



german
cooperation

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT



RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL ET PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL EN TUNISIE

Implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

ECONOWIN

when women work, economies win

cnfce
CHAMBRE NATIONALE
DES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISES



Il est évident que les femmes en Tunisie sont parties prenantes dans tout le processus de développement de la société. Elles ont une responsabilité cruciale dans l'éducation des enfants et dans la sollicitude envers la famille en général. En même temps, elles sont de plus en plus actives sur le marché du travail afin de contribuer à la survie de la famille et d'elles-mêmes d'une manière productive et enrichissante.

Les règlements du travail et de la participation de la femme au marché du travail encadrent leurs activités notamment dans le secteur privé. Selon leur contenu, ces règlements peuvent stimuler la présence des femmes dans la sphère économique en garantissant pour elles un environnement socio-économique et juridique propice ou, au contraire, peuvent les empêcher de développer une participation économique satisfaisante au développement d'elles-mêmes et parallèlement de la société de l'avenir.

Dans ce cadre, le programme « Intégration Economique des Femmes dans la région MENA » (EconoWin), mandaté par le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement et mis en œuvre par la Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ), a appuyé la réalisation d'une étude documentaire ayant pour objectif d'analyser la réglementation en vigueur en Tunisie. Cette étude se rapporte en particulier aux droits des femmes au travail en relation avec leur présence sur le marché de l'emploi en Tunisie. De plus, l'étude propose des pistes d'actions répondant au vécu, aux besoins et aux possibilités actuellement offertes aux femmes qui permettront de rehausser leur participation active sur le plan qualitatif et quantitatif.

Un résumé de l'étude a été préparé en vue de présenter brièvement les lois en vigueur en matière de législation réglementant le travail des femmes en Tunisie tout en se focalisant sur les chiffres clés à retenir qui seront la base pour mener une réflexion commune avec toutes les parties prenantes en la matière.

En proposant des pistes d'actions pour une égalité des chances entre les sexes notamment dans le secteur privé, les recommandations pratiques couronnent l'étude et visent à hisser la place des femmes sur le marché du travail.

Nous remercions vivement la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'entreprises (CNFCE) pour sa coopération à la réflexion sur le sujet et pour son engagement dans la publication commune du résumé de cette étude. Nous espérons fortement que les recommandations inspire la discussion en Tunisie et contribueront à l'amélioration des conditions de travail notamment dans le secteur privé, comme domaine d'intérêt majeur de notre partenaire CNFCE. Avec nos meilleurs vœux

Nele Wasmuth

Chef du programme régional

Intégration Economique des Femmes dans la région MENA



Créée depuis 1990, la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises est une organisation multisectorielle non gouvernementale à but non lucratif, créée au sein de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), qui regroupe plusieurs entrepreneuses ayant la volonté de rassembler leurs énergies et leurs compétences en vue de contribuer, activement à la construction de l'économie tunisienne.

La chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises couvre tout le territoire tunisien à travers ses 24 délégations régionales et vise essentiellement à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Elle a, de tout temps, œuvré à renforcer le rôle de la Femme dans tous les secteurs d'activités économiques et à renforcer son indépendance économique.

A cet effet, la CNFCE s'est engagée à diffuser les résultats de la synthèse de l'étude conduite par la GIZ et à constituer un focus group composé d'une dizaine d'entreprises dirigées par les adhérentes de la CNFCE, chargé d'organiser des actions concrètes dans l'objectif de mettre en œuvre les recommandations issues du rapport de synthèse de l'étude relative à la participation de la femme au marché du travail.

Raoudha Ben Saber

Présidente de la CNFCE



Inégalités persistantes au détriment des femmes et des filles en Tunisie

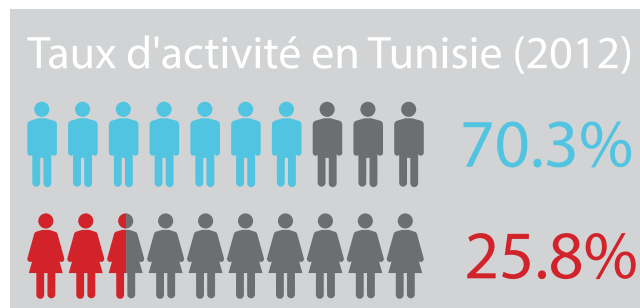
Au niveau mondial

Alors que les tendances affichent une diminution des inégalités entre hommes et femmes en termes de taux d'activité, cette diminution demeure peu significative en Tunisie et dans la région MENA en général.

En Tunisie,

En 2012, le taux moyen d'activité des femmes reste en deçà des 26% alors que celui des hommes dépasse les 70% soit près de 3 fois le taux féminin.

Depuis 20 ans, la **diminution des inégalités** reste **peu significative**, et ce en dépit des avancées dans la scolarisation où les filles surclassent les garçons, et en dépit de la maîtrise de la fécondité et de la santé reproductive des femmes.



En effet, grâce aux politiques de démocratisation de l'enseignement et depuis 1991, avec l'instauration de l'enseignement obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans, les inégalités au détriment des filles dans l'éducation ont diminué:

- Les taux de scolarisation des filles au primaire tendent à s'égaliser avec ceux des garçons.
- Dans les établissements secondaires les filles représentent près de 53% des inscrits.
- De même, dans les universités, les étudiantes représentent plus de 60% des étudiants inscrits.
- A tous les niveaux d'enseignement ce sont les filles qui réussissent le mieux.

