

COLLECTION
AGIR
POUR...



L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES



DES REPÈRES

POUR DÉCONSTRUIRE

LES PRÉJUGÉS

PAGE 1 1. NOTRE DÉMARCHE

PAGE 5 2. AGIR POUR L'ÉGALITÉ :
SAVOIR DE QUOI ON PARLE

PAGE 12 3. CONTRER
LES IDÉES REÇUES

PAGE 42 4. DÉPASSER
LES RÉSISTANCES

PAGE 53 5. CONNAITRE
L'ENVIRONNEMENT
JURIDIQUE EN VIGUEUR

PAGE 71 6. POUR ALLER
PLUS LOIN



1 NOTRE DÉMARCHE

Malgré des avancées indéniables pour les droits des femmes, des inégalités entre les sexes persistent dans toutes les régions du monde. Dans le domaine économique, les femmes rencontrent des freins pour s'insérer sur le marché du travail : elles sont concentrées dans certains secteurs d'activité, sous-représentées dans les postes à haute responsabilité et occupent en majorité des emplois précaires (temps partiels ou travaillent dans le secteur informel). *Comment expliquer ces phénomènes ?*

Même lorsque le principe d'égalité professionnelle est reconnu dans les textes de loi, les statistiques et études montrent que sa mise en œuvre reste difficile. En effet, les femmes sont souvent, par les tâches qui leur sont traditionnellement attribuées et le manque de ressources (allant de la formation aux financements), limitées dans leur pouvoir d'agir et assignées au maintien du rôle reproductif (prise en charge des tâches domestiques et de soins de la famille). Elles ont donc moins de perspectives d'insertion professionnelle.

Depuis 2011, **BATIK International** est engagé avec des organisations de la société civile égyptiennes, marocaines et tunisiennes pour favoriser l'autonomisation socio-économique des femmes. Dans chacun de ces pays, une association locale met en place des actions pour l'insertion des femmes : formation professionnelle, appui à la commercialisation de produits, éducation financière, micro-crédit, etc. Grâce à cet appui, plusieurs femmes ont trouvé un emploi ou ont créé leur activité économique.

Si ces initiatives ont pu émerger, c'est grâce à la mobilisation de personnes engagées et convaincues de la plus-value de l'égalité femmes-hommes pour le développement de la société. Pour autant, ces bénévoles et professionnels des associations locales rencontrent des résistances, parfois des femmes elles-mêmes, qui ont peur de bousculer leur entourage et les rapports sociaux en général.

QUEL OBJECTIF ?

C'est dans ce cadre que le projet « E'changeons » (voir encadré) a vu le jour pour valoriser le travail de ces agents de terrain, qui militent pour construire un environnement plus égalitaire pour les femmes et pour les hommes. Ce guide vise donc à déconstruire les préjugés qui persistent envers les femmes et qui constituent des freins à l'égalité.

PROJET E'CHANGEONS

Ce guide s'inscrit dans le cadre du projet « E'changeons : pour le changement des mentalités sur l'égalité femmes-hommes ». En 2013, après s'être rencontrées et avoir échangé sur l'émancipation économique des femmes, les organisations de la société civile franciliennes et de la rive sud de la Méditerranée ont confirmé leur volonté de devenir des actrices de transformation du rôle de la femme dans nos sociétés.

Partant des expériences de terrain, le projet E'changeons propose ainsi d'échanger sur les pratiques des un.e.s et des autres pour promouvoir l'égalité de part et d'autre de la Méditerranée. Une dizaine de rencontres pluri-acteurs ont eu lieu en Île-de-France pour partager les expériences de ces deux rives. Nous remercions les organisations présentes pour leurs apports et notamment nos partenaires en Méditerranée sur lesquels reposent les retours d'expérience.

ATTADAMOUNE au Maroc est une

association de micro-crédit, créée en 1994, qui intervient dans les zones urbaines et périurbaines de la région de Fès. Détentriche d'un savoir-faire pointu sur son cœur de métier, elle a multiplié les partenariats avec d'autres associations d'accompagnement social (Espace civil de Fès) pour offrir des services d'appui non financiers.

UTSS en Tunisie appuie depuis 1964 des

actions de développement local participatif notamment à travers la mise en place de centres de vie communautaires qui offrent un accès aux services de base (socio-économiques) dans des zones rurales très isolées.

EACD en Égypte est une association

de développement, créée en 1995, présente dans les quartiers précaires du Caire. Depuis 2006, elle expérimente la complémentarité entre approche économique et sociale de l'accompagnement. EACD travaille dans les domaines de l'environnement, de la santé, de l'éducation et du développement économique, pour les femmes, les enfants et les jeunes.

POUR QUI ?

Ce guide s'adresse aux professionnel-le-s, aux bénévoles et aux militant-e-s impliqué-e-s, en France ou à l'international, dans l'accompagnement des femmes dans un parcours d'insertion sociale et/ou professionnelle.

QUELLE UTILISATION ?

Ce guide a été conçu à partir des témoignages et des retours d'expérience des agents de terrain, engagés pour l'émancipation des femmes en France et à l'international. Leur parole a été recueillie lors des conférences, des séminaires d'échanges des pratiques et des rencontres bilatérales. Les idées reçues qui y sont présentées sont des expressions que les professionnel-le-s d'ici et d'ailleurs ont pu entendre durant l'exercice de leur travail. Vous trouverez dans ce guide des arguments à mobiliser pour déconstruire ces idées reçues ; les concepts clés à maîtriser, des chiffres pour renforcer vos propos et les cadres juridiques sur lesquels vous appuyer.

BATIK INTERNATIONAL. Depuis 1998, BATIK International développe des projets solidaires pour développer le pouvoir de choisir et d'agir des personnes vulnérables en France et à l'international. Les programmes de BATIK International soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes à travers des actions visant :

→ le renforcement de leur capacité d'agir, en leur permettant de développer des connaissances et des compétences favorisant la confiance en soi et facilitant l'accès aux ressources (formation, crédit/financement, services publics, etc.) ;

→ la promotion de relations égalitaires en les aidant à comprendre leurs droits et en les encourageant à participer aux décisions prises au sein de leur famille et de leur communauté ;

→ l'évolution des structures et normes sociales : en soutenant la mise en œuvre de lois et de pratiques permettant aux femmes d'exercer leurs droits en toute autonomie. Les femmes dont les droits sont bafoués ne peuvent faire évoluer les mentalités seules. Il est donc indispensable que l'ensemble de la société – les hommes, les entreprises, les institutions et les États – s'implique en faveur de l'égalité.

2 SAVOIR DE QUOI ON PARLE



Pour combattre les inégalités femmes-hommes, il est essentiel de comprendre ce qui les produit et les reproduit. La compréhension de certaines notions clés est un préalable nécessaire à la déconstruction des stéréotypes et des préjugés.

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe juridique pour que les mêmes libertés et les mêmes droits soient exercés par les femmes et les hommes.

Pour le Conseil d'Europe, l'égalité femmes-hommes consiste en garantir la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité de deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée.

Lorsqu'on ne correspond pas à l'image que la société attend de nous et qu'on ne remplit pas correctement son rôle social en tant que femme ou en tant qu'homme, on est automatiquement moins bien inséré dans la société.

Par exemple, un petit garçon calme qui aime jouer à la poupée sera moins accepté et inséré dans la société qu'un petit garçon qui aime jouer au football avec ses amis. La pression sociale nous contraint donc, de manière plus ou moins forte selon les sociétés, à se conformer à ce que l'on attend de nous en tant qu'homme et en tant que femme.

SOCIALISATION

La socialisation est le **processus d'apprentissage de la vie en société**.

C'est le processus par lequel les enfants apprennent et intériorisent les normes, les codes et les valeurs de la société dans laquelle ils/elles grandissent. Ils vont donc **intégrer très jeune les rôles différenciés de la femme et de l'homme**, et les reproduire inconsciemment.

Il existe plusieurs agents de socialisation, qui participent au processus d'apprentissage de la vie en société de l'enfant. Les principaux sont **la famille (les parents), l'école, les autres enfants, les médias et la publicité**. Par ces différents canaux, l'enfant va **se construire une vision du monde** qui l'entoure mais cela va également **influencer ses comportements** et attitudes. On comprend donc que si l'ensemble de ces canaux de socialisation sont porteurs de stéréotypes de genre de manière consciente ou inconsciente, **les enfants vont intégrer ces stéréotypes et eux-mêmes les reproduire au travers de leur comportement**.

SEXE N'EST PAS GENRE !

Le **genre** se rapporte aux attributs économiques, sociaux, politiques et culturels qui sont associés au fait d'être une femme ou un homme. Le sens que la société confère à la nature féminine ou masculine varie selon les cultures et il évolue au fil du temps. Le genre est l'expression socio-culturelle des caractéristiques et des rôles particuliers qui sont associés à certains groupes de personnes en fonction de leur sexe et de leur sexualité.

Le **sexe** renvoie aux différences biologiques entre les femmes et les hommes. Les différences sexuelles ont trait à la physiologie féminine et masculine.

Le genre n'est pas une théorie mais un concept. L'approche du genre est un champ d'études, menées par des chercheur-e-s dans différentes disciplines comme l'histoire, le droit, les lettres, la sociologie, la psychologie, afin de mettre en lumière les inégalités entre femmes et hommes.

En effet, l'analyse de la société selon le genre souligne la différenciation et la hiérarchisation des rôles masculin et féminin, vecteurs des inégalités. Des études anthropologiques ont montré que les hommes occupent des fonctions à forte valeur sociale (sphère productive) tandis que les femmes sont assignées à la sphère reproductive (tâches ménagères, soins de la famille, etc.).

STÉRÉOTYPE DE GENRE

Le **stéréotype** est une croyance, collective et partagée par la majorité, qui grossit et déforme une réalité pour produire une certaine image d'un groupe. Un stéréotype de genre est une **représentation déformée qui attribue des traits de personnalité et des comportements en fonction du sexe de la personne** : les femmes savent cuisiner, les hommes sont bricoleurs, les femmes sont bavardes, les hommes sont sportifs, etc.

Les stéréotypes permettent de classer les individus et les groupes, et de donner un sens au monde qui nous entoure : on classe les informations, on leur met des « étiquettes ». Le danger vient lorsque les personnes ne parviennent plus à prendre de distance avec ces stéréotypes.

Ils sont alors tenus pour vrais, s'appuient sur une situation de la vie quotidienne qui vient les confirmer, et sont très difficiles à déconstruire.

La construction sociale du rôle féminin et masculin va s'appuyer sur les différences biologiques pour créer des stéréotypes, qui peuvent déboucher dans des inégalités (cf : tableau ci-dessous).

De ces processus de catégorisation découlent des comportements qui peuvent aller jusqu'à la discrimination et aux violences puisque le stéréotype vient les légitimer. Malgré tout, il est possible de s'en détacher en prenant conscience que ces éléments sont des images déformées de la réalité, et en comprenant les mécanismes qui les produisent et reproduisent.

DIFFÉRENCES BIOLOGIQUES	STÉRÉOTYPES	PRÉJUGÉS	DISCRIMINATION
Maternité	Les femmes sont maternelles	Les femmes s'occupent mieux des enfants que les hommes	Un accès inégal à des postes de babysitter pour les hommes
Voix aigue des femmes	Voix soumise	Les femmes ne savent pas s'exprimer en public	Faible représentation des femmes en politique (priorité aux candidats hommes)

ESSENTIALISATION

L'essentialisation traduit l'idée que **les éléments qui sont constitutifs d'une personne sont uniquement le résultat de la Nature** et ont des explications biologiques et génétiques.

Avec cet angle de vue, il est difficile de prendre en compte le poids de la construction sociale sur les comportements et les choix des femmes et des hommes. Ainsi, selon les théories essentialistes, si les filles aiment se maquiller c'est naturel et inné, ce n'est pas une construction sociale.

Essentialiser des stéréotypes de genre permet de justifier une idée de supériorité de l'homme sur la femme, en diffusant l'idée que les femmes ont des capacités réduites dans certains domaines. Les hommes vont se trouver dans une position de domination parce qu'ils sont considérés comme naturellement « plus capables » : *physiquement ils sont plus forts que les femmes, ils ne sont pas sensibles comme les femmes donc ils ont de plus grandes capacités de discernement, etc.*

DISCRIMINATION



La discrimination est le résultat des stéréotypes que nous avons ; c'est une différence de traitement opérée à l'encontre d'une personne en raison de certaines de ses caractéristiques ou de ses choix personnels. Ainsi, certains individus ou groupes peuvent se voir refuser ou limiter l'accès à un l'emploi, à un logement, à des biens et services, aux soins et aux services sociaux, à l'éducation et à la formation.

Le sexisme est une forme de discrimination fondée sur le critère sur sexe. Ce terme est employé la plupart du temps pour faire référence aux discriminations à l'encontre du sexe féminin.

LA DOUBLE OU LA TRIPLE JOURNÉE

La théorie des 3 rôles, développée par l'Institut du Développement International de Harvard a pour but d'analyser les activités que mènent quotidiennement les hommes et les femmes. Selon cette théorie, les hommes et les femmes remplissent trois rôles dans la société :

→ Le rôle reproductif

comprend les tâches domestiques qui sont nécessaires pour garantir l'entretien et la reproduction biologique, les soins auprès de la force de travail ou de l'ancienne génération ;

→ Le rôle productif

comprend le travail exécuté contre paiement ou la production de biens de consommation ayant valeur d'échange ;

→ Le rôle communautaire

comprend des activités d'administration de la communauté.

Les double ou triple journées rappellent la surcharge de travail que supportent souvent les femmes et qui résulte de l'addition du travail productif et reproductif.

TRAVAIL DOMESTIQUE



Le travail domestique fait référence à l'ensemble des tâches non rémunérées effectuées au sein du foyer. S'il est difficile de trouver une définition précise et unanime de ce qu'est le travail domestique, il correspond, grossièrement, aux tâches suivantes : la cuisine, la vaisselle, le rangement du linge, le soin matériel aux enfants et aux personnes dépendantes, la gestion du ménage, accompagner les enfants, les courses, le bricolage, le jardinage, les jeux avec les enfants¹.

La division sexuelle de travail fait référence à la « répartition sociale » des tâches en fonction du sexe, qui se traduit par une hiérarchisation de la valeur sociale et économique que l'on accorde aux fonctions que joue chaque sexe.

PARITÉ

La parité est un concept d'égalité entre deux choses ou deux personnes. Souvent utilisé dans le domaine de la lutte contre les inégalités femmes-hommes, le terme « parité » fait référence à une **égale répartition et représentation des femmes et des hommes** (50% – 50%) à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle ou politique.

EMPOWERMENT



L'empowerment c'est le processus de renforcement des capacités, de confiance et d'estime de soi.

Le concept fait aussi référence au processus de construction d'une vision politique de la vie et du protagonisme (capacité de faire des choix) en tant que groupe et individu pour impulser et participer au changement social.

PLAFOND DE VERRE ET PAROI DE VERRE

Le plafond de verre est une sorte de « frein invisible » qui empêche les femmes d'accéder aux niveaux hiérarchiques les plus hauts, que ce soit en politique ou dans le secteur professionnel. Ce frein invisible bloque les femmes dans leurs évolutions professionnelles sans raison légitime ; à partir d'un certain niveau de responsabilité et de pouvoir, les femmes sont « bloquées » et peuvent difficilement évoluer au niveau supérieur.

