



## **DOCUMENT DE TRAVAIL ET RÉFLEXION**

### **La femme dans le droit du travail et la conciliation avec la vie familiale dans la région MONA**

Jumana Trad et Félix Sánchez

Si nous analysons la modalité de réglementation des relations légales par les systèmes juridiques des pays du sud de la Méditerranée, nous observons que bien qu'à l'heure actuelle, les femmes jouissent de droits dans la plupart de ces constitutions, elles restent toutefois privées de la possibilité de les exercer pleinement, quelquefois pour des raisons qui échappent au cadre légal. D'autre part, les lois du travail, les codes pénaux et les lois civiles de ces pays renferment toujours de nombreuses formes de discrimination à l'encontre de la femme, même si des progrès législatifs significatifs ont été réalisés dans certains pays pour éliminer une telle discrimination, et notamment en matière de droit du travail et autres questions relatives au statut personnel.

La sensibilisation sur la situation de la femme au sein de la communauté légale n'a pas fonctionné, en raison des différentes voies employées contre elle. La preuve en est dans les mesures partielles du processus législatif, l'application de la loi par le pouvoir judiciaire et l'interprétation des lois. Ce qui confirme la controverse selon laquelle la rédaction, l'application et l'interprétation des lois, dans le monde arabe méditerranéen, incombe à une culture tournée vers l'homme. Cela ne veut pas dire qu'il n'existe pas de tendances en faveur de l'égalité entre la femme et l'homme, ni d'actions positives visant à renforcer le rôle de la femme, mais celles-ci ne sont pas suffisamment influentes.

Le facteur crucial ne concerne pas le domaine des lois, mais le renforcement des besoins sur le terrain. D'où le rôle que les ONG locales, en tant que société civile, sont amenées à réaliser sur le terrain en collaboration avec la communauté internationale et leurs propres gouvernements.

Conscientes de la tâche importante que doivent mettre en œuvre les ONG pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et le renforcement de celles-ci, sans oublier le rôle irremplaçable de l'éducation à cet égard, le READI a voulu tirer

profit de la structure de son réseau d'ONG, qui permet une meilleure coordination entre les ONG des pays du Nord et du Sud de la Méditerranée. En ce sens, la journée de réflexion ici présentée a été suivie par une journée consacrée aux ONG, qui ont partagé leur expérience de travail dans le domaine des droits et du renforcement du rôle de la femme au Moyen-Orient.

Comme le soulignent les rapports sur les Objectifs de développement du millénaire pour le troisième objectif : « Promouvoir l'égalité entre les genres et l'autonomie de la femme », les femmes sont généralement reléguées aux formes d'emploi les plus vulnérables. De très nombreuses femmes travaillent dans le cadre d'emplois informels, qui s'accompagnent d'un manque de prestations et de protection sociale. Les postes de haut niveau restent aux mains des hommes – et la différence est gigantesque.

Les femmes de la région MENA doivent toujours faire face à la discrimination et l'inégalité. Le Rapport sur le développement dans le monde arabe de 2005 (ADHR), « Towards the Rise of Women in the Arab World » a souligné que l'inégalité de genre était l'un des obstacles majeurs au développement humain dans la région. Malgré les garanties légales pour les droits de la femme à la participation politique et économique, les rôles sont profondément stéréotypés, et l'emploi des femmes et leurs opportunités dans les processus de prise de décision sont parmi les pires du monde. Malgré d'importants efforts de la part des organisations de la société civile pour défendre les droits politiques de la femme, celles-ci restent au second plan en termes de représentation. Plus encore, les femmes, en situation de crise, doivent faire face à deux fois plus de complications, dans la mesure où elles sont victimes non seulement d'un manque de pouvoir, mais également de violence.

En ce qui concerne le droit, il convient de souligner que les lois du travail, les codes pénaux et les lois civiles dans ces pays renferment toujours de nombreuses formes de discrimination envers la femme, même si des progrès ont été réalisés notamment dans le domaine du droit civil et de certains aspects relatifs au droit personnel ou de la famille.

Le 8 mars 2008, l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié le document « Tendances mondiales de l'emploi des femmes ». Le rapport signale que la situation des femmes dans le monde du travail s'est améliorée. L'Afrique du Nord possède toujours le plus fort taux de chômage féminin au monde (16,2 % face à 9 % pour les hommes). Cette région est également celle qui possède le rapport emploi-population le plus bas au monde. Seules 2 femmes sur 10 en âge de travailler ont un emploi, contre 7 hommes sur 10. Au Moyen-Orient, le taux de participation des femmes au marché du travail est de 33 %, soit le second le plus bas au monde. D'autre part, la brèche de la participation au marché du travail est également la deuxième la plus faible au monde : sur 100 hommes, il y a seulement 39 femmes en activité. Un chiffre intéressant est que la proportion de femmes ayant un emploi rémunéré et salarié est supérieure à la moyenne mondiale (de 46,4 %), aussi la proportion des emplois vulnérables est-elle, d'un point de vue comparatif, faible. Toutefois, dans bien des cas au Moyen-Orient, les femmes en situation d'emploi vulnérable, comme les employées de maison ou les ouvrières agricoles, ne sont pas prises en compte dans les statistiques car la plupart d'entre

elles sont des immigrées.

### **Égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du travail**

Dans le monde entier, il est nécessaire de poursuivre les efforts pour garantir l'égalité au travail, mais les mesures ne peuvent pas pour autant être généralisées.