Par ailleurs, précisons que les femmes sont de plus en plus disponibles ; l'indice synthétique de fécondité (ISF) est en baisse continue. Durant ces deux dernières décennies, il est passé de 4,7 à 2 actuellement.

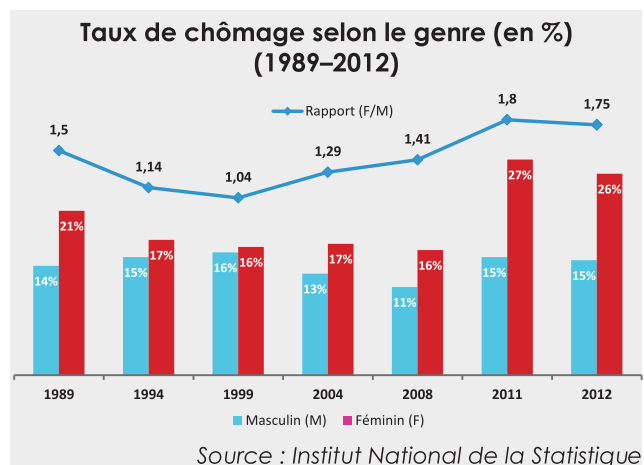
Taux d'activité selon le genre (en %)
(1989–2012)

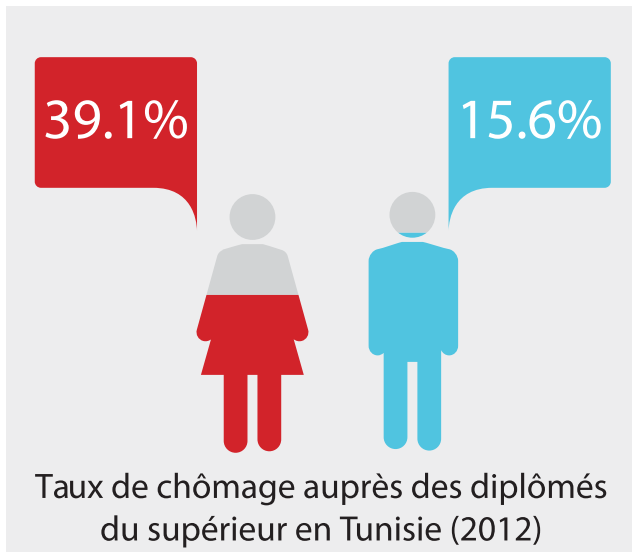
	1989	1994	1999	2004	2008	2011	2012
Masculin (M)	75,4	73,8	72,6	67,8	68	70,1	70,3
Féminin (F)	20,3	22,9	23,7	24,2	24,7	24,9	25,8
Rapport (M/F)	3,71	3,22	3,06	2,80	2,75	2,82	2,72

Source : Institut National de la Statistique

Cependant, l'insertion professionnelle des **femmes** reste bien difficile. Les femmes sont souvent **sujettes à des attitudes discriminatoires aussi bien au niveau de l'accès au marché du travail que pour se maintenir dans le travail** :

- Le niveau du chômage féminin avec un taux moyen record de 25,6% en 2012, (allant jusqu'à 50% et plus dans les régions de l'Ouest et du Sud), est en moyenne presque le double de celui des hommes. En moyenne, le 1/3 seulement des créations d'emploi ont concerné les femmes.

