



Khira travaille comme travailleuse domestique depuis plus de 40 ans. Elle montre ses mains brûlées par l'eau de javel. Tunis, août 2017.  
© Kasia Streck / ActionAid France

## **Remue-ménage en Tunisie :** La condition des travailleuses domestiques en question(s)

Zohra Bouguerra

avec la collaboration d'Ismahene Ben Taleb et Salwa Kennou Sebei

---

# Sommaire

## 1. Introduction : contexte et cadre de l'étude p.3

## 2. Approche méthodologique p.4

## 3. Profils et parcours p.6

3.1. Profil des travailleuses domestiques interviewées

3.2. Parcours professionnel et mécanismes de protection et d'amélioration des conditions de travail

3.2.1. Parcours professionnel

3.2.2. Mécanismes de protection et d'amélioration des conditions de travail

## 4. Le mode de recrutement p.11

## 5. Les conditions de travail p.12

5.1. Le contrat

5.2. Le temps de travail

5.3. La rémunération

5.4. Les droits sociaux

5.5. Les risques professionnels

5.6. Les relations avec les employeurs-euses et le respect de l'intimité des travailleuses

## 6. Exposition à la violence et principales formes de discrimination p.18

6.1. Formes d'abus et de violation des droits

6.2. Facteurs menant à des abus et à des violations des droits

## 7. L'organisation collective des travailleuses domestiques p.20

## 8. Conclusions, recommandations et pistes de plaidoyer et d'action p.21

---

# 1. Introduction : contexte et cadre de l'étude

La Tunisie post-révolutionnaire s'est dotée en janvier 2014 d'une nouvelle Constitution inscrivant dès son préambule l'attachement de son peuple aux principes des droits humains universels et affirmant que l'Etat garantit les droits de l'Homme, l'égalité en droits et devoirs entre tou-te-s les citoyen-ne-s, et entre toutes les catégories sociales et les régions. Les principes de l'égalité, de la parité, de la justice sociale sont constitutionnalisés ainsi que l'engagement de l'Etat à éliminer la violence contre les femmes. Depuis, les organisations de la société civile (OSC), en particulier les associations féministes progressistes, appellent à l'harmonisation des lois avec la Constitution. Ces organisations se sont mobilisées pour mener un plaidoyer intensif en faveur de la levée des réserves sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) des Nations Unies en 2014 et, plus généralement, en faveur de lois garantissant les droits des femmes. L'exemple le plus récent est la loi organique 58-2017 relative à l'élimination de toutes les formes de violences à l'égard des femmes qui a été adoptée fin juillet 2017 par le Parlement après un long combat, dans lequel la Coalition nationale associative contre la violence à l'encontre des femmes (CNAV) a joué un rôle majeur.

Un an après l'adoption de la loi organique 61-2016 relative à la prévention et la lutte contre la traite des personnes, le travail domestique reste un autre enjeu de mobilisation pour nombre d'OSC actives sur les droits des femmes, puisqu'il s'agit d'une activité à dominante féminine et exercée généralement dans des conditions non décentes par des femmes vulnérables et en situation de précarité.

Ces dernières décennies, les transformations profondes de la société telles que la hausse du taux de participation des femmes à la vie active, l'insuffisance des structures d'encadrement et de prise en charge des enfants, des personnes âgées et handicapées, le changement des structures familiales (de la famille élargie à la famille monoparentale) s'accompagnent de la perpétuation de l'inégale répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes. Les femmes se trouvent donc dans l'obligation de chercher de l'aide à domicile. Celle-ci ne peut plus être satisfaite comme auparavant gratuitement par le biais des solidarités spontanées (familiales, de voisinage, amicales). Désormais les femmes font de plus en plus appel aux services des travailleuses domestiques. Le travail domestique salarié représente donc une réponse à une demande forte et croissante ; il constitue par conséquent une source d'emploi principalement pour les femmes. C'est ainsi qu'en Tunisie, le travail domestique représente le deuxième secteur d'emploi féminin (77 %)¹.

Bien qu'il emploie plus de 40 000 femmes, ce secteur n'est pratiquement pas encadré par la législation tunisienne du travail. Il reste informel et précaire. Deux études² réalisées par l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement (AFTURD) montrent que ce secteur est loin de répondre aux normes du travail décent³. Il emploie même des jeunes filles de 10 ans, généralement issues de milieux ruraux défavorisés du nord-ouest du pays en situation d'abandon scolaire, comme l'a montré un cas autour duquel se sont mobilisé-e-s des habitant-e-s de la commune de Fernana dans le gouvernorat de Jendouba en juillet 2017. Aujourd'hui, celles et ceux qui emploient des enfants comme aides ménagères ou qui servent d'intermédiaires, encourrent une peine de prison et une amende (article 20 de la loi organique relative à l'élimination de toutes les formes de violences à l'égard des femmes).

