintes qui pèsent sur le travail des femmes	18
<i>Le chômage est plus répandu parmi les femmes que parmi les hommes... Mais il ne semble pas qu'une plus grande participation des femmes à la population active soit associée à un chômage plus élevé</i>	19
<i>La ségrégation des emplois fondée sur le sexe peut constituer une forme de discrimination et peut réduire les revenus, au détriment du bien-être des femmes et de leurs familles ; elle peut aussi réduire l'efficacité économique</i>	20
<i>Les emplois du secteur public ne seront plus la locomotive du travail des femmes, et le secteur privé est peu disposé à supporter le coût des réglementations rigides du travail</i>	22
<i>Les défis de l'emploi dans le secteur privé</i>	23
V. L'offre – Quels sont les facteurs qui rendent les femmes désireuses et capables de travailler ?	25
<i>Les avantages familiaux et autres compensations non salariales sont discriminatoires à l'égard des femmes</i>	26
<i>Les restrictions légales et sociales</i>	27
<i>L'inégalité des pouvoirs dans la sphère publique</i>	28
VI. L'agenda pour le changement	30
<i>Pour aller de l'avant</i>	31
Annexe	33
Reference	37

Glossaire

Pays du Maghreb. Ce rapport couvre trois pays du Maghreb qui sont l'Algérie, le Maroc et la Tunisie.

Genre. Le terme *genre* fait référence à des comportements et des attentes forgés et inculqués par la société, qui ont trait aux femmes et aux hommes. Toutes les cultures interprètent et développent les différences biologiques séparant les femmes et les hommes pour élaborer un ensemble d'attentes sociales sur les comportements et les activités appropriées et sur les droits, ressources et pouvoirs détenus par les femmes et les hommes. Tout comme la race, l'ethnie et la classe, le genre est une catégorie sociale qui contribue largement à déterminer les chances dont on dispose dans la vie. Le genre définit la participation des êtres dans la société et dans l'économie.

Certaines sociétés ne connaissent pas les divisions raciales ou ethniques, mais toutes connaissent, à des degrés différents, les asymétries–différences et disparités- en matière de genre. Souvent ces asymétries nécessitent du temps pour être corrigées, mais elles sont loin d'être statiques et elles peuvent, par moments, subir des changements rapides du fait des politiques suivies ou des conditions socioéconomiques fluctuantes. Le terme *genre* concerne les hommes et les femmes, mais pour les besoins de ce rapport, il concerne la condition de la femme dans les pays du Maghreb.

L'égalité entre les sexes. Ce rapport définit *l'égalité entre les sexes* en termes d'égalité au regard de la loi, d'égalité des chances (y compris l'égalité en matière de récompense du travail et l'égalité d'accès au capital humain et aux autres ressources productives assurant la promotion des chances) et l'égalité du droit de participation (la capacité d'influencer le processus de développement et d'y contribuer).

L'autonomisation. Le terme «*autonomisation*» ou *responsabilisation* se réfère au développement des atouts et des capacités des individus pour leur permettre d'influencer, contrôler et détenir les institutions qui affectent leur vie, et pour leur donner la possibilité d'y prendre part.

Le taux de participation à la population active. Les taux utilisés dans ce document sont tirés du rapport de 2004 de la Banque Mondiale sur le genre et le développement dans la région MENA. Ces taux appliquent la définition de population active du BIT. La population inclut les actifs et les inactifs à la recherche d'un emploi en contrepartie d'un salaire ou d'un traitement, et les travailleurs non rémunérés travaillant dans l'exploitation agricole familiale et dans des activités commerciales informelles. Cette définition n'inclut pas les étudiants, les femmes au foyer et les retraités. Dans la mesure où les personnes couvertes par l'enquête se considèrent comme des actifs, elles sont incluses dans ces chiffres. Il est cependant probable que les femmes appartenant au secteur informel n'apparaissent pas toutes dans l'enquête. Les calculs pour la participation à la population active s'appliquent au groupe des 15-65 ans et non à l'ensemble de la population.

Le travail et le chômage sont définis différemment selon les méthodes de collecte des données, qui peuvent affecter les chiffres de la participation à la population active. Ainsi, les estimations de

L'activité économique et de l'emploi sont-elles susceptibles de varier de manière significative. Ces variations peuvent être le résultat de différences dans la définition de la population active (par exemple les groupes d'âge considérés) ; des outils utilisés pour calculer la population active (certains questionnaires s'avèrent plus efficaces que d'autres pour refléter l'activité économique des femmes et l'emploi informel) ; ou des différences de taille ou de conception de l'échantillon. C'est pourquoi il est important de noter que les données présentées dans ce document peuvent différer de celles qui figurent dans d'autres publications. Ce rapport utilise les chiffres du BIT à cause de la cohérence de l'approche adoptée pour différents pays et à différentes périodes.

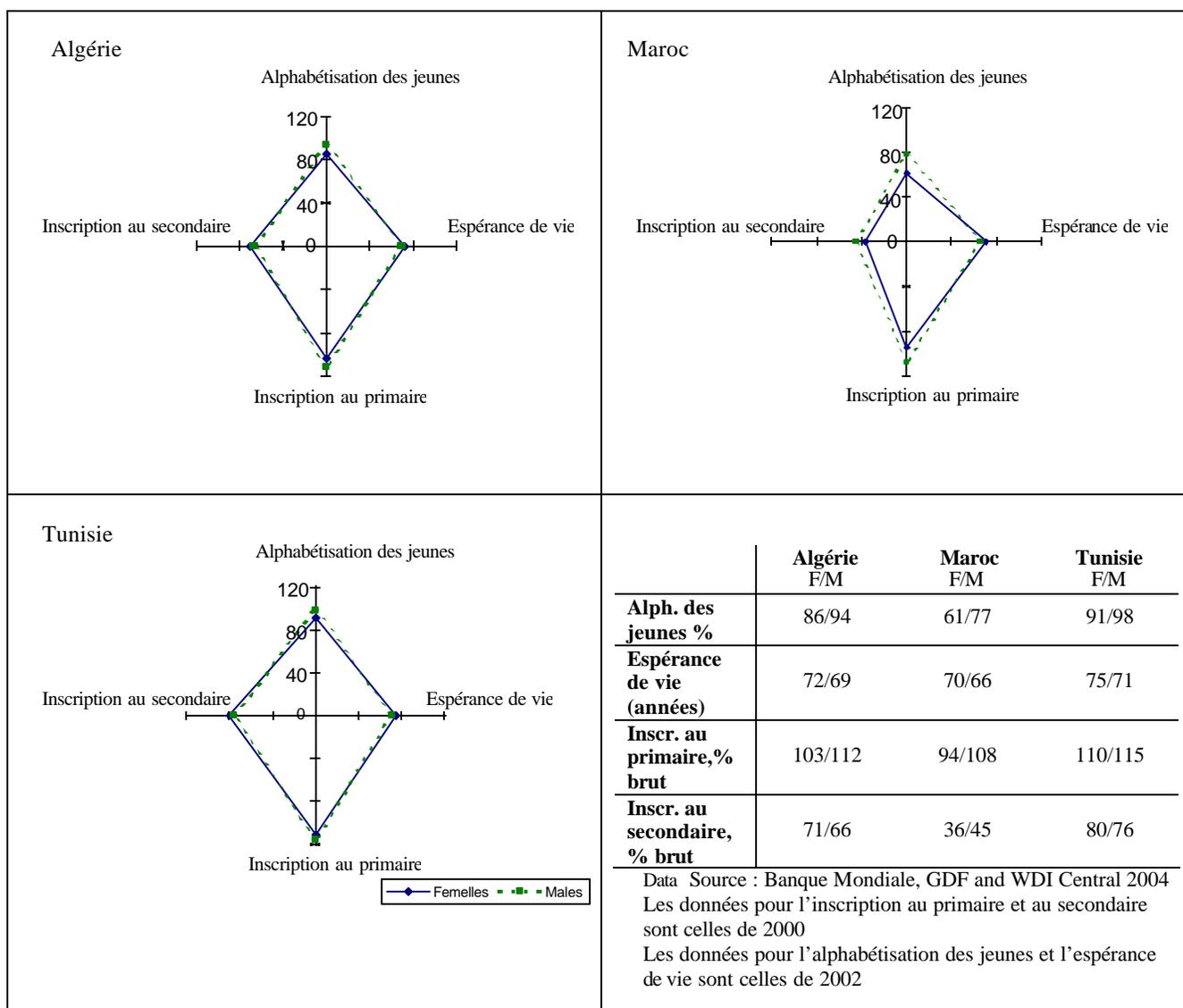
Abréviations et sigles

AEP	Asie de l'Est et Pacifique
AFR	Afrique
ALC	Amérique latine et Caraïbes
BIT	Bureau international du travail
CAWTAR	Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CREDIF	Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme
DG	Directeur général
EAC	Europe et Asie centrale
EAU	Les Emirats Arabes Unis
FMI	Fonds monétaire international
FLFP	Participation économique des femmes
GDF	Global Development Finance
PAE	Programme d'amélioration de l'éducation
PIB	Produit intérieur brut
TIC	Technologies de l'information et de la communication
IDEA	Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
ONG	Organisation non gouvernementale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
UN HABITAT	Centre des Nations Unies pour les établissements humains
USAID	Agence des Etats-Unis pour le développement international
OMS	Organisation mondiale de la santé
WBG	West Bank and Gaza
WDI	World Development Indicators
WIDTECH	Women in Development Technical Assistance

I. Introduction

Le trait le plus remarquable qui caractérise les trois pays du Maghreb est la proportion élevée de la population jeune (plus de la moitié a moins de 24 ans¹), ayant un assez bon niveau éducatif et réclamant des emplois. Les familles ont de plus en plus besoin d'un double revenu mais la participation économique des femmes est plus faible que ce que l'on pourrait attendre. Les trois pays ont accompli des progrès dans le domaine de l'éducation, en particulier l'Algérie et la Tunisie qui ont bien réduit les écarts entre les sexes, et augmenté les taux d'alphabétisation et d'inscription à l'école. Toutefois, au Maroc ces deux facteurs représentent toujours un défi, surtout pour les femmes (diagramme 1.1).

Diagramme 1.1 : Les indicateurs sociaux des femmes et des hommes des pays du Maghreb, 2000/2002*

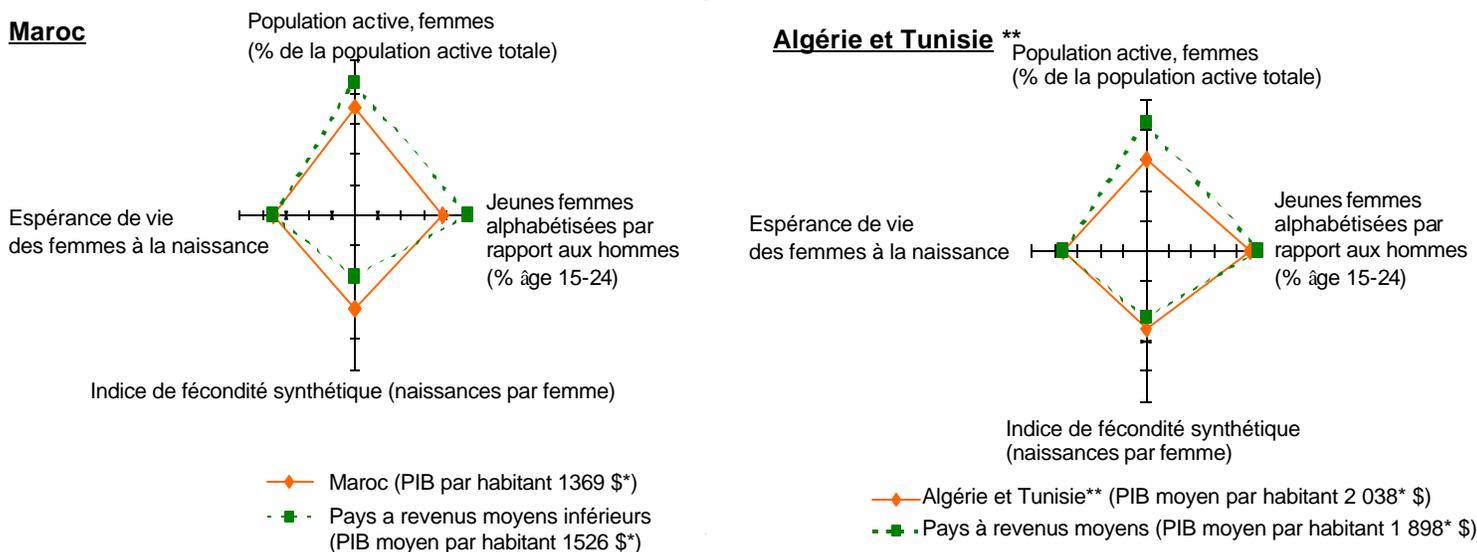


Note : Les indicateurs du graphique sont normalisés afin de permettre la comparaison
 Données du graphique pour l'année disponible la plus récente entre 2000 et 2002

¹ World Bank, GDF and WDI Central Data, 2004

Des études faites sur d'autres pays montrent qu'un accroissement du niveau de l'éducation est lié à une baisse de la fécondité et à une augmentation de participation économique de la femme. Alors que la fécondité a baissé en Tunisie et à un moindre degré en Algérie, l'activité économique des femmes reste beaucoup plus faible que la moyenne des pays comparables (diagramme 2.1). Ce diagramme compare aussi le Maroc à d'autres pays à revenus moyens inférieurs. Le taux le plus bas de développement humain (voir diagramme 1.1) indique que le Maroc souffre des conséquences de la faiblesse de ses indicateurs sociaux, et que tout agenda du développement doit se concentrer sur l'amélioration de l'éducation et de l'alphabétisation. Le paradoxe est plus évident en Tunisie et en Algérie, où les femmes sont qualifiées au même titre que celles des autres pays comparables, mais où elles ont un faible niveau d'activité économique. Même au Maroc, l'activité économique est plus faible que ce à quoi l'on pourrait s'attendre. La jeune Maghrébine d'aujourd'hui est aussi qualifiée que le jeune Maghrébin et a besoin de travailler pour améliorer son niveau de vie ; cependant, sa faible activité économique indique la présence d'obstacles et de facteurs qui semblent décourager le travail des femmes.

