

2 Les femmes au travail

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

Infographie 2.1. Progression de la carrière des femmes

Les femmes au travail

Progression de la carrière des femmes

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

Égalité salariale



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



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



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



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

Recommandations politiques



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

Aménagement du temps de travail



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



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

Recommandations politiques



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

Professions et heures de travail



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

Recommandations politiques



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

Recommandations politiques générales



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



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



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

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Leadership et modèles



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



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



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

Recommandations politiques



Améliorer l'équilibre entre les sexes dans la gouvernance d'entreprise grâce à des **quotas** et à l'inclusion d'une disposition sur l'égalité hommes-femmes dans les **codes de gouvernance d'entreprise**.

Inclure une perspective d'égalité des sexes dans les documents politiques guidant le travail des **institutions médiatiques traditionnelles**.

Harcèlement sexuel au travail



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



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

Recommandations politiques



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

Secteur privé



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

Recommandations politiques



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

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

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

Les femmes au travail

Protection sociale & équilibre vie familiale-vie professionnelle

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

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

... Systèmes de protection sociale ...



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



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



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

Recommandations politiques



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

Congés de maternité et paternité



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



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



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

Recommandations politiques



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

..... Garde des enfants



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

Recommandations politiques



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

.... Procédures d'enregistrement



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

Recommandations politiques



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

.... Secteur privé et société civile



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

Recommandations politiques



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

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



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

Recommandations politiques



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

Infographie 2.3. Dialogue social

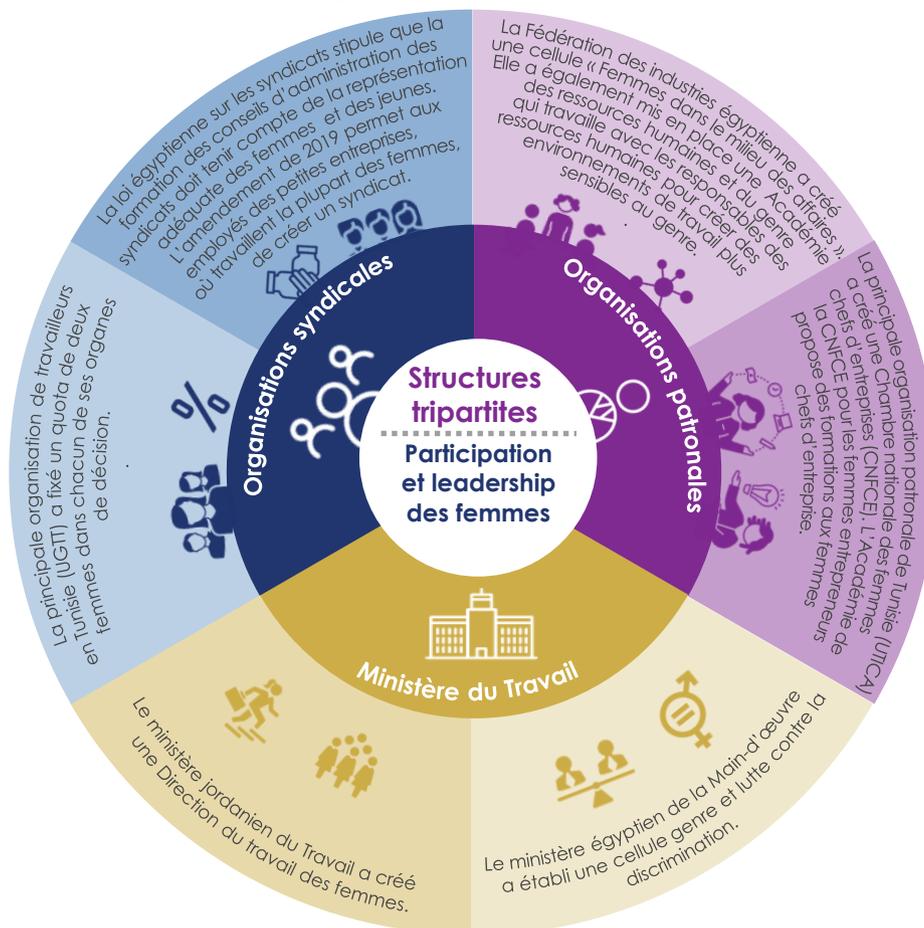
Les femmes au travail

Dialogue social

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

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

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



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

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

Recommandations politiques

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

..... Négociations collectives

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

Recommandations politiques

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

Infographie 2.4. Entrepreneuriat

Les femmes au travail

Entrepreneuriat

PRATIQUES PROMETTEUSES ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

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

Mandats des femmes entrepreneurs



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

Recommandations politiques



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

Accès à la terre



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

Recommandations politiques



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

Accès aux services financiers



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



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



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



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

Recommandations politiques



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

Information et renforcement des capacités



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

Recommandations politiques



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

Égalité des opportunités d'investissement



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

Recommandations politiques



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

Enregistrement et formalisation des entreprises



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



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

Recommandations politiques



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

2.1. Introduction

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Égalité sur le lieu de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Égypte

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

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

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

Maroc

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

Jordanie

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

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

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

Tunisie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Dialogue social, négociations collectives et liberté syndicale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Accroître la représentation des femmes dans les syndicats