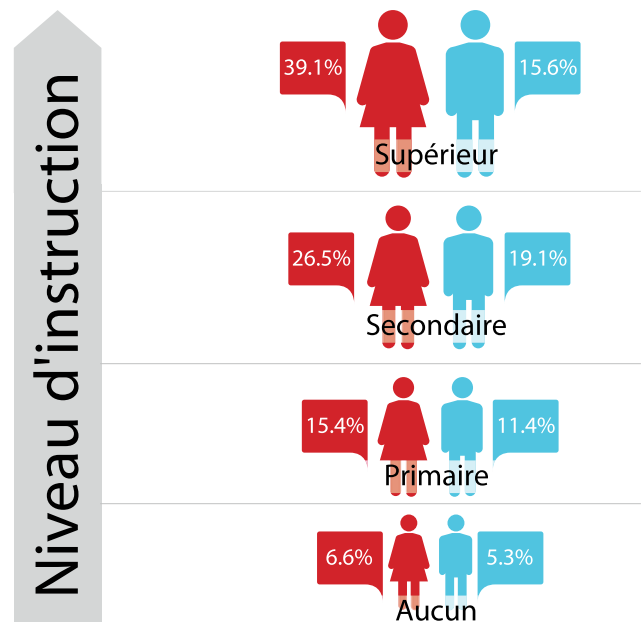




- Le taux de chômage des femmes de niveau supérieur est de 39,1% contre 15,6% pour les hommes
- La part des femmes dans l'ensemble des chômeurs n'a cessé d'augmenter passant de 28% en 1989 à **40% du total des chômeurs en 2011**, soit 281 100 femmes pour 423 800 hommes au chômage.
- Les **2/3** des chômeurs diplômés du supérieur sont de sexe féminin. Le taux de chômage des jeunes femmes diplômées est d'environ de 40%, soit plus du double du taux de chômage de leurs homologues masculins.
- Les jeunes femmes diplômées, mettent généralement une période bien plus longue que leurs homologues masculins pour trouver leurs premiers emplois; La moitié de ces femmes mettent actuellement beaucoup plus qu'une année pour trouver un premier emploi contre 32% de leurs homologues masculins.
- Près de 4 femmes sur cinq occupées ont le statut de salarié. Car les femmes travaillent moins que les hommes en tant qu'indépendantes ou entrepreneures, étant donné leur faible accès aux crédits aux moyens de financements, à la propriété et aux ressources.

- Alors que l'emploi masculin se déploie de manière diversifiée entre plusieurs secteurs, les 2/3 des femmes employées se trouvent concentrées dans **trois secteurs principaux** (agriculture, textile, service). Cette faible diversification sectorielle de l'emploi féminin diminue leur chance d'accès au marché du travail, et se traduit par leur ségrégation horizontale.
- A l'insuffisance de l'activité des femmes tunisiennes, s'ajoute donc cette ségrégation horizontale à laquelle elles sont soumises au niveau du marché de l'emploi.

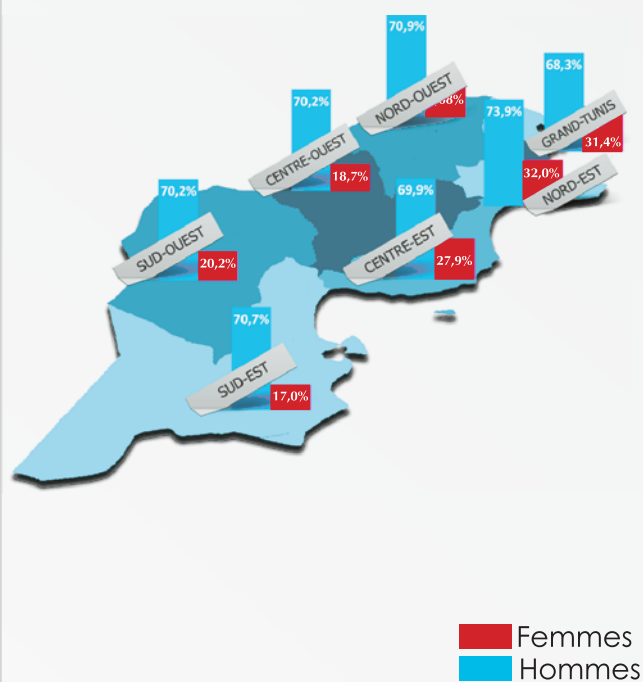
Taux de chômage selon le niveau d'instruction (2012)



Source : Institut National de la Statistique

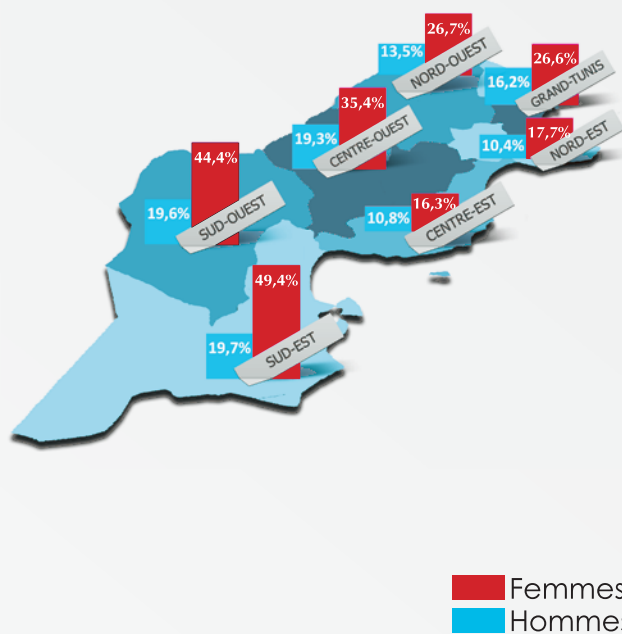
Ces constats qui mettent en évidence une inégalité entre la participation des femmes et des hommes sur le marché du travail s'expliqueraient-ils notamment par la législation du travail en vigueur.

Taux d'activité selon le genre (en %) (2012)



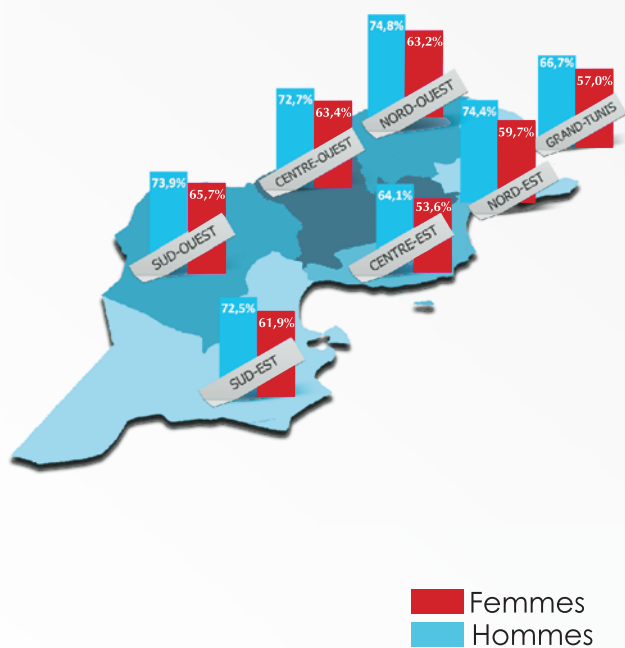
Source : Institut National de la Statistique

