

LA BANQUE MONDIALE ORGANISE UN SÉMINAIRE SUR LE THÈME : « GENRE ET POLITIQUES ÉCONOMIQUES AU MAGHREB »

DOSSIER

Lors de la Table ronde du Maghreb sur « Genre, Commerce extérieur, Emploi et Gouvernance au Maghreb » qui s'est tenue les 24 et 25 mai 2005 à Tunis, les participants avaient exprimé le souhait de voir la Banque mondiale multiplier les rencontres et opportunités d'échanges sur les thèmes de la Table ronde, et particulièrement, la question des femmes dans l'économie, en vue de la création de réseaux thématiques inter-maghrébins.

Dans ce sens, la Banque mondiale a organisé à Rabat, les 8 et 9 décembre 2005, un séminaire sur le thème : « Genre et politiques économiques au Maghreb ». Le séminaire a rassemblé plus de 60 participants venus d'Algérie, de Tunisie et du Maroc, issus de la société civile, du milieu universitaire ainsi que des parlementaires et des représentants gouvernementaux des trois pays. Djibouti, qui fait partie du département de la région MENA de la Banque mondiale, a aussi été invité à participer au séminaire et à bénéficier des expériences maghrébines, étant le seul pays francophone de la région en dehors du Maghreb.

Lors de la séance d'ouverture du séminaire, Mme Nezha Skalli, parlementaire marocaine, a fait une présentation sur l'importance de la question des femmes dans l'économie et a cité quelques exemples d'initiatives qui visent la promotion de la dimension genre dans les politiques économiques. Mme Nadereh Chamlou,

conseillère principale en développement économique et social au département MENA de la Banque mondiale, a pour sa part, fait une présentation sur "Les pierres angulaires du pouvoir économique des femmes dans la région MENA". Monsieur



François Bourguignon, économiste en chef et Premier vice-président de la Banque mondiale, s'est ensuite adressé aux participants pour souligner la dimension genre dans le développement, et ce, selon la trame du Rapport sur le développement dans le monde de 2006.

Les présentations des intervenants se sont ainsi axées autour de plusieurs thèmes, tels que le budget genre, l'entrepreneuriat féminin dans la région Maghreb et l'impact de la libéralisation du commerce sur le marché de l'emploi féminin. Les représentants de la Banque mondiale ont également présenté leurs perspectives internationales des questions du genre et ont présenté les conclusions du Rapport de la Banque mondiale sur « Gendériser le développement ». Un débat intéressant a permis d'apporter de nouveaux éclairages suite aux présentations qui ont suscité beaucoup d'enthousiasme de la part des

participants. Ces derniers ont recommandé l'organisation davantage de séminaires sur ce sujet et notamment un séminaire spécifique sur le budget genre ainsi qu'une série de formations sur les outils concrets des budgets genre à appliquer dans le contexte de chaque pays.

Lors des travaux de groupes, qui se sont déroulés autour des aspects spécifiques à chacun des trois pays du Maghreb, les participants se sont penchés dans chaque groupe/pays sur un des thèmes du séminaire et ont formulé des recommandations concrètes, en tenant compte du contexte du pays. Ces recommandations ont visé le secteur privé, les gouvernements, les ONGs et sur ce que peut apporter la Banque mondiale en terme d'appui. Les participants ont aussi souligné leur vif intérêt pour l'échange des expériences entre les trois pays du Maghreb.

Les participants ont également débattu de la présentation de Monsieur François Bourguignon sur le Rapport sur le Développement dans le Monde de la Banque mondiale 2006 « Équité et développement ». Plusieurs participants ont souligné que le sens d'équité dépend des contextes culturels et est parfois utilisé comme alibi pour éviter les discussions sur l'égalité des droits dans la région MENA. Son allocution a aussi été suivie par des questions sur l'approche et les initiatives de la Banque mondiale en matière de genre exprimant un grand intérêt pour les travaux en cours dans ce domaine.

La Banque mondiale lance un forum de discussion électronique sur le rôle des femmes dans l'économie maghrébine

La Banque mondiale a organisé, durant le mois de novembre 2005, un forum de discussion électronique sur le thème des femmes dans les politiques économiques au Maghreb. Cette initiative conjointe du département Maghreb et du département Genre a pour but de continuer à renforcer le dialogue entamé lors de la Table Ronde du Maghreb qui s'est tenue les 24 et 25 mai derniers à Tunis.

Parmi les recommandations les plus soulignées lors de cette table ronde

maghrébine, l'initiation de forums de discussion sur les thèmes de la gouvernance, commerce extérieur, genre et emploi, a été l'une des plus importantes. Dans ce sens, la Banque mondiale a invité un groupe d'environ 250 personnes à participer à un forum de discussion électronique sur les questions de la dimension genre dans l'emploi et les politiques économiques. Cette discussion électronique a permis à plus de 50 participants issus de la société civile, du secteur public et du milieu universitaire algérien, marocain et tunisien, de discuter de différents aspects de la dimension du genre. Les différents thèmes débattus ont

donné lieu à un dialogue très animé sur des questions telles que l'accès des femmes au marché de l'emploi, les femmes travaillant dans l'industrie manufacturière et la vulnérabilité des femmes face à la pauvreté.