La paroi de verre représente également cette idée que les femmes sont confrontées à un frein invisible mais plutôt de manière horizontale ; elles sont, par exemple « bloquées » dans des sphères professionnelles, dans certains types de métiers, moins valorisés et moins stratégiques que ceux dans lesquels les hommes sont majoritairement représentés.

IDÉE REÇUE 1

« Les femmes
ont acquis
beaucoup trop
de droits » »

S'il est vrai que les droits des femmes ont connu des avancées positives ces dernières années, les inégalités persistent dans tous les pays du monde du fait de résistances individuelles et de la force des stéréotypes de genre. De plus, l'écart entre le Droit et l'égalité réelle entre femmes et hommes est encore important dans le monde entier.

La **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDEF – CEDAW en anglais) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979. **La ratification de la Convention par 186 États** est un marqueur positif pour l'avancée des droits des femmes. Avec l'adoption de **leurs nouvelles Constitutions, le Maroc (amendements 2011), l'Égypte (2014) et la Tunisie (2014)** ont fait de l'égalité des sexes un des principes fondateurs.

Malgré les mesures juridiques, les **inégalités et les pratiques discriminatoires sont encore très présentes**. Selon l'UNICEF (2015), un tiers des filles âgées de 20-24 ans, soit 70 millions de femmes, ont été mariées avant leurs 18 ans². 47 000 femmes décèdent chaque année faute de pouvoir accéder à des services de santé de qualité (Médecins du Monde, 2016). En ce qui concerne les inégalités économiques, les femmes accomplissent 66% du travail mondial, produisent 50% de la nourriture, mais ne perçoivent que 10% des revenus et détiennent 1% de la propriété. Une grande majorité des femmes travaillant dans le secteur informel ne sont pas protégées par le code du travail et sont privées

(2) <https://www.unicef.fr/article/1ere-journee-des-filles-mettre-fin-au-mariage-precoce>



CONTRE LES IDÉES REÇUES

de protection sociale. Dans certains pays d'Afrique et du Moyen Orient, les femmes courent un risque 25 à 35% supérieur d'exercer un emploi dit vulnérable (OIT, 2016)³. L'écart entre le Droit et l'égalité réelle peut tout d'abord s'expliquer par la ratification partielle de la CEDEF : c'est le cas de l'Algérie (5 réserves), l'Égypte (3 réserves), la France (1 réserve) et le Maroc (3 réserves). Quant à la Tunisie, elle a levé ses 3 réserves en 2014 avec l'adoption de la nouvelle constitution tunisienne⁴.

L'ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ: DROIT POUR TOU-TE-S ? Presque partout dans le monde, les femmes sont moins souvent propriétaires que les hommes (privées de droit d'hériter dans plusieurs pays). Lorsque la loi existe, le droit coutumier continue de s'appliquer. Sur 121 pays de l'OCDE, 86 avaient des pratiques/lois discriminantes envers les femmes (2012). Les discriminations sont plus fortes dans les pays marqués par les sociétés agraires : souvent prépondérantes dans la main d'œuvre agricole, les femmes ne peuvent pas devenir propriétaires. Dans les 121 pays, seulement 15% des titres de propriétés sont détenus par les femmes.

Dans certains pays, l'absence de lois visant à encadrer l'égalité et l'absence de mécanismes légaux permettant l'application de la loi et le recours en cas de manquement, contribuent au maintien des situations d'inégalités. En Égypte par exemple, **l'adoption de la nouvelle Constitution ne s'est pas accompagnée de réformes directes concernant l'égalité femmes-hommes**. La priorité a été donnée à l'amélioration de la situation économique et sociale du pays. En France, malgré plusieurs lois et réformes en faveur de l'égalité femmes-hommes, **l'égalité réelle est encore un objectif à atteindre** (loi n°2014-873 du 4 août 2014 – voir chapitre cadre juridique) : par exemple, la loi française prévoit des mécanismes de sanction pour les employeurs qui ne respectent pas l'obligation d'égalité salariale, mais l'inspection du travail n'a pas suffisamment **de moyens** pour effectuer des contrôles.

Par ailleurs, les comportements en faveur de l'égalité mettent du temps à apparaître car les normes, les valeurs et les codes stéréotypés sont profondément ancrés dans les cultures. L'application du droit est freinée par des résistances individuelles provenant des femmes elles-mêmes, de leur entourage et des institutions publiques et privées.

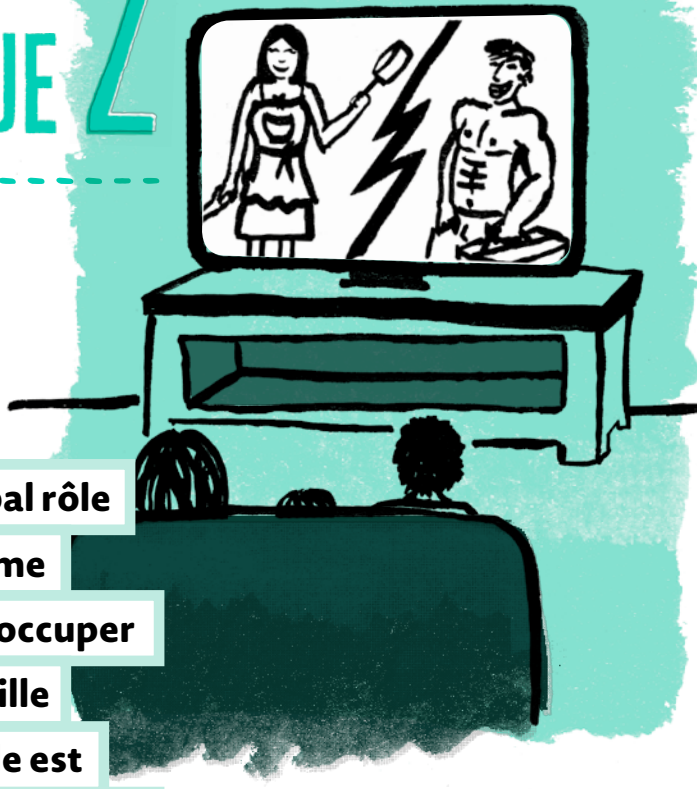
En Égypte le nombre de femmes victimes de violence est très important : cela concerne 36% des femmes mariées et 83% des femmes ont été victimes de harcèlement une fois dans leur vie⁵. Ces agressions sont condamnées comme un délit par le code pénal, pourtant beaucoup des victimes sont découragées de porter plainte. Elles se confrontent d'abord à la pression sociale exercée par l'entourage familiale (par peur que les femmes soient répudiées); puis, à la réaction des policiers, qui essaient de dissuader les victimes en dédramatisant les faits ou en les accusant d'en être la cause.

Par ailleurs, les enquêtes montrent également que 39% des femmes interviewées estimaient que les violences masculines étaient acceptables.

Enfin, à cause d'un **faible accès à l'information**, les femmes méconnaissent bien souvent leurs propres droits et ne sont donc pas en mesure de demander leur respect et application. Les femmes représentent près des deux tiers des analphabètes dans le monde ; elles interagissent moins dans l'espace public que les hommes car elles assument l'entretien de la maison et le soin des femmes et leur mobilité est plus limitée. Tous ces facteurs vont avoir une influence sur la capacité des femmes à s'informer. Les comportements différenciés selon le sexe vont se traduire par une naturalisation de certains phénomènes par les femmes (par exemple la question des violences masculines), qui ne seront donc jamais dénoncés.

(3) OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances 2016* (4) Lors de la signature de la CEDEF, les pays de la rive sud de la méditerranée avaient émis des réserves spécifiques qui ont permis de maintenir la qualité de chef de famille de l'époux et du père, l'inégalité successorale et l'inégalité des parents dans l'attribution de la nationalité aux enfants. L'Algérie, le Maroc et l'Égypte avaient aussi émis une réserve au regard de la mise en place des mesures politiques pour améliorer la représentation des femmes dans les institutions (5) Fatma El-Zanaty and Ann Way, *Egypt Demographic and Health Survey 2008* (Cairo, Egypt: Ministry of Health, El-Zanaty and Associates, and Macro International, 2009) et *Population Reference Bureau, Advancing Egyptian society by ending violence against women* (Washington, DC: PRB, 2015)

IDÉE REÇUE 2



« Le principal rôle de la femme

c'est de s'occuper de sa famille

puisqu'elle est

douce et sensible »

Dans de nombreuses sociétés, l'idée que les femmes sont douces et sensibles apparaît comme une évidence. Cette idée est un stéréotype de genre (voir chapitre 2), qui va très fortement influencer le rôle des femmes dans la société.

Les femmes vont, par exemple, estimer que leur rôle est d'être à la maison et de s'occuper des enfants puisque ce sont elles qui ont les qualités requises pour l'assumer.

POURQUOI LE ROSE POUR LES FILLES ET LE BLEU POUR LES GARÇONS ?

Dès leur plus jeune âge, les enfants intègrent des normes et des valeurs qui vont les guider, tout au long de leur vie, dans leur manière d'être et de se comporter. C'est ce qu'on appelle le **phénomène de socialisation** (voir chapitre 2). La société transmet des normes, codes et valeurs différents aux filles et aux garçons et façonne ainsi des rôles différents pour les femmes et les hommes.

Ces stéréotypes de genre sont transmis très tôt aux enfants, le plus souvent inconsciemment, par le biais de leur environnement social proche (famille, école, camarades de classe...) mais aussi à travers les pratiques culturelles et les médias. Ce qu'ils vont **apprendre et observer** au quotidien va donc être empreint de ces stéréotypes : les filles sont douces, les garçons sont sportifs, les filles aiment le rose, les garçons aiment le bleu, les filles sont nulles en mathématiques, les garçons sont nuls en littérature, etc.

D'après une étude de la HALDE⁶, en France, dans l'ensemble des manuels scolaires de français, les hommes représentent environ 90% des personnages d'illustration. De plus, ces illustrations représentent les hommes dans des postures hiérarchiques supérieures dans 98,56% des cas. Très tôt donc, **les enfants assimilent l'idée que les hommes sont automatiquement dans une position supérieure à celle de la femme**, quel que soit le domaine en question.

Au Maroc, le Ministère de l'Éducation Nationale a évalué ces dernières années près de 364 livres scolaires, du primaire jusqu'au lycée. Sur cet ensemble, 164 manuels contenaient des représentations racistes, sexistes ou extrémistes.⁷

En 2007, le Centre Population et Développement a soulevé, que dans les illustrations de 6 livres de mathématiques utilisés en primaire en Tunisie, les garçons étaient deux fois plus représentés que les filles, et les hommes adultes 4 fois plus présents que les femmes adultes. Dans leurs illustrations et textes, si 96% des hommes sont désignés par une profession, seul 4,2% des femmes sont citées par leur statut professionnel.⁸

(6) « La place des stéréotypes et des discriminations dans les manuels scolaires », la HALDE, novembre 2008

(7) <http://www.jeuneafrique.com/mag/342136/societe/maroc-mohammed-vi-appelle-a-lenseignement-dun-islam-tolerant/>

(8) Les manuels scolaires en Tunisie reflètent-ils la réalité tunisienne ?, Ibtihel BOUCHOUCHA, Thérèse LOCOH, http://www.cepel.org/cdrom/manuels_scolaires/sp/chapitre2.html

Une étude sur les manuels scolaires des langues en Algérie a mis en évidence que la représentation des femmes dans les images ou textes tend à se réduire avec le temps (5 fois plus faibles en 2007 qu'en 1987) et la majorité des représentations renvoient à une réalité éloignée de celle de la lectrice, telles que la Princesse Diana ou les héroïnes de la mythologie grecque⁹.

Au même titre que les livres ou manuels scolaires, les jeux ne sont pas neutres non plus. L'analyse des jouets proposés aux filles et aux garçons met en évidence deux univers totalement séparés et opposés : les garçons jouent aux voitures et à la guerre tandis que les filles jouent à la poupée et se déguisent en princesse... Les jeux renvoient aussi aux rôles sociaux assignés aux femmes et aux hommes :

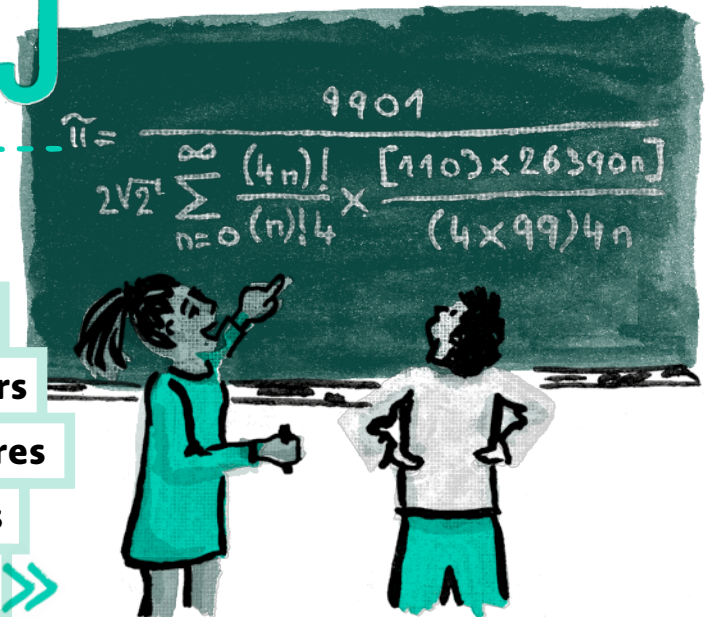
- aux filles la sphère domestique et son lot de tâches ménagères ; le devoir de beauté ;
- aux garçons la science et la technicité, l'aventure et la conquête.

La petite fille doit se préparer à son futur rôle de mère (s'occuper de sa poupée et faire la cuisine-le ménage, se maquiller et se coiffer), le petit garçon doit se préparer à son futur rôle d'homme (bricoler, conduire, être sportif). Les jeux forgent, dès le plus jeune âge, le rôle des filles et des garçons dans la société.

Une théorie de Robert K. Merton vient illustrer le poids de ces stéréotypes dans les comportements des filles et des garçons : la prophétie auto-réalisatrice. Elle affirme qu'une **croyance très forte et ancrée dans les sociétés va modifier les comportements** de certaines catégories de personnes, de telle sorte que cette croyance va devenir une réalité.

IDÉE REÇUE 3

« Les garçons sont meilleurs dans les filières scientifiques que les filles »



Dans les écoles d'ingénieur-e-s en France, les élèves sont à 73% des garçons¹⁰. En revanche, **les filles sont 76% à se diriger vers des masters de sciences humaines** et lettres. En Tunisie, les diplômé-e-s des **filières humanités et arts sont à 85% des filles**, mais les diplômé-e-s d'ingénierie, manufacture et construction sont principalement des hommes, à hauteur de 67%. Au Maroc également, l'orientation scolaire est très sexuée : les filles ne représentent que 34,7% des diplômé-e-s en master et doctorat des sciences de l'ingénieur¹¹.

(9) Férida Lakhdar-Barka, « La représentation du personnage féminin dans le manuel d'Anglais en Algérie : vers une éclipse totale ? », Tréma [En ligne], 35 – 36 | 2011

(10) Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2014 (11) Statistiques Universitaire 2014-2015, Direction des Stratégies et des Systèmes d'Information, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la formation des cadres, 2015

Cette situation, présente dans de nombreux pays du monde, n'est pas le résultat de « compétences innées » en littérature chez les filles ou en mathématiques chez les garçons. Ces inégalités d'orientation sont le résultat d'une **division sexuée de l'orientation**, qui se reproduit ensuite sur le marché du travail. Dans leur inconscient, les filles ont assimilé le fait d'être destinées plutôt à des métiers tournés vers les autres, vers l'aide et le soin, selon les qualités prétendument innées qu'elles sont censées avoir dès la naissance. À l'inverse, les garçons se tourneront plutôt vers des métiers plus physiques ou plus techniques.