Taux de chômage selon le genre (en %) (2012)



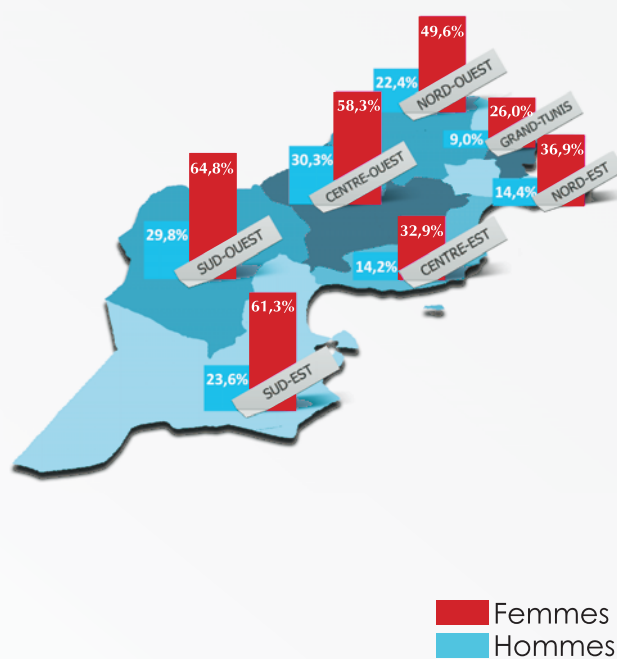
Source : Institut National de la Statistique

Taux d'activité des diplômés du supérieur selon le genre (en %) (2012)



Source : Institut National de la Statistique

Taux de chômage des diplômés du supérieur selon le genre (en %) (2012)



Source : Institut National de la Statistique

La réglementation du travail, un frein ou un facteur encourageant pour le travail des femmes ?

Le droit au travail est l'un des droits fondamentaux nécessaire à l'autonomisation économique des femmes et à leur liberté. Dans quelle mesure la réglementation en Tunisie le garantit ?

La Constitution Tunisienne de 1959, dans son article 6, consacre l'égalité entre l'homme et la femme, sans qu'il y ait une allusion explicite à la non-discrimination dans le droit au travail.

” *Tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi.*

*Article 6 de la constitution Tunisienne
du 1er juin 1959*

Le statut de la Fonction Publique, depuis 1959, et par la suite, les conventions collectives sectorielles ont repris, à la suite des révisions introduites en 1993, toutes les dispositions relatives à la non-discrimination à l'égard des femmes en matière d'accès à l'emploi, de maintien au travail, de "rémunération égale pour travail égal", de santé au travail, de protection sociale,...

La loi n°68-21 du 2 juillet 1968 a ratifié la convention internationale du travail n°100 qui consacre le principe « à travail égal, salaire égal », amendant ainsi l'article 135 du code du travail qui contenait des dispositions inégalitaires concernant le salaire de la femme dans le domaine agricole. Depuis, les mêmes salaires doivent être versés aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale.

La Convention Collective Cadre de 1973 précise dans son article 11 que « la présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs de l'un et l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront au même titre que les jeunes gens et les hommes accéder à tous les emplois sans discrimination dans les classifications ou rémunérations ».

Le Préambule du Code du Travail consacre depuis juillet 1993 « le principe de non-discrimination entre l'homme et la femme dans tous les aspects de l'emploi ». Ceci impliquerait (art.5bis), l'égalité quant à l'accès au marché

du travail mais aussi la sécurité au sein de celui-ci, en ce qui concerne les conditions du travail, la répartition des horaires, les possibilités d'avancement, les salaires,...

Cet amendement précise que le non-respect de cette clause est passible d'une sanction pénale. Cependant, le non-respect du principe de non-discrimination entraîne une sanction si faible qu'elle n'a aucun caractère dissuasif.

” *La présente convention s'applique indistinctement aux travailleurs de l'un et l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises pourront au même titre que les jeunes gens et les hommes, accéder à tous les emplois sans discrimination dans les classifications ou rémunérations.*

*Article 11 de la Convention Collective Cadre
du 20 Mars 1973*

La réglementation du travail stipule l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais laisse des brèches à l'infiltration des pratiques discriminatoires

Dans le secteur privé, la grille des salaires des conventions collectives de branche n'inclut pas des critères suffisamment clairs et bien déterminés pour le classement objectif du personnel ; de sorte que l'employeur dispose d'une liberté totale et sans aucun « garde fous » contre la discrimination des femmes dans la gestion de son personnel, notamment dans la reconnaissance de la qualification des travailleuses et travailleurs et leur classement dans l'organigramme de l'entreprise selon des critères qu'il est seul à fixer de façon unilatérale.