Cette discussion électronique s'est achevée le 1er décembre 2005 après 4 semaines de débats. Un rapport récapitulatif des idées exprimées par les participants sera publié dans les mois à venir et les discussions seront relancées par les membres du groupe dans le cadre d'un réseau intermaghrébin sur le genre et les politiques économiques.

GENRE ET DÉVELOPPEMENT QUELQUES ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DANS LE MONDE 2006 : « ÉQUITÉ ET DÉVELOPPEMENT »

Extrait du Discours de François Bourguignon, Premier Vice-Président et Economiste en Chef, au Séminaire « Genre et politiques économiques au Maghreb ».

Lors du séminaire organisé par la Banque mondiale, les 8 et 9 décembre dernier, sur le thème « Genre et politiques économiques au Maghreb », monsieur François Bourguignon, Premier Vice-Président et Economiste en Chef de la Banque mondiale, a souligné dans son discours l'importance de la dimension genre dans le développement.

Il a ainsi mis en exergue les conclusions du Rapport 2006 sur le Développement en mettant l'accent sur les liens entre « équité et croissance ». L'égalité des genres étant un élément clé de la lutte contre la pauvreté, elle occupe un des importants volets de travail de la Banque mondiale, et ce, en termes aussi de réalisation des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM) et surtout de ceux de l'ODM 3 qui traitent de l'égalité des genres et de l'émancipation des femmes en particulier.

L'évolution de la pauvreté, à savoir le pourcentage de gens dont le revenu tombe sous le seuil minimum, dépend de la combinaison de l'évolution des revenus moyens - c'est-à-dire de la croissance économique - et de la distribution des revenus. Cela veut dire qu'il faut élaborer des stratégies de réduction de pauvreté à partir d'une bonne compréhension du rapport entre croissance et distribution. Diverses études ont montré l'impact négatif d'une grande inégalité sur les taux

de croissance. Le rapport sur le développement dans le monde 2006 veut aller plus loin dans ce sens.

Différence entre « équité » et « inégalité »

Au départ, il est important de bien faire la différence entre « équité » et « inégalité ». Les analyses d'Amartya Sen ou de John Roemer avancent que le concept d'équité peut s'interpréter par rapport à la distribution des perspectives d'avenir d'une population, là où les perspectives d'avenir sont les facteurs qui permettent aux individus de générer un certain revenu et d'atteindre un certain niveau de bien-être. Ainsi, dans une société équitable, tous les individus ont les mêmes chances de faire des études, d'obtenir un crédit, de trouver un emploi, de participer au débat public, etc. La distribution des revenus peut être inégale, parce que les gens ne sont pas tous égaux devant l'effort, leur désir de prendre des risques ou leur accès à l'information. Mais, l'inégalité, en revanche, repose sur le genre, l'origine ethnique, la langue, la religion, le handicap voire les caractéristiques individuelles. La différence la plus marquée reste celle de l'inégalité des sexes. C'est aussi la plus tenace et la plus répandue parce qu'elle touche toutes les catégories et toutes les classes sociales. Cette inégalité ne repose pas sur les rôles différents que jouent les hommes et les femmes dans la société. Cette différence de traitement, ou

discrimination, peut souvent s'expliquer, voire se justifier, par des motifs d'ordre culturel, traditionnel ou religieux. C'est cette inégalité qui est la plus difficile à vaincre et qui provoque les débats de société les plus houleux. Elle n'en affecte pas moins l'accès d'un large segment de la population à l'égalité en termes de perspectives d'avenir, en termes de se faire entendre et en termes de traitement devant la loi.

Tout en reconnaissant bien qu'il n'y a pas de rapport systématique entre inégalité de revenus et croissance, l'une des conclusions essentielles du Rapport 2006 sur le développement du monde stipule qu'il existe, à long terme, une complémentarité évidente entre équité et croissance, et donc efficacité économique.

Les effets négatifs de l'inégalité sur la croissance

Dans la plupart des pays, l'inégalité vient du fait qu'une tranche importante de la population n'a pas du tout accès à l'éducation ou alors à une éducation médiocre. Les femmes représentent la plus grande partie de ces groupes. Ce manque grave de perspectives d'avenir entraîne de sérieux dysfonctionnements sur le plan économique : le capital humain disponible est plus faible et mal réparti. Le rapport cite d'autres exemples des effets négatifs de l'inégalité face à l'accès à l'emploi ou à la sécurité sociale.