Diagramme 1.2: Comparateurs de développement humain et données sur la population active pour l'année 2000



Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

Ces indicateurs sont normalisés afin de permettre la comparaison

* US\$ constant de 1995

** Moyenne simple

Ce rapport se propose d'évaluer la capacité des hommes et des femmes du Maghreb, et d'aider à expliquer certaines causes de la faible participation des femmes à la population active. Il tente également de présenter des recommandations afin de traiter certaines questions concernant les genres (femmes et hommes) de façon à relever les défis propres à cette région. (Etant donné que le rapport de la Banque Mondiale sur l'emploi dans la région MENA traite des questions de l'emploi de manière globale, le présent document se fonde sur le rapport régional relatif au genre et au développement, intitulé *Les femmes dans la sphère publique*, qui se concentre sur l'emploi des femmes. Dans ce cas, l'emploi des femmes renvoie à l'emploi salarié dans l'économie formelle: ce type d'emploi comporte des avantages et la sécurité pour la vieillesse ainsi qu'une rémunération

financière - éléments qui n'existent pas dans le secteur informel. Il ne faut pas perdre de vue, cependant, le fait que la contribution des femmes au développement économique, dans l'agriculture et dans le secteur informel, est importante dans cette région et qu'elle mérite une étude à part et une collecte des données la concernant.

Ce document a été rédigé à l'intention de la Table ronde sur le Maghreb, dont le but est de faire participer les décideurs, les experts et la société civile au débat sur un agenda de réformes basé sur les quatre rapports régionaux de la Banque Mondiale sur MENA, rapports relatifs à l'emploi, au commerce, au genre et à la gouvernance.

II. L'élimination des écarts entre les sexes dans le domaine de l'éducation et de la santé

Les réalisations en matière d'éducation – la réduction des écarts entre les sexes

Les pays du Maghreb ont tous trois accompli des réalisations remarquables dans le domaine de l'éducation. La moyenne d'années de scolarisation des filles en Algérie est passée de 0,8 en 1970 à 4,5 en 1999 et pour la Tunisie de 0,9 à 4,2 (Tableau 2.1).

Tableau 2.1: moyenne des années de scolarisation

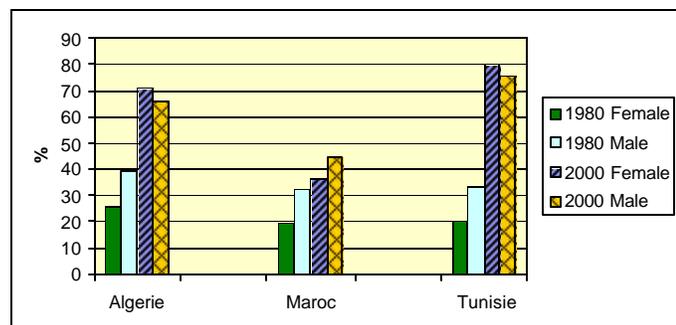
	1970		1999	
	H	F	H	F
Algérie	2.5	0.8	6.2	4.5
Tunisie	2.1	0.9	5.8	4.2

Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans La sphère publique*

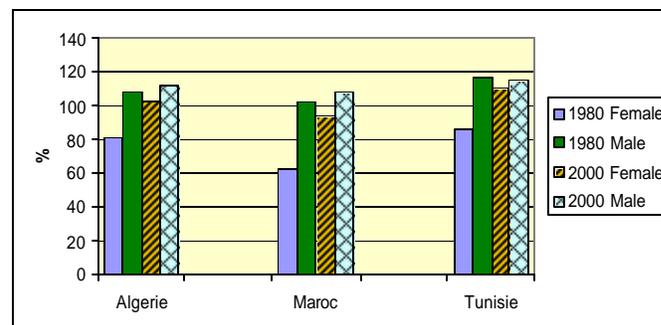
Ce qui est encore plus révélateur est que les trois pays ont réduit les écarts entre les sexes en matière d'inscription à l'école. L'Algérie et la Tunisie ont des taux d'inscription au secondaire plus élevés pour les filles que pour les garçons, ce qui pourrait indiquer que ces derniers sont parfois amenés à quitter l'école pour travailler et subvenir aux besoins de la famille. Au Maroc, la scolarisation au niveau du secondaire demeure un défi pour les garçons et davantage pour les filles. (Diagramme 2.1).

Diagramme 2.1

Inscription dans le primaire (% brut), 1980 et 2000



Inscription dans le secondaire (% brut), 1980 et 2000



Source des données : Banque Mondiale, GDF and WDI central 2004

Note: Le ratio brut d'inscription, sans tenir compte de l'âge, est le ratio d'inscription totale de la population dont l'âge officiel correspond au niveau d'éducation montré ci-dessus. Ceci pourrait indiquer la proportion de l'inscription au primaire par une population qui pourrait ne pas être de la tranche d'âge officiel des classes primaires.

Le rapport régional de la Banque Mondiale sur le genre, intitulé *Les femmes dans la sphère publique* fait la lumière sur les problèmes qui affectent la scolarisation des filles, comme cela pourrait être le cas au Maroc. «Les facteurs qui augmentent le coût de la scolarisation en général – tels que le manque de moyens de transport et la responsabilité des tâches ménagères- ainsi que les facteurs qui réduisent les bénéfices potentiels de la scolarisation en général –tels que des infrastructures scolaires insuffisantes ou une formation inadéquate des enseignants- ont un impact particulièrement élevé sur la fréquentation scolaire des filles. A des niveaux d’instruction supérieurs, le mariage précoce et les maternités jouent également un rôle, d’autant plus que les normes sociales poussent les femmes à préférer les tâches domestiques à la scolarité. »²

Il est tout aussi important de mettre l’accent sur les domaines qui sont de nature à augmenter la demande d’éducation. Un profit concret de la scolarisation peut mieux convaincre les familles de la valeur de l’éducation. Pour avoir un impact, cette action doit être accompagnée, à l’échelle nationale, de campagnes de sensibilisation qui mettent en relief les opportunités d’emploi et les avantages qui peuvent en être retirés³.

Programmes, orientation et formation professionnelle. Dans tous les pays du Maghreb, la faible participation économique des femmes dans le secteur privé structuré (à l’exception de l’éducation et de l’industrie textile) révèlent le hiatus qui sépare l’enseignement dispensé à l’école des besoins du marché de l’emploi. Ceci est aggravé par le taux de chômage élevé pour les hommes et les femmes à la fois. La socialisation des femmes les oriente vers des professions considérées plus appropriées pour leur sexe, et qui sont un prolongement du rôle reproductif qu’elles jouent chez elles, telles que la carrière d’éducatrice ou d’infirmière. La plupart des systèmes de formation professionnelle sont désuets et n’ont pas encore été mis en corrélation avec le marché du travail national ou régional. Les femmes ont généralement moins de choix et d’opportunités pour acquérir une formation technique qui les préparent au monde du travail.

La qualité de l’éducation. Selon la Banque Mondiale, lorsqu’on envisage des interventions dans le domaine des politiques éducatives visant à améliorer la qualité de l’éducation, il est important de tenir compte à la fois des entrées matérielles et des aspects qualitatifs de l’école ainsi que de l’environnement de la salle de classe. Il est important d’étudier les aspects qualitatifs de l’éducation, en particulier ceux qui affectent l’expansion des rôles de la femme dans le développement économique, politique et social. Les aspects qualitatifs de l’école et de l’environnement de la salle de classe comprennent, outre la conception et la structure des programmes, d’autres aspects importants tels que les attitudes de l’enseignant et de l’élève, les politiques scolaires en matière d’éducation des filles, le comportement des enseignants avec les élèves et les messages relatifs au genre contenus dans les manuels scolaires et les programmes enseignés aux élèves⁴.

Pour les nombreuses filles qui quittent l’école prématurément pour se marier et avoir des enfants, il y a peu de possibilités pour une formation continue ou une reprise de l’école. Les opportunités de formation continue dans divers domaines peuvent être un moyen vital de

² Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

³ Ibid

⁴ Ibid

responsabilisation de la femme (et de l'homme) à travers de meilleures connaissances et la capacité d'avoir des revenus⁵.

Un cercle vicieux. Parmi les aspects de l'éducation qui ont un impact sur les opportunités du marché du travail pour les femmes, il faut citer la tendance traditionnelle chez celles-ci à se spécialiser dans le domaine des lettres et sciences humaines, qui sont des domaines offrant peu d'opportunités de travail. Tous les pays ont encouragé les agences et les ONG concernées à élargir la notoriété des femmes, et à développer leurs connaissances techniques et compétences. Cependant, ces organisations ne peuvent pas, à elles seules, induire les changements nécessaires s'il n'y a pas en contrepartie un effort de la part de toutes les autres institutions nationales, publiques et sociales qui influencent la vie des femmes. Par exemple, il est également vrai que les femmes finissent par choisir de se spécialiser dans des professions où elles pensent avoir plus de chances d'être recrutées (comme l'enseignement). Ceci peut s'expliquer par la discrimination exercée par les employeurs, ou par l'existence d'obstacles structurels qui empêchent les femmes de travailler dans des professions considérées «non féminines». Dans ce contexte, la formation technique et la réforme des programmes éducatifs devraient comporter la mise en place de l'environnement législatif approprié et la sensibilisation des entreprises, des employeurs, et de la société en général à la nécessité d'éliminer les pratiques et les facteurs qui démotivent les femmes. En l'absence de tels efforts, il y a le risque de produire une main-d'oeuvre féminine «éduquée pour le marché » qui se trouvera confrontée à un marché du travail «non éduqué », lequel continuera à décourager les femmes de s'engager dans l'activité économique.

La scolarisation des filles appartenant à des familles pauvres et isolées. La pauvreté rurale est l'un des plus grands défis qui se posent face à l'accès généralisé à l'éducation (pour les filles et les garçons). Les enfants ruraux pauvres représentent une part très importante des enfants non scolarisés. Le défi concerne la prestation des services dans des zones rurales reculées, et s'ajoute au fait que les activités et les valeurs traditionnelles qui limitent la demande des familles en matière d'éducation tendent à être plus fortes dans les zones rurales. La présence d'infrastructures, d'écoles ayant les équipements adéquats (tels que des toilettes séparées pour les filles et les garçons) et d'éducateurs qualifiés peut grandement contribuer à développer l'éducation en milieu rural, surtout pour les filles. Au Maroc par exemple, seuls 6% de la population rurale ont accès à des routes carrossables⁶, de sorte qu'il est difficile et dangereux pour les enfants, surtout les filles, d'aller à pied à l'école. De même, il est difficile de recruter et de garder les éducatrices, dont la contribution à la scolarisation des filles peut être essentielle.

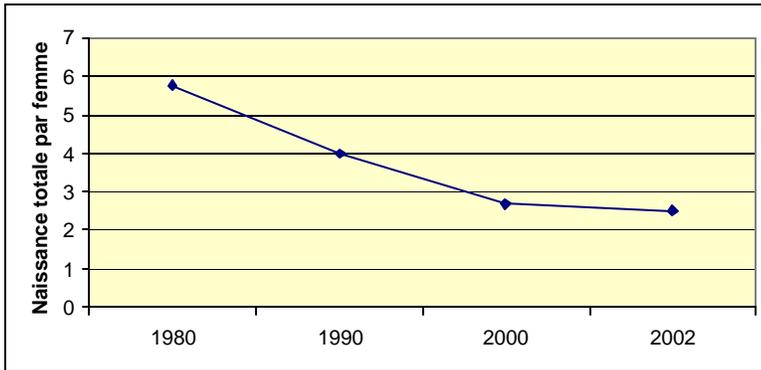
Les progrès en matière de santé et de fécondité

Comme pour l'éducation, les indicateurs de la santé ont enregistré, pour les hommes et les femmes, une amélioration dans les trois pays maghrébins et révèlent une réduction nette des écarts entre les sexes (voir l'annexe pour les données actuelles sur l'espérance de vie et les taux de mortalité adulte et infantile). La fécondité a également baissé, ce qui implique une amélioration du niveau éducatif. Malgré cela, l'accroissement de la participation des femmes à la population active reste relativement faible.

⁵ Ibid

⁶ Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004.

**Diagramme 2.2 : Les tendances de la fécondité, pays du Maghreb
1980 - 2002**



Source des données: World Bank, GDF and WDI Central 2004
Note : les moyens des trois pays (Algérie, Maroc, Tunisie)

Les défis de santé pour les jeunes générations

Les jeunes âgés de 10 à 24 ans représentent presque la moitié de la population de la région⁷, mais les services sociaux et sanitaires sont mal équipés pour pouvoir répondre aux besoins des jeunes en matière de santé reproductive. Les sujets de santé sexuelle et de sexualité doivent être abordés de manière adéquate dans l'ensemble de la région (Encadré 1).

Encadré 1: VIH/SIDA

En dépit des valeurs traditionnelles qui condamnent la sexualité en dehors du mariage, les comportements sexuels à haut risque existent bel et bien dans la région MENA. Un faible taux de prévalence ne veut pas dire un faible risque, et plusieurs facteurs qui rendent une société vulnérable au SIDA sont présents dans MENA : difficultés économiques, systèmes de surveillance inadéquats, stigmates et peur. Une intervention tardive peut avoir des effets dévastateurs sur le plan social et économique. Parce que le SIDA tue des personnes au début de leur vie active, une épidémie a un effet débilant sur le capital humain ; elle peut affaiblir le tissu social et par conséquent rogner la croissance de la productivité dont dépendent les économies. Un récent rapport montre que les pertes dans la région pour la période 2000-25 pourraient atteindre 35% du PIB.

Le meilleur moment pour s'attaquer à l'épidémie est la période de faible prévalence. Les chances de succès sont plus grandes lorsqu'on adopte une stratégie claire tenant compte du genre. Les hommes vivant loin de leurs familles, tels que les travailleurs émigrés, sont les plus exposés aux risques. La culture du silence autour de ce sujet pose un problème pour les efforts visant à prendre des mesures préventives. Les experts soutiennent que la propagation du VIH/SIDA en Afrique aurait pu être ralentie de manière substantielle si les autorités responsables de la santé avaient été alertées par le grand nombre de victimes parmi les femmes, au lieu d'ignorer le problème.