Par ailleurs, la Tunisie a enregistré durant ces dernières années l'arrivée, par des circuits légaux et illégaux, de femmes migrantes, principalement originaires de l'Afrique subsaharienne et essentiellement de Côte d'Ivoire. Ces femmes sont souvent employées dans le secteur domestique. Elles ne connaissent ni la langue, ni les modes de vie, ni la législation du pays ; de surcroît, elles sont dans la plupart des cas en situation irrégulière. Ces femmes sont vulnérables et exposées à différentes formes d'abus, de dépendance et d'exploitation de la part de l'employeur-se et de l'intermédiaire : un nouveau visage de la traite humaine.

La présente étude qualitative, préalable à une étude quantitative et à un volet de plaidoyer et de sensibilisation, s'inscrit dans le cadre de la campagne « De l'invisibilité à l'égalité : défendre les droits des femmes au travail »⁴ d'ActionAid France - Peuples Solidaires ; elle est réalisée par l'AFTURD.

Elle s'inscrit dans la continuité des travaux effectués par l'AFTURD sur le travail domestique, notamment ses études « Enquête sur les violences à l'égard des aides ménagères à plein temps » et « Les femmes et le travail informel dans les banlieues populaires du Grand Tunis ». Elle s'ancre également dans un contexte post-révolutionnaire caractérisé par la revendication des droits humains en général et des droits des groupes marginalisés et des femmes en particulier. Dans ce contexte de révision des lois et de lutte pour la dignité et la justice sociale, il est important de disposer d'une étude qui servira de fondement à un plaidoyer pour la promulgation des droits des femmes et des travailleuses dans le domaine domestique en particulier.

---

Etant donné le caractère croissant du phénomène de la migration féminine subsaharienne en Tunisie, cette étude s'est également intéressée aux conditions de travail des travailleuses domestiques subsahariennes, d'une part pour voir si - au-delà des nationalités et du statut - existaient des traits communs partagés avec les Tunisiennes et liés au travail domestique même et, d'autre part, pour évaluer le poids des représentations et des rapports de force liés à l'origine ethnique.

Cette étude a d'abord pour objet d'analyser les conditions du travail domestique, ensuite d'étudier le rapport au service

à domicile et une relation socio-économique asymétrique entre femmes (i.e. entre employée et employeuse, qui est en règle générale l'interlocutrice référente) et de voir si la forte demande de travail domestique permet un progrès global pour les femmes, ou si elle n'est qu'un prolongement des logiques de domination, notamment patriarcale. Il s'agit d'interroger les travailleuses sur leurs expériences, leurs vécus et leurs perceptions des droits et d'analyser leurs possibilités de mobilisation et le potentiel d'évolution de cet emploi vers un travail décent.

## 2. Approche méthodologique

Il s'agit d'une étude qualitative qui se fonde sur des entretiens approfondis avec des travailleuses domestiques dans la région du Grand Tunis.

L'échantillon est composé de dix-sept femmes exerçant cette activité dans la région du Grand Tunis, dont onze Tunisiennes et six Subsahariennes. Elles ont été sélectionnées en fonction des variables suivantes : canaux de recrutement (sociétés, particuliers) ; mode de travail (journalière, permanente ; permanente résidente, permanente non résidente) ; nationalité et origine (tunisiennes, subsahariennes).

Nous n'avons pas inclus de mineures dans cet échantillon afin de concentrer cette étude sur le potentiel d'évolution du travail domestique vers un travail décent.

Cependant, les recherches menées ont permis d'identifier quelques facteurs menant au travail précoce et à l'emploi de mineures comme travailleuses domestiques, en particulier dans le nord-ouest du pays :

- l'abandon scolaire dû au peu de moyens des familles des zones marginalisées et à l'absence de transport routier permettant de palier les difficultés de déplacement et les risques de harcèlement sur le trajet de l'établissement ;
- la grande précarité des familles issues de gouvernorats où le taux de pauvreté peut atteindre entre 40 % et 50 % de la population et le taux de chômage dépasse la moyenne nationale<sup>5</sup> ;
- le développement des réseaux de recrutement informels peu scrupuleux dans ces zones rurales et l'absence de contrôle ou de sanction de la part des autorités ;
- l'assignation des jeunes filles à une position sociale dévalorisée et le peu de mesures prises pour changer cette donne.

Par ailleurs, l'AFTURD mène un plaidoyer pour l'application de l'article 20 de la loi 58-2017 relatif au travail des mineures.