Genre et politiques économiques

Par développement, on entend la production graduelle de produits et de services dans un marché où, par le biais de la concurrence, on peut les produire avec plus d'efficacité. Les modèles de travail (rémunéré ou non, à l'extérieur ou l'intérieur) sont systématiquement influencés par les rapports de genre.

Le genre est aussi à la base de la division la plus courante et la plus élémentaire de la plupart des sociétés. Nous faisons la distinction entre activités « productives » et « reproductives ». Les premières sont liées aux marchés, alors que les secondes sont, en général, effectuées par les femmes dans un contexte de travail domestique non rétribué.

Malgré cela, les politiques économiques se décident souvent sans que l'inégalité de l'accès aux biens et aux perspectives d'avenir ait la considération qu'elle mérite. En même temps, le comportement économique des individus est influencé par leur genre, tout comme les relations sociales sont transmises par une variété d'institutions, notamment la famille, dans laquelle le rôle du genre est évident. Même si la plupart des économistes s'accordent à reconnaître l'importance du genre au plan microéconomique, ils ont souvent du mal à la voir au niveau macroéconomique. Etant donné que la macroéconomie concerne les agrégats, la présomption générale veut que les objectifs de politique (la stabilité des prix, la

création d'emplois ou la dette extérieure) et les instruments macroéconomiques de politique traditionnelle (politiques fiscale, monétaire ou de taux de change) soient tous deux neutres en termes de genre. Toutefois, les politiques macroéconomiques sont basées sur un ensemble de rapports de distribution à travers différents groupes sociaux et elles nécessitent des choix de distribution à travers les différents groupes sociaux, y compris les hommes et les femmes.

Par conséquent, ce qui peut apparaître comme des inégalités de genre au plan microéconomique peut avoir une incidence macroéconomique profonde du fait de leur influence sur la performance macroéconomique et sur ses résultats. En même temps, les hommes et les femmes réagissent différemment aux effets des politiques économiques. Le genre en tant que catégorie d'analyse permet d'observer et d'étudier ces modèles.

Une telle analyse s'impose également pour la formulation des politiques macroéconomiques équitables en termes de genre. De même que la croissance n'arrive pas automatiquement à atteindre les plus pauvres des ménages, de même, l'augmentation de revenus dans les ménages pauvres n'atteint pas automatiquement les femmes et les filles. L'Etat, par le biais de ses politiques macroéconomiques, peut jouer un rôle non négligeable dans la réduction de ces inégalités.

Pour cette raison, il est très positif de voir naître cette nouvelle Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH), lancée par le roi Mohammed VI. Cette initiative a pour but d'élargir les ouvertures et les opportunités d'avenir à tous, dont les plus déshérités, mais ceci sera possible à travers, entre autres, l'analyse des facteurs de pauvreté et d'inégalité. De même, les ODM (Objectifs de Développement du Millénaire) ne seront pas atteints sans faire de progrès en termes d'égalité genre et d'émancipation des femmes, de même, l'INDH devra prêter attention aux disparités genre.

La réflexion et les travaux tels que ceux abordés lors du séminaire avec le but de renforcer les capacités pour mieux concevoir les politiques économiques selon la dimension genre, permettra de mieux comprendre leur importance pour la croissance et le développement et donc agir en connaissance de cause.

Le concept d'équité est aujourd'hui capital pour la réduction de la pauvreté et le développement économique. Les discussions d'équité et d'égalité en particulier ne sont pas seulement importantes du point de vue des normes, mais également parce qu'elles ont de sérieuses répercussions sur la manière dont fonctionne une économie. Le fait que l'égalité et le développement soient intimement liés et complémentaires est essentiel à l'élaboration de toute stratégie de croissance et de développement.

LES FEMMES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL : "ÉLÉMENT IMPORTANT DANS LA COMPÉTITIVITÉ MONDIALE"

Par le Dr. Mustapha Kamel Nabil, Economiste en Chef du
Département de la Région MENA, Banque mondiale



La puissance économique détermine de plus en plus la puissance d'un pays ; puissance qui se mesure souvent en fonction d'indicateurs aussi simples que le taux de croissance économique, la taille du produit national brut et le niveau du revenu par habitant. Ces facteurs indiquent la compétitivité d'un pays au plan mondial. Plus encore que les ressources naturelles, la situation géographique ou les choix politiques, la compétitivité mondiale se joue à l'heure actuelle sur une seule et unique chose, la productivité de la force de travail dans un pays.

Aujourd'hui, les employés d'une entreprise, ce qu'elle a de plus précieux, arrivent le matin et n'en sortent que le soir. Ils constituent le bien le plus précieux de l'entreprise dans la mesure où ils sont capables d'appliquer leur savoir et leur technique à leurs tâches quotidiennes. Ce sont eux qui introduisent et apportent les innovations. Les ouvriers du savoir - mot inventé par Peter Drucker - sont ce qu'il y a de plus précieux en termes de compétitivité.