Source : Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

L'amélioration de l'accès des femmes aux services de santé

Selon la Banque Mondiale, plusieurs facteurs limitent l'accès des femmes aux services et aux installations sanitaires : structure sociale, tabous, perception du rôle de la femme, isolement géographique, groupe socio-économique. La population rurale a un accès minime aux services de

⁷ Banque Mondiale, GDF and WDI Central Data, 2004

santé en raison de facteurs tels que le système routier inadéquat, la distance, la rareté des médecins femmes, et le manque d'intimité dû à l'inadéquation de l'agencement des locaux. Dans un agenda l'élément le plus important pour le changement d'un secteur est la disponibilité des données et plus particulièrement des données réparties par sexe. Ces dernières permettent la prestation efficace de services publics en permettant aux décideurs d'identifier de manière spécifique les problèmes et par conséquent d'y proposer les solutions adéquates.

III. Les femmes dans l'économie – L'investissement fait en matière d'éducation et de santé des femmes a-t-il eu une contrepartie dans le domaine économique?

La participation des femmes dans la population active s'est accrue à un rythme accéléré, mais elle reste inférieure à ce qu'elle soit dans d'autres régions du monde (tableau 3.1).

Tableau 3.1: Tendances de la participation des femmes à la population active, pays de la région MENA et autres régions, 1960-2000

Pays/Région	1960	1970	1980	1990	2000	Changement du pourcentage entre 1960 et 2000
Algérie	16.9	17.6	19.1	20.1	31.2	85
Maroc	32.6	34.3	38.1	40.5	43.6	34
Tunisie	22.1	25.2	34.5	34.5	39.5	79
Bahreïn	4.8	5.7	18.2	29.8	36.5	668
Egypte	25.9	27.4	29.2	31.5	37.0	43
Iran	19.8	19.8	20.6	22.2	30.1	52
Irak	16.4	16.3	16.2	15.1	19.4	18
Jordanie	13.6	14.4	14.6	17.8	27.8	104
Koweït	8.2	12.1	21.1	38.8	48.2	486
Liban	12.5	18.1	21.4	26.2	32.3	158
Libye	20.5	19.0	23.4	21.3	26.1	28
Oman	4.4	5.9	7.6	13.5	20.6	366
Qatar	5.5	8.3	14.4	34.0	43.3	691
Arabie saoudite	3.4	5.0	9.6	16.5	23.9	604
Syrie	23.1	23.3	23.5	24.6	29.9	29
Emirats arabes unis	5.7	8.9	16.3	30.6	36.7	548
Cisjordanie et Gaza	6.3	6.4	6.4	6.6	9.7	55
Yémen	27.4	28.0	28.5	29.5	31.4	15
MENA	21.9	22.8	24.7	26.4	32.2	47
Afrique subsaharienne	65.5	64.7	63.3	62.5	62.5	-5
Asie du Sud	50.3	49.1	47.9	43.9	46.5	-7
Asie de l'Est et Pacifique	64.9	66.7	70.3	74.3	74.9	15
Europe de l'Est et Asie centrale	62.7	67.4	69.5	65.6	66.8	7
Amérique latine et Caraïbes	22.9	26.2	32.4	40.5	44.2	93

Source : chiffres basés sur les estimations du BIT et les données des Nations Unies sur la population de 2002.

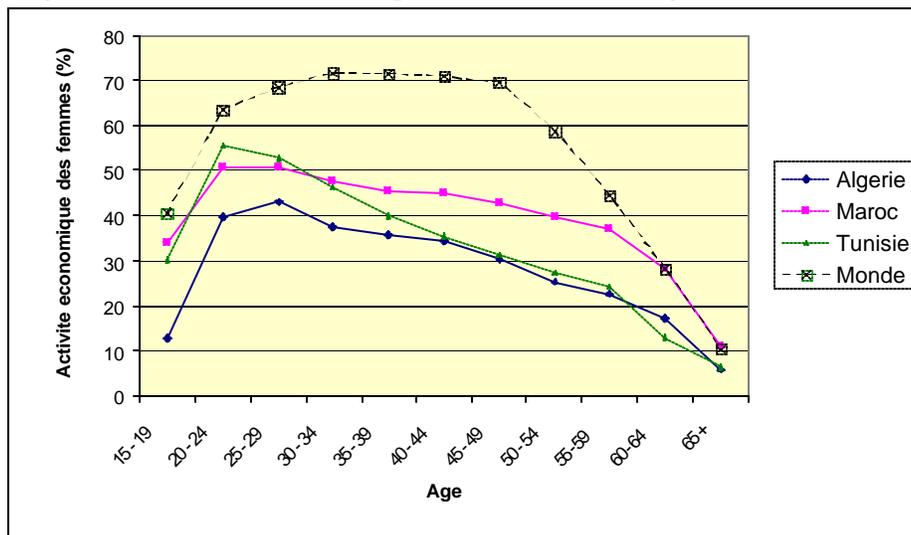
Note: La participation à l'activité économique est le ratio de la population active totale par rapport à la population en âge de travailler. Ce chiffre indique la proportion disponible de la population en âge de travailler et qui est désireuse et capable de le faire; il inclut les personnes qui travaillent et celles qui recherchent activement du travail. Djibouti n'est pas inclus dans L'Afrique subsaharienne.

Tenant compte des progrès réalisés dans l'éducation et la santé des femmes, la participation relativement faible des femmes à l'activité économique implique que les pays du Maghreb ne tirent pas pleinement profit de leur population féminine en âge de travailler. Mais quelle est l'ampleur de ce phénomène et à quel prix? Cette section examine l'étendue et les tendances de la participation féminine à la population active, et le niveau du potentiel perdu par la région. Elle donne ensuite quelques exemples sur les conséquences de la faible participation des femmes à la population active.

Tendances du travail et de l'emploi des femmes

Les pays du Maghreb se distinguent par le fait que les femmes ont tendance à travailler pendant une courte période de temps pour ensuite quitter le marché du travail (diagramme 3.1)

Diagramme 3.1 : Activité économique des femmes selon l'âge, 2000



Source des données: World Bank, GDF and WDI Central 2004

Le diagramme 3.1 montre les différences existant entre les trois pays du Maghreb et le reste du monde en matière de tendances de l'activité économique féminine. Les données provenant des autres pays du monde montrent que l'activité économique des femmes augmente pendant la période où elles sont en âge de travailler. Mais dans le cas des pays du Maghreb, en plus du faible taux d'activité économique, on constate que les femmes travaillent entre 20 et 30 ans puis commencent à quitter le marché de l'emploi, probablement suite à leur mariage et à l'accouchement. En Algérie et au Maroc, les femmes semblent travailler un peu plus longtemps, ce qui indique sans doute qu'elles cessent de travailler une fois qu'elles ont des enfants. Par contre, en Tunisie, elles quittent le travail beaucoup plus tôt, c'est-à-dire probablement tout de suite après le mariage.

Le paradoxe est que tandis que les femmes du reste du monde continuent à travailler même après le mariage et l'accouchement, à cause de l'avantage que représente un revenu supplémentaire pour le ménage, les choses se passent autrement au Maghreb même si les familles ont tout autant besoin d'augmenter leurs revenus. Cette situation indique l'existence de certains facteurs propres à la région qui poussent les femmes à quitter le marché du travail alors qu'elles sont

à l'apogée de la vie active. Cela peut également indiquer l'insuffisance des infrastructures d'assistance mises à la disposition des mères qui travaillent dans cette région.

Les femmes n'appartenant pas au secteur public sont plus susceptibles que les hommes d'être employées dans des catégories professionnelles informelles et non réglementées

Le rapport régional de la Banque Mondiale sur le genre a utilisé la mesure standard de l'emploi informel, qui est le résultat obtenu en soustrayant l'emploi des entreprises de plus de dix travailleurs. Les résultats montrent que la majorité des travailleurs de MENA se trouvent en dehors du marché du travail réglementé. Par ailleurs, les données montrent que les femmes de cette région sont plus susceptibles que les hommes d'être engagées dans le secteur informel. « Au sein de la vaste catégorie du travail non réglementé, les femmes et les hommes tendent à adopter des attitudes différentes. Les femmes sont plus susceptibles d'être engagées dans un travail non salarié (travail indépendant ou travail dans l'exploitation agricole familiale) tandis que les hommes sont plus susceptibles de travailler pour un salaire, même s'il ne comporte ni contrat ni avantages. Ce schéma est valable pour le Maroc et la Tunisie »⁸. En plus des obstacles qui les empêchent de trouver un emploi dans le secteur privé rémunéré et formel, la contribution des femmes au niveau informel peut se limiter à la recherche de la simple subsistance ou ne comporter aucune rémunération. Dans la mesure où le revenu permet à l'individu d'avoir le pouvoir d'opérer des changements dans sa vie et de rechercher les opportunités, cet écart dans les revenus du travail renforce le déséquilibre entre les hommes et les femmes en matière de responsabilisation

Les femmes restent plus longtemps que les hommes dans le secteur de l'agriculture

Le déclin de l'agriculture n'a pas aidé les femmes qui ne migrent pas aussi rapidement que les hommes vers les zones urbaines. Tandis que les hommes migrent pour travailler dans des secteurs plus lucratifs, les femmes continuent à travailler dans le secteur agricole à faible salaire. En Tunisie, la grande part du travail des femmes est investie dans l'agriculture. « Le travail agricole – souvent mal ou non payé – n'est guère susceptible d'offrir un bon avenir aux femmes actives de MENA. Il y a lieu de penser qu'il y aura moins d'emplois agricoles à l'avenir, et même si les femmes continuent à travailler dans le secteur agricole, leur travail tend à être mal utilisé et mal rétribué »⁹.

L'emploi dans le secteur privé

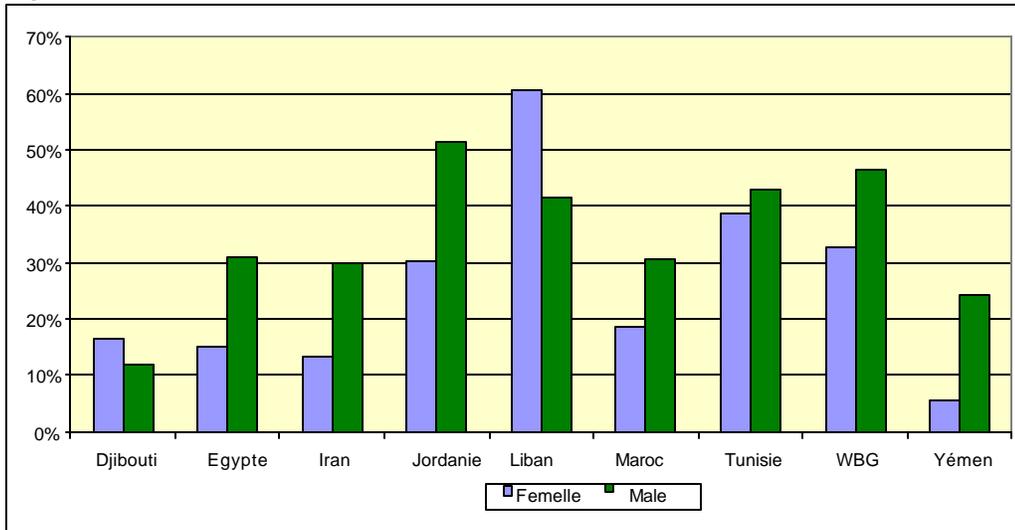
Selon la Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, le Maroc et la Tunisie, comparés à d'autres pays de MENA, ont réussi dans une certaine mesure à faire accéder plus de femmes au secteur privé rémunéré. Par exemple, la proportion de femmes dans l'emploi rémunéré non gouvernemental au Maroc était de 18% en 1991 – proportion nettement supérieure à celle de l'Égypte- et est passée à 22% en 1999¹⁰.

⁸ Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

⁹ Ibid

¹⁰ Ibid

Diagramme 3.2 : L'emploi rémunéré dans le secteur privé en pourcentage de la population active, pays de la région MENA



Source : Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004
 Années des données: Djibouti 1996, Egypte 1997, Iran 2000, Jordanie 1997, Liban 1996, Maroc 1998/99, Tunisie 2001, WBG 1999, Yémen 1999

Les données disponibles pour le Maroc indiquent que l'intégration croissante des femmes dans le secteur privé est attribuable, dans une large mesure, au développement du secteur textile et de l'habillement dans les années 90. « En 1991, ce secteur ne représentait que 7,5 de l'emploi rémunéré non gouvernemental, mais au cours de la décennie, il s'est développé à un rythme accéléré et s'est également féminisé, représentant ainsi 74% de la féminisation qui s'est produite au Maroc »¹¹. Ce schéma, qui se retrouve également en Tunisie, conforte l'argument que si on développe et soutient davantage les secteurs traditionnellement ouverts à la participation féminine (tels que le textile et l'habillement) les femmes prendront de plus en plus part à la vie active. Dans ce cas précis, l'emploi rémunéré est devenu disponible pour un grand nombre de femmes, ce qui aide leur autonomie à la maison. Le défi consiste à empêcher l'exploitation des travailleuses de ce secteur, et à leur donner l'opportunité de bénéficier de la formation et de la promotion auxquelles elles ont droit au même titre que leurs collègues masculins.