Interviewées tunisiennes :

Prénom	Âge	Ville d'origine (et gouvernorat)	Situation familiale				Niveau de formation					Mode de travail actuel		
			Célibataire sans enfant	En couple sans enfant	Célibataire avec enfant(s)	En couple avec enfant(s)	Supérieur	Secondaire	Primaire	Analphabète	Formation professionnelle	Journalière	Permanente résidente	Permanente non résidente
Khira	60	Makhtar (Siliana)				1			1			1		
Asma	50	Siliana				1			1					1
Monia	45	Takelsa (Nabeul)		1					1			1		
Rym	33	Fernana (Jendouba)	1					1						1
Mounira	39	Nefza (Béja)			1			1					1	
Zeineb	27	Menzel Bourguiba (Bizerte)			1			1			1			1
Abir	24	Thala (Kasserine)	1					1			1	1		
Kalthoum	39	Beni Khaled (Nabeul)	1				1					1		
Latifa	26	Fernana (Jendouba)	1					1				1		
Mouna	28	Aïn Draham (Jendouba)	1				1				1	1		
Mongia	40	Fernana (Jendouba)	1						1				1	
<b>Total</b>			<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Interviewées subsahariennes :

Prénom	Âge	Nationalité	Situation familiale				Niveau de formation					Mode de travail actuel		
			Célibataire sans enfant	En couple sans enfant	Célibataire avec enfant(s)	En couple avec enfant(s)	Supérieur	Secondaire	Primaire	Analphabète	Formation professionnelle	Journalière	Permanente résidente	Permanente non résidente
Anonyme	30	Ivoirienne			1				1			1		
Rosaline	26	Ivoirienne			1			1			1	1		
Anonyme	24	Ivoirienne			1			1			1		1	
Betty	28	Congolaise	1				1					1		
Thérèse	34	Ivoirienne			1				1					1
Ariane	40	Ivoirienne				1				1		1		
<b>Total</b>			<b>1</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



Village de Ouled Khmissa, à la frontière entre la Tunisie et l'Algérie. Takwa a onze ans, elle a quitté l'école il y a quelques mois faute de transports pour y aller. Sa soeur Weom vit chez une tante mais elle pourrait, elle aussi, quitter l'école. Ouled Khmissa, Tunisie, août 2017.  
© Kasia Strek / ActionAid France

---

La rencontre des travailleuses tunisiennes s'est faite grâce à notre réseau social, à l'association Amal pour la famille et l'enfant, à Internet et aux agences de recrutement.

Pour le repérage des travailleuses domestiques subsahariennes, nous avons fréquenté un salon de coiffure, lieu de sociabilité des Subsahariennes. Etablir un contact et expliciter le but de cette étude a été un préalable nécessaire, vu leur niveau d'instruction peu élevé, leur situation irrégulière et la crainte d'être déclarées à la police, et le risque d'essuyer un refus généralisé exprimé par le groupe. Nous avons donc décidé de nous orienter vers notre réseau social et associatif (notamment Terre d'asile, Organisation internationale pour les migrations (OIM)). Mais vu que les conditions requises pour l'entretien n'étaient pas toujours réunies (présence d'une tierce personne pour assurer un accompagnement des bénéficiaires de services des organisations sollicitées ; accord pour l'enregistrement audio ; non contrôle des questions), nous avons en outre eu recours à un mode de rencontre aléatoire avec les communautés subsahariennes (dans les marchés, dans les quartiers fréquentés, aux abords des lieux de culte).

Les entretiens ont eu lieu dans un jardin public, chez les interviewées, dans les locaux des organisations non-gouvernementales (ONG) ou encore chez la chargée de l'étude. Ces interviews d'une durée d'une heure et demie ont représenté des temps de convivialité et de partage.

Deux guides d'entretiens ont été conçus et ont servi de base d'échange avec les travailleuses domestiques. L'un était

destiné aux entretiens avec les travailleuses domestiques tunisiennes, l'autre avec les travailleuses domestiques subsahariennes. Ils étaient structurés autour de questions ouvertes et de questions semi-ouvertes permettant à l'interviewée de s'exprimer librement. Ces entretiens ont permis de décrire le profil des travailleuses domestiques ; leurs conditions de vie et de travail ; leurs rapports avec les employeurs-ses ; la question des droits de travailleuses ; les formes d'abus et d'exploitation dont souffrent les travailleuses domestiques ; les possibilités d'organisation collective des travailleuses domestiques. La problématique de la connaissance et de la perception des droits constituait une question transversale.

L'approche fondée sur les droits humains, l'approche genre et l'approche intersectionnelle constituent le fond théorique de notre travail.

A travers l'approche intersectionnelle, nous avons examiné l'ensemble des discriminations vécues par les femmes ainsi que leur façon de percevoir leur travail et leurs droits à des conditions de travail décentes.

A travers l'approche genre, nous nous sommes intéressées au travail féminin et à la migration féminine, qui affectent inévitablement les rapports de genre et mènent à des transformations du statut des femmes en termes de rôle, de pouvoir de décision, d'*empowerment* et de leadership féminin.