Pourquoi la participation des femmes dans l'économie est-elle en passe de devenir un facteur essentiel pour la compétitivité ? Et quelles leçons tirer de l'expérience des autres pays et régions ?

En premier lieu, il convient de noter qu'en élargissant l'accès des femmes

au marché du travail, les entreprises peuvent recruter dans l'ensemble du réservoir de talents dans le pays et non plus seulement dans sa moitié. La suppression des préjugés et des obstacles à l'accès à l'emploi pour tous va améliorer le niveau de l'efficacité sur le marché du travail, ce qui va nécessairement augmenter la productivité. La participation de la force de travail masculine étant en général semblable d'un pays à l'autre, le réservoir de talents ne pourra s'élargir qu'en augmentant la participation féminine au marché du travail ou en important des talents de l'étranger, c'est-à-dire par le biais de l'immigration.

Pour de nombreux pays en développement, la fuite de cerveaux ou la perte de leurs meilleurs éléments professionnels - médecins, ingénieurs, savants et enseignants - vers des pays plus développés constitue un sérieux défi pour le développement des industries concurrentielles. La sous-exploitation du réservoir de talents féminins - et les femmes sont de plus en plus diplômées - équivaut à « une fuite de cerveaux internes » et n'est pas sans avoir un coût élevé et de plus en plus important pour l'économie.

D'après les estimations de la Banque mondiale, si les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord (MENA) avaient aligné la participation de la force de travail féminine sur les investissements qu'ils y avaient fait, le revenu par habitant de la région au

cours de la décennie 90 aurait pu augmenter de 2,6% par an au lieu du 1,9% réalisé.

En second lieu, des recherches au niveau de plusieurs pays montrent que les entreprises qui emploient une main-d'œuvre diversifiée sont plus performantes parce qu'elles ont une meilleure compréhension du marché différencié autour d'elles. Une main-d'œuvre plus diversifiée sera plus apte à comprendre et à répondre aux diverses exigences et aux attentes des clients. Ceci pourra à son tour déboucher sur l'innovation et l'amélioration du produit, ce qui aura une incidence sur la part de marché de l'entreprise et sur ses résultats financiers. Par diversité, on entend bien sur le genre, l'origine ethnique, la langue, la religion, le handicap, tandis que la diversité des genres concerne les groupements, étant donné que hommes et femmes ont des rôles différents dans presque toute société. Il s'agit de comprendre que le consommateur féminin est responsable d'une bonne partie des achats de la famille. C'est maintenant ce qui motive essentiellement les entreprises dans l'embauche davantage de femmes et la nomination d'un plus grand nombre d'entre elles aux conseils d'administration.

Mais pourquoi certains sceptiques refusent-ils encore d'accepter l'idée qu'une plus grande participation des femmes dans le marché du travail féminin soit bénéfique pour tout le monde ?

Des idées reçues veulent qu'une participation de la force de travail féminine augmente le chômage général et qu'elle contribue surtout à augmenter le chômage masculin que nombre d'observateurs trouvent déjà élevé. Ils soutiennent que les femmes qui travaillent réduisent le nombre d'emplois offerts aux hommes qui sont les premiers soutiens de famille. Or, ce raisonnement ne résiste pas à l'analyse des données et des faits.

La causalité entre chômage et emploi des femmes n'est pas directe et plusieurs facteurs interviennent et doivent donc être pris en considération. Alors que les

taux de chômage peuvent augmenter en fonction d'une expansion rapide et soudaine de la main d'œuvre par rapport à la disponibilité des emplois - ceci pouvant résulter d'un choc économique extérieur ou du rapatriement d'ouvriers de l'étranger - une telle hausse est en général de courte durée. Par ailleurs, la participation de la force de travail féminine n'augmente que progressivement.

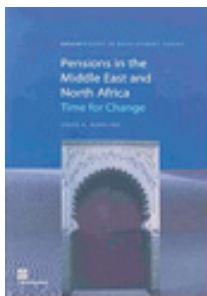
A long terme, la relation entre la participation des femmes au marché du travail et le taux de chômage est très différente et va même jusqu'à indiquer un rapport négatif. En réalité, les données des pays de l'OCDE montrent que ceux qui ont un taux de participation féminine plus élevé accusent aussi le taux de chômage le plus faible. Ce fait s'est avéré avec encore plus de force dans les pays de la Région MENA.

Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les femmes et les hommes n'ont pas toujours les mêmes professions et les mêmes métiers. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), il existe environ 300 professions exercées par les hommes pour 30 professions dominées par les femmes. Deuxièmement, quand les femmes travaillent à l'extérieur, elles ont tendance à acheter la plupart des biens et services sur le marché, ce qui, à son tour, entraîne une demande de création d'emplois. Il convient donc de mentionner que la crainte qu'une plus grande participation féminine entraîne un taux de chômage plus élevé est en grande partie dénuée de tout fondement, du moins à long terme. On pourrait même avancer que la création d'emplois pour un groupe au détriment de l'autre ne serait pas sans avoir d'effets négatifs pour tous.

