

Livret pédagogique

Métiers et Mixité

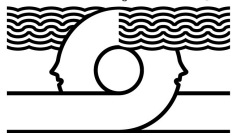
dans le monde arabe et en Belgique

STOP AUX CLICHÉS ET AUX DISCRIMINATIONS!

Avant-propos

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé
de près ou de loin à la réalisation de cet outil

Cet outil est réalisé grâce au soutien de la
Fédération Wallonie-Bruxelles



« Un homme sur deux est une femme »

Table des matières

Chapitre 1 : Introduction

Chapitre 2 : Métiers et mixité, de quoi parlons-nous?

Chapitre 3 : Etats des lieux en Belgique et dans le monde arabe

Chapitre 4 : Animations

Chapitre 5 : Références



Chapitre 1 :

Introduction



AWSA-Be, qui sommes-nous?



Objectifs de l'outil



Contenu de l'outil





AWSA-Be

Arab Women's Solidarity Association-Belgium

جمعية تضامن المرأة العربية- بلجيكا

Chapitre 1

AWSA-Be, qui sommes-nous?

Créée en 2006, AWSA-Be est une association laïque et indépendante de toute appartenance nationale, politique ou religieuse qui regroupe des femmes et des hommes, d'origine arabe, belge ou autres. AWSA-Be a pour objectif d'une part de promouvoir les droits et l'amélioration de la condition des femmes originaires du monde arabe, qu'elles résident dans leur pays d'origine ou dans un pays d'accueil, qu'elles soient primo-arrivantes ou issues de la deuxième voire troisième génération. D'autre part, AWSA-Be veut créer à travers ces femmes, des ponts entre les différentes cultures.



Vous aussi, rejoignez-nous et venez participer aux nombreuses activités d'AWSA-Be!

Outils pédagogiques

Formations

Cours d'arabe pour enfants et adultes

Théâtre : 'Quand Fatima se fait appeler Sophie'

Chorale de chants arabes - Zamâan

Conférences/débats

Bibliothèque

Expositions photos

Cercles littéraires/de poésie

Actions 'Femmes au café'

Évènements de solidarité

Projection de films/Ciné-débat



AWSA-Be, qui sommes-nous?

Plus d'informations sur

www.awsabe.be



www.facebook.com/awsabe





UNE SEULE IDÉE
PEUT TOUT CHANGER

100 édition

UNE SEULE IDÉE
PEUT TOUT CHANGER



Objectifs de l'outil

Ce projet vise à comprendre et dénoncer les stéréotypes de métiers et les inégalités présents sur le marché du travail en Belgique et dans le monde arabe. AWSA-Be veut, par une approche positive et participative, amener le public à réfléchir aux discriminations professionnelles, à être acteur/actrice du changement et à trouver des outils et des sources d'inspiration pour prendre leur destin en main et penser au-delà des stéréotypes et des freins traditionnels.

Considérées comme plus vulnérables, les femmes du monde arabe sont confrontées à une réglementation du travail plus restrictive, en particulier lors de grossesse ou concernant les textes régissant le travail de nuit et les travaux à risque ou à forte pénibilité. Ces enjeux limitent l'accès à certains métiers et les emprisonnent dans d'autres. L'égalité entre les femmes et les hommes suppose que les femmes originaires du monde arabe, encore trop souvent cantonnées dans des fonctions domestiques, puissent, si elles le désirent, accéder au travail, à l'espace public et à l'autonomie financière.

A travers une prise de conscience de l'importance de leurs rôles dans leur cercle social, familial ainsi que dans leur milieu professionnel, AWSA-Be encourage la participation citoyenne active ainsi que la solidarité entre femmes.

Ce sont tous ces enjeux, leurs dynamiques, leurs conséquences ainsi que leurs solutions qu'AWSA-Be veut décortiquer au moyen de cet outil pédagogique.





لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُوْلُهُ

« Un homme sur deux est une femme »

Contenu de l'outil

- La première partie de l'outil est composée d'un dossier théorique afin de permettre à l'apprenant de maîtriser quelques notions essentielles sur la mixité professionnelle et les inégalités présentes sur le marché de l'emploi
- La deuxième partie de l'outil reprend les fiches d'animations afin de faire partager au public le savoir accumulé et de les faire participer et réfléchir de manière ludique et interactive





Chapitre 2

Métiers et mixité, de quoi parlons-nous?

*Métiers - Mixité - Diversité,
Clichés - Stéréotypes,
Discrimination - Sexisme -
Intersectionnalité - Harcèlement
- Bien-être - ...*



*Pour chaque concept évoqué dans
cet outil, nous développerons les
points suivants :*



Définition



Que dit la loi?



Témoignage



Solutions





Métiers

Métier, profession, travail, job ou occupation. Chaque individu doit trouver de quoi occuper ses journées afin de lui permettre une rentrée d'argent qui satisfasse ses besoins quotidiens et lui apporte satisfaction.



Que ce soit par pression sociale, tradition familiale, par intérêt, par passion ou par défaut, les facteurs qui influencent le choix d'un parcours professionnel sont très nombreux.