Ainsi les données tunisiennes de 1999 concernant les écarts de salaire hommes - femmes ont montré que les salaires masculins sont, en moyenne, de 15% supérieurs aux salaires féminins, et que ces écarts se réduisent avec l'élévation de l'âge et du niveau d'instruction.

Contrairement à la loi n°68-21, le salaire moyen mensuel des femmes, dans les micro-entreprises, représente en 2007, en moyenne, 69,5% celui des hommes, et, dans les industries textile, habillement, cuir et chaussure, où les femmes sont majoritaires, le salaire moyen mensuel des femmes, représente 50% celui des hommes.

Enfin, dans l'impunité totale, les employeurs du secteur agricole pratiquent la discrimination systématique envers les femmes qui perçoivent pour le même travail informel, des rémunérations plus faibles que celles des hommes.

Théoriquement égalitaire, la réglementation du travail, incite en réalité, les femmes à renoncer à leur droit au travail par certaines mesures discriminatoires

Croyant favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, le décret n°2006-3230 du 12 décembre 2006 (article 3) stipule que l'autorisation d'exercer **un travail à mi-temps avec le bénéfice des 2/3 du salaire** peut être accordée aux mères qui le demandent, pour une durée de trois ans, renouvelable deux fois. Ce régime relève uniquement de la Fonction Publique...

De plus, l'article 70 de ce même décret de 2006 précise que les fonctionnaires de sexe féminin peuvent bénéficier de la mise en disponibilité sur demande pour une durée de deux ans renouvelables deux fois pour élever un ou plusieurs enfants âgés de moins de six ans, ou atteints d'infirmités exigeant des soins continus.

Enfin, la femme salariée qui a, au moins trois enfants et qui a cotisé pendant quinze ans, au minimum, pourrait, si elle le souhaite, jouir de son droit à une **pension de retraite anticipée** dès l'âge de 50 ans^(*).

(*) Selon le BIT, on estime qu'environ 60% des travailleurs du secteur public et 30% du secteur privé prennent une retraite anticipée. (source : OIT : Tunisie : un nouveau contrat social pour une croissance juste et équitable. 2011).

Au lieu d'adopter des politiques familiales favorisant les services publics et sociaux pour les soins et la garde des enfants et des personnes âgées, les autorités publiques adoptent des lois discriminatoires, qui consacrent le travail domestique aux femmes et le travail rémunéré aux hommes.

Ces mesures, loin de représenter une discrimination positive, elles représentent un encouragement au renoncement des femmes à leur droit au travail.

Ce qui accentue leur dépendance économique et leur marginalisation sociale et favorise leur soustraction à la vie publique et atrophie leur droits de citoyenneté, en maintenant une grande partie des populations féminines dans le statut de mineur.

Le droit syndical

- **L'article 8 de la Constitution de 1959** (modifié par la loi constitutionnelle n°97-65 du 27 octobre 1997) affirme que « le droit syndical est garanti ».
- **Le Statut Général de la Fonction Publique** (art.4) confirme le droit syndical aux fonctionnaires.
- **Le code du travail** (art. 242) stipule que des syndicats ou associations professionnelles de personnes peuvent se constituer librement.

Toutefois, la non-reconnaissance du droit syndical est chose courante dans la pratique des entreprises nationales et étrangères.

Aucune loi n'est discriminatoire vis-à-vis de la participation syndicale des femmes. Cependant aucune mesure ne pénalise la discrimination syndicale.

Le syndicalisme féminin est relativement récent en Tunisie. Les femmes représentent environ 40% des syndiqués. Elles accèdent cependant difficilement aux postes de responsabilité en raison des pratiques et des mentalités conservatrices dominantes dans le milieu syndical et dans l'ensemble de la société, hormis la difficulté objective de conciliation entre les contraintes familiales, le travail et l'activité syndicale, étant donné la double journée de travail des femmes.

Les femmes ne sont pas présentes au niveau de la Direction de l'UGTT, le syndicat le plus représentatif en Tunisie. On comprend que les femmes ne parviennent pas à faire entendre leurs voix pour défendre leurs intérêts spécifiques.

2

Le Code du Statut Personnel : Un acquis indéniable et des brèches ouvertes à la discrimination

Le Code du Statut Personnel (CSP), régissant la condition de la femme et de la famille a été promulgué en 1956, précédant la proclamation officielle de la République (en 1957), la loi sur l'éducation (1958), et même le texte de la Constitution Tunisienne (1959), et servant plus tard de cadre d'orientation pour la politique démographique relative à la planification familiale, et la législation sociale, notamment le code du travail (1966).

Ainsi, le CSP était considéré comme une réglementation avant-gardiste pour son temps et dans sa région. Le CSP a, en effet, aboli la polygamie, le mariage coutumier (ûrf), la répudiation, institué le mariage civil, le divorce judiciaire, fixé l'âge minimum au mariage à 17ans^(*) pour la fille, sous réserve de son consentement, et attribué à la mère, en cas de décès du père, le droit de tutelle sur ses enfants. Le CSP a cependant, maintenu certains articles discriminatoires dont l'article 23 (jusqu'à 1993) énonçant le devoir d'obéissance ...