* *Monsieur Mustapha Nabil est Economiste en Chef et Directeur du Groupe de Développement Economique et Social, pour la Région MENA, à la Banque mondiale depuis 1999.*

LA RÉFORME DES SYSTÈMES DE RETRAITE ET LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA RÉGION MENA

Par Nadereh Chamlou, Conseillère Principale,
Département Région MENA



Les questions relatives à l'inégalité et à la discrimination entre les sexes ont figuré parmi les débats houleux sur la réforme des régimes de retraite partout dans le monde, que ce soit au sein de l'Union Européenne ou concernant le débat actuel sur la privatisation des régimes de la Sécurité Sociale aux Etats-Unis. Ceci est dû au fait que tous les systèmes de retraite ont, d'une façon ou d'une autre, des aspects de traitements différentiels liés à la question du genre, dont certains sont positifs et d'autres négatifs.

Quels sont donc les types d'inégalités qui existent aujourd'hui dans les systèmes actuels de retraite et quel est leur impact sur la famille et les régimes de retraite?

Pourquoi des considérations liées à la question de l'égalité sont-elles importantes pour les régimes de retraite? Quels sont les changements globaux nécessaires pour garantir l'équité entre les contribuables dans les systèmes de retraite?

Etre démunie, dans le besoin et dépendant pendant sa vieillesse, est la pire hantise de tout être humain. Les systèmes de retraite mettent en place des mécanismes qui permettent de faire face à cette peur. Ils réalisent deux objectifs :

Premièrement, les régimes de retraite encouragent les hommes et les femmes à entreprendre un travail rémunéré et, par là même, à générer leur propre sécurité économique.

Deuxièmement, les régimes de retraite façonnent le tissu de nos sociétés. Ils influencent nos valeurs et nos habitudes culturelles. Planifiant la vieillesse, ils affectent les choix que les hommes et les femmes font très tôt dans leur vie. Ils envoient des signaux assez forts concernant les modèles d'emplois et les attitudes sociétales qui assurent un équilibre entre les besoins individuels en matière de la sécurité économique et les besoins de la société relatifs à la prise en charge des ses membres les plus démunis, à savoir les enfants et les personnes dépendantes.

Pourquoi introduire des questions liées au genre dans le débat sur la retraite ?

S'agissant de la réforme des régimes de retraite, l'argument principal est comment traiter tous les bénéficiaires de la retraite de façon équitable, selon leurs cotisations et leurs besoins. Le genre, traversant tous les groupes sociaux, semble souvent être le test le plus rapide qui atteste de la réalisation de cet objectif. Le travail de la femme et son mode de vie diffère considérablement de ceux de l'homme. Les systèmes de retraite qui existent à travers le monde ne répondent pas aux exigences des modes de vie de nombreuses femmes. La plupart des régimes sont fondés sur l'image traditionnelle du modèle de la famille nucléaire où l'homme est celui qui « apporte le pain » à la famille et la femme est une femme au foyer sans travail.

Dans la région MENA, les structures familiales et les réalités économiques changent rapidement. Il y a quelque temps encore, - et c'est d'ailleurs

toujours le cas dans plusieurs pays - la retraite vieillesse pour une femme résidait essentiellement dans le nombre d'enfants qu'elle a eu, plus spécifiquement dans le nombre de garçons qu'elle a eu. Avec le changement que connaissent la famille et la structure économique, cette option n'est plus viable pour la femme, ni vraiment souhaitable pour la société. Aujourd'hui la femme doit garantir, de plus en plus, sa sécurité à l'âge de la vieillesse grâce à sa pension. La retraite du mari pourrait ne plus suffire au couple pendant leur vieillesse. Il est donc essentiel que toute réforme du régime des retraites prenne en compte les changements des structures.

Comment les régimes de retraite qui existent dans la région MENA traitent-ils différemment les femmes et les hommes ?

Les différents régimes qui existent accordent un traitement différentiel aux hommes et aux femmes. Ce traitement peut être soit positif soit négatif.

Le côté positif est que les lois concernant la retraite dans la région montrent la volonté de garantir aux femmes, des décisions de retraite plus flexibles et des prestations de survivants plus sûres, en partant de l'hypothèse que les hommes sont ceux qui soutiennent les familles. Les femmes peuvent (et souvent doivent) prendre leur retraite plus tôt. Les âges standards d'éligibilité et les périodes d'accès à la retraite sont soit équivalents pour les femmes et les hommes, soit favorables aux femmes. Les règles des retraites anticipées tendent à être plus généreuses pour les femmes que pour les hommes, cinq ans de moins que pour les hommes.

Pour être plus concrets, examinons d'abord le volet « genre/pension » sur la base de deux indicateurs, étudiés dans le dernier rapport de la Banque mondiale sur les régimes de retraite dans la Région MENA, « Les régimes de retraite au Moyen-Orient et en Afrique du Nord : l'heure est au changement », à savoir : le patrimoine financier de la retraite de l'homme et de la femme et les taux implicites de rendement que le régime de retraites verse sur les cotisations.