La division sexuée de l'orientation implique des **traitements différenciés** entre les filles et les garçons, de la part de la famille, mais aussi du corps enseignant. **Les attentes ne sont pas les mêmes en fonction du sexe de l'enfant**, et les évaluations et pratiques pédagogiques ne seront donc pas les mêmes non plus. Des études confirment que les filles reçoivent, de la part du personnel enseignant, un traitement moins favorable que celui qui est réservé aux garçons. Les attentes des enseignants à l'égard des filles sont plus faibles, elles se voient moins souvent encouragées ou félicitées que les garçons et les étudiantes sont plus nombreuses que les garçons à ne pas recevoir de réponses à leurs questions¹².

Isabelle Régner et Pascal Huguet, chercheurs en psychologie à l'Université d'Aix-Marseille, ont demandé à des centaines d'enfants âgés de 11 à 13 ans de reproduire de mémoire une figure géométrique complexe en présentant l'épreuve comme de la géométrie dans un premier groupe et comme du dessin dans le second.

Dans le groupe « géométrie », les performances des garçons sont alors largement supérieures à celles des filles. En revanche, dans le groupe « dessin », les performances des filles augmentent et deviennent même supérieures à celles des garçons alors qu'il s'agit de la même tâche.

Ainsi, les filles et les garçons intériorisent ces attentes. Cela porte atteinte ou amplifie leur confiance en soi et leur sentiment d'efficacité personnelle, jusqu'à affecter leurs performances.¹³

(12) Baudoux Claudine, Noircent Albert. *Culture mixte des classes et stratégies des filles*.

In: *Revue française de pédagogie*, volume 110, 1995 (13) Source: CNRS, 2010

Les stéréotypes sur la masculinité ont également des répercussions négatives pour les garçons influencés: l'homme subvient aux besoins de sa famille, il est autoritaire voire agressif, etc... Les garçons sont incités à s'orienter vers un métier lucratif, reconnu socialement et/ou leur permettant de s'insérer tôt dans la vie professionnelle afin de répondre au rôle de pourvoyeur économique et de représentant de la famille.

DANS LE MONDE¹⁴

61 MILLIONS

61 millions de filles en âge du primaire ou du premier cycle du secondaire ne sont pas scolarisées.

2x PLUS

Deux fois plus de filles que de garçons n'iront jamais à l'école.

2 TIERS

Près de deux tiers des analphabètes dans le monde sont des femmes.

En se distanciant des modèles féminins pour prouver qu'ils répondent à tous les standards sociaux de masculinité, les garçons prennent du retard en lecture/écriture, défient plus souvent l'autorité adulte que les filles et se démobilisent à l'école¹⁵. Le décrochage scolaire est plus prononcé chez les garçons: il s'agit de 20% des garçons contre 14% des filles en France. Les filles quant à elles quittent le système éducatif car la priorité est souvent donnée aux garçons en matière d'éducation, les filles étant vouées aux tâches ménagères.

Pourtant les expert-e-s et organisations internationales l'affirment: la scolarisation des filles est l'un des grands enjeux du développement. Dans les pays où l'éducation des femmes progresse, la mortalité infantile et la surnatalité baissent, la propagation des pandémies est mieux maîtrisée. Selon l'Unicef (2012), les filles ayant une formation secondaire ont jusqu'à six fois moins de risque d'être mariées à un âge précoce¹⁶. Lorsque les filles peuvent rester à l'école, un changement d'attitude peut se produire en leur faveur au sein de la communauté. Enfin, la Banque mondiale dans son rapport sur le retour de l'investissement (2002) avait calculé qu'une année d'école supplémentaire peut augmenter les revenus d'une femme de 10 à 20%.

(14) Unesco, 2016 ISU/RMS. Document d'orientation 27/ fiche d'information 37. Juillet 2016, p.1

(15) CLOUTIER R. (2004). *Les vulnérabilités masculines: une approche biopsychosociale*, Montréal: Éd

(16) <https://www.unicef.fr/article/1ere-journee-des-filles-mettre-fin-au-mariage-precoce>

IDÉE REÇUE 4

« Si la femme n'arrive pas à trouver de travail, c'est de sa faute »

Dans le monde du travail, les femmes sont très touchées par les discriminations, que ce soit dans leur recherche d'emploi, dans l'évolution de leurs carrières ou dans leurs salaires. Autrement dit, les femmes sont traitées de manière moins favorable que les hommes, ce qui a des incidences sur leur taux de chômage, leur accès à certains emplois et postes à responsabilité, leur niveau de revenu.

Participation des femmes et des hommes sur le marché du travail¹⁷

	ÉGYPTE	FRANCE	MAROC	TUNISIE	ALGÉRIE
♀	26%	67%	27%	27%	16%
♂	79%	75%	79%	76%	76%

En 2015, leur taux d'emploi était de 25,5% inférieur à celui des hommes (OIT 2016) et les femmes constituent 60% des travailleurs pauvres du monde (Nations Unies, 2015) : les femmes sont payées en moyenne 23% de moins que les hommes pour un travail à valeur égale¹⁸.

(17) Global Gender Gap 2015 (18) Le grand écart Le coût des inégalités de genre au travail, ActionAid France-Peuples Solidaires, septembre 2016

En plus des discriminations auxquelles les femmes sont confrontées, **elles assument la réalisation du travail domestique**. Cela a des conséquences directes sur la recherche d'emploi, avec un temps à y consacrer beaucoup moins important pour les femmes et une disponibilité moins spontanée. De plus, dans les pays de la rive sud de la Méditerranée, le faible nombre et le coût élevé des établissements et moyens de garde d'enfants (jardin d'enfants, crèches, accueil individuel) ne favorisent pas la conciliation entre vie familiale et professionnelle.

Une étude du CREDIF¹⁹ montre qu'en Tunisie, les femmes accordent en moyenne 4 minutes par jour à la recherche d'emploi lorsqu'elles sont au chômage, et les hommes 38 minutes. Ainsi, 50% des jeunes femmes diplômées tunisiennes mettent plus d'un an à trouver du travail, contre 32% de leurs homologues masculins.

LE « TRAVAIL INVISIBLE » DES FEMMES RURALES. Selon les études menées par la FAO dans la région, le taux d'emploi des hommes en milieu rural, atteint 60% au Proche-Orient et en Afrique du Nord, tandis que le taux d'emploi des femmes n'est que de 15% (FAO, 2011). Cela ne signifie pas que les femmes ne travaillent pas, mais que leur travail n'est pas comptabilisé dans les données car elles ne sont pas rémunérées. Ceci est particulièrement vrai en milieu rural, où les femmes peuvent se trouver dans différentes situations ; elles peuvent être agricultrices indépendantes, mais aussi travailleuses non rémunérées dans les exploitations familiales, ou encore travailleuses rémunérées ou non dans des exploitations et entreprises agricoles.

La mobilité difficile se répercute aussi sur l'emploi des femmes. Au-delà des coûts que les déplacements entraînent, l'accessibilité n'est pas garantie partout et notamment dans les zones rurales ou les quartiers populaires, où les femmes sont majoritaires. Dans certains pays, les femmes sont découragées à se déplacer face au harcèlement dans les transports (environ 90% des femmes en Égypte ont subi une forme d'harcèlement dans l'espace public, particulièrement dans les transports). Enfin, certaines femmes sont privées de se déplacer sans le consentement de l'entourage familial. Par ailleurs, **les femmes sont surreprésentées dans un nombre très restreint de professions et de secteurs**, qui sont **généralement dévalorisés et peu reconnus**. La ségrégation des emplois est forte dans tous les pays du monde, avec une concentration très forte des femmes dans les secteurs de l'agriculture et du service.

Certains métiers et secteurs d'activité sont plus reconnus et valorisés que d'autres pour des raisons lucratives, de productivité ou de pouvoir. Or le phénomène d'orientation selon le sexe pousse les femmes à se tourner vers des métiers et des secteurs moins reconnus : l'éducation, le travail social, l'administration et l'agriculture ; ces deux derniers secteurs concentrent plus de 58% des femmes employées, et ce, à des niveaux de responsabilité majoritairement inférieurs à ceux des hommes. Dans le secteur formel, en moyenne 1 homme sur 8 occupe un poste de haute direction, pour une femme sur 40²⁰.

Ainsi, la surreprésentation des femmes dans certains secteurs participe à la dévalorisation de leur image, à de faibles niveaux de rémunérations, et à peu de reconnaissance sociale et professionnelle. Très peu d'études sur l'emploi ont été réalisées en Algérie, le plus complets (BIT, 2008) constatent la présence des femmes algériennes dans le secteur de l'enseignement et de la santé (fonctionnaires). Toutefois, la plupart des femmes sont cantonnées dans des emplois irréguliers et informels, relevant du travail à domicile rémunéré à la tâche (couture, coiffure, préparation des produits alimentaires) ou de l'aide-ménagère.

Ces métiers font souvent écho à des **compétences avancées comme naturelles, c'est-à-dire, acquises dès la naissance chez les femmes**. Les hommes sont quant à eux surreprésentés dans les métiers réputés pour être physiques et dangereux : 98% des ouvriers du bâtiment sont des hommes, 90% des chauffeurs sont des hommes, 85% des policiers, pompiers et militaires sont des hommes.

EN FRANCE :

99,4%

99,4% des aides-soignant-e-s sont des femmes

70%

70% des agent-e-s d'entretien sont des femmes²¹

EN TUNISIE, le taux de féminisation des stagiaires en formation dans les établissements de formation professionnelle révèle une orientation selon le sexe :

95,2%

95,2% des stagiaires dans le secteur « assistance aux ménages » sont des femmes

67,9%

67,9% des stagiaires « paramédical et santé » sont des femmes

65,9%

65,9% des stagiaires en formation « coiffure et esthétique » sont des femmes²²

AU MAROC, en 2011, le textile, les services sociaux et l'agriculture sont les secteurs les plus féminisés :

49,4%

49,4% des ouvrier-ère-s travaillant dans l'industrie du textile sont des femmes

41,5%

41,5% des travailleur-e-s sociaux-ales sont des femmes

40,4%

40,4% des travailleur-e-s agricoles sont des femmes²³

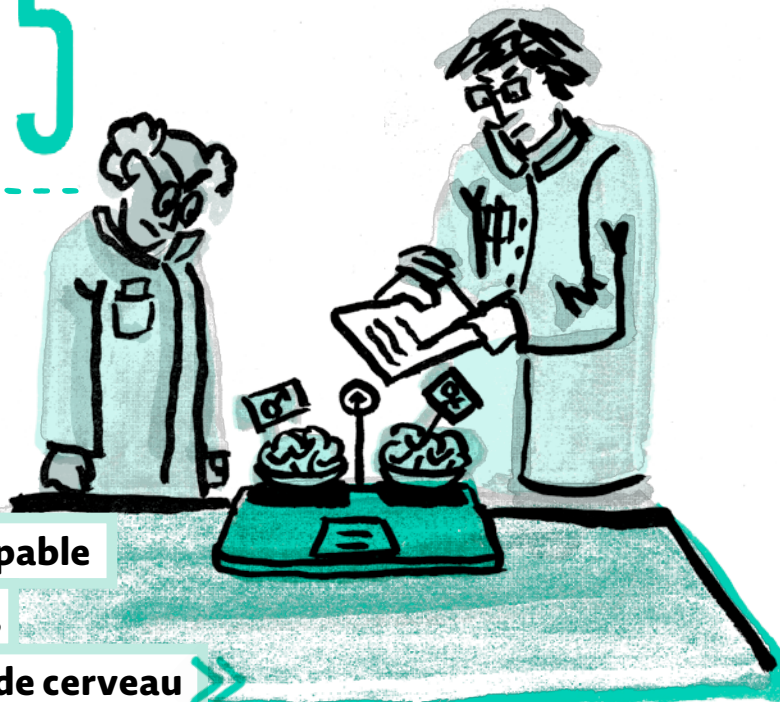
Le taux de chômage mondial s'élève à 5,5% pour les hommes et à 6,2% pour les femmes. À l'échelle mondiale, les femmes gagnent 77% de ce que gagnent les hommes.²⁴

(19) «Budget-temps des ménages ruraux et travail invisible des femmes rurales en Tunisie», CREDIF (Centre de Recherches d'Études, de Documentation, d'Information sur les Femmes), Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille, 2000 (20) Adéquations, 2016

(21) Guide pratique pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, Centre Hubertine Auclert, 2015 (22) Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, 2011-2012 (23) Haut-Commissariat au Plan, 2001 (24) Organisation Internationale du Travail, Les femmes au travail. Tendances 2016

IDÉE REÇUE 5

« La femme n'est pas capable de réfléchir, elle n'a pas de cerveau »



Pendant longtemps, de nombreux scientifiques ont cherché à montrer la supériorité de l'homme sur la femme par des **études sur le poids du cerveau** et sur l'utilisation plus marquée de certaines parties du cerveau chez les hommes.

Parmi tant d'autres, la neurobiologiste Catherine Vidal souligne le fait qu'un cerveau de femme et un cerveau d'homme ne peuvent pas être distingués à la naissance. Elle explique que les bébés, filles et garçons, possèdent les mêmes fonctions cognitives et sensorielles et les mêmes caractéristiques dans le ventre de leur mère²⁵.

C'est en revanche après la naissance, au fil des interactions avec son environnement social, culturel et affectif, que le cerveau de l'enfant va se modeler et se construire. Les **qualités prétendument innées des femmes et des hommes sont en fait le résultat d'un apprentissage social**, qui va façonner les manières de penser, d'agir, de réagir, d'aimer, de ne pas aimer, etc. Ainsi les hommes s'orienteront, approfondiront et développeront leur intelligence dans les sciences formelles (mathématiques, informatique, etc) et physiques alors que les filles se tourneront davantage vers les sciences humaines et sociales. En France, en 2013 à l'université, plus de 70% de femmes étaient inscrites dans des études en lettres et en langues. Quant aux hommes, ils composent à plus de 70% les filières des sciences fondamentales et DES sciences et techniques des activités physiques et sportives.

Dans de nombreux pays du monde, **les filles réussissent aussi bien, voire mieux, scolairement que les garçons** et elles font en moyenne de plus longues études²⁶ : elles représentent 58% des diplômées du supérieur dans le monde. Ici et là-bas, **les femmes sont quasiment autant représentées que les hommes dans les études supérieures**. Lorsqu'elles ont les **mêmes opportunités d'éducation**, les mêmes moyens et les mêmes encouragements que les garçons, les filles peuvent réussir aussi bien que les garçons dans tous les domaines.

Taux de scolarisation dans l'enseignement supérieur²⁷:

	FRANCE	MAROC	ÉGYPTE	ALGÉRIE
♀	68,69%	24,09%	28,59%	86%
♂	55,77%	25,04%	31,97%	

Taux de réussite au baccalauréat²⁸:

	FRANCE	MAROC	TUNISIE	ALGÉRIE
♀	90%	48,69%	61,46%	43,82%
♂	84,3%	39,69%	38,54%	39,2%

LE CERVEAU DES FILLES N'EST PAS DIFFÉRENT DE CELUI DES GARÇONS.