Plusieurs amendements du CSP ont été introduits depuis, pour apporter des améliorations, en particulier :

- En 1993, l'article 23 du CSP, le devoir d'obéissance est remplacé par le devoir de respect mutuel. Mais le mari est maintenu chef de famille
- La mère est devenue solidairement responsable, avec le père, du fait de son enfant (loi 95/95 du 9 novembre 1995).
- L'article 6 du CSP octroie à la mère, le droit de donner son avis quant au mariage de ses enfants mineurs, confirmant ainsi son droit en matière de tutelle.
- L'amendement de 2010 a permis à la mère tunisienne d'être dispensée de l'autorisation du père pour attribuer sa nationalité à ses enfants.
- La loi n°98-94 du 9 novembre 1998 donne aux époux la possibilité d'opter pour le régime facultatif de la communauté des biens (immeubles) destinés à l'usage familial, et acquis pendant le mariage.

(*) 18 ans actuellement

Les biens obtenus par l'un ou l'autre des conjoints par donation ou succession sont exclus de la communauté des biens. La femme majeure conserve ainsi la libre disposition de ses biens propres. Elle peut librement passer tous les contrats qu'elle souhaite et a donc libre accès à la propriété: *le mariage ne change rien à la situation.*

- En cas de divorce, l'article 53bis du CSP institue un fonds de garantie de la pension alimentaire ou de la rente de divorce créé par la loi 93-65 du 5 juillet 1993.
- L'amendement de 2008 du CSP, donne le droit au logement pour la mère qui a la garde de ses enfants.

Tous ces droits qui relèvent des questions du statut personnel, (*du CSP et de ses amendements*), s'ils ne présentent pas de liens directs avec le droit des femmes au travail, ils représentent cependant, des droits sociaux et des préalables prérequis à l'exercice des femmes de leur citoyenneté en particulier dans la détermination de leur propre choix d'avoir accès au marché du travail ou pas, et d'aspirer à leur autonomisation économique et au renforcement de leur empowerment économique.

Le CSP avec tout ce qu'il a intégré comme mesures promotrices des droits des femmes reste pour certains aspects encore discriminatoire à leur égard, en l'occurrence - et contrairement à la MOUDAWANA marocaine, le mari est toujours considéré comme le seul chef de famille.

Aussi, en matière de droit successoral, et à parenté égale, les hommes reçoivent le double des parts qui reviennent aux femmes.

Lorsqu'on sait par l'observation et par les études, que les femmes sont responsables d'une partie importante des dépenses pour la scolarité des enfants et pour la famille, toute tendance à limiter leur pouvoir de décision et ou de leur revenus est de nature à porter atteinte au bien-être des enfants et de l'ensemble du groupe familial.

Le congé post-natal ne s'aligne pas sur les normes internationales. En effet, la Tunisie n'a pas ratifié certaines conventions internationales relatives à la protection de la maternité, en particulier la convention de l'OIT n°183/2000 qui concerne le congé prénatal de maternité, complètement ignoré par le législateur tunisien. Le congé parental qui donne indifféremment le droit de congé au père et à la mère n'existe pas.

Les allocations familiales : instituées dès 1960^(*) en vue de remplacer ou compléter le revenu familial, elles sont accordées selon un barème uniforme, quelque soit le sexe de l'enfant, au titre des trois premiers enfants. Leur taux est dégressif en fonction du rang de l'enfant^(**). Il est calculé sur la base d'un salaire plafonné à 122 dinars par trimestre, sans qu'il y ait eu d'actualisation depuis. Les allocations familiales sont tributaires de l'activité du père et, en cas de défaillance de celui-ci, de l'activité de la mère.

(*) par la loi n°60-30 du 14 décembre 1960

(**) 18% pour 1er enfant, 16% pour le 2^{ème} et 14% pour le 3^{ème}

Une meilleure couverture sociale de la population implique généralement une hausse de l'activité. Or les prestations sociales assurées par le système tunisien de protection sociale, même si elles intéressent une proportion non négligeable de la population, ne sont pas de nature à encourager l'activité des femmes.

En effet, le très faible niveau du montant de ces prestations (allocations familiales, majoration pour salaire unique, aides sociales aux familles nécessiteuses, notamment) qui, à l'origine, servait les objectifs des politiques de découragement des grossesses et de limitation des naissances, ne permet pas aujourd'hui aux femmes d'avoir recours à des services de garde et de soins pour les enfants, ce qui les oblige à rester au foyer, ou à se retirer du marché du travail dès le premier enfant, comme le montre la courbe des taux féminins d'activité.

La ratification des conventions internationales font partie de la législation tunisienne et ont même une supériorité sur la législation interne

Dans l'article 32 de la Constitution de 1959, la Tunisie a affirmé la supériorité des traités internationaux qu'elle ratifie ou auxquels elle adhère.