Le patrimoine financier de la retraite est calculé sur l'âge de retraite le plus proche possible et en supposant que la personne est un travailleur type qui a adhéré à l'âge de 20 ans avec un déroulement de carrière normal. Mais le principe qui sous-tend cette argumentation, à savoir un travail moyen à plein temps, peut ne pas s'appliquer à une large catégorie de femmes. Il fait également abstraction des inégalités de sexes qui émergent à l'extérieur du système de retraite, notamment dans le marché du travail. Ceci dit, les conclusions du rapport de la Banque mondiale sur les régimes de retraite sont que dans la plupart des pays, le patrimoine financier de la retraite est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, même lorsque les taux de remplacement et l'âge d'éligibilité sont les mêmes. A travers les pays, le patrimoine financier de la retraite est de 22 % plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Ceci s'explique par les règles de départ à la retraite qui tendent à être plus flexibles pour les femmes et parce que les femmes vivent en moyenne, plus longtemps que les hommes. En ce qui concerne la seconde mesure, les calculs des taux implicites des rendements pour les femmes et pour les hommes confirment ces résultats : le Taux de Rendement Interne IRR est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les régimes analysés.

C'est pourquoi le rapport de la Banque mondiale, cité ci-dessus, prévient que

si l'objectif de la réforme est d'avoir une loi sur la retraite qui traite les femmes et les hommes équitablement, alors les ajustements tendront à affecter les femmes plus que les hommes. En effet, les auteurs du rapport lancent un appel aux décideurs politiques pour qu'ils puissent prévoir des mécanismes qui limiteront l'impact des réformes des régimes de retraite sur les femmes.

Dans tous les régimes examinés par le rapport, les réglementations pour transférer les droits du survivant aux enfants sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Le Maroc et l'Iran représentent l'exception. Au Maroc, les prestations de survie pour les enfants sont divisées par deux si le père est vivant, mais pas si la mère est la survivante. Dans le régime de la République Islamique d'Iran, les enfants ne peuvent bénéficier des prestations de survie si le père est en vie.

Encore une fois, étant donné l'hypothèse que ce sont les hommes qui soutiennent principalement les familles, les réglementations pour accéder à la pension de survie sont plus flexibles pour les femmes que pour les hommes. Dans tous les cas, les prestations de survie ne peuvent être cumulées avec une retraite vieillesse. Les femmes perdent également les prestations de la pension de survie si elles travaillent, mais elles peuvent décider de ne pas travailler. Dans le régime de la fonction publique à Djibouti, par exemple, les maris qui survivent à leurs épouses n'ont pas droit à la pension. Au Bahreïn, en Egypte et dans la République du Yémen, les maris ont droit à la pension de survie seulement s'ils sont inaptes au travail. En Jordanie, les maris survivants ont également droit à la pension de leur femme s'ils sont inaptes au travail, mais s'ils ne sont pas éligibles leur part va aux enfants.

Quel est le sens de tout cela ? Il s'agit là de discriminations significatives liées au genre. De telles dispositions

minimisent également la valeur du revenu du travail de toute une vie, que les femmes consentent pour leurs familles. Par ailleurs, cela peut, en dernier lieu, les démotiver et les empêcher de rester attachée au monde du travail. Bien plus encore, lorsque ces discriminations sont gérées sur la base d'un présupposé rôle plutôt que sur la base de la contribution réelle que la femme apporte au foyer, ce type de discrimination affecte la famille et pas forcément la femme elle-même.

Voici un exemple : Dans la majorité des pays de la région MENA une large proportion de femmes travaillent comme enseignantes ou bien dans le secteur de la santé, dans la fonction publique qui pourvoit une retraite ou d'autres prestations. Quand les hommes vivent un changement sur le plan économique, ils vont souvent travailler dans le privé et peuvent ainsi passer d'un travail à un autre, sans que ce travail prévoie forcément des prestations de retraite. Sous les dispositions en vigueur, alors que techniquement le mari est « celui qui ramène la paie », il peut n'avoir qu'une petite pension voir même ne disposer d'aucune retraite et vivre dans la pauvreté. Si sa femme vient à mourir avant lui, il ne pourra pas bénéficier de sa retraite et aura peu de revenus. Cela le rendra dépendant de ses enfants, s'ils sont suffisamment âgés, ou de la société. Ce type de discrimination lié au sexe n'affecte pas nécessairement la défunte épouse, mais affecte le bien être des survivants. Pour statuer sur des questions liées au genre comme celles-ci, la Cour Suprême de Landmark au Etats-Unis, dans l'affaire Wiesenfeld vs Wiesenfeld en 1972, a modifié la formulation de la loi américaine de la sécurité sociale. La formule : « le/la veuf/veuve survivant/e est éligible » est devenue « le/la conjoint/conjointe est éligible ».