Des recherches en neurobiologie ont montré que les qualités féminines et masculines, supposées innées, sont en fait le fruit d'un apprentissage social.

Grâce à l'IRM, de nombreuses recherches ont démontré la capacité du cerveau à se modeler en fonction de l'expérience vécue. L'imagerie médicale montre que le cortex cérébral s'épaissit dans les zones du cerveau qui sont mobilisées par l'individu en fonction de ces activités.

Si on peut observer des différences d'épaisseur du cortex cérébral entre les cerveaux de femmes et des cerveaux d'hommes dans certaines zones, cette différence devient non significative dès lors que les femmes ou les hommes s'exercent pendant un temps donné à une tâche.

Ces travaux ont prouvé que les différences entre le cerveau des femmes et ceux des hommes n'étaient pas plus significatives que les différences entre les cerveaux de personnes d'un même sexe.

IDÉE REÇUE 6

« **Les femmes sont à l'origine du chômage des hommes** »

En Égypte, en France, au Maroc et en Tunisie, les femmes connaissent des taux de chômage différents et qui varient en fonction des conjonctures. Cependant, le taux de chômage n'est pas très représentatif de la situation des femmes sur le marché du travail car il ne rend pas compte de ces différentes composantes (nature des contrats, part du secteur informel, etc.). De plus, nombreuses sont les femmes qui ont **intériorisé le fait de ne pas trouver de travail** ou de ne pas travailler, et qui **ne s'inscrivent plus comme demandeuses d'emploi**. Elles ne sont donc pas comptabilisées dans les chiffres du chômage.

En Tunisie, les femmes ont en moyenne un niveau d'éducation plus élevé que celui des hommes, **mais elles ne représentent qu'un tiers de la force de travail**. Ainsi, le taux de chômage des femmes diplômées de l'enseignement supérieur en Tunisie en 2013 était de 41,9% contre 21,7% de leurs homologues masculins²⁹.

Depuis la crise financière et économique de 2008 et les révolutions de 2011, les pays du pourtour méditerranéen traversent une situation de crise économique. En 2014, le taux de chômage était de 13,2% en Égypte, de 13,3% en Tunisie et de 10,2% au Maroc. Selon le Middle East Research and Information Project, en Égypte, derrière les chiffres officiels se trouve un problème d'emploi déguisé dont la prise en compte pourrait faire remonter la courbe de chômage au-delà de 30%. Les hommes sont plus touchés que les femmes par le ralentissement de l'activité. Ils sont plus présents dans l'industrie, fortement touchée par la crise, et leur participation au marché du travail est plus importante que celle des femmes.

Cette situation des femmes sur le marché du travail se retrouve également en Égypte, où seulement 23% des femmes âgées de plus de 15 ans³⁰ sont insérées

(26) Atlas mondial des femmes. Les paradoxes de l'émancipation., Isabelle Attané, Carole Brugeilles,

Wilfried Rault, Cécile Marin (Dir.), Editions Autrement, 2015 (27) Fonds pour les femmes en Méditerranée

(28) Source : statistiques nationales 2012/2016

sur le marché du travail, et au Maroc où les hommes sont trois fois plus nombreux que les femmes à occuper un emploi. Même constat en Algérie, le taux de chômage des femmes est plus important que celui des hommes : 9,9% chez les hommes contre 16,6% chez les femmes (ONS, Algérie).

L'égalité salariale n'existe dans aucun pays. Ainsi, dans l'Union européenne, les femmes gagnent en moyenne 17% de moins que les hommes. Partout le chômage, la précarité, le travail non qualifié et à temps partiel touchent en premier lieu les femmes.

En plus de cette difficulté à s'insérer sur le marché du travail, les femmes sont encore très souvent confrontées aux discriminations, avec des salaires beaucoup moins élevés que ceux des hommes à qualification égale et à poste égal. Un rapport du Bureau International du Travail (2013) fait état d'un écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes de 27% au Maroc et de 18% en Tunisie. Elles sont également surreprésentées dans le secteur informel, leur part y est plus importante que celle des hommes (Nations-Unies, 2000), et dans le travail familial non rémunéré tel que le soin des enfants ou l'agriculture.

En France, les femmes sont parfois moins touchées par le chômage que les hommes. En revanche, la situation des femmes sur le marché de l'emploi reste plus défavorable et plus précaire que pour les hommes³¹ :

- 70% des temps partiels sont des femmes
- 27% des femmes sont sur des postes peu qualifiés contre 15% des hommes
- Les femmes gagnent en moyenne 27% de moins que les hommes
- 80% des travailleurs pauvres sont des femmes

Malgré le chômage qui touche les hommes, ils sont absents de certains secteurs porteurs, tels que le sanitaire et le social ou la petite enfance, où les effectifs progressent. Influencés par la place qui leur est assignée socialement, ils ne se tournent pas vers ces métiers assimilés aux femmes (voir idées reçues 4 et 7).

(29) Institut national de la statistique (30) Profil genre Égypte, Agence Française de Développement

(31) Chiffres tirés du Guide pratique « Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes », Centre Hubertine Auclert, Novembre 2015

IDÉE REÇUE 7

« Généralement les femmes n'ont pas la capacité de travailler à l'extérieur et à la maison, donc elles ne peuvent pas équilibrer les deux »

Conjuguer travail domestique et travail marchand peut en effet s'avérer compliqué pour les femmes puisqu'elles assument en moyenne plus des 2/3 du travail domestique³² dans le monde (2014).

→ En France, les femmes passent 24h par semaine à réaliser un travail domestique, et les hommes 11h par semaine³³.

→ En Tunisie, les femmes consacrent en moyenne 8 fois plus de temps au travail domestique que les hommes³⁴.

→ Au Maroc, les femmes consacrent en moyenne 5h par jour au travail domestique tandis que les marocains y consacrent 43 mn en moyenne par jour, pour des tâches relevant principalement des tâches effectuées à l'extérieur du domicile³⁵.

En Afrique subsaharienne, les femmes passent 40 milliards d'heures par an à l'approvisionnement en eau de la famille, ce qui équivaut à une année entière de travail de toute la population active de la France.

Lorsque ce travail est cumulé avec un travail marchand, les femmes font alors des doubles voire des triples journées de travail pour répondre aux besoins de leurs foyers (enfant, personne porteuse de handicap, personne âgée, etc.). En prenant en compte la totalité des heures de travail (domestique et marchand) effectuées, qu'elles soient rémunérées ou non, les femmes travaillent en moyenne un nombre d'heures nettement supérieur à celui des hommes.

Cependant, malgré l'importance et la nécessité du travail domestique, il n'est **ni reconnu socialement** comme du travail, **ni économiquement** car il n'est pas rémunéré : il est dit « invisible ». Ainsi, dans les statistiques, ce travail n'est pas comptabilisé et ses contraintes imposées ne sont pas prises en compte dans l'analyse de la situation des femmes sur le marché du travail.

L'entourage familial décide de l'attribution des tâches reproductives (voir chapitre 2) aux femmes car nos sociétés leurs attribuent des caractéristiques stéréotypées telles que la patiente ou la douceur qui donneraient aux femmes une capacité innée à fournir des soins aux enfants et de gérer la sphère dans laquelle ils évoluent, à savoir le foyer et son lot de tâches domestiques.

Ces stratégies familiales sont ainsi lourdes de conséquences pour le travail des femmes, les amenant à cumuler travail productif et reproductif ou à sacrifier leur vie professionnelle pour pouvoir assumer ce rôle qui leur est bien souvent dicté. Ainsi, le déséquilibre dans la répartition de tâches domestiques empêche les femmes de disposer du temps nécessaire pour assumer un emploi rémunéré : à l'échelle mondiale, 57% des femmes employées travaillent à temps partiel.

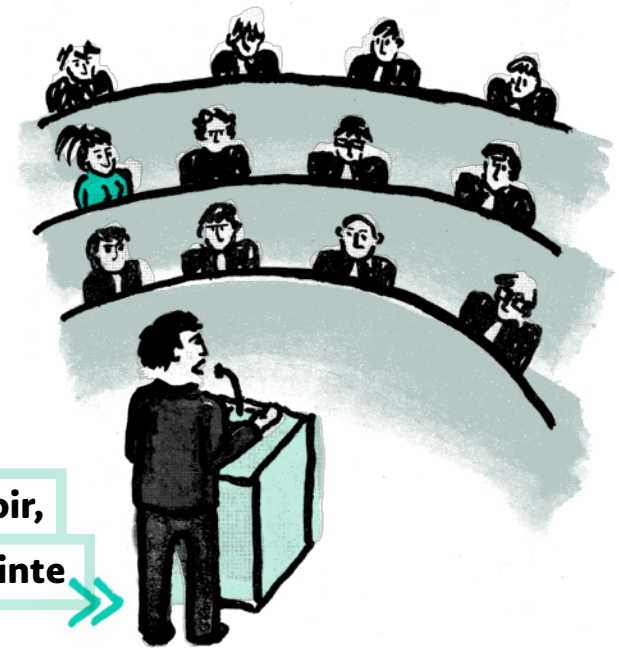
Faute de diagnostics approfondis, dans une majorité de pays, et d'une réelle prise de conscience de ces inégalités, les politiques publiques et les citoyen-ne-s s'engagent peu pour faire évoluer les pratiques et les dispositifs légaux (garde d'enfants, congés paternité, etc..) qui permettraient d'équilibrer la répartition du travail domestique entre hommes et femmes.

LE COÛT DES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE TRAVAIL. Selon une étude d'Action Aid³⁶, la valeur de l'impact annuel des écarts salariaux entre femmes et hommes, du fait que les femmes ont un accès moindre aux emplois rémunérés hors de leur foyers, s'élevé à 8 000 milliards d'euros (9 000 milliards de dollars). Si le taux de participation de femmes des pays en développement au marché de travail était le même que celui des hommes, elles pourraient gagner 6 000 milliards de dollars de plus. Et si elles étaient payées autant que les hommes, elles pourraient gagner 2 000 milliards d'euros supplémentaires.

(32) Atlas mondial des femmes, Les paradoxes de l'émancipation, INED, 2014 (33) Enquête Emploi du temps, INSEE, 2010 (34) Profil Genre de la Tunisie, Agence Française de Développement, 2014 (35) Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011/2012, Haut Commissariat au Plan du Maroc (36) Le grand écart, Le coût des inégalités de genre au travail, ActionAid France – Peuples Solidaires / Septembre 2016

IDÉE REÇUE 8

« Les femmes ont pris le pouvoir, l'égalité est atteinte »



Dans aucun pays, la parité des sexes n'est atteinte dans le domaine de la politique. Dans le monde, seules **22% de femmes sont représentées parmi les Parlementaires en 2013.**

En France, la notion de parité est notamment utilisée dans le domaine politique, où plusieurs **lois sur la parité ont été votées** : lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007 et du 28 février 2008 pour la promotion de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Elle impose aux partis politiques de **présenter un nombre équivalent de femmes et d'hommes sur les listes électorales** et prévoit des **sanctions financières** pour les partis qui ne la respectent pas.

Après l'adoption d'une loi organique sur l'instauration des quotas en 2012, avec 31,6% de femmes au Parlement, l'Algérie est le premier pays arabe à franchir le seuil de 30% de représentation féminine dans l'institution parlementaire. **La Tunisie** a intégré la parité dans le domaine politique avec l'adoption d'un **amendement à la Constitution de 2014**, garantissant une représentation accrue des femmes dans la vie politique locale. La Tunisie a également voté un article faisant référence à une **parité horizontale** (les listes doivent comporter

un nombre égal de femmes et d'hommes) **et verticale** (exige l'alternance entre femmes et hommes au sein même de la liste).

Au Maroc, la parité semble aussi s'installer progressivement avec la **création d'une Haute Autorité de la parité**, chargée du respect de la parité dans les instances politiques.

En Égypte, l'article 11 de la Constitution de 2014 reconnaît que l'État doit garantir l'égalité dans les droits sociaux, politiques, économiques et culturels, mais aussi d'une représentation appropriée de femmes au Parlement. La loi électorale votée en 2015 a fixé le nombre de sièges réservés aux femmes à 56 en plus des 14 autres désignées directement par le président, sur un nombre total de 568 députés.

Mais attention, parité n'est pas égalité. La parité en politique se heurte encore au plafond de verre, qui bloque les femmes à certains types de mandats, à certains domaines de compétence et à certaines fonctions. Les femmes en politique sont par exemple principalement représentées aux **fonctions liées à la famille, à la petite enfance, à l'éducation ou encore à la santé**. En France, les élu-e-s au secteur de la petite enfance/famille sont des femmes à 97%, et les élu-e-s au secteur des affaires scolaires sont des femmes à 72%. Au Maroc, la seule femme Ministre en 2013 occupait une fonction considérée comme conforme aux compétences féminines « Chargée du développement social et des femmes ».

Les femmes en politique se heurtent aussi à des violences. Les idées reçues sur la capacité moindre des femmes à s'engager politiquement sont largement répandues, en particulier dans les zones rurales, et utilisées par les opposants pour limiter l'élection des femmes. En 2010, des femmes égyptiennes qui avaient choisi de se présenter aux élections législatives ont déclaré avoir subi des violences et des tentatives d'intimidation. Des candidates ont été victimes de harcèlement, leurs affiches ont été arrachées et leurs partisans menacés. Des campagnes de dénigrement ont été organisées à leur encontre à l'approche des élections, les médias ont semé le doute sur leur réputation en les accusant d'être infidèles – des accusations particulièrement préjudiciables aux femmes en Égypte³⁷.

(37) Lire Amnesty international « Les femmes veulent l'égalité dans la construction de la nouvelle Égypte », Octobre 2011. (disponible en ligne sur <http://doigtsdhonneur.com/wp-content/uploads/2015/10/mde120502011fr.pdf>)

EN FRANCE³⁸

Seulement 17% des têtes de liste qui se présentaient aux élections municipales de 2014 étaient des femmes;

16% des Maires de France sont des femmes (84% sont des hommes);

1 seule femme est Présidente de région.

AU MAROC³⁹,

les résultats des élections législatives en 2011 ont montré les phénomènes suivants :

Au niveau des candidatures, 3,75% des femmes ont été placées en tête des listes;

Les femmes représentent 16,75% des élu-e-s à la chambre des Représentant-e-s, soit 60 sur les listes nationales et 5 sur les listes ordinaires (communales).

EN ALGÉRIE

On compte 31,6% des femmes élues au Parlement : 117 femmes élues sur 389 députés en 2012 contre 30 en 2007;

42% des magistrats sont des femmes;

En 2012, trois femmes occupaient des postes ministériels.

EN ÉGYPTE

En 2011, les femmes représentaient 2% des sièges au Parlement.

EN TUNISIE⁴⁰

Parmi les 217 élu-e-s, 68 sont des femmes, soit une représentation au tiers (31,3%);

En octobre 2011, lors des premières élections après la révolution, seulement 59 femmes avaient été élues sur 217.⁴¹

(38) Guide Pratique « Pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes », Centre Hubertine Auclert, 2015 (39) Gillot, Femmes, printemps Arabes et revendications citoyennes, IRD 2016 (40) Inter-Parliamentary Union (41) Al Monitor, "Egypt electoral law a step toward justice for women", 2015; Inter-Parliamentary Union

IDÉE REÇUE 9

« Les entreprises des femmes ne sont pas viables »

Pour beaucoup de femmes, la création d'entreprise est un moyen d'insertion professionnelle, que ce soit pour des demandeuses d'emploi ou des mères au foyer revenant sur le marché du travail. C'est également un moyen pour celles qui subissent une activité salariée à temps partiel de compléter leurs revenus.