## 3. Profils et parcours

### 3.1. Profil des travailleuses domestiques interviewées

Pour étudier le profil des travailleuses domestiques, nous avons retenu les cinq paramètres suivants : âge ; niveau d'instruction et qualification professionnelle ; ville et région d'origine ; situation familiale ; situation socio-économique.

#### Âge

D'après notre échantillon, le travail domestique est pratiqué par des femmes de différents âges (24 à 60 ans) ; la moyenne d'âge se situant autour de 37 ans chez les Tunisiennes et de 30 ans chez les Subsahariennes.

Dans le groupe des Tunisiennes, quatre ont commencé ce travail lorsqu'elles étaient encore mineures.

Les migrantes subsahariennes sont arrivées en Tunisie entre 2013 et 2016. La plus jeune avait 23 ans au moment de son entrée, la plus âgée 37 ans.

### Niveau d'instruction et qualification professionnelle

Le niveau d'instruction des Tunisiennes est relativement limité ; l'une est analphabète, huit ont été à l'école primaire et parmi elles, certaines sont arrivées au niveau collège. Parmi ces dernières, deux ont suivi une formation professionnelle dans les métiers du *care*, qui regroupent les activités à la charnière du ménager, du sanitaire, du social et de l'éducatif. Deux autres ont eu accès à l'enseignement supérieur.

On retrouve à peu près la même répartition chez les travailleuses subsahariennes : niveau supérieur (1 interviewée), niveau secondaire (2), analphabète (1) ainsi que la formation professionnelle dans le secteur de la coiffure (2) et dans le travail de *care* (1).

---

## Pays, ville ou région d'origine

La quasi-totalité des travailleuses domestiques tunisiennes interviewées est originaire des zones marginalisées de l'intérieur du pays, notamment des gouvernorats du nord-ouest, où les filières de recrutement sont amplement développées. Il s'agit donc d'une migration intérieure vers les zones urbaines et en particulier vers le Grand Tunis.

Pour ce qui est des Subsahariennes, la majorité d'entre elles sont originaires de Côte d'Ivoire (5), la sixième venant du Congo. A la différence des Tunisiennes venant principalement du milieu rural, les Subsahariennes sont originaires de la ville d'Abidjan (capitale). Une seule femme est originaire du centre-ouest de la Côte d'Ivoire, région connue comme étant pourvoyeuse de travailleuses domestiques.

Notons par ailleurs que l'ampleur de la migration irrégulière des Subsaharien-ne-s depuis les côtes tunisiennes durant le premier trimestre de 2017 représente une première par rapport aux années précédentes dans la mesure où 14 % du total des migrant-e-s intercepté-e-s en mars 2017 sont d'origine subsaharienne et ce malgré le durcissement des politiques migratoires en Tunisie<sup>6</sup>.

## Situation familiale

Notre échantillon est composé de différents statuts maritaux. Dans le groupe des Tunisiennes, il y a des célibataires sans enfants et des mères cheffes de familles, dont les maris sont absents ou au chômage.

Parmi les Subsahariennes, nous avons rencontré des célibataires avec enfants ou sans enfant et une femme en couple avec enfants. L'une des femmes s'est même lancée dans ce projet de migration alors qu'elle était enceinte. Toutes les mères ont laissé leurs enfants et leurs compagnons ou conjoints dans leurs pays d'origine et sont venues seules. Il est important de signaler que les femmes ayant des enfants, une fois installées en Tunisie, essaient de les faire venir ; d'ailleurs l'une d'entre elles est parvenue à faire venir son fils âgé de 19 ans.

## Situation socioéconomique

Nous nous sommes intéressées à la situation actuelle de ces femmes ainsi qu'à la situation de leurs familles d'origine.

La majorité des Tunisiennes (9) est issue de familles pauvres aussi bien monoparentale que biparentale. Le père ou le mari est sans travail ou exerce un travail précaire ; la mère

est malade, au foyer ou exerce un travail peu rémunéré (agriculture principalement) ; il n'existe pratiquement pas de contribution des frères même dans le cas où ils travaillent.

Leur apport constitue donc la principale source de revenus de leur famille et ne permet pas de couvrir leurs besoins essentiels. Il arrive même que l'un des frères ou des fils se marie et que la charge de la nouvelle famille soit assumée par la sœur ou la mère travaillant dans le secteur domestique.

La situation est différente pour les deux Tunisiennes ayant eu accès à des d'études supérieures :

L'une d'elles est issue d'une famille qui était assez aisée à l'origine ; le père était un grand agriculteur mais a fait faillite. Devant l'attitude considérée comme démissionnaire de ses frères et même de son père, et face à la difficulté de trouver un emploi dans le secteur formel, celle-ci s'est vue contrainte de travailler dans le secteur domestique.