Un autre élément important et spécifique à la région MENA est malheureusement, la persistance de la polygamie qui impose un coût élevé aux régimes de retraite. Des hommes mariés à plusieurs femmes soulèvent deux types de problèmes, du moins en ce qui concerne les retraites. Il y a plusieurs cas, autour de nous, d'hommes âgés, voir retraités qui ont démarré une nouvelle famille, généralement avec une femme plus jeune. Premièrement, ils imposent des coûts plus élevés au système, étant donné que la retraite vieillesse du survivant a des chances d'être payée sur une durée plus longue. Deuxièmement, les femmes sont très peu assurées contre le décès de leur époux, qu'il travaille ou qu'il soit à la retraite. Le rapport prévoit des recommandations qui réclament aux hommes mariés à plusieurs femmes des cotisations à la retraite plus élevées. Les femmes ne risquent pas de poser ce type de problème.

Par conséquent, lorsque l'on considère le rôle des survivants et lorsque la pension pour une épouse ou plusieurs épouses survivantes sont incluses dans les calculs, la différence entre le IRR payé aux hommes et celui payé aux femmes est réduite. Ceci est d'abord dû au fait que les hommes ont tendance à mourir avant leurs femmes et ensuite au fait que les femmes qui survivent à leurs maris ont tendance à vivre plus longtemps que les maris qui survivent à leurs femmes. Plus encore, dans certains régimes, les femmes peuvent passer leur retraite au mari survivant, mais seulement si ce dernier est inapte au travail à cause d'une invalidité et s'il ne perçoit pas sa propre retraite. En effet, si l'on tient compte de ces facteurs, « du point de vue du système, on peut dire qu'en moyenne, un adhérent mâle au régime est plus coûteux qu'une adhérente femelle » selon le Rapport de la Banque mondiale précédemment cité, le prétendu traitement préférentiel envers les femmes, suggéré par le patrimoine

financier et par les calculs du IRR, peut s'avérer insuffisant si l'on considère l'égalité des sexes dans les régimes de retraite.

Pourquoi les retraites des femmes différent-elles des retraites des hommes ?

L'un des problèmes structurels les plus significatifs qui contribuent à l'inégalité entre les sexes dans les systèmes de retraite, est lié aux normes sociales et aux normes en vigueur dans l'emploi. Les femmes n'ont pas, de facto, les mêmes chances que les hommes pour cumuler une vie active et une vie familiale.

Les femmes, toutes générations confondues, assument, partout dans le monde, la responsabilité de s'occuper des enfants et des personnes dépendantes. Dans la majorité des pays, les femmes mettent fin à leur carrière pour s'occuper des enfants ou d'autres personnes dépendantes. Bien que les statistiques ne soient pas disponibles, il semblerait que la part des personnes âgées, vivant avec leurs enfants est plus élevée dans les pays de la région MENA ainsi que dans les pays à revenus moyens, qu'il ne l'est dans d'autres pays de l'OCDE. Les calculs préliminaires, pour la Jordanie, par exemple, montrent que 40% des personnes âgées de 60 ans ou plus, vivent avec leurs enfants. Alors que le rapport suggère que l'existence de ces mécanismes informels peut être utilisée pour réduire la nécessité de rendre les systèmes de retraite largement obligatoires, il ressort que ce sont les femmes qui vont supporter le poids de cette charge. Cela réduira leur capacité à travailler à l'extérieur et par conséquent, leur capacité à accumuler leurs droits de retraite et les rend plus vulnérables dans le système.

Par ailleurs, même lorsque les femmes travaillent à l'extérieur, un fossé continue d'exister entre les salaires perçus par les femmes et ceux perçus par les hommes. Malgré des lois anti-discrimination, la majorité

des femmes gagnent 27% moins que les hommes dans la région MENA. Ce qui implique, de façon directe, que leurs cotisations et leurs prestations de retraite sont moins élevées.

On peut ajouter, que de nombreuses femmes travaillant à temps partiel ou occupant des emplois précaires ou à contrats déterminés, se trouvent ainsi face à une mosaïque de systèmes de sécurité et des droits à la retraite insuffisants. Les régimes de retraite sont rarement conçus de façon à pouvoir s'adapter à cette catégorie croissante de travailleurs à temps partiel et à contrats déterminés.

Une question importante liée au genre concerne le traitement de la retraite en cas de divorce. Tous les régimes donnent droit à la femme de jouir d'une pension de survie de son mari si elle est encore mariée avec lui à sa mort. L'Egypte constitue une exception, puisque la femme divorcée peut percevoir la pension de survie de son défunt mari si elle n'a pas initié le divorce. Bien que les femmes divorcées aient droit, dans tous les régimes de retraite, à la pension de leur père, elles restent vulnérables à la pauvreté dans leur vieillesse.