Il est important de connaître ses capacités individuelles et de valoriser ses aptitudes personnelles. Il faut cerner ses motivations et ne pas se laisser influencer négativement par des pressions extérieures.





Mixité

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.



Aujourd'hui, seul 17% des professions sont mixtes au sens où la proportion d'hommes et de femmes y est comprise entre 40 et 60%.

Plus de la moitié des femmes se regroupent dans seulement 12 familles de métiers sur 87.

Diversité



La diversité dans le monde du travail se base sur le fait que, dans la vie professionnelle comme dans la société, chaque individu est différent et ces différences doivent être reconnues.

Une juste compétition sur le marché de l'emploi doit permettre à toutes et à tous, sans considérations d'appartenance, de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de religion, ou autre d'obtenir ce à quoi leurs formations, leurs talents, leurs capacités et leurs mérites leur ouvrent droit.



« Il s'agit, non d'instituer le même régime pour les hommes et les femmes, les gens de différentes cultures ou de différentes religions, mais d'établir des formes de travail qui tiennent compte des talents, des aspirations et des besoins particuliers des différents groupes dans des conditions d'égalité. Non d'éliminer les différences par assimilation et identification avec la culture et le comportement de la population majoritaire, mais de **reconnaître la valeur individuelle et sociale de la diversité et d'assurer l'inclusion.** »



Clichés / Stéréotypes

Nous avons tous des stéréotypes, des idées préconçues, associés au genre (homme/femme), aux origines (asiatiques, africaines, maghrébines, françaises, etc.), à l'apparence (couleur de peau, coiffure, musculature, vêtements, etc.) ou d'autres caractéristiques extérieures.

Enfermer les individus dans les limites artificielles de certaines catégories sans admettre que leurs particularités, leurs besoins et leurs aspirations sont uniques et puissent changer avec le temps aurait pour effet de renforcer les stéréotypes et le mal-être sociétal que la législation contre la discrimination entend combattre.



Clichés / Stéréotypes

L'idée d'**identités diverses** qui doivent être reconnues et l'on a parlé à ce propos de l'art de «gérer la diversité». Que ce soit au niveau individuel ou collectif, celle-ci serait un facteur de productivité du travail, d'efficacité et d'innovation; elle nourrirait dans l'entreprise une culture favorable à l'hétérogénéité et l'inclusion dans le personnel.



Valoriser la différence permet de remettre en cause l'image du travailleur type mais ne résout pas toujours le problème de la discrimination structurelle

*« Bien trop de femmes dans bien trop de
pays parlent la même langue : le silence »*

Dès le plus jeune âge à l'école, les options scolaires et les filières sont perçues comme «féminines» ou «masculines»

Par exemple, dans l'enseignement qualifiant

- § en filière « habillement », il y a 90% de filles
- § en filière « services aux personnes », il y a 73% de filles
- § en filière « industrie », il y a 97% de garçons
- § en filière « construction », il y a 96% de garçons.

L'emploi du temps des adolescents est un exemple flagrant; les filles âgées de 12 à 18 ans exécutent deux fois plus de tâches ménagères que leurs frères



Discrimination



Pour qu'il y ait une discrimination au sens de la loi, **trois conditions** doivent être réunies :



- § Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.
- § Il n'est pas possible d'apporter une justification raisonnable à cette différence de traitement.
- § La différence de traitement est basée sur certaines caractéristiques, définies par la loi et appelées « critères protégés ».

Les **critères protégés** sont : nationalité, couleur de peau, ascendance, origine nationale ou ethnique, âge, sexe et critères apparentés (grossesse, accouchement et maternité, changement de sexe), état civil, naissance, orientation sexuelle, conviction religieuse ou philosophique, conviction politique, langue, handicap, état de santé actuel ou futur, caractéristique physique ou génétique, fortune et origine sociale.



Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable (dans ce cas-ci en raison de sa nationalité, de sa couleur de peau ou de son origine) qu'une autre personne dans une situation comparable et lorsque cette différence de traitement ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable par l'employeur.

**Pour qu'il y ait discrimination,
il doit toujours y avoir un lien avec un critère protégé par la loi.**



La discrimination peut être directe (la personne est directement visée) ou indirecte (la personne est indirectement visée, par une mesure apparemment neutre).

Sont également couverts par la loi : l'injonction à discriminer (charger quelqu'un de pratiquer une discrimination) et le harcèlement (ou l'intimidation).





La loi protège les travailleurs qui ont introduit une plainte formelle pour discrimination contre d'éventuelles 'mesures de représailles' de l'employeur.

Elle protège également les témoins qui sont disposés à faire un témoignage écrit auprès de l'instance qui examine la plainte.