L'utilisation faible du potentiel économique des femmes

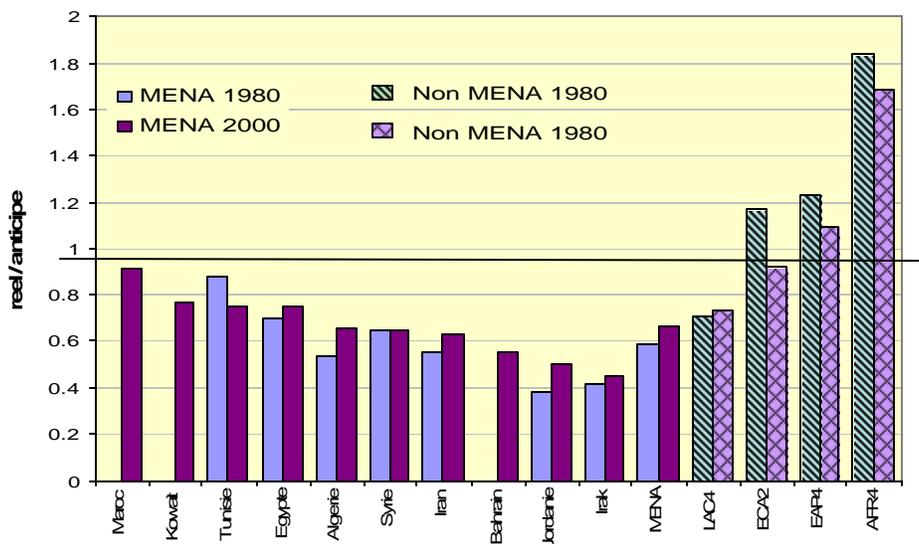
Le faible niveau de participation des femmes à la vie active entraîne la faible utilisation de la capacité productive. Les calculs de la Banque Mondiale pour la région MENA montrent que le taux de participation des femmes à la population active est en principe basé sur les caractéristiques de la population féminine de chaque pays (niveaux de fécondité et d'éducation des femmes, structure d'âge de la population féminine), en fonction des modèles mondiaux¹². En d'autres termes, considérant leur capacité, peut-on dire que le travail des femmes de MENA correspond à leur potentiel ?

¹¹ Ibid

¹² Cet indicateur permet la comparaison mieux que la simple observation des taux de participation à la population active, car les caractéristiques qui influencent la participation des femmes à la population active (fécondité, niveau d'instruction et pourcentage de la population féminine en âge de travailler) diffèrent d'un pays à l'autre.

Le digramme 3.3 indique clairement que l'intégration des femmes dans l'économie, compte tenu de la population féminine en âge de travailler, du niveau d'instruction et de l'indice de fécondité, n'a été réalisée dans aucun pays de la région MENA, sans exception l'Algérie, le Maroc et la Tunisie. Lorsque la participation féminine à la population active est inférieure à un, cela veut dire que les taux de participation des femmes à la population active, compte tenu des caractéristiques mentionnées plus haut, sont inférieurs au potentiel des femmes.

Diagramme 3.3: Participation réelle des femmes à la population active par rapport à la participation potentielle, MENA et autres pays, 1980 et 2000



Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

Note: AFR4= Cameroun, Ghana, Kenya, et Sénégal; AEP4= Indonésie, Malaisie, Philippines et Thaïlande; EAC2= Hongrie et Pologne; LAC4= Argentine, Brésil, Chili et Mexique.

Note: Les estimations pour le Bahreïn et le Koweït sont fondées sur la participation féminine totale à la population active, ce qui inclut la main-d'œuvre étrangère.

Note: Lorsque la participation des femmes à la population active correspond aux taux de fécondité actuels, au niveau d'instruction et à l'âge d'activité des femmes, le rapport du taux réel au taux anticipé se situe aux alentours de un (c'est-à-dire que le taux de participation réelle est égal au taux potentiel).

Les conséquences de la sous-utilisation

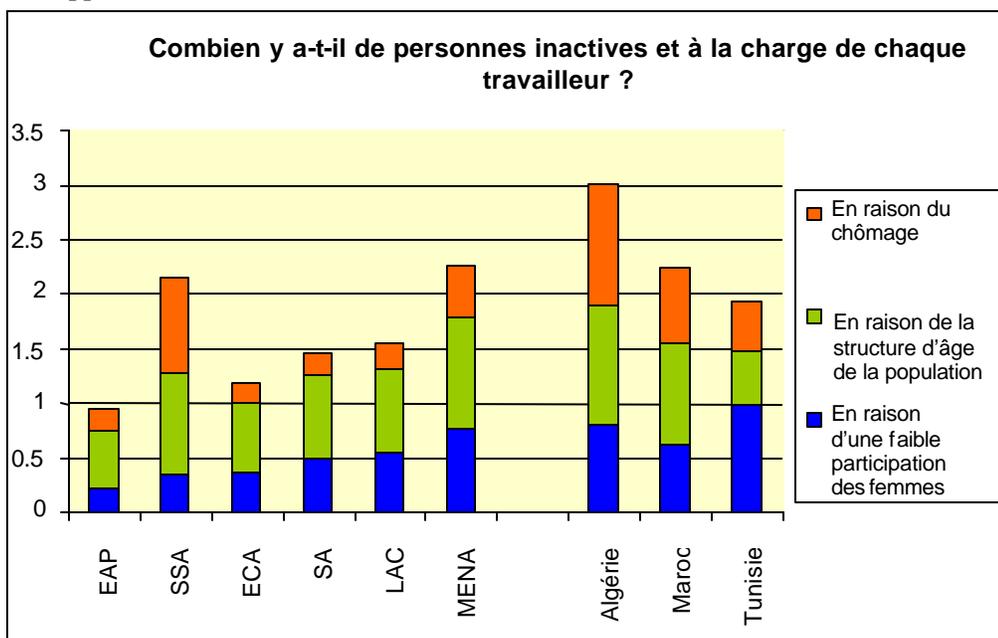
Encadré 2 : le fardeau d'une grande dépendance économique

Le bien-être de la population – qui comprend la consommation alimentaire, le logement, les soins de santé et autres produits de marché et services- est déterminé non seulement par le montant gagné par chaque personne qui travaille, mais aussi, dans une large mesure, par la proportion de la population qui est active. Pendant les années 1970 et le début des années 1980, la hausse rapide des salaires réels a donné la chance à un petit nombre d'individus actifs de subvenir aux besoins d'un grand nombre de personnes à leur charge, tout en leur permettant, en même temps, une amélioration du niveau de vie. Depuis le milieu des années 80, avec la stagnation ou le déclin des salaires réels et l'augmentation des taux de chômage, il est devenu de plus en plus difficile pour les personnes actives, relativement peu nombreuses, d'offrir à leurs familles des niveaux de vie plus élevés.

Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

La conséquence la plus évidente de la faible participation économique des femmes est le nombre élevé de personnes non actives prises en charge par la tranche de la population qui travaille ce qu'on appelle communément le taux de dépendance économique¹³. Les calculs de la Banque Mondiale montrent quelles portions dans le taux de dépendance sont dues à la faible participation active des femmes, au chômage, et à la structure d'âge de la population (diagramme 3.4). Par rapport aux autres régions du monde (à l'exception de l'Afrique subsaharienne) tous les pays du Maghreb ont des taux de dépendance assez élevés. Pour la Tunisie et le Maroc le taux est environ deux ou plus. Mais pour l'Algérie, chaque personne active a trois individus à sa charge, ce qui constitue un taux assez important surtout s'il est comparé à celui de l'Asie de l'Est et Pacifique où il est à moins d'un. La faible participation active des femmes est un facteur significatif et contribuant à la dépendance économique dans tous les pays du Maghreb, et plus spécialement en Tunisie.

Diagramme 3.4 : Proportion de la population inactive par rapport à la population active dans les régions en développement - 2003



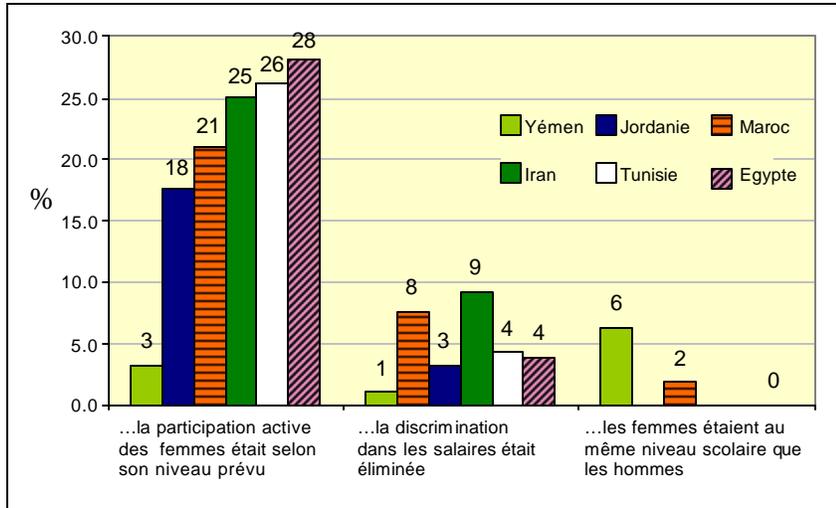
Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

La faible participation des femmes à la population active a également des répercussions sur le revenu moyen des ménages... Selon des études faites par la Banque Mondiale, le revenu familial pourrait être plus élevé si les femmes utilisaient leur capacité de production pleinement et conformément à leurs caractéristiques démographiques actuelles. Sur la base de simulations statistiques, des calculs ont été faits qui montrent la nette augmentation des revenus du ménage si les femmes participent au travail selon leur potentiel, et non selon leur niveau actuel. L'augmentation potentielle du revenu moyen par ménage pourrait atteindre 21% dans le cas du Maroc et 26% dans celui de la Tunisie¹⁴ (le diagramme 3.5).

¹³ Le taux de dépendance économique dans ce cas prend en considération les taux de chômage, le profil d'âge de la population, et le volume de la participation des femmes à la population active.

¹⁴ Banque Mondiale, Genre et développement : *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

Diagramme 3.5: L'Augmentation Potentielle des Revenus du Ménage si...



Source : Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

...et sur l'accroissement du PIB par habitant. Une autre étude a analysé les déterminants de l'accroissement du PIB par habitant. Ces estimations, se basent sur les analyses des régressions et sont effectuées, par la Banque Mondiale, sur dix pays de la région MENA pour lesquels les données sont disponibles¹⁵. Elles montrent que si les femmes avaient participé à la population active selon leur potentiel, le PIB par habitant (en tant que moyenne simple du groupe de pays) aurait été supérieur de 0,7% par an dans la région dans les années 90 (ce qui représente un taux de croissance de 2,6% au lieu de 1,9%)¹⁶.

IV. Les contraintes qui pèsent sur le travail des femmes

Cette section montre comment certains facteurs macroéconomiques - tels que le chômage - expliquent, dans une certaine mesure, les raisons de la faible participation des femmes à la population active. Elle étudie aussi l'effet du changement dans le modèle du développement économique sur l'emploi des femmes, et traite des sujets tels que les pratiques d'embauche et la discrimination dans le secteur privé. Cependant, tout ceci ne suffit sans doute pas à expliquer pleinement la sous-participation des femmes de la région à la population active, surtout après l'examen des caractéristiques démographiques et socioéconomiques des femmes dans ces pays. Ainsi, d'autres facteurs entrent-ils en jeu et découragent les femmes au niveau de l'offre; ils seront examinés dans la section suivante.

Le chômage et la participation féminine à la population active. Le chômage constitue un problème pour les femmes et pour les hommes dans tous les pays du Maghreb (voir le diagramme 1A dans l'annexe). Cependant, les taux de chômage élevés dans la région peuvent affaiblir, chez les femmes, la recherche d'une plus grande intégration dans la population active, surtout que les hommes sont considérés prioritaires dans le cas d'une offre d'emploi limitée, parce qu'ils doivent subvenir aux besoins de leurs familles. Ceci est renforcé par les attitudes sociales, les enseignants et les médias, qui considèrent les revenus de la femme comme secondaires pour la durabilité de la

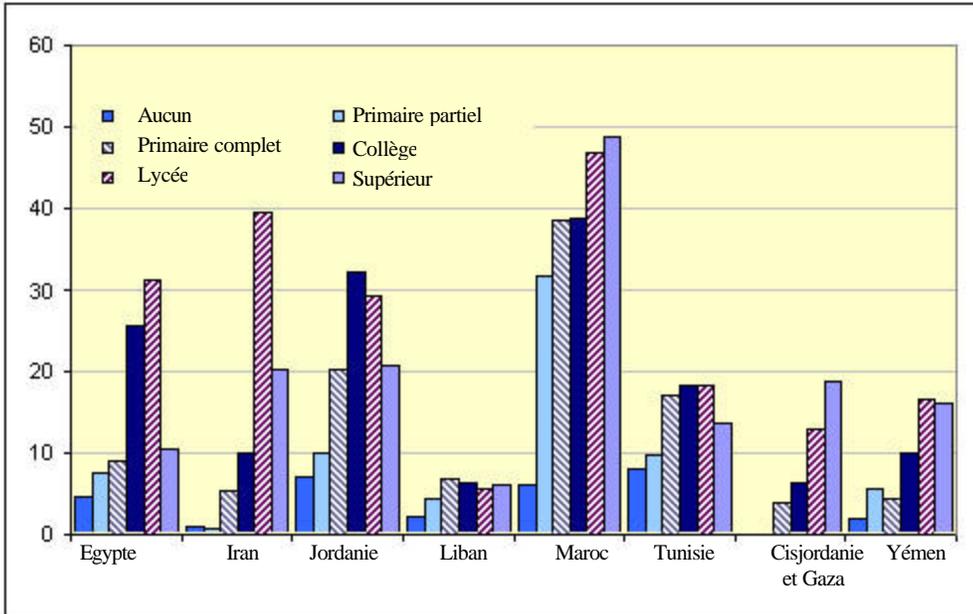
¹⁵ Algérie, Egypte, Iran, Jordanie, Maroc, Syrie et Tunisie

¹⁶ Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

famille, et qui mettent par conséquent l'accent sur l'importance du rôle de la femme au foyer et en tant que mère¹⁷.

Des données pour le Maroc, suggèrent que le chômage est élevé parmi les femmes ayant un haut niveau d'instruction, d'où la concentration de femmes actives dans les secteurs peu rémunérateurs de l'agriculture et des industries textiles. Pour les hommes comme les femmes, les taux de chômage tendent à être plus importants parmi les personnes ayant un niveau d'éducation assez élevé¹⁸. Cependant, pour les femmes qui ont un haut niveau d'éducation, les taux de chômage tendent à être même plus élevés (diagramme 3.6).