Ceci montre que le changement de l'éligibilité des femmes sous un système de retraite ne peut se faire isolément, mais doit être accompagné par le changement d'autres lois et perceptions dans la société, à même de créer un environnement égalitaire et de garantir les mêmes chances d'accès et les mêmes opportunités pour tous les travailleurs dans une économie qui envisage d'aller dans le sens d'une sécurité de la retraite. La réforme des régimes de retraite doit s'accompagner des réformes du code du travail, du code de la famille, du code des investissements et autres réglementations qui traitent actuellement, de façon directe ou indirecte, différemment les femmes et les hommes.

Pour résumer il y a lieu de citer trois points importants qui pourraient s'avérer utiles, lors de l'élaboration ou la réforme des systèmes de retraite dans les pays MENA :

■ **Premièrement**, nous vivons dans un monde vieillissant. Dans les années vingt, lorsque la retraite à 65 ans a été introduite, l'espérance de vie moyenne pour l'homme était de 58. Cette espérance de vie a augmenté pour atteindre 75 ans environ. L'espérance de vie chez les femmes a augmenté de façon encore plus significative grâce au déclin drastique de la mortalité liée à la maternité.

Aujourd'hui, les travailleurs quittent le marché du travail à un âge relativement jeune par rapport à leur espérance de vie et les jeunes travailleurs accèdent au marché de l'emploi plus tard à cause de la prolongation de la durée des études. Il en découle donc que le temps passé dans l'emploi s'est considérablement réduit et est aujourd'hui presque égal au temps passé en dehors de l'emploi. Des taux de natalité bas signifient qu'il y aura moins de travailleurs pour soutenir les populations âgées.

Avec une poussée démographique dans la région MENA, un type de génération « baby boom », la nécessité d'une réforme urgente des systèmes de retraite s'impose afin que ceux qui travaillent aujourd'hui puissent compter sur leur propre sécurité de revenu et que la retraite devienne accessible et à la disposition de tous.

■ **Deuxièmement**, le plus grand défi pour les systèmes de retraite est leur viabilité et leur pérennité, ce qui repose principalement sur la plus large participation possible de la population active. Alors que les participations des travailleurs hommes sont plus ou moins similaires dans tous les pays, les participations des travailleuses femmes restent variables. Avec la réduction de la discrimination de sexe dans l'éducation, les femmes représentent une large part des compétences et des ressources pour l'emploi. La disponibilité de cette force de travail jeune et qualifiée est un facteur important pour la viabilité et la disponibilité du système de retraite. Les réformes peuvent introduire plus de flexibilité dans l'accumulation des droits à la retraite qui serait plus adaptée aux nouvelles structures familiales, loin du modèle traditionnel de l'homme qui soutient la famille et qui est de moins en moins possible. Ces régimes doivent couvrir les travailleurs à mi-temps, les contractuels, et ceux qui travaillent pour leur compte (dont la majorité sont des femmes). Les retraites publiques doivent être conçues de façon à garantir que celles qui ont dû mettre fin à leur carrière ou réduire leur temps de travail pour une période limitée, pour s'occuper des enfants et des personnes dépendantes ne soient pas parmi les perdants et envoyer ainsi des signaux forts concernant nos valeurs.

■ **Troisièmement**, si les femmes doivent être traitées sur un même pied d'égalité que les hommes pour

la retraite et la sécurité de la vieillesse, cela implique qu'elles doivent être traitées équitablement dans leur jeune âge afin qu'elles puissent jouir des mêmes chances que les hommes, pour décider de leurs comportements face à la participation à la vie active, aux revenus, aux retraites, à l'épargne et aux investissements. Cela suppose que les entraves qui empêchent les femmes d'avoir les mêmes chances, de se faire entendre, de jouir des mêmes droits légaux, et d'avoir les mêmes opportunités doivent être surmontées. En effet ces entraves affectent la capacité des femmes à planifier leur vieillesse.

En conclusion, on peut dire que le débat sur les régimes de retraite à venir dans la région MENA ne fait que commencer. En prenant exemple sur ce qui se passe ailleurs, on peut dire que le chemin va être long. Il n'y a pas de solutions faciles à la question de « comment garantir que nos systèmes publics de retraite restent raisonnables et équitables, face aux changements démographiques inévitables? » Comparée à d'autres régions, la région MENA est néanmoins quelque peu avantagée. Nous avons une population jeune, ce que beaucoup considèrent comme un cadeau démographique. Nous avons réussi à réduire le fossé lié au genre dans l'éducation et la santé. La plupart des pays sont des pays à revenu moyen avec des taux de pauvreté relativement bas par rapport à la plupart des pays des autres régions.

Pour plus d'informations sur les activités de la Banque mondiale dans le domaine des retraites et consulter le rapport de la Banque mondiale sur les systèmes de retraite dans la région MENA, consulter :

www.worldbank.org/pensions