En France, 18% de femmes ayant créé une entreprise pratiquent une activité salariée à temps partiel parallèlement à leur activité de dirigeante d'entreprise (contre 8% des hommes).

Pour autant, la création d'activités économiques par les femmes est encore faible : en France⁴², 32% des créations, y compris les auto-entreprises, sont le fait de femmes en 2010. En Tunisie, 23% des entreprises créées en 2013 sont dirigées par des femmes. Les cheffes d'entreprise au Maroc représentent 12% des femmes dans l'emploi (selon le rapport annuel 2009 de l'Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale). En Égypte, le taux d'entrepreneuriat féminin atteint 23% en 2016. Bien que les femmes estiment l'entrepreneuriat comme une opportunité, elles sont moins souvent porteuses d'intention entrepreneuriale. L'important investissement financier, la crainte d'un manque de compétences et la peur de l'échec sont les freins qu'elles citent le plus fréquemment.

(42) Global Entrepreneurship and Development Institute and Dell Women's Entrepreneur Network, The Gender Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI), Gender-GEDI Executive Report (2013)

LES FREINS A LA CREATION DES ENTREPRISES TOUTES TAILLES CONFONDUES⁴³

FREINS SUBJECTIFS PLUS SOUVENT EXPRIMÉS PAR LES HOMMES QUE PAR LES FEMMES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les démarches administratives complexes ; 2. L'emploi de salarié est satisfaisant : pourquoi changer ? 3. L'absence d'exemples concluants dans l'entourage ; 4. Le sentiment que ça ne permettra pas de gagner suffisamment d'argent.
FREINS SUBJECTIFS PLUS SOUVENT EXPRIMÉS PAR LES FEMMES QUE PAR LES HOMMES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le sentiment de ne pas avoir les compétences requises ; 2. Les responsabilités sont trop grandes ; 3. L'investissement financier est trop grand ; 4. Le manque de temps.

L'appréhension est une des principales causes d'abandon des projets féminins de créations d'entreprises (31% en France), bien plus souvent mise en avant que par les hommes (17%). Elle a de multiples origines : peur de l'échec, risque pesant sur le patrimoine du foyer et donc la famille, doute sur leurs aptitudes professionnelles, absence d'opportunités... Elle est en grande partie liée à l'intériorisation des facteurs subjectifs portés par leur environnement social sur les compétences et qualités personnelles et professionnelles des hommes et des femmes. Les femmes intériorisent les qualités entrepreneuriales comme des attributs essentiellement masculins. Cela explique en partie l'écart d'intention entrepreneuriale en France entre hommes (23%) et femmes (18%) et par conséquent la part moins importante de femmes créatrices.

Ces croyances s'imposent aux femmes dans leur démarche entrepreneuriale. Ainsi, les craintes se retrouvent tout au long de leur vie d'entrepreneure : dans l'intention entrepreneuriale et sa concrétisation, l'ambition du projet et son montage, la gestion de l'entreprise et son développement. Pourtant, au regard de leur niveau de formation et de leurs compétences, équivalents à ceux des hommes, ces craintes ne sont pas fondées.

Selon une enquête de l'Agence pour la Création d'Entreprise⁴⁴, les entreprises créées par les femmes sont aussi pérennes (65% sont toujours en activité trois ans après la création) que celles créées par des hommes (66%).

Les femmes sont moins nombreuses à procéder à des investissements (63% contre 71% pour les hommes), qui sont souvent d'un montant moins élevé. De surcroît, 3 ans après la création, elles emploient moins souvent de salariés (23% contre 36%).

La crainte de ne pas être à la hauteur peut expliquer les constats suivants :

- Les femmes ont davantage recours à l'accompagnement durant le montage de projet que les hommes.
- Les projets mis en œuvre par les femmes sont moins ambitieux : capitaux de départ plus faibles, taille des entreprises au démarrage de l'activité moins importantes que celles des hommes et ambition de développement de l'activité moins affirmée.
- Les femmes déclarent avoir autant des difficultés que les hommes pour obtenir un prêt dans le circuit classique de financement, cependant les femmes demandent un montant plus faible que les hommes. Elles ont plutôt tendance à se tourner vers les organismes de microfinance, en complément de leur épargne personnelle ou de l'aide de la famille.

En Tunisie, la part des femmes dans les crédits accordés est de 9% des bénéficiaires pour un crédit moyen de 158 000 dinars contre 232 000 dinars pour les hommes.

Il existe une véritable spécificité féminine en matière de secteurs d'activité qui reflète l'image de la segmentation des métiers selon le sexe sur le marché du travail. Ci-dessous, les **3 principaux secteurs d'activités investis par les femmes entrepreneures** :

FRANCE	TUNISIE	MAROC	ÉGYPTÉ	ALGÉRIE
Santé Service en direction des personnes Enseignement	Semi-transformation des produits agricoles Commerce Services	Services (nourriture, couture) Commerce	Services (nourriture, couture) Commerce	Services (nourriture, couture, préparation de produits alimentaires)

IDÉE REÇUE 10

« Le harcèlement sexuel des femmes est un phénomène isolé »

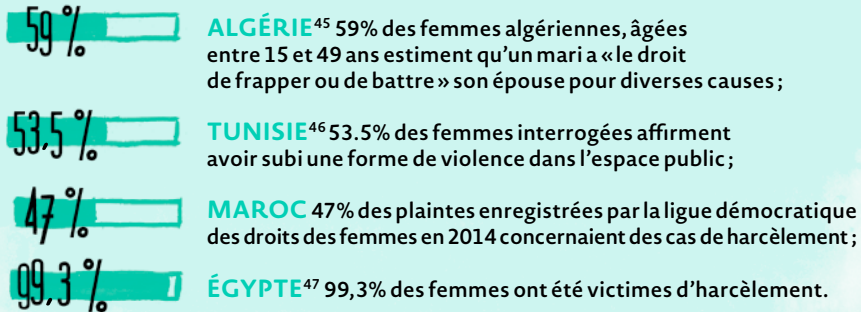


La précarisation du marché de l'emploi dans les pays de la rive sud de la Méditerranée (la multiplication des emplois partiels ou par intérim, la part importante du travail informel, la réduction des postes dans le secteur public) crée les conditions du chantage et du harcèlement au travail. Les femmes en sont le plus souvent victimes.

Le harcèlement est une agression répétée à l'encontre d'une personne pour l'importuner, la mettre mal à l'aise et la tourmenter. Le harcèlement sexuel, c'est toute remarque sexuelle discriminatoire, toute avance sexuelle, verbale, gestuelle et physique non désirée, toute allusion ou demande explicitement sexuelle et irrespectueuse.

La question du harcèlement sexuel n'est plus un tabou. Elle a fait l'objet de débats sur le harcèlement sexuel dans l'espace public, sous l'impulsion du mouvement associatif, dans les différents pays et s'est concrétisé parfois par la mise en place de cadres réglementaires.

DES CHIFFRES ALARMANTS. Selon une enquête réalisée en 2014 par ONU Femmes et le groupe Mazars auprès de 2000 femmes dans 108 pays, les femmes de tous les continents se plaignent d'avoir été victimes d'harcèlement. D'autres études à l'échelle des pays confirment cette tendance :



Au Maroc, l'introduction de la notion d'harcèlement sexuel dans le dispositif légal est récente (Loi N° 24.03). La législation Marocaine du travail assimile le harcèlement sexuel à une faute grave commise par l'employeur. Ainsi, l'article 40 stipule que « parmi les fautes graves commises par l'employeur contre les salariés il y a l'insulte grave ; la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ; le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche ». Par ailleurs, les articles 503, 504, 40 et 26 du code pénal définissent et sanctionnent le harcèlement sexuel : « Est coupable d'harcèlement sexuel et puni de l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de cinq mille à cinquante mille dirhams, quiconque, en abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces, de contraintes ou de tout autre moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ».

En France, le harcèlement est devenu passible de poursuites judiciaires à partir de 2002 avec la Loi du 17 Janvier 2002 sur la modernisation sociale. Le harcèlement sexuel est constitué en Droit Français par les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits (L.1153-1 Code du travail). Par ailleurs, le harcèlement moral est défini par la loi Française comme « étant des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de

compromettre son avenir professionnel (L.1152-1 Code du travail) ». La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel aggrave les peines maximales encourues et réprime les discriminations commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel. Enfin, elle renforce la prévention du harcèlement sexuel dans le monde professionnel.

Depuis 2004, le harcèlement sexuel est puni par la loi égyptienne, en vertu des articles 306 a) et 306 b) du Code pénal. Selon la loi, « le harcèlement sexuel verbal, comportemental, téléphonique et en ligne entraînera une peine (emprisonnement de 6 mois à 5 ans et jusqu'à 50 000 livres égyptiennes d'amendes) ». Le Code pénal inclut également l'article 278 contre l'indécence publique, parfois utilisé pour le harcèlement sexuel, et les articles 267 et 268 qui peuvent être utilisés pour le harcèlement sexuel physique et d'autres crimes de violence sexuelle tels que le viol et les agressions sexuelles.

En Tunisie, le harcèlement sexuel est défini comme délit par la loi n°73 du 2 août 2004. L'article 226 du Code pénal définit le harcèlement sexuel comme « toute la persistance dans la gêne d'autrui, par la répétition d'actes et de paroles ou de gestes susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou d'affecter sa pudeur pour l'emmener à satisfaire des faveurs sexuels en utilisant des pressions, des contraintes pour affaiblir sa volonté [...] ».

En Algérie, la loi 04-15 du 10 novembre 2004, amendement au Code Pénal, incrimine le harcèlement sexuel (Art. 341 bis) : « Sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et une amende de 50000 DA à 100 000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité qui lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en préférant des menaces, en imposant des contraintes, ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double ».

Très peu d'études ont été faites sur le harcèlement au travail, toutefois les résultats des études menées confirment que les femmes y sont plus exposées. Même si ce phénomène est répandu, il est rarement dénoncé car les victimes craignent de perdre leur travail ou ont peur de répercussions sociales.



Une femme sur quatre a été victime de harcèlement sexuel au travail en Égypte (ONU, 2014)



20% des femmes actives en France ont été victimes de harcèlement (IFOP, 2014)

4 DÉPASSER LES RÉSISTANCES

Partout dans le monde, on observe que des femmes et la société civile se mobilisent. Souvent en dehors des mouvements féministes ou des organismes internationaux institutionnalisés, les initiatives de la société civile se veulent des réponses pragmatiques à des problèmes de la vie quotidienne. Nous vous présentons ici quelques clés de réussite, issues des expériences du terrain, pour s'engager pour l'égalité.

1 TRAVAILLER SUR LES CHANGEMENTS DE REPRÉSENTATIONS, DE PRATIQUES DANS LES SPHÈRES PRIVÉE ET PUBLIQUE ET SUR L'APPLICATION DES LOIS, DE MANIÈRE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Les inégalités de sexe trouvent leur source dans les normes, codes et valeurs véhiculés par nos sociétés. Faire évoluer les situations inégalitaires implique donc de questionner les représentations ancrées dans notre environnement local et les rapports de pouvoir entre femmes et hommes, aussi bien dans les sphères publiques que privées, chez les individus comme dans les organisations. Plusieurs organisations, œuvrant pour l'émancipation économique des femmes, ont décidé d'intégrer à leurs services d'accompagnement des séances de sensibilisation à l'égalité. Les comportements et normes sociales sont analysés à partir des rapports entre les femmes et les hommes : est-ce que les femmes et les hommes effectuent les mêmes tâches dans la société ? est-ce que les femmes et les hommes se déplacent de la même manière dans la ville ? est-ce qu'ils fréquentent les mêmes lieux ? etc. La référence à des faits quotidiens apporte des illustrations de la hiérarchisation des normes. Le rôle des organisations est d'apporter des éléments de réponse sur les causes de ces différences. Mais la prise de conscience des différences est longue, d'où l'importance d'inscrire les séances d'information sur la durée et de diversifier les supports pédagogiques.



Dans l'accompagnement, il s'agit donc d'aller au-delà de la personne accompagnée pour atteindre également son entourage proche, à savoir son foyer et sa communauté. Afin de s'adapter aux résistances locales et mobiliser le plus grand nombre, les **actions de sensibilisation** peuvent prendre différentes formes :

→ **collectives** (ateliers et réunions de sensibilisation) ou **individuelles** (entretiens informels) afin de pouvoir toucher les personnes résistantes qui ne se déplaceraient pas pour assister à une rencontre dont l'objectif est celui de sensibiliser à l'égalité femmes-hommes (réalisée lors de visites de suivi des personnes accompagnées à domicile, événements communautaires locaux, etc.);

→ **ciblées** sur les principes d'égalité ou **ayant une thématique plus généraliste** sur l'insertion socio-économique de personnes en difficulté pour interpeller tou-te-s les participant-e-s.

LE CHOIX DU VOCABULAIRE. Au Maroc, ATTADAMOUNE Micro-Finance organise des séminaires à destination des acteurs de l'insertion, privés et publics, pour les sensibiliser aux freins à l'insertion des femmes et les informer sur les droits socio-économiques des citoyennes marocaines. Ces rencontres permettent non seulement de faire changer les idées reçues de ces acteurs sur le travail des femmes, mais les incitent également à adopter et prévenir les comportements discriminants et inégalitaires. Mais l'enjeu de l'association a été de mobiliser ces organisations pour qui l'égalité ne représente pas une priorité. Comment évoquer les rapports de genre alors que le concept n'est pas connu du public ou qu'il suscite la crainte des personnes qui font des interprétations erronées ? Le choix du vocabulaire a été essentiel dans l'intitulé des séances : l'entrée économique a été privilégiée « Femmes, leviers de développement économique local », « L'ESS dans l'économie locale », etc...

Au-delà d'un travail pédagogique pour déconstruire les stéréotypes, il faut veiller à ce que ces changements, pour qu'ils soient durables, soient accompagnés d'une reconnaissance légale. En l'absence de cadre juridique, des actions de plaidoyer peuvent être engagées pour encourager les pouvoirs publics à se doter de nouvelles lois et mécanismes en faveur de l'égalité. Lorsque la loi existe, le plaidoyer se concentre sur la condamnation des discriminations.

CHOISIR L'ÉCHELLE D'INTERVENTION. Dans un contexte de fermeté politique, peu d'organisations égyptiennes interpellent directement le gouvernement central par crainte des représailles. Toutefois, l'*Egyptian Association for Comprehensive Development* entend s'appuyer sur les relations qu'elle a tissées avec certain-e-s représentant-e-s des Ministères pour convaincre le gouvernement de l'importance de faire appliquer concrètement les lois existantes et d'en faire d'autres en faveur des droits des femmes. L'association resserre les liens avec ses acteurs d'autant plus qu'il n'existe pas de Ministère dédié pour le droit des femmes.