Diagramme 3.6: Chômage des femmes selon leur niveau d'instruction (%)



Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

Une plus grande participation des femmes à la population active n'est pas associée à un chômage plus élevé

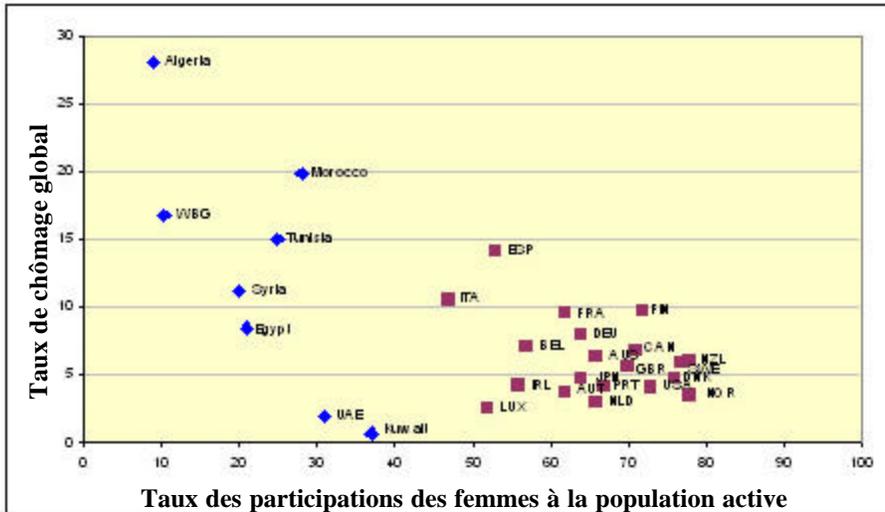
« Vu le haut taux de chômage dans la région MENA, les soucis formulés par des officiels stipulant que l'augmentation de la participation économique des femmes puisse aggraver une situation déjà sérieuse sont normaux ». (Banque Mondiale: *Les femmes dans la sphère publique*, 2004)

Des études faites par la Banque Mondiale indiquent qu'il est difficile de montrer la causalité entre le chômage et l'augmentation de l'offre d'emploi. C'est-à-dire, le fait que la participation économique des femmes contribue à l'augmentation du chômage des hommes, n'est pas valable. Le diagramme 3.7 montre une corrélation irrégulière entre l'offre de travail féminin et le taux de chômage général.

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

Diagramme 3.7: Participation des femmes à la population active et chômage, pays de l'OCDE et de MENA, 2000



Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

Alors que la plupart des pays traitent, dans leurs stratégies gouvernementales, les questions du chômage sous l'angle du chômage des hommes, peu d'entre eux se concentrent avec la même importance sur le problème du chômage des femmes malgré l'accélération notable de la participation des femmes à la population active et les taux de chômage élevés chez elles. Ces deux facteurs méritent de retenir l'attention puisqu'ils indiquent que les femmes (et leurs familles) éprouvent de plus en plus l'envie et le besoin de travailler. Ainsi, «le défi réside dans l'élargissement global des opportunités pour les hommes et les femmes à la fois, sur la base de leurs compétences et de leurs talents spécifiques. Les facteurs déterminants pour créer ces opportunités reposent sur le modèle de développement global et les schémas de croissance qu'il implique, plutôt que sur la création d'opportunités pour un groupe au détriment de l'autre »¹⁹

La ségrégation des emplois fondée sur le sexe peut constituer une forme de discrimination et peut réduire les revenus, au détriment du bien-être des femmes et de leurs familles ; elle peut aussi réduire l'efficacité économique

La ségrégation peut prendre deux formes : verticale et horizontale. La ségrégation est verticale lorsque des hommes et des femmes travaillent dans le même domaine mais occupent des postes différents : les hommes occupent des postes de direction et les femmes des postes de secrétaires et d'employées. La ségrégation horizontale survient lorsque les hommes travaillent dans des domaines plus compétitifs (tels que le secteur pétrolier ou les industries de transformation) et que les femmes travaillent dans des secteurs qui le sont moins (tels que l'éducation ou les services sociaux). Comme grand nombre de femmes travaillent dans les professions et secteurs les moins rémunérateurs, la majorité d'entre elles ont de faibles salaires. Mais dans la mesure où la ségrégation se fait selon le niveau de compétence (c'est-à-dire que les travailleurs font leurs propres choix sur la base de leurs compétences, ou que leurs embauchage et promotion se font selon le même critère) l'entreprise donnée a alors la flexibilité d'être efficace et compétitive tout en étant plus équitable en matière

¹⁹ Banque Mondiale, *Emploi, Croissance et Gouvernance au Moyen-Orient et Afrique du Nord*, 2004.

d'écarts de salaires liés au genre²⁰. Cependant, si la ségrégation s'exerce sur la base de pratiques discriminatoires (soit volontaires- comme les attitudes et les croyances répandues dans une entreprise donnée- ou involontaires, comme les obstacles juridiques, les obstacles à une formation requise, ou les croyances sociales des travailleurs eux-mêmes qui refusent d'être employés dans certains secteurs etc.)²¹, alors le groupe qui fait l'objet d'une discrimination (ou les schémas collectifs de discrimination) est de plus en plus limité à certains secteurs, ce qui crée un effet de saturation exerçant une pression dans le sens d'une baisse des salaires. Les opportunités limitées offertes à un segment important de la population (tel que l'ensemble des travailleuses) diminuent le pouvoir de ce groupe concernant la négociation des salaires. Cela a également un impact sur la production totale, et engendre ainsi l'inefficacité (Encadré 3).

Encadré 3: L'exemple d'un cas extrême de ségrégation

Considérons le cas extrême de ségrégation due entièrement à la discrimination exercée par l'employeur à l'égard des femmes qui cherchent à entrer dans un secteur dominé par les hommes. Etant donné qu'il y a moins de secteurs explicitement « féminins », ce scénario entraînerait (outre moins d'opportunités pour les femmes) un excédent d'offre de main-d'oeuvre dans ces secteurs dominés par les femmes, ce qui engendre une réduction des salaires et une baisse de la productivité en raison du personnel pléthorique. De plus, cette situation mène à une sous offre de main-d'oeuvre qualifiée dans les secteurs dominés par les hommes, ce qui entraînerait une augmentation des salaires. Le résultat sera l'inefficacité au niveau de la production, puisque l'impact négatif sur l'économie de la faible productivité des secteurs dominés par les femmes n'est pas nécessairement compensé ou surmonté par une productivité croissante/positive dans les secteurs dominés par les hommes. Outre le fait qu'ils se privent de la contribution de tous les talents de la population active, les employeurs peuvent aussi encourir des coûts supplémentaires à cause de l'embauchage des travailleurs étrangers qualifiés, qui « rapatrient » leurs salaires dans leur pays d'origine.

La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe suscite des préoccupations relatives à l'équité autant qu'à l'efficacité, parce qu'elle affecte également la situation socioéconomique des femmes. Elle reflète les inégalités entre les sexes sur le plan du pouvoir, des compétences et des revenus ; elle peut être « non seulement un symptôme mais aussi une cause de la persistance des inégalités entre les sexes » puisqu'elle perpétue les écarts de revenus, limite les opportunités de mobilité professionnelle et de progression dans la carrière des femmes et réduit pour elles les possibilités d'autonomie au travail.

Source: Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

²⁰ *Women and Labor market Changes in the Global Economy: Growth helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters*, Zafiris Tzannatos, Avril 1998, World Bank Social Protection.

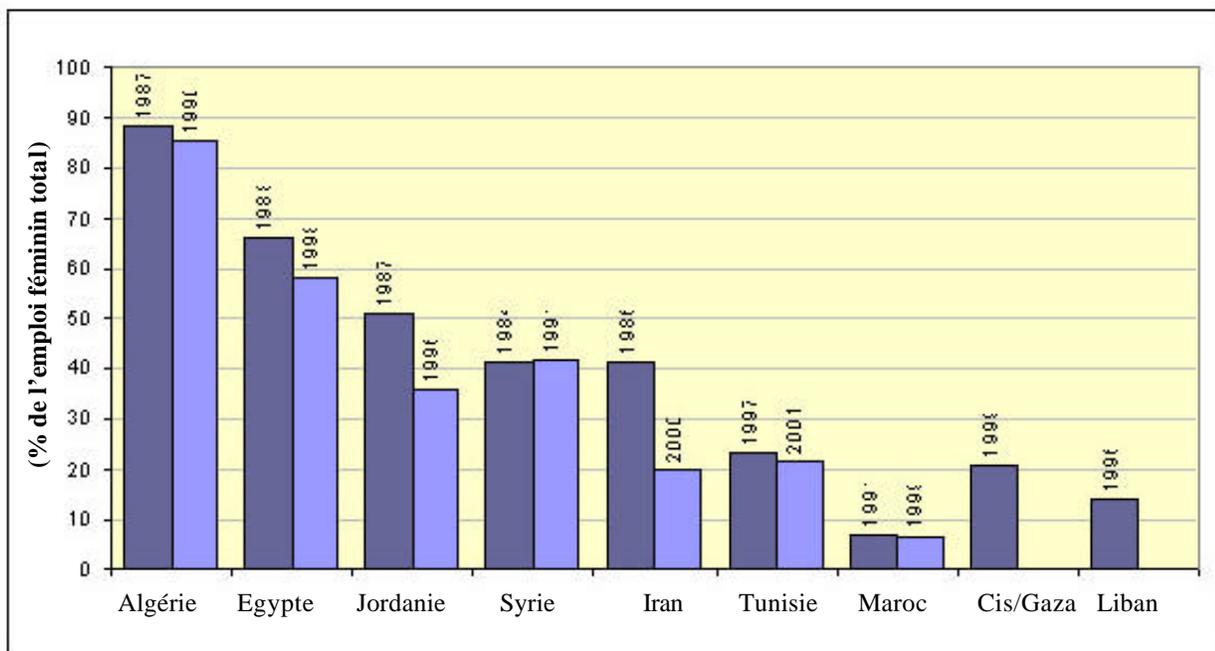
²¹ Les obstacles juridiques sont les cas où la loi interdit aux femmes de travailler dans certaines industries. Les obstacles aux formations requises bloquent l'accès, à un certain groupe de gens, aux formations professionnelles qui ne sont, à cause de leurs structures, destinées qu'à un groupe déterminé et spécifique (les hommes). Ces obstacles relèvent de mentalités discriminatoires. Par exemple, les femmes n'ont pas l'occasion de voyager à l'étranger pour participer à des formations professionnelles

Les emplois du secteur public ne seront plus la locomotive du travail des femmes, et le secteur privé est peu disposé à supporter le coût des réglementations rigides du travail

Les rapports sur le commerce et l'emploi démontrent que la région a besoin de mettre en œuvre un agenda de vastes réformes afin de parvenir à une plus grande intégration dans l'économie mondiale et de promouvoir la création d'emplois. La diversification est un élément clé de cette stratégie, et pour la réaliser, il faut créer un climat propice à l'investissement du secteur privé, qui offrira des opportunités d'emploi supplémentaires. Ce nouveau modèle de développement qui se concentre moins sur l'emploi généré par le secteur public et davantage sur la création d'emplois par le secteur privé transférera les opportunités du secteur public vers le privé. A priori, cette évolution n'est pas de bon augure pour le nombre croissant de travailleuses qui préfèrent le secteur public en raison de ses pratiques de recrutement plus égalitaires, ses modalités de fixation des salaires, ses généreux avantages de maternité et ses horaires de travail plus réduits.

Les travailleuses algériennes subiront le choc le plus dur en cas de politiques économiques amenant une réduction drastique des emplois du secteur public, secteur qui renferme la plus grande concentration d'emplois féminins avec plus de 85%. En revanche, à la même période au Maroc, les femmes travaillant dans le secteur public ne représentaient que 7% (diagramme 3.8).²²

Diagramme 3.8: L'emploi féminin dans le secteur public



Source : Banque Mondiale, *Les femmes dans la sphère publique*, 2004

²² La période couvre les années 1990

Les défis de l'emploi dans le secteur privé

Les taux élevés de chômage parmi les femmes à haut niveau d'instruction restent préoccupants. Pour un certain nombre de raisons, le secteur privé considère le personnel féminin comme plus coûteux. Il s'agit en partie de perceptions ou d'opinions discriminatoires chez les responsables du recrutement, mais dans d'autres cas, il s'agit de coûts réels pour lesquels il est toutefois possible de trouver une solution. Les femmes peuvent coûter plus cher aux employeurs, parce que certains règlements et restrictions visant à les protéger sont coûteux et rigides, ce qui amène les employeurs à être discriminatoires à leur égard et par conséquent à décourager les femmes recherchant du travail. De telles restrictions et interdictions professionnelles sont d'abord apparues en Europe au XIX^e siècle, à une époque où les femmes passaient pour avoir des capacités limitées en dehors du foyer et du cercle social. Alors que des lois de ce genre ont été abrogées en Europe, elles restent en vigueur au Moyen-Orient et en Afrique du Nord.

Parmi les exemples que l'on peut donner, citons l'obligation d'accorder un congé prolongé et autres avantages de maternité, les restrictions concernant les horaires de travail et les interdictions professionnelles. Ces règlements ont divers impacts sur la participation féminine à la population active et sur l'emploi. Selon des études effectuées par la Banque Mondiale, les restrictions d'horaires de travail spécifiques aux femmes affectent non seulement leurs revenus mais font également baisser leurs heures de travail et les taux d'emploi les concernant²³. En revanche, les avantages et les congés de maternité sont importants pour les travailleuses qui doivent trouver un équilibre entre le travail et leur rôle dans la famille, et on a pu prouver que ces avantages augmentent la participation féminine à la population active et forment des travailleuses loyales²⁴. Toutes ces restrictions et ces besoins peuvent être traités de manière à avoir un impact positif sur le niveau de la participation des femmes à la population active, comme le prouvent de nombreux exemples à travers le monde. La question est de trouver des mesures qui ne font pas supporter les conséquences ni aux employeurs seuls ni aux femmes seules²⁵.

Avantages de maternité Dans le cas des avantages de maternité, les coûts sont généralement couverts par la réduction du salaire payé aux femmes. Beaucoup de femmes acceptent cette réduction de salaire en raison des avantages qu'elle offre. Cependant, certains pays en développement, comme le Costa Rica et la Thaïlande, ont réussi à mettre sur pied des formules de partage égal des coûts entre les employeurs et le système de sécurité sociale. Même l'assurance maladie peut être élargie de manière à inclure la maternité. S'il est vrai qu'il peut en résulter l'augmentation des primes payées par les familles, le fardeau n'est plus, cependant, supporté par les femmes et les employeurs seuls, et la société assume ainsi sa part de responsabilité²⁶.