Étant donné que les femmes se trouvent généralement dans une position professionnelle désavantageuse par rapport aux hommes, la promotion de l'égalité implique de répondre explicitement aux besoins et aux perspectives des femmes. Les femmes, tout comme les hommes, mais aussi les enfants – filles et garçons – doivent jouir de la liberté nécessaire pour s'émanciper et pouvoir prendre des décisions en fonction de leurs intérêts personnels et leurs capacités, sans aucune limitation imposée par des rôles ou préjugés.

Selon l'OIT, dans le contexte du travail, l'égalité entre les femmes et les hommes inclut les aspects suivants :

1. Égalité des chances et des traitements en matière d'emploi
2. Égalité des rémunérations pour des tâches de même valeur
3. Égalité d'accès à des conditions sûres et salubres de travail, ainsi qu'à la sécurité sociale
4. Égalité en matière de syndicalisation et de négociation collective
5. Égalité en termes d'accès à un développement professionnel significatif
6. Équilibre entre la vie professionnelle et familiale qui soit juste pour les femmes et pour les hommes
7. Égalité de participation à la prise de décisions à tous les niveaux

### **Droit du travail et conciliation avec la vie familiale**

Parmi les facteurs ayant une influence sur la faible main d'œuvre féminine dans la région MONA et limitent l'accès de la femme aux postes de travail, il convient de mentionner :

1. La lente croissance de la région. Le faible nombre de postes de travail en général. D'autre part, les opportunités de travail pour les femmes ont été réduites par les programmes d'ajustement structurel.
2. La conviction traditionnelle selon laquelle l'homme doit être le soutien économique de la famille, et les tâches domestiques doivent incomber principalement à la femme. La culture masculine prédominante conduit les entreprises à s'orienter davantage vers l'embauche masculine.

3. Les obstacles qui limitent davantage le potentiel féminin sont les conditions de travail : les femmes ne jouissent d'aucun niveau d'égalité avec les hommes en termes d'opportunités de travail, conditions et salaires, et moins encore pour ce qui est de l'accèsion à des postes à responsabilité. Même s'il existe de plus en plus de femmes ayant un diplôme universitaire, la rémunération qu'elles perçoivent reste inférieure à celle des hommes.

4. Les secteurs les plus vulnérables de la population : les femmes sont celles qui souffrent le plus d'inégalité. Dans ces secteurs, les femmes travaillent principalement dans l'agriculture et dans le cadre d'emplois précaires, dans le secteur des services, des employées de maison ou de l'industrie textile, les travaux des champs, etc. Des secteurs caractérisés, dans le monde arabe, par leur faible productivité et leur faible rémunération. Une grande partie des femmes travailleuses perçoivent donc de faibles revenus pour leur travail. Une faible proportion de ces femmes subit en outre violences et abus dans leur travail.

5. La lenteur des réformes de travail et des procédures judiciaires. En particulier, l'absence ou, quand elle existe, la non-application de la législation destinée à concilier les vies professionnelle et familiale.

6. Dans certains pays, les lois qui limitent le rôle de la femme, comme celles soi-disant destinées à garantir leur « protection » : parmi celles-ci, les lois sur le travail et le statut personnel restreignent la liberté des femmes en les obligeant à posséder une autorisation de leur père ou de leur mari pour pouvoir travailler, voyager ou demander un emprunt à une banque.

### **Taux de dépendance**

Ils restent les plus élevés au monde ; chaque travailleur doit prendre en charge plus de deux non-travailleurs, ce qui est une situation très différente de l'Asie orientale ou du Pacifique, où chaque travailleur a en moyenne une personne à sa charge. Ce phénomène s'explique principalement par le faible taux de participation de la femme. La situation s'aggrave plus encore lorsque ce haut niveau de soutien économique familial s'accompagne de l'absence de plans de pensions et de système de sécurité sociale couvrant tous les segments de la population active.

Avec l'expansion croissante de l'emploi informel, où la couverture des travailleurs est réduite, le maintien d'une famille devient une charge très lourde pour le faible nombre de personnes qui travaillent. Les pressions exercées sur les femmes afin qu'elles s'occupent des enfants et des malades, vieillards et handicapés sans bénéficier d'aides sociales suffisantes continuent de croître.

### **La conclusion est donc que :**

L'incapacité à utiliser le capital humain, et en particulier les femmes hautement qualifiées, va à l'encontre du développement économique et gaspille d'importantes énergies et de grands investissements qui, dans le cas contraire, pourraient contribuer à un meilleur développement économique pour tous.

## **Une dernière réflexion**

Souvent, un taux d'activité économique plus élevé pour les femmes dans la région MENA ne s'accompagne pas d'une amélioration réelle de leurs conditions de vie et de leur position sur le marché du travail. Il est urgent de procéder à une réforme des droits du travail et de la mettre en place à tous les niveaux, et pour tous.

Le succès de toute réforme dépend de deux facteurs : le comportement de la société civile envers elle, et l'interprétation qui en est faite par les législateurs et les juges, qui ont été chargés de la mettre en place au niveau des parlements. Le public peut trouver des stratégies visant à ignorer ou éviter une réforme allant à l'encontre de ses pratiques sociales. Une réforme légale, en soi, est incapable de mener à un changement social si elle n'est pas étayée par des réformes éducatives, en matière de droit du travail et d'emploi de la femme, par l'apport de droits politiques et une meilleure participation de la femme à la vie politique, ainsi que par un soutien des médias en tant qu'instrument de diffusion et de sensibilisation auprès de l'opinion publique. En ce sens, la réussite des réformes est un équilibre entre trois logiques : celle de la société civile, celle du législateur et celle du juge.