À une plus grande échelle, des organismes internationaux ont lancé différentes campagnes pour dénoncer les inégalités entre les femmes et les hommes : Pour une campagne contre le sexisme en 2013, l'ONU a analysé les termes de recherche les plus populaires sur Google. Ainsi, si vous tapez « les femmes ne devraient pas », Google vous suggère, sur base des recherches les plus fréquentes : « ne devraient pas conduire », « ne devraient pas avoir de droits », « ne devraient pas travailler », « ne devraient pas voter »... Ou si l'on tape « les femmes devraient », on obtient des suggestions comme « rester à la cuisine » ou « rester à leur place »...⁴⁸

2

CONCEVOIR DES ACTIONS DE SENSIBILISATION INCLUSIVE POUR RÉDUIRE LES RÉSISTANCES À L'INSERTION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Œuvrer pour l'égalité, c'est mobiliser l'ensemble de la société sur ce chemin, en amenant les femmes comme les hommes à réfléchir sur les normes et les valeurs qui influencent nos pratiques et nos comportements. En ce sens, les actions de **sensibilisation auprès des hommes** et des femmes sont un outil pertinent.

L'intégration des hommes suppose la mixité des espaces de dialogue. Sur le terrain, nous trouvons différentes expériences, des séances mixtes ou non mixtes ; cela va être souvent déterminé par la thématique traitée. L'enjeu est de créer un environnement qui soit propice à la confiance et à une prise de parole ouverte.

Choisir une entrée plus généraliste renforcera le sentiment des hommes d'être concernés et inclus dans l'action, et donc leur participation. Par ailleurs, débiter

l'action en abordant les inégalités socio-économiques rencontrées par les deux sexes, avant de spécifier les freins rencontrés par les femmes, permet aux hommes participants de s'émanciper de l'idée que l'égalité femme-homme est construite au détriment de leurs droits et ne vise qu'à soutenir les intérêts des citoyennes.

COMBATTRE LES RÉSIDENCES PROGRESSIVEMENT. Dans les zones rurales tunisiennes, l'Union Tunisienne de Solidarité Sociale sensibilise les hommes des noyaux familiaux (voir chapitre 2) à l'égalité lors de visites de suivi de leurs femmes, sœurs ou filles. En effet, en raison de fortes problématiques de mobilité dans ces territoires et des résistances rencontrées, cette forme de sensibilisation s'avère la plus efficace pour obtenir le soutien des foyers à l'insertion des femmes. D'après son expérience, l'association sait que ces entretiens en aparté avec les hommes sont une première étape pour obtenir leur soutien pour l'émancipation économique des femmes.

Au Niger, le fonds des Nations Unies promeut depuis 2007 « l'École des Maris ». Ces écoles accueillent des hommes, sélectionnés pour leur engagement et leurs connaissances, qui s'engagent à participer à un cycle de réflexion sur la santé reproductive et sexuelle. Ces hommes bénévoles font ensuite eux-mêmes de la sensibilisation auprès des maris au sein de leur communauté.

À UNE AUTRE ÉCHELLE... Cette approche intégrant les hommes comme acteurs de changement est portée au niveau mondial par la campagne He for She d'ONU Femmes: « l'égalité des sexes n'est pas une problématique exclusivement féminine ». Ce mouvement de solidarité revendique l'égalité des sexes comme un droit humain pour lequel les hommes, au même titre que les femmes, doivent s'exprimer, se mobiliser. Il s'agit de devenir militants, parties prenantes pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes et de toutes les formes de violence contre les femmes et les filles⁴⁸.

(48) <http://www.unwomen.org/fr/news/stories/2013/10/women-should-ads>

(49) <http://www.heforshe.org/en>

3

FAVORISER LES ACTIONS VISANT LA (RE)PRISE DE CONFIANCE, LA (RE)PRISE D'INITIATIVE ET UN LEADERSHIP COLLECTIF POUR REDYNAMISER LES PARCOURS D'INSERTION

Les stéréotypes de genre (voir chapitre 2) tendent, au travers des rôles différenciés qu'ils attribuent, à valoriser les hommes et dévaloriser les femmes. Ainsi, travailler avec les personnes sur leur confiance en soi leur permet de connaître et de reconnaître leurs propres capacités, celles qui les aideront à surmonter les obstacles de leurs vies personnelle et professionnelle. Des activités d'introspection sur les trajectoires individuelles, de groupe de parole ou encore de partage d'expériences entre pairs, peuvent permettre aux femmes de prendre du recul sur leur situation, d'en avoir une meilleure lecture mais aussi de renforcer leur capacité à trouver des solutions et à prendre des initiatives, de manière individuelle ou collective.

FAIRE ÉMERGER LE CHOIX. L'action de formation « Parcours de femmes » de l'association française ADAGE propose aux femmes de travailler sur leurs valeurs et de faire émerger leurs centres d'intérêts. Cette phase de socialisation, préalable à l'insertion professionnelle, combine apprentissage des codes de conduite, mise à disposition d'espaces d'expression collective, maîtrise de son image et de sa communication, confrontation à la réalité du monde de travail et plus largement à la réalité sociale.

SE RENFORCER COLLECTIVEMENT. En Île-de-France, l'Office Municipal des Migrants accompagne chaque année un groupe de femmes étrangères ou d'origine étrangère dans leur insertion socio-professionnelle. L'association met un point d'honneur à créer une dynamique collective afin de favoriser les échanges, les retours d'expériences et un soutien moral réciproque. Le développement de ce nouveau cercle social permet à ces femmes, dont l'essentiel des relations sociales sont restreintes au noyau familial, de reprendre confiance en leur capacité, à aller vers les autres et à créer du lien, non seulement dans des situations personnelles, mais aussi professionnelles.

4

PRIVILÉGIÉ, DANS UNE DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT TRANSVERSAL, LA SENSIBILISATION AUX DROITS SOCIO-ÉCONOMIQUES ET POLITIQUES AINSI QUE LA FORMATION DES FEMMES POUR ENCLENCHER LE PROCESSUS D'AUTONOMISATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

Les personnes accompagnées, leur entourage mais également les autres acteurs de l'insertion, privés et publics, doivent être informés sur les droits des citoyennes, les lois et les dispositifs légaux d'application et de recours existants à solliciter.

Accompagner les femmes vers l'autonomisation implique de travailler transversalement sur toutes les ressources ou actifs qu'elles auront à mobiliser pour atteindre leurs objectifs d'insertion : moyens financiers et matériels, services publics et privés, connaissances, compétences et savoir-être, conscience critique, estime de soi, relations et rapports sociaux, mobilité, etc. Au fur et à mesure que les personnes acquièrent ces actifs, leur capacité et moyens à être actrices de transformation de leurs vies se développent et ainsi leur empowerment (voir chapitre 2) s'affirme.

Il s'agit donc, en tant que partie-prenante de l'insertion, de proposer un éventail de services d'appui à l'insertion afin de couvrir et de renforcer, en adéquation avec les projets de vie individuels, ces actifs. Ces services peuvent être variés : formation sur des compétences métier, techniques ou relationnelles, sensibilisation et information sur les droits, appui aux démarches administratives et juridiques, mise en relation avec des acteurs économiques et sociaux publics ou privés, alphabétisation, micro-crédit, appui à la création et au développement d'une micro-activité, groupe de parole, etc. Les activités développant les actifs liés aux connaissances, compétences et aux rapports sociaux sont des leviers majeurs pour l'acquisition d'autres actifs par les femmes et pour leur autonomisation.

LES RELAIS COMMUNAUTAIRES. L'association égyptienne du développement global (EACD) a mis en place un système de personnes relais au sein de communautés. Il s'agit des habitant-e-s du quartiers, mobilisé-e-s bénévolement, qui vont être formé-e-s ou sensibilisé-e-s aux champs d'intervention de l'association (droits à la santé, nutrition, égalité femme-homme, protection de l'environnement, etc.). Ces personnes vont assurer un relais d'information auprès des communautés et peuvent ainsi alerter l'association en cas de situation d'urgence (problème de santé, violences faites aux femmes, grande précarité). Résidant dans les communautés, ces personnes peuvent aussi témoigner des changements observés dans la situation des personnes accompagnées (gain de confiance, amélioration des conditions de vie, etc.).

5

RENFORCER LES CAPACITÉS DES PARTENAIRES LOCAUX, PARTIES PRENANTES DE L'INSERTION, POUR FAVORISER LEUR ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ

Une majorité des acteurs publics et privés de l'insertion sont encore aveugles aux inégalités de sexe ou sont peu outillés pour lutter contre et faire face aux résistances individuelles et institutionnelles.

L'objectif de la mise en œuvre d'activités de renforcement de capacités à destination de ces partenaires locaux est donc de les accompagner dans une plus forte intégration de l'égalité à leur mission, ainsi que dans l'élaboration d'une réponse appropriée et de qualité, en termes de services, à destination des publics soutenus.

6

**PRIVILÉGIER LA MÉDIATION
POUR MOBILISER LES ACTEURS
ÉCONOMIQUES DANS
L'INSERTION DES FEMMES**

Dans la mobilisation des acteurs économiques et institutions, être organisé en collectif permet de déclencher plus facilement un contact et donne généralement plus de poids dans la négociation avec ces acteurs.

L'UTSS a l'expérience de l'accompagnement de groupements de femmes dans le secteur agricole. Dans ses relations avec les représentants publics locaux (tels que les Commissariats Régionaux au Développement Agricole, les Offices de l'Élevage et du Pâturage ou les Agences de Promotion des Investissements Agricoles), le collectif favorise et accélère la mise à disposition de services et de facilités (équipement et matériel, formations spécialisées, financement, etc.) à destination des femmes. En effet, pour ces institutions, la mise en relation avec un groupe de femmes apparaît comme un gain de temps et une optimisation des moyens (car l'entrepreneuriat collectif comporte moins des risques qu'un projet individuel).

Ayant un rôle neutre, l'acteur de l'insertion pose les bases d'une relation équilibrée, entre les entreprises et les femmes à la recherche d'un emploi, qui lui permet d'engager un dialogue en confiance. Il est alors en mesure d'obtenir des informations de qualité pour positionner les femmes accompagnées en répondant aux intérêts des deux parties-prenantes.

FAIRE DIALOGUER FEMMES ET EMPLOYEURS. En Égypte, le bureau de recrutement de l'EACD est un service d'accompagnement dans la recherche d'emploi. Il consiste à faciliter les relations entre chercheuses d'emploi et entreprises, au travers une médiation cherchant à faire valoir les droits des femmes dans le travail et réduire les discriminations à leur égard (accès à l'emploi et rémunération). L'association réussit ainsi à lier des alliances avec les directions et services RH des entreprises, dans l'objectif d'éclairer plus largement les acteurs économiques publics et privés sur les freins à l'insertion des femmes.

7

**ASSOCIER LES PARTIES PRENANTES
DE L'INSERTION DES FEMMES
POUR MUTUALISER LES RESSOURCES
ET RÉPONDRE DE MANIÈRE ADAPTÉE
AUX BESOINS DES FEMMES**

Les inégalités touchent les femmes dans tous les domaines (emploi, santé, éducation, mobilité, etc.) et pour les dépasser, les femmes peuvent mobiliser des ressources/actifs dont elles ne sont pas en possession. Les parcours individuels sont l'agrégat de ces multiples inégalités auxquelles il est nécessaire de répondre par un accompagnement global afin d'initier des changements effectifs et durables. Il s'agit ainsi de favoriser le travail en partenariat et en réseau avec d'autres acteurs de l'insertion, publics et/ou privés (agences locales pour l'emploi, associations, centres de santé, entreprises, organismes de formations, syndicats banque, etc.) qui pourront proposer les réponses (actions d'information, de formation, d'orientation ou d'accompagnement) les plus pertinentes et adaptées aux différents besoins et actifs des femmes.

SE RÉUNIR POUR DÉMULTIPLIER LES ACTIONS. Dans la mise en œuvre de ses activités d'accompagnement à l'insertion socio-économique, ATTADAMOUNE Micro-Finance a lié des partenariats avec des organisations locales publiques et privées, telles que l'agence marocaine pour l'emploi (ANAPEC-Agence Nationale pour l'Emploi), avec qui il co-organise des ateliers sur les techniques de recherche d'emploi, ou encore le Réseau Espace Civil de Fès pour assurer l'alphabétisation et l'accompagnement social des femmes.

À l'initiative de la Maison de la formation et de l'Emploi de Sénart (France), un réseau d'acteurs locaux sur l'insertion a été constitué pour rendre lisible l'offre des services sociaux au niveau du territoire et s'appuyer sur ces ressources pour accompagner les personnes en difficultés, en particulier les femmes et les jeunes, dans un parcours d'insertion global (allant des questions de santé, au logement ou à l'emploi). L'objectif est de saisir toutes les opportunités existantes sur un territoire, dans une optique d'échange et de réciprocité.

POUR CONTINUER À S'INFORMER

EN FRANCE

Centre Hubertine Auclert
Centre francilien de ressources
pour l'égalité femmes-hommes
Tél. +33 (0)1 75 00 04 40,
<http://www.centre-hubertine-auclert.fr/les-contacts>
Réseau de CIDFF
Centre National d'Information sur
les Droits des Femmes et des Familles
Pour trouver les coordonnées du CIDFF
locaux:
[http://www.infofemmes.com/u2/p/Contact/
Liste-des-CIDFF/73](http://www.infofemmes.com/u2/p/Contact/Liste-des-CIDFF/73)

AU MAROC

Association Démocratique
des Femmes du Maroc
<http://www.adfm.ma/index.php?lang=fr>
Tél: +212 537 70 60 81 / +212.5.37.73.71.65;
association.adfm@menara.ma
association.adfm@gmail.com

EN TUNISIE

Association Tunisienne
des femmes démocrates
<http://femmesdemocrates.org.tn/cadres/>
Tel +21671840201,
ATFD2010@gmail.com

EN ÉGYPTE

Egyptian Center for Women's rights
Tel: +202 527-1397, +202 528-2176
www.ecwronline.org

EN ALGÉRIE

Ciddef
TEL / FAX: (213) (0) 21 74 34 47
www.ciddef-dz.com
ciddefenfant@yahoo.fr



5 CONNAÎTRE
L'ENVIRONNEMENT
JURIDIQUE
EN VIGUEUR

Après les indépendances (en 1956 pour le Maroc et la Tunisie, 1962 pour l'Algérie), les nouveaux gouvernements expriment leur volonté de prendre en compte les femmes dans le développement des sociétés. Mais en dehors de la Tunisie qui réforme en profondeur le statut de la femme, les deux autres pays reproduisent le modèle traditionnel de la famille musulmane. Afin de pouvoir impulser plus d'égalité, nous vous présentons dans cette partie quelques dispositions réglementaires sur lesquelles vous appuyer.

MAROC

Ces dernières années, le statut de la femme marocaine a connu beaucoup d'évolutions. À partir de 2000, le Maroc s'est engagé dans un processus de transition démocratique, fondée sur la consécration des principes fondamentaux tels que la promotion et la protection des droits de l'homme, des libertés et l'égalité entre l'homme et la femme. Cette transition démocratique, a permis au Maroc d'engager des grandes réformes institutionnelles, législatives et politiques, telles que, la réforme du code de la famille en février 2004.