La seconde, ayant une licence d'anglais, a opté provisoirement pour le travail domestique en tant que garde d'enfant chez des familles étrangères aisées afin d'être indépendante économiquement en attendant de trouver un travail qui corresponde à ses ambitions.

La situation socio-économique des interviewées subsahariennes est relativement similaire à celle des tunisiennes.

En effet, quatre parmi elles sont issues de familles à faible revenu. Originaires de Côte d'Ivoire, dont le contexte sécuritaire est fragile et où le marché de l'emploi formel est saturé, elles ont saisi la facilité d'entrer en Tunisie (obtention d'un visa de trois mois) et suivi l'incitation de leur famille à émigrer pour tenter leur chance de trouver un emploi leur permettant de construire un meilleur avenir et d'aider leur famille à sortir de la pauvreté. D'ailleurs ces familles ont recours à divers moyens (vente des quelques biens qu'elles possèdent, emprunt...) pour aider leurs filles à voyager.

Les deux femmes issues de familles à revenu moyen sont venues en Tunisie dans un autre objectif : l'une pour faire carrière dans l'esthétique (domaine de sa formation professionnelle) et l'autre pour continuer ses études. Une fois en Tunisie, elles ont pris conscience qu'elles avaient été trompées par les intermédiaires. Elles se sont vues contraintes de travailler en tant de travailleuses domestiques chez des familles tunisiennes.

---

## Conclusions sur le profil des travailleuses domestiques

Dans l'ensemble, nous observons que le travail domestique regroupe toutes les catégories d'âge. Pour les Tunisiennes, le travail domestique peut concerner des travailleuses relativement jeunes (certaines ont en outre commencé ce travail lorsqu'elles étaient mineures), comme il peut concerner des femmes plus âgées (60 ans) dans la précarité. Chez les migrantes subsahariennes, le travail domestique concerne des jeunes femmes dont l'âge ne dépasse pas 40 ans. Parmi ces dernières se trouvent celles qui ont pris la décision de migrer en étant conscientes de l'activité qu'elles allaient exercer en Tunisie, mais aussi celles qui ont été trompées par des intermédiaires et donc potentiellement victimes d'une véritable traite humaine.

Si plusieurs des Tunisiennes ont effectué un long parcours dans le travail domestique, ce dernier constitue pour les jeunes migrantes subsahariennes une première étape des trajectoires migratoires, une solution intermédiaire<sup>7</sup>, voire une condition transitoire pour réaliser leur rêve de partir vers l'Europe. Néanmoins, elles restent souvent confinées à ce travail, du fait d'une situation de dépendance économique, d'exploitation et d'immobilisme social.

Le point de départ de la trajectoire professionnelle pour ces femmes, aussi bien tunisiennes que subsahariennes, est la migration : exode du territoire d'origine vers la capitale et les grandes villes pour les Tunisiennes ; migration d'un pays à un autre pour les Subsahariennes.

Les raisons qui poussent, sinon contraignent, les femmes à travailler dans ce secteur obéissent à deux logiques :

- une logique de survie personnelle :

L'exercice du travail domestique résulte d'un choix par défaut, à cause de l'absence d'alternatives en matière d'emploi décent et du manque de qualification professionnelle chez plusieurs d'entre-elles. Autrement dit, l'entrée sur le marché du travail domestique constitue plus une stratégie de survie qu'un réel choix de carrière, afin de sortir de la précarité et de la pauvreté.

- une logique de solidarité familiale :

Pour les Tunisiennes, de milieu précaire et pauvre, les jeunes filles ou femmes sont contraintes de supporter les charges de la famille pour couvrir les besoins de ses membres.

Pour les migrantes, la recherche d'un emploi et de revenus supplémentaires permet de soutenir leurs enfants et leurs proches restés dans le pays d'origine.

Cette dynamique est révélatrice d'un changement dans les fonctions de la famille et les rôles sociaux traditionnels de genre. Tout d'abord, la quête de revenus pour le foyer n'est plus l'affaire exclusive du mari, du père ou du frère mais requiert la participation, de plus en plus conséquente, de l'épouse, la mère, la fille ou la sœur. Les femmes et les hommes sont, de manière égale, les pourvoyeurs-euses de revenus au sein de leurs familles. D'autre part, nous observons que la recherche de revenu prime sur les attaches socio-familiales, tant vis-à-vis des institutions (mariage) que des personnes (famille, partenaire, enfants).

Ce secteur, réputé pour l'emploi d'une main d'œuvre à faible niveau d'instruction, connaît aujourd'hui une transformation puisque des jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur exercent désormais ce métier pour échapper au chômage. Pour les Subsahariennes également, l'emploi domestique a constitué une solution de survie, y compris pour une diplômée devenue victime de traite (celle-ci ayant été trompée sur la nature de son projet de migration). Cette entrée des diplômées dans ce secteur n'est pas dans l'objectif d'y rester, mais considérée comme solution provisoire en attendant de trouver mieux. Ceci pourrait cependant contribuer à donner une nouvelle perception du travail domestique.