Il ne suffit pas d'affirmer que vous avez été victime d'une discrimination ou de harcèlement pour pouvoir lutter contre ces agissements. Pour constituer votre dossier, vous pouvez entreprendre les **démarches suivantes** :

1. Rassemblez des preuves matérielles et des informations utiles (témoignages écrits ou coordonnées de témoins, éléments de preuve tels que copies d'e-mails, de SMS ou de messages laissés sur un répondeur, constat médical des séquelles physiques éventuelles, ...)
2. Demandez conseil auprès de votre syndicat, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, d'un avocat, des services d'inspection et de médiation, des services locaux 'discrimination', des associations, ...
3. Demandez-vous ce qui serait à vos yeux une bonne solution dans cette situation (procédure de médiation, réparation du dommage, sanctions...).
4. Rédigez un projet de plainte formelle



Si les trois conditions ne sont pas réunies (différence de traitement injustifiée sur base d'un critère protégé), on est peut-être face à une situation injuste ou arbitraire - cela se discute au plan politique, juridique ou moral - mais ce n'est pas une discrimination au sens de la loi.

Donc orienter les filles vers des filières traditionnellement féminines et les garçons vers des filières traditionnellement masculines en raison de leur sexe, c'est de la discrimination.

Le but est que les femmes et les hommes aient des **conditions égales** pour exploiter leur **potentiel** et pour contribuer positivement à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle de la société.

L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans leur existence.



Discrimination

La seule raison qui puisse justifier sans conteste des différences de traitement est le **mérite**, notion qui renvoie à celle d'adéquation des capacités de la personne avec les capacités que requiert l'emploi.

Mesdames,
découpez
cette moustache

et augmentez
votre salaire !

Il n'y a pas de forme d'oppression qui se manifeste d'une seule et même façon pour tous les membres d'un groupe défavorisé.

On ne peut pas raisonner comme si les différents groupes exposés à la discrimination vivaient tous la même situation et avaient les mêmes besoins. A l'intérieur même de groupes présumés homogènes, on observe des conditions et des situations de discrimination diverses.

Les femmes se heurtent à différentes formes de discrimination, à différentes restrictions, et font face à une situation plus ou moins dure selon leurs origines, leur situation sociale ou leur orientation sexuelle, par exemple. Les problèmes qu'elles rencontrent du fait de leur qualité de femme ne peuvent être dissociés de ceux qui sont liés à d'autres caractéristiques personnelles ou à d'autres aspects de leur identité.

« Il est indispensable de mener une action générale délibérée, cohérente et persévérante qui associe les pouvoirs publics, les entreprises, les organisations de travailleurs et les victimes de la discrimination elles-mêmes »



Sexisme

Notre quotidien à tous est régi par un ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes-hommes en leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes.

Ces règles s'appliquent à trois niveaux : le substrat culturel (normes et valeurs de la **société**), les **institutions** (protection de la famille, systèmes éducatif et de l'emploi) et les processus de socialisation, notamment au sein de la **famille**.

Selon les époques et les cultures, les valeurs et normes attachées au féminin et au masculin différent et évoluent.

Ces normes et valeurs ne sont pas innées ni immuables



*« Une femme éboueuse ne vaut pas moins qu'une femme esthéticienne,
Un boxeur ne mérite pas plus de respect qu'un puériculteur »*

Sexisme

Un nouveau rapport de la Banque mondiale, intitulé *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*, recense tout un ensemble d'obstacles économiques, juridiques et culturels qui ont barré l'accès des femmes à la vie publique et aux marchés du travail.

Mais, et le rapport souligne ce paradoxe, les femmes ont accompli des pas de géant depuis 40 ans sur de nombreux fronts : elles sont en meilleure santé, elles sont nettement plus instruites et elles sont même désormais plus nombreuses que les hommes à faire des études supérieures.

Les femmes actives ne disposent quasiment d'aucune aide de la part de la collectivité (telles que les gardes d'enfants ou les services à la personne subventionnés) et il est difficile pour les plus modestes de concilier une activité professionnelle avec leurs obligations familiales.

**Toutes les femmes ne
viennent pas de Vénus.**

**Tous les hommes ne
viennent pas de Mars.**

**Il existe d'autres planètes
bien plus agréables à vivre!**

Sexisme

En moyenne en Belgique, les femmes gagnent 23% de moins que les hommes.

Cette différence de revenus se poursuit à l'âge de la pension lors de laquelle les femmes retraitées courent 5 fois plus de risques de tomber dans la pauvreté que les hommes retraités.

Le **plafond de verre** est une barrière invisible qui empêche les femmes d'atteindre les postes à responsabilités. Cette barrière est créée d'abord par les préjugés et les stéréotypes, tels que "On ne peut pas nommer une femme parce qu'elle risque de tomber enceinte", ou bien "Les femmes sont trop sensibles, pas assez poigne de fer", etc.

Dans certains cas, une femme qui obtient une promotion est accusée de « **promotion-canapé** », c'est-à-dire qu'elle aurait bénéficié d'avantages salariaux en échange de faveurs sexuelles et non grâce à ses compétences.

Si elles atteignent finalement des postes de direction en entreprise, les femmes se retrouvent dans des secteurs moins centraux, comme la gestion des ressources humaines ou la communication. La **paroi de verre** les empêche alors de se déplacer vers des services plus stratégiques.

Certains parlent enfin du **stick floor**, le "plancher collant", pour désigner les freins que les femmes se mettent elles-mêmes. "Si j'ai ce poste, je vais devoir me rendre plus disponible, rester tard au bureau..." Résultat : elles s'autocensurent et ne postulent pas.