LE CODE DE LA FAMILLE (2004)

L'adoption du nouveau code de la famille en 2004 marque un tournant dans la situation des femmes, en établissant des règles conformes aux nouvelles pratiques. Le nouveau texte consacré à l'égalité entre les époux, instaure la responsabilité partagée pour la gestion des affaires familiales. Cela venait annuler juridiquement le devoir d'obéissance des épouses à leurs maris, qui leur devaient protection et sécurité en contrepartie. Il renforce le statut de la femme, en tant qu'individu, sur de nombreux points :

L'article 19 (intitulé « Libertés et droits fondamentaux ») spécifie que « l'homme et la femme jouissent, à l'égalité des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans les dispositions de la constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume, et ce dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. »

Une autre innovation, tout aussi importante, est la fin de l'obligation d'obéissance de l'épouse au mari⁵⁰. Dans le nouveau Code, les époux ont la responsabilité

conjointe de la famille ; la règle d'obéissance de la femme à son mari est abandonnée ; la femme n'a plus besoin de tutelle pour se marier ; l'âge du mariage est fixé à dix-huit ans pour l'homme comme pour la femme⁵¹ ; la polygamie reste possible, mais restreinte ; la répudiation est limitée par l'autorisation obligatoire du juge ; la femme peut demander le divorce ; la garde des enfants peut revenir à la mère ou au père en cas de divorce ; les enfants nés hors mariage sont protégés et les époux peuvent décider d'un contrat pour gérer les biens acquis.

RÉVISION CONSTITUTIONNELLE EN 2011

À l'instar du discours royal du 9 mars 2011⁵², la révision au code de la famille a voulu instaurer un pont de rapprochement entre les dispositions traditionnelles de droit musulman et l'émergence d'une société moderne. En juillet 2011, une réforme constitutionnelle consacrée aux droits des femmes a été adoptée par référendum ;

- la constitution reconnaît la suprématie des conventions internationales ratifiées par le Maroc sur les lois nationales et l'obligation d'harmoniser ces dernières en conséquence ;
- elle consacre l'égalité entre les hommes et les femmes dans les droits politiques, économiques, civils, culturels et environnementaux et introduit la notion d'effectivité des droits et des libertés ;
- elle décline un certain nombre de principes relatifs aux libertés, aux droits fondamentaux et aux obligations ;

(50) L'article 1^{er} de l'ancienne Moudawana stipulait que, « le mariage est un contrat légal [...] il a pour but la vie dans la fidélité [...] sous la direction du mari ». Le nouveau code a remplacé la formule « sous la direction de l'époux » par « sous la direction des deux époux ». Désormais, l'épouse n'est plus l'adjoind de son mari, elle dirige avec lui la famille. Ce principe de codirection suppose un accord des deux époux sur chaque décision relative à la gestion des affaires familiales (51) L'article 19 du Code de la famille prévoit que « l'âge du mariage est fixé à 18 ans révolus pour les deux parties ». L'article 20 du Code de la famille énonce « La dispense d'âge est soumise aux mêmes conditions pour l'homme et la femme » (52) Suite à des manifestations de la société civile en 2011, le Roi Mohammed VI a donné un discours qui annonçait une révision constitutionnelle en vue d'intégrer certaines revendications des manifestants.

→ la Constitution préconise des mesures d'action affirmative et des nouveaux mécanismes institutionnels de respect et de promotion des droits humains en général et des droits des femmes en particulier via le Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH), et du Médiateur créé le 18 mars 2011; via l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toute forme de discrimination (article 19 et 164 de la Constitution); et via le Conseil Consultatif de la Famille et de l'enfance.

D'après l'article 17 du Code du Commerce au Maroc: «La femme mariée peut exercer le commerce sans autorisation de son mari. Toute convention contraire est réputée nulle.»

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LE MAROC

LES CONVENTIONS DES NATIONS UNIES

Le Maroc a adhéré au pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi qu'au pacte international relatif aux droits civils et politiques (adhésion aux deux pactes le 3 mai 1979). Il est également partie à la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (ratification par le Maroc le 21 juin 1993).

LEVÉ DES RÉSERVES À LA CEDAW. En juillet 2011, le gouvernement marocain a décidé de lever l'ensemble des réserves émises à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW). Le gouvernement a également ratifié le Protocole facultatif à cette convention, permettant aux femmes victimes de violations de leurs droits de porter plainte devant une instance internationale. Les réserves émises à la CEDAW (ratifiée par le Maroc en 1993), portaient sur la transmission de la nationalité (article 9 (2)) ainsi que sur le mariage, le divorce et la garde des enfants (article 16).

LES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée par dahir du 13 décembre 1962; **Convention n° 45** sur l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, ratifiée par dahir du 16 décembre 1957; **Convention n° 103** concernant la protection de la maternité (révisée);

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, ratifiée par dahir du 9 novembre 1979; **Convention n° 4** concernant le travail de nuit des femmes, ratifiée par dahir du 13 juin 1956; **Convention n° 3** concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement.

LES CONVENTIONS PRÉSENTANT UN INTÉRÊT POUR LES DROITS DES FEMMES

Convention de Genève relative à l'esclavage du 25 décembre 1926, ratifiée le 11 mai 1959; **Convention** supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage du 7 septembre 1956, ratifiée le 11 mai 1959; **Convention** sur le travail forcé du 28 juin 1930, ratifiée le 20 mai 1957;

Convention pour la répression de la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui du 2 décembre 1949, ratifiée le 17 août 1973; **Convention** sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957, ratifiée le 1^{er} décembre 1966. **Convention n° 87** relative à la liberté syndicale. **Convention n° 156** sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

EN COURS DE RÉALISATION. Au Maroc, la cour constitutionnelle existait déjà mais sa saisine est sensiblement élargie: le nombre de signatures de parlementaires nécessaires à sa saisine a été abaissé et la nouvelle constitution instaure l'exception d'inconstitutionnalité. Il s'agit là d'un outil précieux pour les femmes et les associations féministes qui pourront l'utiliser pour faire disparaître certaines lois inégalitaires comme celles qui s'appliquent en matière d'héritage.

Le gouvernement marocain a en outre adopté un projet de loi sur la mise en œuvre du Protocole facultatif à la CEDAW qui permet d'enregistrer les plaintes des femmes qui ont épuisé tous les recours nationaux pour faire prévaloir leurs droits. Il reconnaît la compétence du «Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes» en ce qui concerne la réception et l'examen de ces plaintes. La loi doit maintenant être adoptée par le parlement. À un degré moindre, la mise en place de l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toute formes de discrimination (APALD), telle que stipulé dans la Constitution de 2011, mécanisme indépendant de proposition, de reddition de comptes et de suivi de la politique nationale est également attendue.

TUNISIE

La réforme tunisienne constitue un élément phare pour les pays arabes et musulmans.

LE CODE DU STATUT PERSONNEL (1956)

En Tunisie, les droits accordés aux femmes à l'indépendance du pays s'intègrent dans une politique de développement et de modernisation du pays. Le président en place Habib Bourguiba, décide de « faire de la question féminine l'enjeu mobilisateur d'une nouvelle politique sociétale, dont la famille est le pivot central ». La promulgation du Code du statut personnel (CSP) en 1956 constitue une avancée remarquable : abolition de la polygamie, de la répudiation, du droit de contrainte, du mariage forcé et du mariage précoce, fixant l'âge minimum du mariage à 17 ans pour les filles. Il instaure le divorce judiciaire, le libre consentement des futurs époux, l'adoption et donne à la femme le droit de se marier sans tuteur.

Plusieurs amendements en faveur des femmes ont renforcé le CSP, comme l'abolition de l'obligation d'obéir à son mari (1993) ou le droit pour une femme de transmettre sa nationalité et son patronyme à ses enfants (1993). En parallèle au Code, les Tunisiennes ont le droit de voter depuis 1956 et celui d'avorter depuis 1973.

Le CSP, qui se réclame de la religion musulmane, n'a jamais été remis en cause jusqu'à la transition politique, qui a supposé la révision de la constitution.

LA NOUVELLE CONSTITUTION TUNISIENNE (2014)

La Constitution tunisienne est, dans le monde arabe et musulman, la loi fondamentale qui offre le plus de garanties pour les droits des femmes. La Constitution donne une liste exhaustive de ces droits, à l'instar de l'égalité des citoyens et citoyennes en droits et devoirs (art. 21).

Ainsi, dans son article 34, la Constitution oblige l'État à garantir la représentativité des femmes dans les assemblées élues. L'article 40 affirme que « tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable ». L'article 46, consacré plus particulièrement aux droits des femmes, inscrit dans la Constitution la protection des acquis de la femme, le principe de parité et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Article 46. L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutenir et œuvrer à les améliorer. L'État garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'État œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'État prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme.

LA LOI ORGANIQUE RELATIVE AUX DOCUMENTS DE VOYAGE

Le 10 novembre 2015, l'Assemblée des représentants du peuple a adopté le projet de loi organique amendant et complétant la loi organique n°75-40 du 14 mai 1975, relative aux passeports et documents de voyage. Ainsi :

→ L'article 1 bis est ajouté à l'article premier : Le voyage du mineur est soumis à l'autorisation de l'un des deux parents, du tuteur ou de toute personne à qui la garde a été confiée.

En cas de conflit sur le voyage du mineur, toute personne ayant intérêt ou le ministère public, peut saisir le président du tribunal de première instance compétent qui statue, conformément aux procédures de référé prévu par l'article 206 du code de procédure civile et commerciale, en prenant en considération l'intérêt supérieur du mineur.

→ L'article 13 est complété et notamment le sous-paragraphe (a) qui stipule les dispositions suivantes : Tout ressortissant tunisien a droit à la délivrance, au renouvellement ou à la prorogation d'un passeport, sous réserve des restrictions suivantes :

a) S'il est mineur ou interdit et ne peut produire une autorisation du représentant légal.

Toutefois en cas de désaccord concernant la délivrance, le renouvellement ou la prorogation d'un passeport, entre l'un des deux parents, l'autorité administrative habilitée doit se conformer à la décision du tribunal de première instance territorialement compétent et qui doit être saisi par la partie la plus diligente.

→ L'article 15 est complété, notamment le sous-paragraphe (a) qui stipule les dispositions suivantes : Le passeport ordinaire en cours de validité peut être retiré dans les cas suivants :

a) Alors que l'un des deux parents ou que son représentant légal ait révoqué l'autorisation accordée antérieurement. Le retrait s'effectue par ordonnance sur requête du président du tribunal de première instance du lieu de résidence du titulaire du passeport. Cette révision permet aux femmes d'obtenir le passeport de leurs enfants mineurs sans l'autorisation du père.

UN PROJET DE LOI ORGANIQUE SUR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Une première version de ce projet de loi avait été retirée en 2013 par le chef du gouvernement en raison de l'opposition de plusieurs ministres envers une des dispositions du texte. Une seconde version a donc été proposée depuis le 9 mars 2016, au lendemain de la journée internationale des droits des femmes. Le projet de loi a été adopté le 13 juillet 2016 par le Conseil des ministres et devra être soumis à la Chambre des représentants du peuple au cours de la future session parlementaire. L'esprit du texte est de fournir aux femmes une protection effective contre les violences, tout en leur offrant des conditions adéquates d'accompagnement. Pour ce faire, le texte prévoit notamment la création de commissions nationale, régionales et locales. Selon l'article 1 du projet, les violences contre la femme renvoient à « *tout acte discriminatoire en raison du sexe, dont découle, pour la femme, un préjudice corporel, moral, sexuel ou économique.* » D'après cette définition, **le texte incrimine de nouvelles infractions comme le mariage forcé, l'atteinte à l'intégrité physique de la femme ou son expulsion du domicile conjugal.**

Parallèlement, le texte propose de durcir les sanctions contre des agissements déjà existants dans le code pénal actuel, notamment concernant le harcèlement sexuel s'il est commis par des personnes particulières ou dans un cadre particulier. S'ajoute également l'instauration du **principe de l'immédiateté des mesures de protection**. Ainsi dès qu'il s'agira de violences faites aux femmes, les intervenants devront alors agir avec célérité, sous peine de se voir eux-mêmes sanctionnés.

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR LA TUNISIE

La Tunisie a ratifié le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que le pacte international relatif aux droits civils et politiques (18 mars 1969). Il est également partie à la convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (20 septembre 1985).

(53) Ce processus était entamé depuis 2011, mais la notification formelle a eu lieu en 2014. Le 24 octobre 2011, le gouvernement de transition de la Tunisie l'a adopté, levant les réserves portant sur les articles 9, 15, 16 et 29 de la CEDAW. Cependant, après les élections d'octobre 2011, le nouveau gouvernement tunisien n'a pas envoyé la notification de retrait au secrétaire général de l'ONU

La Tunisie a supprimé formellement⁵³ toutes les réserves à la CEDAW en avril 2014, notamment sur les droits des femmes au sein de la famille. Les réserves tunisiennes concernaient les exigences de la Convention au niveau de l'égalité des femmes dans les affaires relatives à la famille. Il s'agit notamment de la capacité des femmes à transmettre leur nationalité à leurs enfants, de leurs droits et de leurs responsabilités dans le mariage et le divorce, des questions relatives aux enfants et à la tutelle, des droits personnels pour les maris et les épouses en matière de nom de famille et de profession, et d'affirmer les mêmes droits pour les deux conjoints dans la propriété des biens.

LES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession); ratifiée en 1959; **Convention n° 100** sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, ratifiée en 1968;

Convention n° 4 concernant le travail de nuit des femmes, ratifiée en 1957; **Convention n° 45** concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, ratifiée en 1957.

AUTRES CONVENTIONS INTERNATIONALES

Convention de Genève relative à l'esclavage du 25 décembre 1926, ratifiée le 15 juillet 1966; **Convention** supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage du 7 septembre 1956, ratifiée en 1957;

Convention du 28 juin 1930 sur le travail forcé, ratifiée en 1962; **Convention** sur l'abolition du travail forcé (révisée en 1957), ratifiée en 1959; **Convention n° 87** relative à la liberté syndicale, ratifiée en 1957.

EN COURS DE RÉALISATION. En Tunisie, la création d'une Cour constitutionnelle (articles 118 à 121) est une avancée fondamentale. Le contrôle de constitutionnalité des lois s'exerce à la demande des autorités publiques (gouvernement, président) ou peut être requis par les parties lors d'un procès (article 120). Toute proposition de révision de la Constitution lui est soumise (article 144).

ÉGYPTE

AVANT LA RÉVOLUTION DE 25 JANVIER 2011

En théorie, les constitutions de l'Égypte garantissent depuis longtemps l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. La Constitution de 1956 accordait aux femmes le droit de voter et de se présenter aux élections. Celle de 1971 leur garantissait l'égalité dans la vie politique, sociale et économique, sous réserve que celle-ci n'enfreigne pas la charia (loi islamique), dont l'interprétation a parfois été discriminatoire envers les femmes.

RÉVISION CONSTITUTIONNELLE APRÈS LA RÉVOLUTION

Suite à la transition politique, la nouvelle Constitution de 2013 offre de nouvelles avancées relatives au principe de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que le droit des femmes à occuper des fonctions publiques, notamment au travers des articles suivants :

→ **L'article 11** affirme l'égalité complète entre homme et femme, souligne que la femme âgée et marginalisée a le droit de bénéficier de traitements médicaux et de soins et engage l'État à protéger la femme contre toutes formes de violence et à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer une représentation adéquate des femmes au sein des assemblées parlementaires (sans établir de quotas). D'après cet article, les femmes peuvent occuper des fonctions officielles sans être discriminées.

→ **L'article 6** donne aux deux conjoints la possibilité de transmettre à leurs enfants leur nationalité ;

Au total, ce sont plus de vingt articles concernant les droits de la femme égyptienne sur les champs politiques, économiques, sociaux et culturels qui ont été approuvés. Dans la version votée en 2014, l'Islam reste reconnu comme la religion d'État et les principes de la Charia aux origines de la législation mais la liberté de culte est tout de même consacrée comme absolue, et il est interdit aux partis politiques de se former sur « la base de la religion, du genre, de la race ou de la géographie ».