L'absence de limite d'âge, de qualification exigée et la perception de ce secteur comme typiquement féminin font du métier de travailleuse domestique un « emploi-refuge ».

### 3.2. Parcours professionnel et mécanismes de protection et d'amélioration des conditions de travail

Sur la base des entretiens réalisés auprès des travailleuses domestiques tunisiennes, nous remarquons que plusieurs variables influencent le parcours ainsi que la stratégie adoptée par les interviewées pour améliorer leur situation.

#### 3.2.1.1. Parcours professionnel

##### Perception

Selon la majorité des interviewées, être travailleuse domestique n'est pas une profession porteuse d'avenir. C'est parce qu'elles se trouvaient dans l'obligation d'assurer leurs propres besoins ou ceux de leur famille qu'elles ont accepté ce travail.

Ainsi, aucune des jeunes interviewées n'exprime le souhait d'exercer ce métier à long terme ; tandis que les femmes de 40 ans et plus, qui ont déjà derrière elles un long parcours



---

dans ce secteur, déclarent ne pas avoir eu l'occasion de changer de métier.

Le fait de ne pas considérer ce métier en tant que projet professionnel à part entière contribue à expliquer le peu de stabilité de la majorité des interviewées dans un emploi bien défini et les changements de modalité de travail effectués (journalière, permanente ; résidente, non résidente), comme c'est le cas chez huit des interviewées.

## Mobilité restreinte

Une absence de mobilité professionnelle et un faible potentiel d'ascension sociale sont remarqués surtout pour les travailleuses domestiques résidant au domicile de l'employeur-se et dites « couchantes », mais se retrouvent aussi à un moindre degré chez les autres interviewées.

Bien souvent, la seule perspective de changement est soit le changement fréquent d'employeur-euse, soit le changement de modalité d'emploi, notamment en passant d'un statut de résidente à un statut garantissant plus d'autonomie. La mobilité vers d'autres emplois plus qualifiés, que ce soit dans le secteur tertiaire ou secondaire, est restreinte. Pour ces femmes, les possibilités d'améliorer leur statut restent donc limitées.

## Facteurs contraignant les perspectives professionnelles

Dans la majorité des cas cette absence de mobilité est subie et liée à plusieurs facteurs contraignants :

- la situation économique et la prépondérance du chômage en Tunisie
- le travail précoce :

C'est le cas de Monia, 45 ans, qui a vécu sa première expérience en tant que travailleuse domestique résidente à l'âge de 15 ans et n'a changé d'employeur-se qu'après huit ans.

- le réseau social restreint :

C'est le cas de Mounira qui ne connaissait personne lorsqu'elle est arrivée à Tunis. Pour sa part, Abir, âgée de 24 ans, devenue journalière après avoir été résidente, n'a pas eu l'opportunité de chercher d'alternative ni de changer d'employeur-se, car son jour de congé est en réalité la plupart de temps réservé à accompagner les enfants de l'employeur-se durant leurs sorties. Notons que toutes les interviewées qui ont vécu l'expérience de travailleuse domestique résidant au domicile de l'employeur-se durant une période relativement longue (plus qu'une année), ne sont pas originaires du Grand Tunis.

- le niveau de formation limité :

De cette façon, Asma, 50 ans et originaire de Siliana, qui a été contrainte d'arrêter sa scolarité en primaire, considère que sa situation socio-économique et professionnelle est due essentiellement à son niveau d'instruction limité qui l'empêche d'avoir ce qu'elle estimerait être « *un bon travail* ». Certaines interviewées qui ont tenté de s'orienter vers d'autres services (restauration, hôtellerie, coiffure) ou l'industrie, sont contraintes par leur absence de qualification.

## Instabilité de l'emploi

Si cette activité professionnelle est exercée des années durant, elle ne va pas pour autant de pair avec la stabilité chez un-e même employeur-euse. Plusieurs interviewées n'ont pas pu déterminer le nombre des employeurs-euses chez qui elles ont travaillé, répondant souvent : « *Plusieurs, je me souviens pas.* », comme l'indique Khira, travailleuse de 60 ans, qui exerce en tant que travailleuse domestique depuis quarante-cinq ans.

Notons que le travail auprès de plusieurs foyers, a fortiori chez les journalières, permet d'élargir le réseau des employeurs-euses et parfois d'accéder à une offre de travail plus en adéquation avec les attentes de la travailleuse.