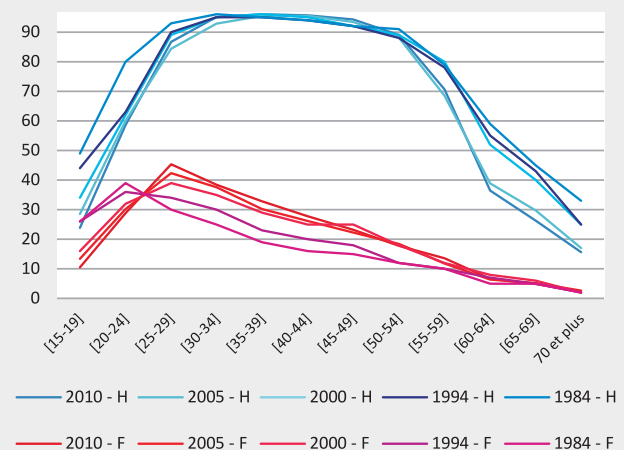
Ces conventions, une fois ratifiées, font partie de la législation tunisienne, et ont même une supériorité sur la législation interne dans le sens qu'elles s'appliquent même quand elles sont en contradiction avec les lois en vigueur ou en leur absence.

La Tunisie a ratifié la plupart des conventions internationales se rapportant aux droits humains et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment, celle concernant la non-discrimination en matière d'emploi et de profession (conv.n°111), celle relative à l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine (conv.n°100) et celle qui concerne la liberté syndicale (conv.n°87).

Dès 1985, la Tunisie a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), tout en formulant certaines réserves...

Ces réserves ont été maintenues jusqu'en 2011 puisqu'un décret-loi n°103/2011 a été adopté levant toutes les réserves formulées par la Tunisie à l'exception de la déclaration générale qui oblige l'État tunisien à ne pas prendre de texte législatif ou réglementaire qui irait à l'encontre de l'article premier de la Constitution Tunisienne de 1959^(*) qui précise, entre autre, que la religion de la Tunisie est l'Islam.

Taux d'activité selon l'âge et le genre (en %)
(1984, 1994, 2005 et 2010)



Source : Institut National de la Statistique

3

Des RECOMMANDATIONS

Pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau de l'accès au marché du travail et dans le travail

I-Renforcer la réglementation

1. La constitutionnalisation du principe d'égalité et des droits des femmes notamment le droit au travail

Adopter le principe de l'égalité et de la non-discrimination entre les sexes notamment dans l'accès au marché du travail dans la nouvelle Constitution Tunisienne

2. L'amélioration de la réglementation du travail et de la protection sociale

- Adopter une législation et des procédures réglementaires qui pénalisent la discrimination des femmes au niveau de l'accès au marché du travail et dans le travail, en particulier, la discrimination provenant des employeurs ou des intermédiaires des programmes d'emploi
- Adopter une législation qui pénalise la discrimination salariale des femmes
- Introduire une réglementation de discrimination positive pour la promotion de l'emploi féminin dans les régions où le taux de chômage des femmes est le plus élevé
- Adopter une réglementation de protection sociale adaptée aux secteurs non protégés comme les secteurs informels et de sous-traitance
- Introduire une législation qui sanctionne et pénalise la violence et le harcèlement sexuel dans le travail et ou dans l'accès à l'emploi.
- **Revaloriser et actualiser les différentes prestations de protection sociale et surtout en matière de prestations familiales et de protection de l'enfance**

3. La consolider du Droit de la Famille, et du Droit des Prestations Sociales :

- Adopter une législation de la **protection de la maternité** conforme aux normes internationales
- **Ratifier la convention de l'OIT n°183/2000** qui concerne le congé prénatal de maternité
- Introduire une loi pour **le congé parental** en vue d'un partage plus équilibré des responsabilités familiales
- Instituer une réglementation permettant l'augmentation de manière substantielle et adéquate des prestations et allocations familiales de manière à permettre d'alléger le fardeau des mères pour l'éducation des enfants
- **Adopter une loi sur l'égalité successorale pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes**

II - Garantir le droit syndical

- La garantie du droit syndical, notamment dans les secteurs peu protégés et qui jouissent d'une grande flexibilité dans la réglementation du travail, où les femmes sont doublement exploitées et privées du droit syndical, comme le secteur des textiles et tous les secteurs de sous-traitance
- L'introduction de système de quotas au profit des femmes syndicalistes en vue de garantir leur présence effective dans les structures syndicales et toutes les instances représentatives.
- La précision des textes de loi et les mesures d'accompagnement pour éviter l'arbitraire concernant notamment les procédures de recrutement, de classification, de promotion, de licenciement,...

III - Consolider les politiques publiques et d'Appui à l'Emploi Féminin (PAEF)