²³ World Bank : *Labor Market Regulations for Women: Are they Beneficial?* PREM Note number 94, December 2004

²⁴ Ibid

²⁵ Une étude sur les avantages de maternité a démontré qu'à Taiwan, suite à l'introduction d'avantages de maternité, il y a eu une augmentation de 4,5 % des heures de travail des femmes et une augmentation de 2,5% de leur emploi. On a abouti à des résultats similaires en Europe. (World Bank : *Labor Market Regulations for Women : Are they Beneficial ?* PREM Note number 94, December 2004.

²⁶ World Bank: *Labor Market Regulations for Women: Are they Beneficial?* PREM Note number 94, December 2004

Encadré 4 : Modèles de financement des avantages de maternité

Une recherche menée par le BIT et couvrant l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Mexique et l'Uruguay conteste l'idée conventionnelle selon laquelle l'embauche d'une femme est plus coûteuse que celle d'un homme. L'étude conclut que les coûts sont pratiquement identiques, ne différant que de 2% au point de vue des salaires et de 1% pour les autres aspects. Ceci résulte du fait que le coût des avantages liés à la maternité et aux salaires durant le congé de maternité ne sont pas supportés par les employeurs, mais qu'ils proviennent des impôts (Chili) ou du financement de la sécurité sociale (Argentine, Brésil, Mexique et Uruguay). Lorsque les avantages liés à la maternité sont financés par le système de sécurité sociale – comme dans tous ces pays à l'exception du Chili – la contribution de l'employeur n'est pas liée au nombre ou à l'âge du personnel féminin, mais au nombre total des travailleurs des deux sexes. Ce mode de financement cherche à établir une valeur essentielle : la protection des femmes contre une discrimination possible en raison de la maternité, dans l'esprit des conventions du BIT sur la protection de la maternité.

Source : Abramo et Todaro, 2002.

Les restrictions sur les horaires du travail et les interdictions professionnelles ont été conçues pour empêcher l'exploitation des travailleurs et ce en interdisant que les employés travaillent de trop longues heures ou dans des conditions dangereuses. Cependant, selon une étude de la Banque Mondiale, le fait de limiter la flexibilité en matière d'horaires de travail et d'heures supplémentaires peut produire des changements sur le marché du travail. Lorsque de telles restrictions sont spécifiques aux femmes, leur effet ne se limite pas à réduire le temps de travail et donc la production et les revenus potentiels des femmes, mais en plus de cela, les employeurs auront tendance à exercer une discrimination dans leur recrutement, ce qui entraîne également la réduction des taux d'emploi des femmes²⁷. Des lois sur la protection des travailleurs qui s'appliquent aux hommes et aux femmes également auront pour effet d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes et de protéger tous les travailleurs.

Parmi les autres préoccupations communes chez les employeurs du secteur privé, se trouve la tendance chez les employées à réduire leurs horaires de travail une fois qu'elles se marient ou donnent naissance à des enfants. Dans le cas des femmes qui quittent le travail ou qui réduisent leur disponibilité en matière d'horaire, des efforts devraient être faits pour exploiter la population active à temps partiel ou de façon temporaire, et institutionnaliser l'organisation en réseau et l'infrastructure des ressources pour ce segment du marché du travail. Beaucoup de personnes qui ne trouvent pas l'emploi idéal sont disposées à travailler à temps partiel plutôt que de ne pas travailler du tout, ce qui peut avoir pour effet la réduction du taux de chômage. De plus, beaucoup de femmes préfèrent le travail à temps partiel, qui, à certaines périodes de leur vie reproductive, leur permet de mieux concilier leur travail et leurs responsabilités familiales, tout en leur permettant d'avoir quelque revenu. Là aussi, il y a beaucoup d'exemples dans d'autres pays où le travail partagé, le télétravail ou des arrangements de travail flexibles ont été appliqués avec succès, à l'avantage à la fois des travailleuses et de leurs employeurs qui apprécient leur expérience et leur loyauté.

L'existence d'une bonne infrastructure en matière de crèches et de garderies est un élément particulièrement important pour les femmes qui travaillent. Les mères ayant un certain niveau d'instruction comprennent l'importance d'une éducation précoce des enfants, et recherchent, de plus en plus, des institutions qui peuvent compléter leur rôle auprès des enfants, plutôt que de confier ceux-ci à une aide ménagère sans niveau éducatif. Les centres pour jeunes enfants sont eux-mêmes

¹Ibid

une source d'emploi pour les femmes. Cependant si ce besoin n'est pas satisfait, il peut avoir pour conséquence d'aliéner encore plus les femmes du secteur privé. Prenons l'exemple de la Jordanie, où la législation du travail exige des entreprises comptant 20 employées ou plus de prévoir une crèche.

Alors que cette loi visait à apporter un appui aux travailleuses, le résultat fut qu'elle a limité l'emploi des femmes dans le secteur privé. Comme le dit un homme d'affaires jordanien, «Nous nous arrêtons à 19 »²⁸. Cependant, si l'on prend comme base le nombre total de travailleurs, et non pas seulement le nombre de femmes, cela aurait pour effet de répondre aux besoins de la société dans le domaine de la prise en charge des enfants, tout en éliminant la discrimination potentielle en matière d'embauche des femmes. Cela éliminerait aussi la discrimination à l'égard des employés du sexe masculin qui pourraient bénéficier de ce service, particulièrement ceux dont la femme travaille dans une petite entreprise n'offrant pas ce genre de prise en charge. Cela permettrait par exemple au travailleur de sexe masculin d'assumer sa part du rôle reproductif en permettant à sa femme d'assumer son rôle productif – ce qui a pour effet d'améliorer leur niveau de vie.

Encadré 5 : Soutien aux mères qui travaillent

Les politiques éducatives, lorsqu'elles sont bien conçues et bien appliquées, jouent un rôle important pour ce qui est de combler les lacunes dans le domaine des soins à donner à l'enfance. Parmi les options, nous trouvons l'assistance pour l'âge préscolaire, la scolarité obligatoire à partir d'un jeune âge, l'éducation pré primaire (discutée au chapitre 2), l'horaire et la longueur de l'année scolaire, des vacances coordonnées avec les calendriers de travail usuels, et des programmes post-scolaires. Ce n'est que maintenant que l'offre sur le marché des services de prise en charge des enfants commence petit à petit à être une préoccupation, étant donné le nombre croissant des femmes actives. De plus, les femmes d'un certain niveau d'éducation et ayant moins d'enfants sont susceptibles d'être plus exigeantes avec le personnel des crèches et garderies qu'avec le personnel domestique (souvent sans niveau éducatif). Elles exigent non seulement un endroit assurant la sécurité des enfants, mais également un environnement stimulant intellectuellement, comme celui qui est assuré habituellement par des institutions et des centres professionnels.

Source: Banque Mondiale, Les femmes dans la sphère publique, 2004

V. L'offre – Quels sont les facteurs qui rendent les femmes désireuses et capables de travailler ?

Si nous avons vu dans les sections qui précèdent qu'un grand nombre de restrictions affectant la participation des femmes à la population active sont de nature économique, il faut ajouter qu'elles sont souvent des manifestations d'attitudes sociales et de normes traditionnelles sous-jacentes. Dans ces sociétés, la famille est l'unité centrale dans tous les aspects du travail et de la vie. Aussi les solutions, peuvent entraîner un changement des rôles traditionnels des hommes et des femmes, se doivent-elles de fournir des mécanismes permettant de maintenir le soutien familial. Cependant, subvenir aux besoins de la famille veut dire également maintenir un certain niveau de vie et ouvrir la porte aux opportunités permettant d'améliorer les revenus familiaux. Ceci ne peut être réalisé si la moitié du ménage est exclue. Si l'on ne comprend pas les rapports de force au sein de la famille, leur effet sur la prise de décision au niveau du ménage, et la manière dont ils affectent des processus, plus larges, de changements sociaux et économiques dans la société et sur les marchés du travail, on ne peut pas expliquer en totalité la participation des femmes à la population active (ou dans tout autre domaine) par des facteurs purement économiques.

²⁸ World Bank, *Jordan Country Gender Assessment*, 2005

Cette section étudie comment des croyances traditionnelles sous-tendent certaines réglementations du travail telles que les pensions et autres avantages non-salariaux. Elle étudie aussi, d'un point de vue juridique à travers les lois, comment le paradigme traditionnel (encadré 6) est mis en œuvre, ce qui affecte la capacité (et la disposition) des femmes à entrer dans le marché du travail. La section suivante présente des recommandations qui peuvent aider à intégrer les femmes dans la sphère publique.

Encadré 6 : Le paradigme traditionnel du genre

Dans la région MENA, les rôles spécifiés par genre et la dynamique du pouvoir dans les ménages déterminent dans une large mesure l'accès des femmes à l'Etat et à la sphère publique et leur interaction avec eux. Cette dynamique est forgée par des éléments qui peuvent être groupés dans ce qu'on appelle le paradigme traditionnel du genre²⁹. Ce paradigme se fonde sur la reconnaissance que les hommes et les femmes sont biologiquement différents, et que cela détermine leurs fonctions sociales. Ils assument des responsabilités différentes et complémentaires au sein de la famille, et ont des droits différents, mais équitables, associés à ces responsabilités. Ce paradigme présume que les femmes se marieront (jeunes), que leur contribution officielle à la famille est celle de maîtresse de maison, que les ménages sont dirigés par les hommes, ce qui leur confère l'autorité suprême, et que les hommes doivent avoir un emploi qui leur permette de subvenir aux besoins de leur famille. En contrepartie, les femmes doivent assumer leurs rôles dans la famille en tant qu'épouses et mères –rôles où elles ont besoin de protection car elles paraissent vulnérables. Cette protection doit être apportée par le mari ou le parent le plus proche. On considère que la responsabilité des hommes en tant que protecteurs justifie leur exercice de l'autorité sur les femmes dans tous les domaines de la prise de décision et de l'action dans la sphère publique³⁰. Le résultat est que l'interaction de la femme avec l'Etat et avec la sphère publique nécessite la médiation du mari ou d'un gardien.

Source : Banque Mondiale : *Les femmes dans la sphère publique*, 2004.

Les avantages familiaux et autres compensations non salariales sont discriminatoires à l'égard des femmes

Les écarts concernant le transfert d'avantages non salariaux et la sécurité sociale pour des femmes et des hommes actifs constituent une forme de discrimination à l'égard du groupe qui ne peut pas transférer pleinement ces avantages à la famille (dans ce cas il s'agit des femmes), ce qui réduit son rendement. A titre d'exemple, il existe une loi qui permet aux hommes de transférer automatiquement à leur mort leur pension à leur épouse, alors que les femmes ne peuvent faire de même que si l'époux prouve qu'il est trop vieux ou incapable de travailler. Contrairement à certains pays de MENA, aucun des pays du Maghreb n'impose de restrictions concernant le transfert de la pension au conjoint. Cependant, la discrimination non salariale peut inclure des différences dans l'indemnité de logement, l'abattement fiscal pour les enfants, l'allocation pour le conjoint à charge (accordée au mari qui la donne à sa femme) et la discrimination à l'égard des travailleuses célibataires par rapport à leurs homologues masculins.

Un autre type de distorsion pouvant être créé par le système de pension découle de l'âge de la retraite obligatoire qui n'est pas le même pour les hommes et les femmes. Les pays de MENA comptent parmi la minorité de pays dans le monde qui appliquent la retraite obligatoire cinq ans plus tôt pour les femmes que pour les hommes. Il est important de montrer comment une retraite précoce

²⁹ La littérature faite souvent référence au "contrat patriarcal des genres". Voir, par exemple, Moghadem (1998)

³⁰ Ce paradigme et l'étendue de ses implications sur les femmes varient d'un pays à l'autre, et à l'intérieur d'un même pays selon la classe socioéconomique, mais ils sont présents à travers toute la région.

peut amener une distorsion des avantages. Lorsque cette disposition est obligatoire, elle peut empêcher les femmes d'accumuler un plus grand nombre d'années de travail, ce qui réduit leur pension. Cet inconvénient peut être aggravé si les femmes choisissent d'entrer dans le marché du travail à un âge tardif, après leurs années reproductives (et dans les pays à forte fécondité, ce retard peut être important). De plus, les employeurs préféreront sans doute embaucher un homme de 50 ans plutôt qu'une femme du même âge qui prendra sa retraite plus tôt. Une retraite plus précoce veut dire également, que les femmes sont moins capables de tirer profit de l'expérience acquise, et ceci se répercutera sur leur salaire³¹.

Les deux types de différenciation (les avantages non salariaux et l'âge de la retraite) sont conçus de telle sorte à être en harmonie avec le paradigme traditionnel du genre, reconnu comme étant la seule structure sociale. Alors que toutes les constitutions des pays de la région soutiennent que la famille, non l'individu, est l'unité primaire, le fait de saper la valeur du travail des femmes en réduisant leur rendement pénalise l'unité de la famille par l'érosion des profits qu'elle pourrait tirer grâce à l'individu qui travaille.

Les restrictions légales et sociales

Contrairement à ce que l'on croit communément en Occident, l'Islam a prévu un grand nombre de conditions et de dispositions qui garantissent la protection des femmes contre l'exploitation, que ce soit sur le plan financier, puisqu'elles ont la possibilité de détenir et de créer la fortune, ou sur le plan personnel, par l'éducation et la possibilité de s'imposer. Cependant, alors que la plupart des pays de MENA (y compris le Maghreb) reconnaissent dans leurs constitutions l'égalité en citoyenneté et en droits des hommes et des femmes, cette reconnaissance se trouve affaiblie par des lois qui désavantagent les femmes et les empêchent d'avoir accès aux mêmes opportunités et ressources que les citoyens de sexe masculin. Parfois, les lois qui protègent les droits des femmes existent bien, mais elles restent sans effet par manque de mise en pratique. Un autre problème provient du fait que le public méconnaît les lois et ne fait pas la différence entre les lois et les attitudes et pratiques sociales. Quoi qu'il en soit, le manque d'accès aux opportunités et services puissent, en fin de compte, affecter l'activité économique des femmes.