## 3.2.2. Mécanismes de protection et d'amélioration des conditions de travail

L'accumulation de l'expérience durant le parcours professionnel a permis aux femmes interviewées d'adopter des mécanismes pour se protéger des abus voire pour améliorer leurs conditions de travail.

Le changement d'employeur-euse est le plus répandu des mécanismes, même s'il est source d'instabilité : toutes les interviewées ont procédé au changement de leur employeur-euse de départ pour une raison ou une autre.

Quatre d'entre elles ont aussi choisi de ne pas communiquer auprès de leur employeur-euse sur l'étendue de leurs compétences dans le but d'éviter ou de limiter certaines tâches comme la cuisine et le repassage.

Le changement de modalité de travail est également un mécanisme adopté. Celles qui ont vécu l'expérience d'aide ménagère journalière dans plusieurs foyers ont cherché par la suite à travailler dans une seule maison en devenant permanente. Selon l'une d'entre elles, « *ça permet de diviser les tâches toute au long de la semaine, de s'occuper d'une seule chambre chaque jour, c'est moins fatigant.* »

---

La possibilité de choisir l'intermédiaire ou le réseau de recrutement ainsi que l'employeur-euse, est aussi identifiée comme un moyen de s'assurer des conditions de travail décentes. Une des interviewées de niveau d'enseignement supérieur considère que le fait de passer par des agences est plus sécurisé, alors que Mouna, diplômée en anglais et garde d'enfant de 28 ans, préfère publier des annonces sur Internet et choisit toujours de travailler chez des personnes de nationalité étrangère. Le reste des interviewées tunisiennes (9), n'accepte l'offre que d'un intermédiaire de confiance (voisin, membre de la famille et parfois l'employeur-euse) et via la technique du bouche-à-oreille.

Le passage par d'autres métiers, bien qu'il soit restreint, peut représenter un mécanisme de protection *a minima*. Toutes les interviewées tunisiennes de moins de 35 ans ont travaillé dans des usines et il s'avère que leur expérience en tant qu'ouvrière constitue au moins une base de comparaison,

surtout en ce qui concerne le respect de certains droits : l'encadrement des horaires, la stabilité de revenu et la couverture sociale. C'est ce dont attestent par exemple Abir et Rym.

Pour les plus jeunes interviewées, la formation professionnelle représente un mécanisme d'amélioration de leur situation ; tel est le cas de Latifa, 26 ans et originaire de Fernana, qui a vécu l'expérience de travailleuse domestique dans plusieurs foyers comme un travail pénible, et pour qui la formation en tant qu'auxiliaire de vie représente une progression et une véritable échappatoire.

Pour conclure, les stratégies de protection et d'amélioration des conditions de travail restent toujours dans un cadre informel et varient en fonction du parcours ; elles sont donc fragiles et aléatoires.



Comme la majorité des travailleuses domestiques subsahariennes en Tunisie, ces deux femmes sont ivoiriennes. Elles décrivent des conditions de travail exténuantes et voudraient retourner en Côte d'Ivoire. Tunis, août 2017.  
© Kasia Strek / ActionAid France

---

## 4. Mode de recrutement

Cinq des travailleuses domestiques tunisiennes ont obtenu leur emploi par l'intermédiaire de proches ou par la bouche-à-oreille et deux à travers une société de service.

Les modalités de recrutement se diversifient vu les besoins croissants en service domestique et le fait que ce travail soit devenu aujourd'hui un véritable secteur d'activité où existe en outre une vraie concurrence du fait du chômage dans d'autres secteurs.

On assiste à une multiplication des agences ou des bureaux de placement et des intermédiaires dits « samsar », qui se sont spécialisés dans le recrutement de travailleuses domestiques. « *Il nous vendait comme du bétail.* », dit ainsi Mongia, 40 ans, originaire de Fernana. Les interviewées nous apprennent que leur expérience avec les agences est récente mais nécessaire. Elles ajoutent que les agences prélèvent un pourcentage voire un salaire entier. Elles ont également entendu parler d'agences qui seraient impliquées dans des affaires d'escroquerie où les travailleuses seraient encouragées à quitter leur emploi après une période restreinte, afin de contraindre l'employeur-euse à renouveler le contrat et à payer de nouveaux frais de service à l'agence de placement. Selon les interviewées, de nombreuses travailleuses domestiques restent prisonnières d'intermédiaires et d'agences et ce secteur n'est ni encadré, ni contrôlé.

Parmi les Subsahariennes, les données recueillies lors des entretiens permettent de distinguer deux modalités de recrutement.