- **Combattre l'analphabétisme féminin** qui représente le double de l'analphabétisme masculin, dans le cadre d'une politique générale de lutte contre ce fléau qui met l'accent sur des mesures spécifiques qui favorisent l'accès des filles et leur maintien à l'école, notamment au niveau des populations rurales et des régions défavorisées.
- Améliorer par des politiques de partenariat public privées, les conditions de vie et de travail des femmes notamment dans les secteurs précaires.
- **Rendre visible la contribution économique et sociale des femmes** notamment par la reconnaissance et la valorisation de leurs travaux non rémunérés dans la production non marchande et dans la reproduction sociale et familiale.
- Institutionnaliser la prise en compte de la production non marchande et du travail non rémunéré dans la production des statistiques nationales et dans la Comptabilité Nationale.
- Institutionnaliser **une politique de Budgétisation Sensible au Genre** qui planifie pour :
 1. **Des politiques d'appui à l'emploi féminin** PAEF et les Programmes de lutte contre la discrimination de l'emploi féminin, contre le chômage féminin, ciblant les jeunes femmes diplômées, et les régions de l'Ouest et du Sud où il atteint des proportions particulièrement élevées.
 2. Mettre en œuvre une stratégie et des programmes régionaux d'encouragement, de promotion et d'encadrement de **l'entrepreneuriat féminin** et à l'accès aux ressources, à la propriété foncière, aux crédits, aux services, et aux marchés,...
 3. Mettre en place des politiques de transferts et de redistribution des revenus pour renforcer **l'autonomisation économique des femmes** par **l'adoption de politiques familiales pour aider les parents** dans les soins des enfants et du groupe familial.

4. **Mettre en place un observatoire de la non-discrimination** pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, au niveau de l'accès au marché du travail et dans le travail (au niveau des mécanismes de recrutement, des salaires, dans la promotion et l'avancement dans la carrière, de l'accès aux ressources et moyens financiers et institutionnels, au niveau de l'accès aux postes de décision...)
5. Développer les politiques d'aménagement d'une infrastructure de prise en charge des enfants et des personnes âgées (crèches, jardins d'enfants, cantines,...)
6. Organiser le ramassage, le transport, l'accueil et la garde des enfants et des adultes pris en charge par les familles
7. **Aménager les horaires de travail** de manière à mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle

IV - Rôle de la société civile et le partenariat avec le secteur public

1. **Organiser des campagne de sensibilisation ciblées**, dans les régions et des journées « portes ouvertes » par les institutions de formation et d'enseignement en collaboration avec les organisations professionnelles en vue de valoriser les profils féminins formés, de connaître les besoins et de mettre en relief certaines qualités spécifiques des femmes (efficacité, confiance, persévérance, motivation), une fois déchargées de leurs responsabilités familiales.
2. **Renforcer les capacités des femmes à la recherche d'un emploi** par des actions d'information, de formation et d'encadrement, notamment celles relevant des régions intérieures du pays.
3. Promouvoir des programmes de sensibilisation et d'initiation au partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes à travers les médias et la société civile

IV - Encourager les femmes à l'intégration du secteur privé, et mettre en place une stratégie nationale de promotion de l'entrepreneuriat féminin.

- Entreprendre des campagnes d'information et de sensibilisation notamment auprès des jeunes femmes diplômées sur les opportunités que pourrait offrir l'entrepreneuriat féminin et sur ses bienfaits sociaux et économiques sur les femmes les familles et la société
- Plaidoyer pour l'entrepreneuriat féminin en communiquant sur les bonnes pratiques et les success stories
- Faire le diagnostic des handicaps qui empêchent les femmes de monter sa propre affaire ou projet, et aussi des opportunités de l'entrepreneuriat féminin

Mettre en place **une Stratégie Nationale de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin - SNAPEF-** par la jonction et la synergie des différents acteurs économiques et sociaux et à leurs tête l'État, dont les étapes sont les suivantes :

1- Première étape de Sensibilisation qui a pour objectifs de :

- i) Sensibiliser les femmes et leurs familles aux bienfaits économiques et sociaux de l'entrepreneuriat féminin,
- ii) Informer sur les secteurs porteurs où plusieurs femmes entrepreneurs ont réussi et émergé dans les différentes régions du pays

iii) Informer sur l'environnement institutionnel et sur les différents acteurs étatiques et non étatiques impliqués dans la promotion de l'emploi et du secteur privé et ce par :

- La publication des success stories des femmes entrepreneurs
- Des campagnes médiatiques (et par supports audiovisuels), de promotion de l'entrepreneuriat féminin, auprès des femmes à la recherche d'emploi et auprès de l'Agence de Promotion de l'Emploi,...etc.

2- Deuxième étape de Diagnostic, qui a pour objectif de :

i) Établir le diagnostic des contraintes générales et défis spécifiques aux femmes, d'ordre social, économique, institutionnel ou financier, qui handicapent l'entrepreneuriat féminin, ainsi que le diagnostic des opportunités qui s'offrent pour sa promotion

ii) Développer le Concept d'entrepreneuriat féminin solidaire et ce par :

- Une étude nationale sur les défis, les chances et opportunités de l'entrepreneuriat féminin
- Des études régionales sur les secteurs porteurs pour l'entrepreneuriat féminin
- Une rencontre nationale sur le Concept d'entrepreneuriat féminin solidaire

3- Troisième étape d'élaboration de Plan Stratégique de Promotion de l'Entrepreneuriat Féminin

i) Organiser un Atelier national de Conception de la Stratégie Nationale de la Promotion de l'Entrepreneuriat féminin, et d'identification des acteurs concernés du côté institutionnel et non gouvernemental

ii) Inscrire cette Stratégie Nationale dans la Note Directrice et d'orientation du Budget de l'État

iii) Établir une stratégie de communication et de plaidoyer pour cette stratégie

iv) Établir une stratégie d'Aide au financement et à l'accompagnement des femmes promoteuses de projets



Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

www.giz.de