Les craintes au sujet de la sécurité des femmes dans la sphère publique. La plupart des normes et des attitudes sociales qui désapprouvent le travail des femmes et leur interaction avec l'extérieur sont fondées sur le souci de la sécurité et de l'honneur des femmes. Cependant, au lieu de confiner celles-ci à la maison et d'empêcher qu'elles contribuent au développement, il est possible de concevoir des solutions qui tiennent compte de ces préoccupations. Par exemple, d'après le rapport de la Banque Mondiale intitulé *Les femmes dans la sphère publique*, «Nombre de préoccupations qui sous-tendent les restrictions à la mobilité des femmes et à l'horaire du travail peuvent être prises en considération en offrant aux femmes un environnement sûr pour leur intégrité physique et leur réputation, par exemple en prévoyant un transport public fiable, des règles strictes et la mise en application de lois contre le harcèlement sexuel au travail, un espace public ouvert (par exemple

³¹ Des études faites sur le Chili et l'Argentine, par exemple, ont établi que le fait de relever l'âge de la retraite pour les femmes de 60 à 65 ans –qui est l'âge de la retraite pour les hommes – augmenterait l'indemnité mensuelle moyenne des femmes de 50% et réduirait l'écart d'indemnités entre les sexes de 10 à 15 %. En plus de la réduction des écarts, l'égalisation de l'âge de la retraite réduirait les transferts publics au profit des femmes et rendrait plus équitables les incitations du marché du travail. James et al. (à paraître)

dans les bâtiments du bureau) et l'enseignement d'un comportement respectueux dans les espaces publics, pour tenir compte des valeurs culturelles et sociales et des besoins spécifiques des femmes. »

Tableau 5.1: Restrictions légales relatives au travail et à la mobilité des femmes dans la région MENA

	Restrictions relatives aux horaires de travail	Restrictions relatives au type de travail	Restrictions relatives à la mobilité (permission du mari/tuteur requise pour le voyage/le passeport,)
Algérie	Oui	Oui	Non
Maroc	Oui	Oui	Non
Tunisie	Oui	Non	Non
Bahreïn	Oui	Oui	Non
Djibouti	Non	Non	Non
Egypte	Oui	Oui	Non (depuis 2000)
Iran	Non	Oui	Oui
Irak	Oui	Non	Oui
Jordanie	Oui	Oui	Non (depuis 2003)
Koweït	Oui	Oui	Oui
Liban	Non	Oui	Non
Libye	Oui	Oui	Oui
Oman	Oui	Oui	Oui
Qatar	Non disponible	Non disponible	Oui
Arabie saoudite	Oui	Oui	Oui
Syrie	Oui	Oui	Non*
EAU	Oui	Oui	Non
Cis/Gaza	Oui	Oui	Non (depuis 2003)
Yémen	Oui	Oui	Non

Source: Hijab/El Solh, et Ebadi 2003. (Voir également tableau A1 de l'annexe)

Note: * Un homme peut obtenir une lettre du Ministère de l'Intérieur qu'il présente à la police des frontières pour empêcher l'épouse ou la parente de quitter le pays.

L'inégalité des pouvoirs dans la sphère publique

Tous les pays de MENA se caractérisent par le fait que la condition d'obéissance au mari est prévue par la loi, partant du principe que c'est le mari qui subvient aux besoins de sa femme (Tableau XX de l'appendice). Dans certains pays, le fait qu'il en soit ainsi constitue une raison pour maintenir des règlements stipulant que l'interaction de la femme avec l'Etat (et toutes les institutions de la sphère publique) nécessite la médiation du mari. Ceci n'influence pas seulement la capacité de la femme à gagner des revenus (en ayant un emploi ou en administrant ses biens), mais affecte également son accès aux services publics offerts en tant que droit fondamental à tous les citoyens (tels que l'éducation, la santé et le système judiciaire).

Encadré 7 : les travailleuses dans le secteur de la confection au Maroc : des filles mais pas des épouses

La très forte présence de l'élément féminin dans les unités de confection de Fez apporte un démenti à l'idée courante que les femmes n'ont pas leur place dans le monde de l'activité économique et dans la rue. Les usines embauchent surtout de jeunes femmes célibataires. Le travail à l'usine est fastidieux et physiquement épuisant ; pourtant les ouvrières se plaignent surtout de ce qu'il est honteux. Elles disent être méprisées par leurs supérieurs et affirment qu'elles sont traitées à l'usine comme des bonnes à tout faire. Le public aussi les méprise. Une célibataire de 27 ans qui travaillait dans la confection depuis plus de dix ans raconte : « Les gens vous voient dans la rue et disent que vous n'êtes qu'une fille de l'usine, sans aucune valeur. » Le travail à l'usine est synonyme de statut social inférieur. Pour les femmes, il évoque également une absence d'honneur familial et la perte réelle, ou potentielle, de vertu personnelle. Les femmes qui travaillent à l'usine sont supposées être apparentées à des hommes qui ne peuvent pas les prendre en charge et les protéger comme il faut, et qui sont incapables de contrôler et surveiller leurs filles. Cependant, le manque de contrôle des filles est beaucoup moins menaçant pour la communauté que le manque potentiel de contrôle des épouses. En vertu de la loi, une femme qui travaille n'est pas obligée de donner son salaire à son mari, mais les femmes non mariées n'ont aucun droit sur leur salaire et sont soumises à leur père. A Fez, les hommes désapprouvent en majorité l'idée d'une épouse qui travaille et s'efforcent de faire en sorte que la femme qu'ils épouseront ne travaillera pas contre un salaire après le mariage. Les femmes mariées sont également moins demandées comme ouvrières par les propriétaires des usines parce qu'elles ne peuvent pas être exploitées facilement, car il y va de l'honneur de leur mari.

Source: Cairoli 1999.

En vertu de la loi d'obéissance, un mari peut priver sa femme de sa "pension" ou simplement la divorcer, ce qui peut entraîner qu'elle perde la garde de ses enfants. C'est pourquoi, pour de nombreuses femmes, l'interaction avec le monde extérieur peut renfermer de grands risques³². Ceci est particulièrement vrai dans le cas des femmes divorcées ou abandonnées.

Encadré 8 : Le déséquilibre dans la sphère privée

Les écarts juridiques entre les droits constitutionnels de la femme et la législation ordinaire doivent être corrigés afin d'éliminer la discrimination et les différences de traitement. Ces lois ont été élaborées dans le but de protéger la famille en définissant des responsabilités claires pour son entretien. Mais la responsabilité de subvenir aux besoins de la famille, qui incombe au mari, lui confère des droits et de l'autorité – renforcés par une multitude de lois, politiques et institutions- qu'il conserve même s'il ne subvient pas pleinement aux besoins de la famille ou s'il est incapable de le faire. Le résultat est que les femmes sont considérées comme dépendantes des hommes d'un point de vue financier, légal et social, même dans les cas où la famille a besoin d'un double revenu³³.

Source : Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

La gouvernance. Par ailleurs, il y a un grand nombre de lois qui servent à protéger les droits des femmes dans le mariage, mais dans beaucoup de pays le problème réside dans la non application de ces lois, en raison d'une bureaucratie pléthorique et d'une corruption qui engendrent un exercice discriminatoire de la justice. Les femmes elles-mêmes méconnaissent leurs droits (on parle d'analphabétisme juridique). A cela vient s'ajouter des attitudes et des normes sociales qui méprisent les femmes qui annoncent leurs objectifs et cherchent à avoir gain de cause par la voie juridique.

³² Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*

³³ Ibid

VI. L'agenda pour le changement

Lorsqu'on envisage un agenda pour les pays du Maghreb, il faut avoir à l'esprit les messages suivants :

- Un nouvel agenda pour le changement qui tient compte des spécificités liées aux sexes, devra être intégré dans un nouveau modèle de développement afin de garantir l'efficacité et l'équité³⁴.
- Un agenda pour le changement visant à habiliter les femmes à avoir un plus grand accès aux opportunités et à la sécurité économique nécessitera des ajustements dans : (a) la **sphère publique**, en introduisant plus de cohérence entre la législation existante et les droits constitutionnels des femmes, et en garantissant un accès égal au marché du travail, au système judiciaire, à une éducation de qualité et à de meilleures compétences ; et dans (b) la **sphère privée** en redressant la structure de l'équilibre au sein de la famille et en offrant des solutions de marché permettant aux femmes de concilier travail et responsabilités familiales.
- Pour faire avancer la mise en œuvre de cet agenda il serait nécessaire que l'Etat fasse preuve de commandement pour mener les réformes et construire des coalitions pour le changement, et qu'il y ait une plus grande intégration des femmes dans la vie politique qui devrait appuyer le changement au niveau de la base.

Plus précisément, si l'objectif consiste à intégrer davantage les femmes dans la sphère publique et à encourager leur contribution économique au développement, les pays de la région doivent porter leur attention sur quatre éléments qui ont un impact sur les femmes : 1) l'accès aux ressources (financières), aux services publics et aux opportunités ; 2) une infrastructure de soutien ; 3) une réforme éducative ; et 4) une législation du travail et des inefficacités institutionnelles qui renforcent la discrimination à l'égard des femmes.

L'accès aux ressources et aux opportunités concerne la possibilité pour les femmes de travailler, voyager, s'instruire et avoir accès à d'autres ressources qui nécessitent la médiation du mari ou du parent le plus proche. Il est évident que des restrictions à ce niveau élémentaire ont un impact négatif sur les femmes en matière de développement et de capacité à avoir un revenu.

Une infrastructure de soutien. Celle-ci est un élément important pour garantir le bien-être des femmes qui sont de plus en plus souvent obligées de travailler. Elle peut permettre aux femmes de travailler et de s'acquitter en même temps de leurs responsabilités familiales. Pour cela les hommes et la société dans son ensemble devront reconnaître et assumer leur part de responsabilité auprès des enfants et à la maison. L'importance de l'infrastructure de soutien est bien expliquée dans le rapport de la Banque Mondiale intitulé *Les femmes dans la sphère publique* : « Etant donné l'importance de

³⁴ En s'appuyant sur deux principes cruciaux de la bonne gouvernance pour réaliser le développement, à savoir l'*inclusion* et la *responsabilisation*, il sera possible d'atteindre l'objectif d'un plus grand accès des femmes aux opportunités et à la sécurité économique. L'inclusion veut dire l'intégration des femmes dans le domaine de la prise de décision, afin de créer un environnement équitable pour les droits économiques et sociaux des femmes. Quant à la plus grande responsabilisation, elle doit être imposée aux institutions existantes pour promouvoir l'équité et l'égalité. De cette façon l'objectif de l'agenda portant sur une politique du genre se fera selon les deux principes jumeaux d'*efficacité* et d'*équité* dans la société et dans l'économie. (Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*)

la famille dans la région MENA, une augmentation de la participation des femmes à la population active devra être accompagnée par l'offre d'un soutien actif aux familles. Il s'agit d'un pas important pour minimiser le coût social que l'absence des femmes de la maison laisse généralement craindre. Les politiques soutenant l'emploi des femmes pourraient être adoptées en ayant comme objectif explicite l'augmentation du rattachement des femmes à la population active. De telles politiques doivent comprendre diverses mesures de soutien pour la prise en charge des enfants, telles que des encouragements au travail partiel, une politique nationale pour les enfants d'âge préscolaire et scolaire, et même des ajustements des horaires des écoles publiques pour les rendre plus compatibles avec ceux des parents qui travaillent. Il est également important d'investir dans l'infrastructure standard, telle que les routes, les infrastructures et les TIC »³⁵.

La réforme de l'éducation. Le fait de doter les femmes de compétences dont elles ont besoin pour le marché de l'emploi est un défi dans la presque totalité de la région, et la généralisation de l'éducation, tant pour les hommes que pour les femmes, se pose avec acuité au Maroc. L'amélioration des programmes et l'élimination dans les écoles des stéréotypes concernant le genre sont les éléments clés d'une telle stratégie. Il est important d'ouvrir tous les domaines d'éducation aux femmes et d'encourager la diversité dans des domaines spécifiques pour attirer les meilleurs et les plus brillants dans chaque discipline, quel que soit leur sexe. Il est également important d'offrir aux femmes un enseignement et une formation professionnelle continus, d'autant plus que beaucoup de femmes se marient jeunes – et ne peuvent donc pas terminer leurs études – ou quittent le marché du travail pour diverses raisons et peuvent ensuite avoir besoin d'améliorer leurs compétences pour pouvoir être actives de nouveau³⁶.

La législation et les règlements du travail. Les lois qui affectent directement l'embauche des femmes, telles que l'interdiction de certaines professions et l'horaire réduit, devraient être éliminées ou appliquées de façon à protéger à la fois les hommes et les femmes. Les lois qui affectent indirectement l'embauche des femmes en obligeant l'employeur à supporter le coût du soutien à la famille devraient également être révisées, par exemple par l'offre de structures pour les enfants. L'inégalité au niveau des avantages non salariaux devrait également être éliminée car elle peut influencer l'attachement des femmes au travail. Une nouvelle législation relative au harcèlement sexuel doit impérativement être adoptée et appliquée. Il faut également favoriser l'emploi à temps partiel, les arrangements de travail flexibles, le télétravail et l'emploi indépendant.

Pour aller de l'avant

Les deux principaux agents du changement seront le plaidoyer des femmes et l'Etat. Ensemble, les deux entités devront s'efforcer d'atteindre les objectifs suivants :

L'inclusion : une participation accrue des femmes dans la prise de décision politique. Des études menées sur une longue période ont démontré que l'exclusion des femmes du gouvernement, à quelque niveau que ce soit, limite l'efficacité de l'Etat et de ses politiques. Les études ont également démontré que la discrimination fondée sur la race, le genre, l'ethnie ou la religion, contre des segments de la société qui se trouvent ainsi exclus, a une influence sur le climat social général d'un pays et affecte les perspectives de développement, la confiance en le gouvernement et l'efficacité

³⁵ Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*

³⁶ Ibid

des institutions sociales. Une plus grande participation des femmes dans le processus politique sera essentielle pour amener des changements³⁷.