Métiers et mixité, stop aux clichés!



Harcèlement /Intimidation

Le harcèlement est défini comme une attitude humiliante, dégradante, offensante, hostile ou intimidante, **répétée** à l'encontre d'une même personne ou d'un groupe de personnes, qui est **fréquente**, de longue durée et contre laquelle la ou les personnes qui en sont **victimes** peuvent difficilement se défendre



En Belgique, une enquête a démontré que 11,5 % des personnes interrogées étaient confrontées à du harcèlement moral, que 8 % avaient affaire au harcèlement sexuel au travail et 3,5 % à la violence physique.

Les femmes sont deux fois plus souvent victimes du harcèlement moral que les hommes

Elles doivent apprendre à savoir dire stop
et à se défendre!



« Les réactions qui font suite au harcèlement diffèrent aussi entre les hommes et les femmes. Alors que ces dernières sont animées de sentiments de rage, de colère et de tristesse, les hommes tentent plus souvent de cacher ce harcèlement à leur entourage »



Harcèlement

On peut distinguer **trois types de harcèlement** :

- ξ Harcèlement **pervers** : pour des raisons personnelles, le plaisir de détruire ou renforcer un sentiment de force
- ξ Harcèlement **stratégique** : dans le but de faire démissionner quelqu'un
- ξ Harcèlement **institutionnel** : parfois involontaire, comme instrument de gestion du personnel

« Il me répétait que ce n'était que de l'humour, que c'était seulement pour me taquiner. Moi ça me mettait très mal à l'aise et je me sentais totalement impuissante »

De nombreuses conséquences néfastes pour toutes et tous...

Colère, frustration, tristesse, sentiment d'infériorité, culpabilité, colère, gêne, humiliation, confusion, changements de la personnalité, mal-être, incompréhension, psychose, nervosité, maux de tête, insomnie, dépression, stress, angoisse, paranoïa, rage, perte de confiance en soi, souffrance, déséquilibre,...

Le harcèlement conduit à un absentéisme au travail plus élevé



**Ces comportements abusifs
peuvent conduire certaines personnes
jusqu'au suicide**

IIntersectionnalité

L'intersectionnalité est un concept scientifique qui décrit la double discrimination dont sont victimes les femmes d'origines étrangères.



Etre une femme non-blanche dans un pays occidental, c'est cumuler plusieurs types d'oppressions différentes !

Force est de constater qu'en raison d'un héritage colonialiste et esclavagiste et de la mise en place d'un système patriarcal déjà établi depuis longtemps, la réalité des femmes « racisées » ne rejoint pas toujours celles des femmes blanches, même si ces dernières sont elles aussi soumises à certains rapports de domination.

Les femmes d'origines étrangères ne jouissent pas des mêmes privilèges socio-économiques que les femmes blanches. Ces dernières ont plus de facilités à obtenir un emploi et ne vivent pas les discriminations liées à leur appartenance ethnique ou religieuse dans la sphère professionnelle. Leurs conditions de vie sont alors plus enviables, même si elles restent souvent inférieures à celles des hommes.

Évidemment, l'exercice concernant l'intersectionnalité n'est pas de diviser les femmes issues de différents groupes culturels, de genre ou de classe, mais bien de les unir en prenant en compte que chacune d'entre elles possède un passé singulier qui lui est propre.

I ntersectionnalité

Le but ici n'est pas de simplement recenser les différentes oppressions vécues par ces femmes, mais plutôt de comprendre comment elles s'articulent et ainsi de pouvoir trouver des moyens d'actions plus adaptés à leurs situations particulières.

Reconnaître la pluralité des identités pourrait donc être un moyen de favoriser aussi l'empowerment de toutes les femmes en valorisant leurs expériences singulières.

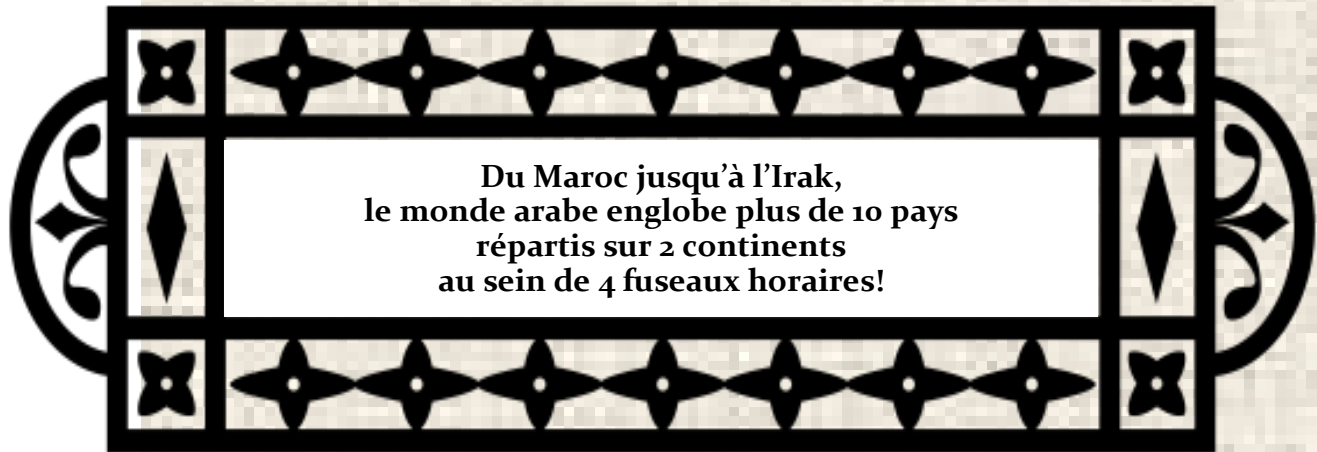
C'est dans ce sens que nous pouvons parler d'intervention intersectionnelle.