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

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

Renforcer la place des femmes dans le secteur industriel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Entrepreneuriat

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

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

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

Encadré 2.7. Renforcer les capacités des femmes entrepreneurs en Égypte

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

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

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

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

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

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

Jordanie

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

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

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

Maroc

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

Égypte

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

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

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

Tunisie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jordanie

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

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

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

Maroc

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

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

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

Tunisie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indicateurs de l'OCDE sur la qualité des IDE

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

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

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

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

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

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

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

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

2.6. Conclusions et recommandations

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

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

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

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

S'aligner sur les normes internationales

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

Poursuivre l'amélioration des cadres juridiques

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

Renforcer l'égalité sur le lieu de travail

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

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

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

Impliquer davantage les femmes dans le dialogue social

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

Soutenir les femmes entrepreneurs

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

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

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

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

Références

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

- Banque mondiale (2013), *Country Gender Assessment: Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/503361468038992583/pdf/ACS51580WPOP130ox0379850B00PUBLIC0.pdf>. [20]
- Blackden, C., C. Manuel et S. Simavi (2010), *Gender dimensions of investment climate reform: a guide for policy makers and practitioners*, Banque mondiale, Washington, DC, <http://documents.worldbank.org/curated/en/260721468321276647/Gender-dimensions-of-investment-climate-reform-a-guide-for-policy-makers-and-practitioners>. [76]
- Brodmann, S. (2014), « Social Insurance Reform in Jordan: Awareness and Perceptions of Employment Opportunities for Women », *Social Protection & Labor Discussion Paper* 1402, <http://documents.worldbank.org/curated/en/257991468337758608/pdf/891870NWP0P132085273B00PUBLIC1001402.pdf>. [19]
- CEIC (2020), *Egypt Foreign Direct Investment*, <https://www.ceicdata.com/en/indicator/egypt/foreign-direct-investment> (consulté le 13 mai 2020). [68]
- CEIC (2017), *Egypt Gross Domestic Investment*, <https://www.ceicdata.com/en/egypt/gross-domestic-savings-and-investment/gross-domestic-investment> (consulté le 13 mai 2020). [71]
- Commission européenne (2015), *Social Dialogue in Morocco, Tunisia and Jordan. Regulations and realities of social dialogue*, Commission européenne, Bruxelles, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15319&langId=en>. [36]
- Convergences/Zero Exclusion Carbon Poverty (2018), *Baromètre de la microfinance 2018*. [51]
- Deloitte (2017), *Women in the Boardroom: A Global Perspective*, <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/Women%20in%20the%20boardroom%20a%20global%20perspective%20fifth%20edition.pdf>. [9]
- EFG Hermes (2017), *Microfinance: The unsung engine of job creation and economic growth in Egypt*, <https://blog.efghermes.com/2017/12/11/microfinance-the-unsung-engine-of-job-creation-and-economic-growth-in-egypt/>. [57]
- Egypt Today (2018), *IFC supports DBACD to increase microfinance lending in Egypt*, <https://www.egypttoday.com/Article/3/44984/IFC-supports-DBACD-to-increase-microfinance-lending-in-Egypt>. [52]
- El Hadidi, H. (2018), « The Impact of Microfinance on Female Empowerment in Egypt », *Arab Journal of Administration*, vol. 38/1, pp. 263-276, <https://pdfs.semanticscholar.org/18ce/da0b296b6420de76a555b0321ad5d5ccca9a.pdf>. [59]
- Enterprise (2019), *Why is FDI declining in Egypt and should we be worried?*, <https://enterprise.press/stories/2019/04/16/why-is-fdi-declining-in-egypt-and-should-we-be-worried/>. [70]
- FEI (2019), *Unleashing the Potential of Women Entrepreneurs in Egypt*, Federation of Egyptian Industries, https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_712938/lang--en/index.htm. [39]

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

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

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

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

Notes

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

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

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

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

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

⁶ En Égypte, une salariée du secteur public peut demander de travailler à mi-temps pour la moitié de son salaire. En Tunisie, les salariés, hommes et femmes, des secteurs privé et public peuvent demander un travail à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de moins de six ans ou d'un membre de la famille handicapé ou malade. Dans le secteur public, les femmes peuvent travailler à temps partiel et recevoir jusqu'à deux tiers de leur salaire (OCDE, 2017^[21]).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³³ Voir <http://ae.gov.ma>.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

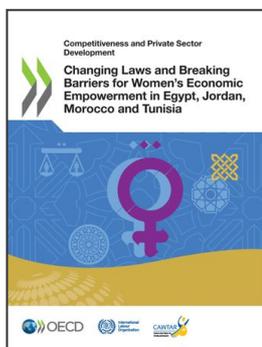
⁴⁴ Ceci est vrai tant à l'intérieur du mariage qu'à sa dissolution. Depuis 2000, les femmes peuvent demander le divorce khula sans être obligées de prouver qu'elles ont subi un préjudice. La seule condition prévue par cette loi est la renonciation à tout droit financier. La réforme du droit de la famille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

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

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

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

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



Extrait de :

Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/ac780735-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE/Organisation internationale du travail/Center of Arab Woman for Training and Research (2020), « Les femmes au travail », dans *Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/a99c685b-fr>

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

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.