La disponibilité d'informations réparties par sexe et de recherches en matière de genre. En l'absence d'une connaissance de la situation des femmes par rapport à divers indicateurs, les pays ne pourront pas mettre en place une stratégie constructive; c'est qu'il n'est pas possible de résoudre les problèmes que l'on ne connaît pas. Aussi la disponibilité des données est-elle essentielle pour évaluer l'impact des politiques et des décisions concernant les femmes. Alors que les gouvernements jouent un rôle majeur dans la collecte et la publications des statistiques, les ONG de femmes, les organisations de recherche et les réseaux devraient être aidés dans l'élaboration et la large diffusion d'informations spécifiques.

L'appui aux agences nationales oeuvrant à la promotion des intérêts féminins³⁸. Les agences de femmes ou les mécanismes nationaux peuvent avoir un certain nombre de fonctions, particulièrement dans les pays où elles ont plus de légitimité que les organisations étrangères. Ce sont les agences qui sont le plus souvent chargées d'intégrer les questions et les préoccupations relatives au genre dans les politiques et programmes nationaux. Elles sont souvent impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives budgétaires qui prennent en considération le genre, et dans la formulation de plans d'action nationaux sur les questions du genre.

³⁷ Ibid

³⁸ Les Nations Unies définissent dans ce cas le mécanisme comme toute organisation ayant pour mandat spécifique la promotion des femmes et l'élimination de la discrimination à leur égard au niveau national central.

Annexe

Données statistiques et juridiques

Tableau 1A. Taux de mortalité des adultes (pour 1000 personnes)

Taux de mortalité des adultes (pour 1000 personnes)	1980		1990		2000	
	F	M	F	M	F	M
Algérie	197	226	156	193	119	155
Maroc	207	264	184	234	113	174
Tunisie	214	232	174	190	99	169

Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

Tableau 2A. Taux de mortalité infantile (pour 1000 naissances vivantes)

Taux de mortalité infantile (pour 1000 naissances vivantes)	1980	1990	2000	2002
Algérie	94	42	50	39
Maroc	99	66	41	39
Tunisie	72	41	22	21

Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

Tableau 3A. Taux de mortalité des moins de 5 ans (pour 1000 personnes)

Taux de mortalité des moins de 5 ans (pour 1000 personnes)	1980	1990	2000	2002
Algérie	134	69	50	49
Maroc	144	85	46	43
Tunisie	100	52	28	26

Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

Tableau 4A. Espérance de vie à la naissance

Espérance de vie à la naissance	1980			1990		
	F	M	T	F	M	T
Algérie	60	58	59	69	66	67
Maroc	60	56	58	65	62	63
Tunisie	63	61	62	72	69	70

Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

Tableau 5A: Inscription au primaire, pays MENA, et régions du monde, 1980-2001(% brut)*

	1980		1990		1995		2000		2001	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Algérie	81	108	92	108	108	113	103	112	104	112
Maroc	63	102	54	79	72	95	94	108	101	113
Tunisie	87	117	107	120	113	121	110	115	109	114
Pacifique et L'Asie d'Est	103	118	116	124	114	117	111	112
Europe et Asie Centrale	99	100	98	99	99	101	99	101	102	104
Amérique Latine et Caraïbes	103	106	104	106	111	112	123	127	126	131
MENA	73	98	87	104	88	102	91	100	92	100
Le Sud d'Asie	61	91	77	103	83	105	88	103
Afrique Subsaharienne	67	88	67	82	69	83	76	87	80	94

Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

*L'inscription brute est l'inscription totale sans tenir compte de l'âge dans une classe, de la proportion de la population, donc l'âge correspond à celui de l'âge officiel d'une telle classe.

Tableau 6A: Inscription secondaire, pays MENA, et régions du monde 1980-2001 (% brut)*

	1980		1990		1995		2000		2001	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Algérie	26	40	54	67	59	66	71	66	74	69
Maroc	20	32	30	41	33	44	36	45
Tunisie	20	34	40	50	58	62	80	76	81	78
Pacifique et Asie d'Est	36	50	41	52	59	65
Europe et Asie Centrale	83	86	85	85	83	83	87	91
Amérique Latine et Caraïbes	43	41	51	46	59	52	88	81	93	86
MENA	32	52	48	65	56	68	67	74
Le Sud d'Asie	18	36	29	49	34	52	41	55
Afrique Subsaharienne	10	20	20	26	23	28

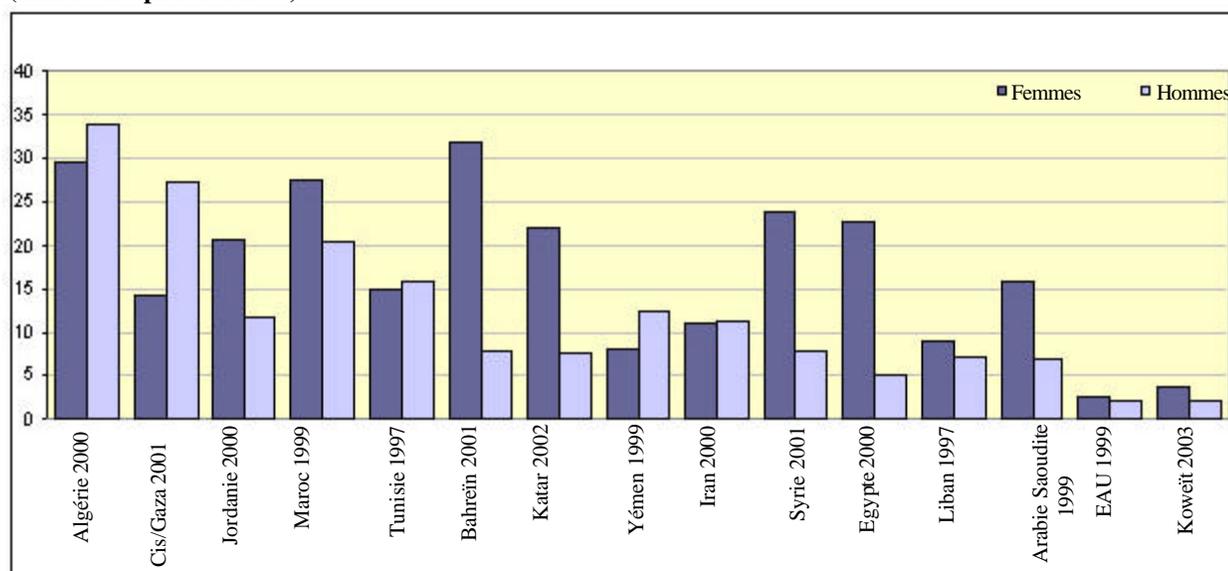
Source des données : World Bank, GDF and WDI Central 2004

Tableau 7A : Les taux de chômage des hommes et des femmes, pays de la région MENA et autres régions (Années les plus récentes)

Année	Pays	Hommes	Femmes	Total
2000	Algérie 2000	33.9	29.7	29.8
2001	Cisjordanie et Gaza 2001	27.3	14.1	25.5
2000	Jordanie 2000	11.8	20.7	13.2
1999	Maroc 1999	20.3	27.6	22.0
1997	Tunisie 1997	16.0	15.0	15.4
2001	Bahreïn 2001	7.8	31.9	12.4
2002	Qatar 2002	7.6	22.0	11.6
1999	Yémen 1999	12.5	8.2	11.5
2000	Iran 2000	11.3	11.0	11.3
2001	Syrie 2001	8.0	23.9	11.2
2000	Egypte 2000	5.1	22.7	9.0
1997	Liban 1997	7.2	9.0	8.6
1999	Arabie Saoudite 1999	6.8	15.8	8.1
1995	EAU 1999	2.2	2.6	2.3
2003	Koweït 2003	2.2	3.8	2.8

Source : Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

Diagramme 1A: Les taux de chômage des hommes et des femmes, pays de la région MENA et autres régions (Années les plus récentes)



Source : Banque Mondiale, *Genre et développement : Les femmes dans la sphère publique*, 2004

Tableau 8A: Une sélection de clauses juridiques portant sur l'obéissance dans le code familial des pays MENA

Arabie Saoudite	Selon une loi fondée sur les principes de la charia, un mari doit assurer le soutien matériel de sa femme tant qu'elle est sous son contrôle
Egypte	L'Article 6 (bb) de la loi 44 stipule que si une épouse refuse d'obéir à son mari sans raison légitime, elle perd le soutien matériel. Le refus d'obéir sans raison légitime fait référence à une situation dans laquelle l'épouse quitte le domicile conjugal et refuse d'y revenir sur injonction de son conjoint.
Iran	Selon l'Article 11, un mari doit assurer le soutien matériel de son épouse en échange de son obéissance (<i>tamkin</i>)
Iraq	Selon l'Article 24/1, un mari doit assurer le soutien matériel de son épouse tant qu'elle n'est pas désobéissante.
Jordanie	Selon l'Article 37, "À l'épouse qui reçoit la part immédiate de la dot, il incombe d'obéir (...) et si elle n'obéit pas, elle perd son droit à la nafaqa"
Maroc	La <i>Mudawanna</i> (Code du statut personnel) stipule qu'une femme doit obéissance à son mari.
Qatar	Selon la loi de la charia, le mari doit assurer le soutien matériel de sa femme tant qu'elle est sous son contrôle.
Syrie	Selon l'Article 73, une épouse renonce à son droit à être entretenue si elle travaille en dehors de la maison sans permission de son mari. L'Article précise que si la femme est désobéissante, elle n'a plus droit au soutien matériel tant qu'elle persiste à désobéir.
Yémen	L'Article 40 stipule: "Le mari a le droit de se faire obéir de son épouse dans ce qui relève de l'intérêt de la famille (...) [et] le mari ne peut interdire à sa femme (...) de gérer elle-même son argent".
<i>Codes d'obéissance neutre entre les sexes</i>	
Kuwait	Selon l'Article 89, il n'est pas considéré comme une violation du devoir conjugal pour une épouse le fait de sortir, pour un motif légitime quelconque, ni le fait de se consacrer à un travail quelconque autorisé, tant que son travail n'entre pas en conflit avec l'intérêt de sa famille.
Libye	L'Article 23 stipule: "Le soutien matériel de l'épouse par le mari (...) sera obligatoire à partir de la date de validité du contrat." La loi ne fait pas mention du cas de désobéissance.
Tunisie	L'Article 23, "Une femme doit respecter la prérogative de son mari et lui obéir" a été remplacé par "Chacun des [deux] conjoints traitera l'autre avec gentillesse et évitera tout acte préjudiciable"

Source: Ebadi, Hijab and el Solh et Ebadi (2003).

Note: Les codes de loi relatifs à la famille ou au statut personnel sont des corpus de législation qui régissent le mariage, le divorce, la tutelle et l'héritage et qui sont généralement fondés sur la charia.

Tableau 9A: Les lois relatives au congé de maternité dans les pays de la région MENA

	Congé de maternité avec salaire entier ou partiel	Congé de maternité sans solde	Pauses pour allaitement	L'employeur finance-t-il les soins médicaux liés à la maternité ?	Protection de l'emploi pendant la maternité	Incitations à quitter le travail au moment du mariage
Algérie	14 semaines	5 ans		Oui	Oui	
Bahrayn	45 jours	15 jours	Oui		Oui	
Djibouti	14 semaines		Oui		Oui	
Egypte	50 jours	1 an si + de 50 salaires	Oui			
Irak	6 mois*		Oui			
Jordanie	10 semaines	1 an si + de 10 salaires	Oui		Oui	
Kuwait		100 jours				Oui
Liban	7 semaines				Oui	Oui
Libye	90 jours		Oui			
Maroc	1 an*	2 ans				
Oman		6 semaines				
Qatar	--	--	--	--	--	--
Arabie Saoudite	10 semaines		Oui	Oui	Oui	Oui
Syrie	105 jours	1 moi	Oui			
Tunisie	30 jours*		Oui		Oui	Oui
UAE	4 semaines	2 semaines				
WBG	10 semaines		Oui			
Yémen	60 jours	6 mois	Oui		Oui	

- Non disponible Note: Dans certains cas, les femmes doivent avoir travaillé pour l'employeur pendant une durée spécifique avant de pouvoir bénéficier d'un congé de maternité. Dans d'autres cas, les femmes qui prennent un congé de maternité ne peuvent obtenir leur congé annuel la même année.

Source: Hijab and el Solh (2003) and *US Social Security Administration and International Social Security Association (1999).

Reference

Abramo, Lais, and Rosalba Todaro. 2002. *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en America Latina* [Examining a Myth: Labor Costs for Men and Women in Latin America]. Lima: Internacional Labor Organization

Hijab, Nadia, Camillia El-Solh, and Shirin Ebadi. 2003. "Social Inclusion of Women in the Middle East and North Africa." Paper prepared for the World Bank, Washington, D.C.

Klasen, Stephan, and Francesca Lamanna. 2003. "The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth in the Middle East and North Africa." Paper prepared for the World Bank, Washington, D.C.

Moghadam Valentine. 1998. *Modernizing Women: Gender and Social Change in the Middle East*. Boulder, Colo.:Lynne Rienner, 1993.

Pritchette, Lant. 1994. "Desired Fertility and the Impact on Population Policies". *Population and Development Review* 20(1):1 – 55.

World Bank. 2003. *Better Governance for Development in the Middle East and North Africa: Enhancing Inclusiveness and Accountability*. Washington, D.C.

_____. 2003. "Egypt Country Gender Assessment". Middle East and North Africa Region, Washington, D.C.

_____. 2003. *Jobs, Growth and Governance: Unlocking the Potential for Prosperity*. Middle East and North Africa Region, Washington, D.C.

_____. 2005. *The Economic Advancement of Women in Jordan: A Country Gender Assessment*. Middle East and North Africa Region. Washington, D.C. (Forthcoming)

_____. 2004. *Gender and Development in the Middle East and North Africa: "Women in the Public Sphere"*. Washington, D.C.

_____. 2003. *Trade, Investment, and Development in the Middle East and North Africa: Engaging with the World*. Washington, D.C.

_____. 2004. *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward a New Social Contract*. Washington, D.C.

Zafiris, Tzannatos. 1998. *Women and Labor Market Changes in the Global Economy: Growth Helps, Inequalities Hurt and Public Policy Matters*. The World Bank. Washington, D.C.