Il est important de rappeler que « la femme » n'existe pas mais « les femmes » oui, comme il n'y a pas un féminisme unique, mais bien une multitude de féminismes.



Chapitre 3 :

**États des lieux du marché de
l'emploi en Belgique et
dans le monde arabe**



Le monde arabe abrite une énorme diversité de cultures, de modes de vie et de manières de penser



D'après l'édition 2015 du rapport mondial sur la parité entre femmes et hommes, 13 des 15 pays affichant les plus faibles taux de participation des femmes à la vie active font partie du monde arabe : le Yémen affiche le taux le plus bas, suivi par la Syrie, la Jordanie, le Maroc, l'Arabie Saoudite, l'Algérie, le Liban, l'Egypte, Oman, la Tunisie et la Mauritanie.

Pourquoi le taux d'activité des femmes est-il si modeste dans le monde arabe alors que les jeunes filles sont aujourd'hui aussi instruites que les garçons et, souvent, réussissent mieux à l'école?

La pratique de la religion musulmane n'est en rien reliée à ces inégalités :

Dans des pays comme l'Algérie, la Jordanie ou l'Afghanistan, le pourcentage des femmes en âge de travailler et qui travaillent tourne autour de 15%.

Ce taux est de 51% en Indonésie, dont la population est à 86% musulmane et il est de 72% en Gambie, dont la population est à 90% musulmane et il atteint plus de 50% aux Emirats arabes unis où 75% de la population pratique l'Islam.

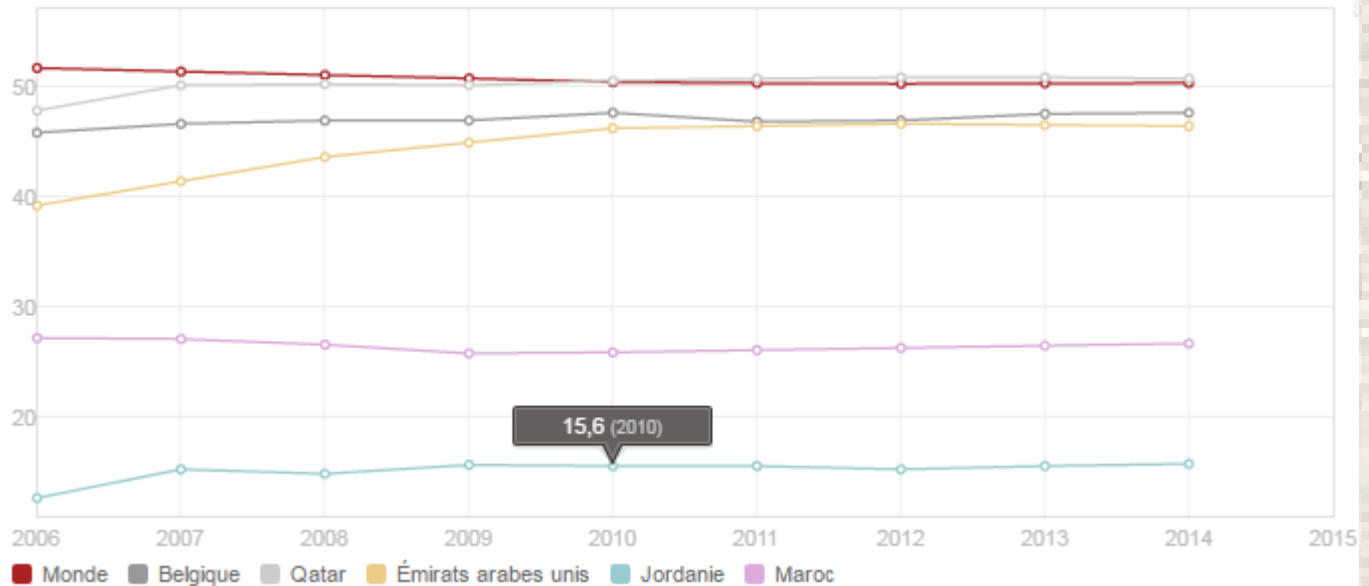
Inégalités professionnelles, quelles sources?

Parmi les nombreux facteurs qui expliquent les inégalités professionnelles, trois sont particulièrement déterminants:

- la structure patriarcale des États
- la prédominance des emplois publics et le faible nombre d'emplois dans le secteur privé
- un environnement de l'entreprise qui exclut les femmes en raison d'une conception traditionaliste de leur rôle et de l'absence de système égalitaire prenant en charge les coûts liés à la maternité et à la famille.