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR L'ÉGYPTE

L'Égypte est un état partie au pacte international relatif aux droits civils et politiques, au pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à la charte africaine des droits de l'homme et des peuples. Toutefois et à différence de la Tunisie ou du Maroc, la suprématie du droit international sur le droit national n'est pas évoqué dans les textes de loi.

LES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) ; ratifiée le 10 mai 1960 ; **Convention** n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, ratifiée le 26 juillet 1960 ;

Convention n° 4 concernant le travail de nuit des femmes, ratifiée le 26 juillet 1960 ; **Convention** n° 45 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, ratifiée le 11 juillet 1947.

AUTRES CONVENTIONS QUI PRÉSENTENT UN INTÉRÊT POUR LES DROITS DES FEMMES

Convention de Genève relative à l'esclavage du 25 décembre 1926, ratifiée le 25 janvier 1928 ; **Convention** pour la répression de la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui du 2 décembre 1949, ratifiée le 12 juin 1959 ;

Convention sur le travail forcé du 28 juin 1930, ratifiée le 29 novembre 1955 ; **Convention** sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957, ratifiée le 23 octobre 1958 ; **Convention** n° 87 de l'OIT relative à la liberté syndicale, ratifiée le 6 novembre 1957.

ALGÉRIE

Le Code de la famille algérien adopté le 9 juin 1984, regroupe les règles qui déterminent les relations familiales. Plus de vingt ans après sa promulgation, le Code est amendé en 2005 pour garantir une égalité femmes-hommes.

L'article 29 de la constitution prévoit l'égalité devant la loi « sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de tout autre condition ou circonstance personnelle ou sociale ». D'autres articles précisent que c'est le rôle des institutions de garantir l'égalité :

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

→ **Art. 35.** L'État œuvre à la promotion des droits politiques de la femme en augmentant ses chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues.

Suite à la réforme constitutionnelle en 2005, plusieurs amendements ont été introduits pour améliorer la situation des femmes algériennes :

Le mariage : l'âge du mariage, qui était de 21 ans pour l'homme et de 18 ans pour la femme, est uniformisé à 19 ans. Le mariage par procuration est aboli.

Le divorce : le droit de garde revient à la mère de l'enfant, puis au père. Le mari est tenu d'assurer le logement à ses enfants mineurs dont la garde est confiée à la mère. Par contre, le droit pour la femme de demander le divorce est limité à des situations particulières : infirmité sexuelle de l'époux, absence de plus d'un an sans motif.

Le tutorat : la présence d'un tuteur matrimonial pour le mariage de la femme même majeure est maintenue. Quand une femme n'a pas de tuteur, c'est le juge qui en assume le rôle. Le tuteur ne peut empêcher une femme de contracter un mariage si elle le désire et il ne peut la contraindre au mariage.

La reconnaissance de maternité : établie dans l'article 44, permet à la mère célibataire de reconnaître son enfant et de lui transmettre son patronyme.

Droits d'héritage : ils sont inchangés. La femme n'a le droit qu'à la moitié de ce qui revient à l'homme.

Double nationalité : un étranger désireux d'acquérir la nationalité algérienne ne sera plus obligé de répudier sa nationalité d'origine. Ce cas de figure est rare.

Nationalité par mariage : la nationalité algérienne pourra s'obtenir de plein droit par le mariage avec un Algérien ou une Algérienne. Auparavant, seule la naturalisation (à la discrétion de l'État) était possible.

Transmission de la nationalité : la nationalité algérienne à la naissance sera reconnue par filiation maternelle. Par ailleurs, les femmes peuvent désormais transmettre leur nationalité à leurs enfants nés de mariages avec des étrangers.

La polygamie (jusqu'à 4 épouses) : elle est maintenue, elle est assortie du consentement préalable de l'épouse. Une autorisation du président du tribunal est rendue nécessaire et un juge doit vérifier la réalité de ce consentement, ainsi que « les motifs et l'aptitude » de l'époux à assurer « l'équité et les conditions nécessaires à la vie conjugale ».

Violences contre les femmes : une loi les criminalisant a aussi été adoptée, plus récemment, en mars 2015. Les amendements au Code Pénal prévoient des peines de prison pour les actes de violence physique mais aussi violence économique (contraintes afin de disposer de ses biens et de ses ressources financières).

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES RATIFIÉES PAR L'ALGÉRIE

L'Algérie est un état partie au pacte international relatif aux droits civils et politiques, au pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Quant à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les réserves aux articles 15, 16 et 29 ; relatifs à la famille (mariage, divorce et l'héritage) et à l'arbitrage international, demeurent encore.

LES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Convention n°3 concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement, ratifiée le 19 octobre 1962; **Convention** de l'OIT, n°105 concernant l'abolition du travail forcé, ratifiée le 22 mai 1969; **Convention** n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée le 11 juin 1962;

Convention de l'OIT (n°182) concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants, ratifiée le 28 novembre 2000; **Convention** n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, ratifiée le 19 octobre 1962.

LES AUTRES CONVENTIONS PRÉSENTANT UN INTÉRÊT POUR LES DROITS DES FEMMES

Convention de Genève relative à l'esclavage du 25 décembre 1926, ratifiée le 11 septembre 1963; **Convention** internationale sur la Protection des Droits des travailleurs migrants et des Membres de leur Famille (2005);

Convention pour la répression de la traite des êtres humains et l'exploitation de la prostitution d'autrui du 2 décembre 1949, ratifiée le 11 septembre 1963; **Convention** sur les droits politiques de la Femme, le 19 avril 2004.

FRANCE

Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi : Elle prévoit notamment que les collectivités locales présentent en comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Outil majeur pour la mise en place d'une politique en faveur de l'égalité professionnelle, elle prévoit surtout la mise en place de quotas pour favoriser l'accès des femmes aux postes de dirigeant-e-s. Ces quotas seront mis en œuvre au sein des Conseils d'Administration et des Conseils de Surveillance des établissements publics de l'État et pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques. Les comités de direction devront comporter au moins 40% de personnes de chaque sexe pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires.

Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013 : il n'a pas de valeur prescriptive mais constitue une incitation politique et s'organise autour de 4 axes :

→ **Axe 1** : il porte sur le rôle du dialogue social et rappelle aux employeurs publics, leur obligation de réaliser un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. 27 indicateurs sont définis et d'autres peuvent y être adjoints en fonction des particularités de la collectivité concernée.

→ **Axe 2** : il porte sur la mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leurs parcours professionnel au sein de la fonction publique. Cet axe suggère d'avoir une attention particulière à la carrière des personnes ayant bénéficié d'un congé lié à la parentalité ou travaillant à temps partiel ou disposant d'un poste à temps non complet pour supprimer les écarts de rémunération. Les collectivités sont également invitées à mettre en place des actions concrètes pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations. Le protocole souligne l'importance d'agir dans 5 champs : la communication, la formation, le recrutement, l'accès à la formation professionnelle et le déroulement de carrière et la promotion.

→ **Axe 3** : il porte sur un meilleur partage entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le protocole invite les employeurs publics à prévoir des mesures sur la prise de congés familiaux, la garde d'enfants, l'accès au temps partiel. La collectivité est encouragée à mettre en place des dispositifs d'organisation du travail, favorisant une meilleure articulation du temps de vie et notamment une charte des temps.

→ **Axe 4** : il porte sur la prévention des violences faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Le protocole prévoit la mise en place de formations spécifiques pour les agent-e-s des services des ressources humaines et l'encadrement pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral ainsi que toute forme de violence faites aux agent-e-s sur leur lieu de travail.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Art. 1 : « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

« La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1. Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
2. Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
3. Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
4. Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
5. Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
6. Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
7. Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

8. Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
9. Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués ;
10. Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

→ **Art. 16** : la loi prévoit l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises candidates qui auraient fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits liés à la violation des dispositifs sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

→ **Art. 61** : il modifie le code général des collectivités territoriales et ordonne que dans les communes de plus de 20 000 habitants, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces mêmes obligations s'imposent aux président-e-s de conseils communautaires, départementaux et régionaux.

UN TEXTE INTERNATIONAL DE RÉFÉRENCE

La **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDEF – CEDAW en anglais) a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 18 décembre 1979. La **ratification de la Convention par 186 États** est un marqueur positif pour l'avancée des droits des femmes. Autour de trois grandes thématiques, droits civiques et statut juridique des femmes – procréation – incidences des facteurs culturels sur les relations entre les femmes et les hommes, les États signataires doivent **remettre tous les 4 ans un rapport à un comité d'experts qui évalue les mesures adoptées** pour la mise en œuvre de cette Convention.

LA PARITÉ, COMME MOYEN POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ

En France, la notion de parité est notamment utilisée dans le domaine politique, où plusieurs lois sur la parité ont été votées : lois du 6 juin 2000, du 10 juillet 2000, du 11 avril 2003, du 31 janvier 2007 et du 28 février 2008 pour la promotion de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Elle impose aux partis politiques de **présenter un nombre équivalent de femmes et d'hommes sur les listes électorales** et prévoit des **sanctions financières** pour les partis qui ne la respecte pas.

La Tunisie a quant à elle intégré la parité dans le domaine politique avec l'adoption d'un **amendement** garantissant une représentation accrue des femmes dans la vie politique locale, et a voté un article faisant référence à **une parité horizontale et verticale**. C'est la première fois dans le monde arabe, qu'une Constitution introduit un objectif de parité hommes-femmes dans les assemblées élues.

Au Maroc, la révision de la constitution en 2011 introduit une référence explicite à la parité (loi organique n°06-02³¹). L'article 19 énonce que « le Maroc œuvre pour la réalisation de la parité et l'article 30 dispose que la loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives ».

Un quota pour la représentation politique a été instauré à partir de 2002 pour la Chambre de représentants et de 2009 pour les élections locales. Plus récemment, la parité semble aussi s'installer pas à pas avec la **création d'une Haute Autorité de la parité**, chargée du respect de la parité dans les instances politiques.

Un système de quotas a été appliqué lors des élections législatives de 2010 en Égypte, en vue d'encourager la participation des femmes. En juillet 2011, les autorités militaires égyptiennes ont modifié la loi électorale afin de supprimer ce système de quotas, mais ont imposé à l'ensemble des partis politiques de proposer au minimum une candidate sur leurs listes. Plus récemment, la loi électorale votée en 2015 a fixé le nombre de sièges réservés aux femmes à 56 en plus des 14 autres désignées directement par le président, sur un nombre total de 568 députés.

6 POUR ALLER PLUS LOIN

OUVRAGES ET ARTICLES

Bernard Claire, Le moign Caroline, Nicolai – Jean-Paul

L'entrepreneuriat féminin – Document d'étape, Centre d'analyse stratégique, 2013

Gate Juliette

« Droits des femmes et révolutions arabes », *La Revue des droits de l'homme*, juin 2014

Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, 2015

Centre Hubertine Auclert

Guide pratique pour convaincre du bien-fondé des politiques locales d'égalité femmes-hommes, 2015

Le Monde selon les femmes,

Collection « Les essentiels du genre », 2004-2015

Institut national d'études démographiques

Atlas mondial des femmes,

Les paradoxes de l'émancipation, 2014

Ministère de l'éducation nationale

Filles et garçon sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur, 2012

Union européenne et le Gouvernement de la République tunisienne

Profil Genre de la Tunisie, 2014

Ksikes Driss, Achy Lahcen

Égalité économique entre hommes et femmes ?, 2014

CIDEAL

Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb, actes du séminaire, Tunis 5-7 octobre 2009

Adéquations, Vers l'égalité des femmes

et des hommes : questionner les masculinités.

Enjeux, témoignages et pratiques, 2016

SITES WEB DES ASSOCIATIONS ET INITIATIVES PRÉSENTÉES

Campagne ONU FEMMES

<http://www.unwomen.org/en/news/stories/2013/10/women-should-ads>

Attadamoune Micro-finance

<http://www.amssfmc.ma/>

Egyptian association

for comprehensive developpement

<http://www.eacdonline.org/>

Union Tunisienne pour la solidarité sociale

<http://www.utss.org.tn/>

Quartiers du monde

<http://www.quartiersdumonde.org/>

Du côté des femmes

<http://www.ducotedesfemmes.asso.fr/>

Office municipale des migrants

<http://www.officedesmigrants.org/#Accueil>

Observatoire des inégalités

<http://www.inegalites.fr/>

<http://www.globalpartnership.org/fr/data-and-results/education-data#title12>

UNICEF

<https://www.unicef.fr/article/1ere-journee-des-filles-mettre-fin-au-mariage-precoce>

Fonds de Nations Unies pour la population

<https://www.unfpa.org/fr>

Organisation International de travail

<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

ÉTUDES ET RAPPORTS

Association Tunisienne des femmes Démocrates (ATFD) avec l'apport de l'UNFPA

Rapport concernant la levée des réserves de la convention, 2010

Amnesty International

Rapports nationaux Égypte, France, Maroc, Tunisie, 2015-2016

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

Are boys and girls equally prepared for life?, 2014

OECD Development Centre,

Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes, 2014

APCE

Les créatrices d'entreprises, 2014

Global Entrepreneurship and Development

Institute and Dell Women's Entrepreneur Network

The Gender Global Entrepreneurship and Development Institute (GEDI), Gender-GEDI Executive Report, 2013

DARES

La répartition des hommes et des femmes par métiers, Dares analyses, 2013

Amnesty international

Les femmes veulent l'égalité dans la construction de la nouvelle Égypte, Octobre 2011

UNWOMEN

Study on ways and methods to eliminate sexual harassment in Egypt, 2013

ActionAid

Le grand écart, Le coût des inégalités de genre au travail, ActionAid France – Peuples Solidaires, Septembre 2016

AFD

Rapport sur l'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie, 2014

ISU/RMS

Document d'orientation 27 / fiche d'information 37, p.1, Juillet 2016

Population Reference Bureau

Advancing Egyptian society by ending violence against women, Washington, DC: PRB, 2015

Fatma El-Zanaty and Ann Way

Egypt Demographic and Health Survey, 2008
Cairo, Egypt: Ministry of Health, El-Zanaty and Associates, and Macro International, 2009

Cette publication a été réalisée avec l'aide de l'Agence Française de Développement, du Comité Français pour la Solidarité Internationale et de la Région Île-de-France. Son contenu relève de la seule responsabilité de BATIK International et de ses partenaires et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant les positions des financeurs.

COLLECTION
AGIR
POUR...



Rédaction, conception : Équipe de BATIK International

Direction artistique : Polysémique

Conception graphique et illustrations : Cécile Wintrebert pour Polysémique

Impression : CV Pack

Malgré des avancées indéniables pour les droits des femmes, des inégalités entre les sexes persistent dans le monde. Dans le domaine économique, les femmes rencontrent des freins pour s'insérer sur le marché du travail: elles sont concentrées dans certains secteurs d'activité, sous-représentées dans les postes à haute responsabilité et occupent en majorité des emplois précaires.

Ce guide vise à déconstruire les préjugés qui persistent envers les femmes et qui constituent des freins à l'égalité. Il a été conçu à partir des idées reçues entendues par des agents de terrain, engagés pour l'émancipation des femmes en France et à l'international.

En partenariat avec



Avec le soutien de