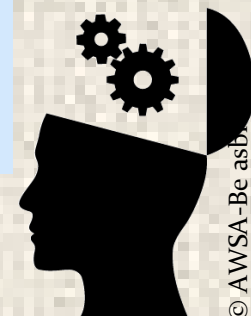
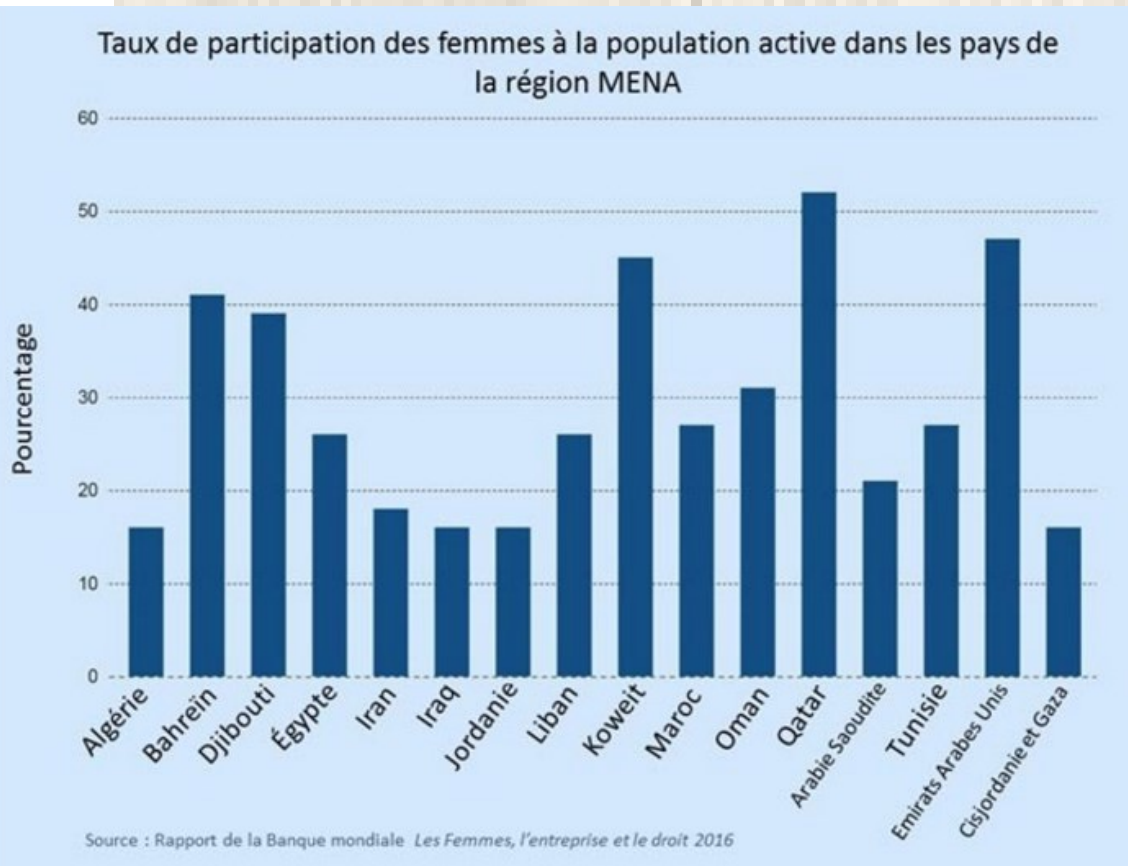


COMPARAISON DES TAUX DE PARTICIPATION DES FEMMES A LA POPULATION ACTIVE



Ce graphique compare le pourcentage de femmes actives. Il nous montre que la Belgique, le Qatar et les Emirats arabes unis ont à peu près le même taux, autour de 50%. Seulement 10% des femmes jordaniennes ont un emploi tandis que 28% des marocaines font partie de la population active.





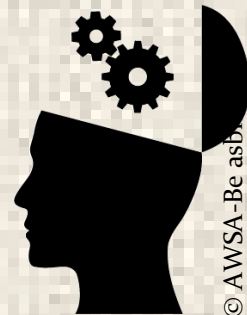
États des lieux

Belgique

Jordanie

Tunisie

Egypte



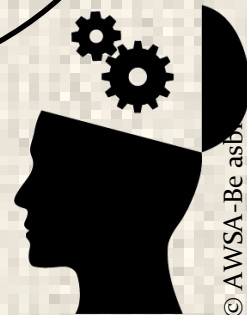
BELGIQUE



Les femmes belges obtiennent le droit de vote en 1948. La Belgique a ratifié la Convention CEDAW en 1985. Un an après la ratification, puis en principe tous les 4 ans, les États parties doivent remettre leur rapport au comité CEDAW composé de 23 experts indépendants et chargé de veiller à l'application de la Convention

C.E.D.A.W. : Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1979 et est entrée en vigueur en 1981. Cette convention contient un préambule et 30 articles qui définissent la notion de discrimination et visent à éliminer celles-ci dans tous les aspects de la vie publique et privée des femmes. Elle est accompagnée d'une procédure qui permet aux particuliers et aux associations de saisir le comité CEDAW s'ils s'estiment victimes d'une infraction qui constituerait une violation de la convention.



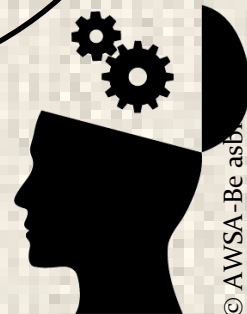
BELGIQUE



En 1994, la Belgique impose un quota de 50% de femmes sur les listes électorales mais aucun quota n'est appliqué par la suite. Ainsi en 2015, seulement 4 femmes faisaient partie du gouvernement sur 18 membres. Ce qui constitue un recul par rapport au gouvernement de 2009 où 6 femmes étaient en charge d'un ministère au niveau fédéral.

Le gouvernement wallon en 2015 ne comprend qu'une femme sur 8 tandis que le gouvernement bruxellois atteint la parité avec 4 femmes sur 8.

Le parlement européen lui ne comprend que 6 femmes sur 21 élus.

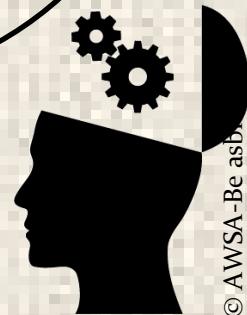


JORDANIE



L'article 6 de la nouvelle Constitution affirme que les Jordaniens sont égaux devant la loi mais la Constitution ne garantit pas explicitement le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et n'interdit pas les discriminations fondées sur le sexe. Certaines législations restent discriminatoires, par exemple la loi sur le statut personnel, sur le mariage, la transmission de nationalité ou l'héritage

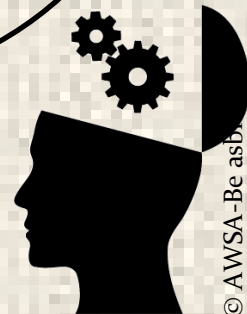
La Jordanie a ratifié la **CEDAW** en 1992, en émettant des réserves concernant des dispositions fondamentales: l'article (transmission de la nationalité aux enfants) et l'article 16 (mariage, divorce et garde d'enfants). En 2009 une nouvelle loi a été établie permettant officiellement aux femmes de choisir librement leur lieu de résidence sans demander l'autorisation d'un homme membre de leur famille.



JORDANIE

Les femmes en Jordanie ont obtenu le **droit de vote en 1974**, elles demeurent cependant peu représentées au sein des instances politiques. Des discriminations persistent et des stéréotypes sur le rôle traditionnel des femmes demeurent répandus, entravant ainsi leur participation dans la vie politique et publique. Lors de l'ouverture de la première session ordinaire du 16^e Parlement de Jordanie, en fin novembre 2011, le roi Abdullah a déclaré que le gouvernement continuerait à renforcer le rôle des femmes au sein de la société, et prendrait les mesures nécessaires pour garantir leurs droits.

A la Chambre basse, un système de quota a été introduit en 2003 réservant 5% des sièges aux femmes. En 2010 ce quota est passé à 10%. En juillet 2011, une nouvelle loi sur les municipalités augmente le quota des femmes au sein des conseils municipaux de 20 à 25%.

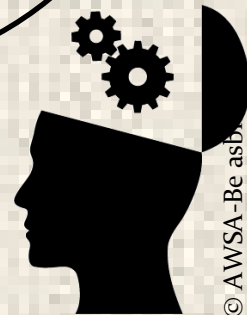


TUNISIE



Les tunisiennes obtiennent le droit de vote dès 1959. Plusieurs réformes au cours des années 2000 ont renforcé la protection des droits des femmes. En 2004, le Code pénal a été modifié afin de pénaliser le harcèlement sexuel et le Code du statut personnel a été modifié afin d'harmoniser l'âge minimum du mariage, désormais fixé à 18 ans pour les hommes et les femmes. Néanmoins, de nombreuses dispositions discriminatoires demeurent en vigueur, dont l'inégalité successorale.

La Tunisie a ratifié la Convention **CEDAW** en 1985 mais y a émis plusieurs réserves. En août 2011, le gouvernement de transition a annoncé que les réserves seraient levées. Cependant, cette annonce n'a pas encore été enregistrée par les Nations unies. Enfin, la déclaration générale, qui prévoit que l'article 1er de la Constitution selon lequel la législation tunisienne prime sur les dispositions de la Convention, a été maintenue.

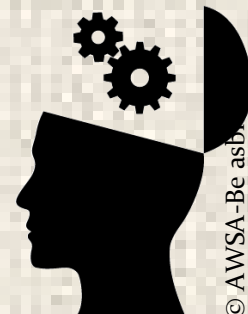


TUNISIE

Le dernier gouvernement de Ben Ali, composé de 45 membres, comportait 4 femmes. Au sein des gouvernements de transition qui se sont succédés, les femmes ont été très peu représentées, occupant entre 2 et 3 postes. Le Gouvernement nommé en décembre 2011, composé de 41 membres, comporte 3 femmes: ministre de l'Environnement, ministre des Affaires de la femme et de la famille, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Équipement, chargée de l'Habitat.

Le parti de Ben Ali, avait imposé un quota de 30% de femmes sur les listes électorales. A la suite des élections législatives de 2009, 59 femmes avaient été élues sur 214 sièges. Lors des élections d'octobre 2011, 59 femmes ont été élues sur 217 sièges, soit 27,2%.

Les femmes ont accédé à la profession de magistrat en 1968. En 2010, les femmes représentaient environ 27% des juges et 31% des avocats.



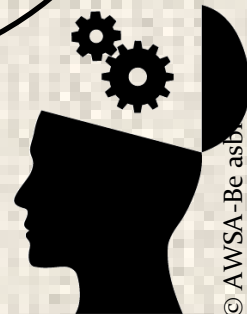
EGYPTE



L'Égypte a ratifié la convention CEDAW en 1981, mais a émis des réserves à plusieurs dispositions fondamentales. La réserve à l'article 2 a été levée en 2008 mais en mars 2012, les réserves aux articles 2 et 16 étaient toujours en vigueur. Certaines lois restent discriminatoires envers les femmes.

La **Constitution** de 1971 prévoit que «*tous les citoyens sont égaux devant la Loi. Ils ont des droits et des devoirs publics égaux sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la langue, la religion ou la croyance*». Il n'y n'avait aucune mention du sexe comme motif illicite de discrimination.

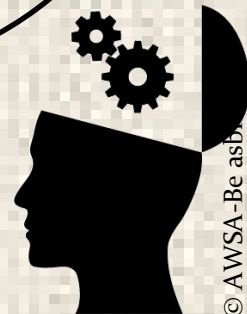
La Déclaration constitutionnelle approuvée par référendum le 19 mars 2011 prévoit que «*la Loi s'applique également à tous les citoyens, ils sont égaux en droits et devoirs généraux*» .



EGYPTE

Après 30 ans de règne de Moubarak, alors que s'ouvre la période de transition, les femmes sont confrontées à des obstacles pour prendre leur place dans les processus politiques. Le lien perçu par la population entre les droits des femmes et la propagande de l'ancien régime constitue un obstacle à la promotion des droits des femmes dans l'Égypte post-Moubarak.

En 1956, les femmes obtiennent le droit de voter et de se présenter aux élections. En 1957, l'Égypte a été le premier pays de la région arabe à élire des femmes au Parlement. En 1979, un quota de 30 sièges réservés aux femmes a été introduit par décret présidentiel. 35 femmes ont été élues dans une chambre composée de 382 sièges, soit 9%. En janvier 2012, le gouvernement lui composé de 31 ministres ne comprenait que 2 femmes.



Chapitre 4 :

Livret d'animations

Parallèlement à ses actions quotidiennes, AWSA-Be mène des missions d'éducation permanente en réalisant des outils pédagogiques comme celui-ci mais aussi en dispensant des formations professionnelles et des animations spécifiques aux publics d'associations ou aux professionnels psycho-médico-sociaux. Depuis sa création en 2006, AWSA-Be a créé toute une série d'outils pédagogiques, pour la plupart centrés sur les thèmes du monde arabe, de la santé, du féminisme et d'autres, pour permettre à d'autres intervenants de s'approprier son expertise. Nos outils comprennent des jeux, des animations et des fiches de connaissances théoriques sur des sujets variés. Ils sont à utiliser comme supports de réflexion et de participation pour tout public. Ces outils, utilisables par les professionnels ou les particuliers dans divers contextes, visent à conscientiser les participant-e-s sur des thèmes précis, comme par exemple la santé sexuelle et affective, les droits des femmes, le féminisme, les questions identitaires, le sida/VIH, le tourisme alternatif, la diversité dans le milieu des soins, etc. Certains sont téléchargeables gratuitement sur notre site internet, d'autres sont disponibles à la vente ou à la location. Un catalogue de ces différents outils est disponible sur notre site www.awsa.be.

Chapitre 5 :

Références

De nombreuses sources existent sur les inégalités dans le monde travail, ci-dessous quelques exemples (certains sont disponibles dans la bibliothèque d'AWSA-Be)

- └ **Base de données** : « 50 ans de droits de femmes »
- └ **Articles** :
 - « Emploi - Monde arabe : l'inégalité homme/femme persiste » - 2016
 - « Egypte, Jordanie, Tunisie. La place des femmes au travail » - 2013
- └ **Campagne de sensibilisation** : « Girls day, boys day » - www.gdbd.be
- └ **Par secteur** :
 - Secteur de la construction - www.femmesdemetier.be
 - Secteur de l'audio-visuel : www.ellestournent.be
- └ **Par région** :
 - « La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise » - 2012
 - « Marché du travail et genre. Maghreb - Europe » - 2004
- └ **Par thème** :
 - « Diversité convictionnelle, comment l'appréhender? Comment la gérer? », Dounia Bouzar, 2014
 - « Des femmes parmi les hommes : quels freins aujourd'hui à la mixité? », Femmes prévoyantes socialistes, 2015