Tout d'abord, il y a une migration autonome et indépendante grâce à l'argent dont elles disposaient dans leur propre pays, ou bien grâce à Internet par les contacts établis avec des personnes de leur communauté déjà venues en Tunisie. Se crée une forme de « cyber migration » via des « enclaves ethniques »<sup>8</sup>. Ce cas concerne trois d'entre elles. « *C'est ma copine qui est venue avec une dame pour se soigner ici en Tunisie, elle n'est pas retournée et m'a encouragée à venir. Je me suis renseignée sur le coût et je suis venue pour tenter l'expérience.* », explique Rosaline. Celle-ci précise que le coût du projet était estimé à 1 000 euros, correspondant à 500 euros pour couvrir les dépenses sur place et à 500 euros pour le billet d'avion aller-retour.

Ce choix n'est pas sans risque. Rosaline nous raconte le cas d'une de ses amies : « *Elle est entrée en relation virtuelle*

*avec un homme de son pays qui résidait en Tunisie ; il l'a convaincue de migrer pour travailler ensemble et gagner beaucoup d'argent. Elle a quitté chez elle et tout vendu pour le rejoindre. Après quelques temps avec lui, elle s'est retrouvée dans la rue, sans aucun sou.* »

Les trois autres interviewées ont ainsi été trompées sur l'objectif de leur voyage. Elles ont été amenées à entreprendre le voyage vers la Tunisie via une agence de placement ou un-e intermédiaire, souvent appelé-e « tante » ou « cousin ». « *Je suis entrée en contact avec une agence qui m'a dit pouvoir m'aider à venir jusqu'à Tunis pour les études.* », raconte Betty, qui s'est finalement rendu compte que l'agence en question n'existait pas. « *Les intermédiaires ne se soucient pas de nos problèmes ; l'essentiel, pour eux, c'est de trouver des bonnes à des personnes qui les sollicitent. Ils encaissent leurs commissions et nous laissent à nous-mêmes.* », poursuit cette Congolaise de 28 ans.

Ces femmes ont emprunté aux membres de leurs familles des montants oscillant entre 2 000 et 3 500 dinars tunisiens (entre 700 et 1 250 euros environ). Une grande partie de ces emprunts était destinée aux agences de placement qui se sont avérées fictives ou bien aux intermédiaires. « *C'est une tante de chez nous qui a parlé à mes parents et les a convaincus de me laisser partir moyennant un contrat de cinq ans avec cinq mois sans salaire. On a donné 2 000 dinars à la tante, raconte l'une d'entre elle. Moi je suis de classe moyenne aisée à Abidjan et je ne me faisais pas à l'idée de travailler dans une maison de famille.* »

**Mongia, originaire de la commune de Fernana dans le gouvernorat de Jendouba au nord-ouest du pays, se remémore l'attitude de l'intermédiaire intervenu dans son recrutement en tant travailleuse domestique : "Il nous vendait comme du bétail".**

Cette pratique qui s'apparente à une simple activité de service relève davantage d'un trafic, où les femmes deviennent les proies d'intermédiaires peu scrupuleux. Certaines interviewées démontrent ainsi qu'elles sont victimes d'escroqueries et de violations des droits, d'exploitation et d'une traite internationale qui s'apparente à un véritable « marché des femmes de ménage » d'Afrique subsaharienne travaillant dans les familles aisées de Tunisie. Elles se sentent triplement victimes : victimes d'être femmes, économiquement vulnérables et de couleur noire.



---

## 5. Conditions de travail

Le champ concerné par les conditions de travail peut être défini en trois niveaux<sup>9</sup> : les variables indirectes (contrat, salaire, tâches, temps de travail, œuvres sociales...); l'environnement de travail (hygiène, sécurité...); les conditions de travail relatives au poste de travail (pénibilité<sup>10</sup> et contenu). Ces notions font l'objet d'une attention particulière dans cette étude.

### 5.1. Le contrat

Dans le groupe des Tunisiennes, seules les femmes qui travaillent par l'intermédiaire des agences de recrutement (2) déclarent avoir signé un contrat avec l'agence. Toutes les autres travaillent sans contrat écrit.

Cependant, pour les contrats écrits, les femmes concernées déclarent qu'il s'agit d'un contrat qui stipule uniquement les devoirs de la travailleuse : ponctualité, obéissance à l'employeur-se et à l'agence, bonne conduite, nécessité d'être à la hauteur de la confiance, confidentialité, responsabilisation, etc. Ces contrats ne mentionnent nullement les devoirs de l'agence ni ceux de l'employeur-se envers l'employée (salaire, congés, horaires, tâches, commission...). Il est aussi important de mentionner que pour bénéficier des services des agences, l'intéressée paye des frais d'inscription qui s'élèvent à peu près au salaire d'une journée. Une fois recrutée, la travailleuse paye une commission allant de 25 à 30 % du salaire perçu.

Toutes les autres travailleuses déclarent travailler sans contrat écrit quel-elle que soit l'employeur-se. Trois d'entre elles pensent qu'au sein du domicile privé, les services qu'elles offrent ne peuvent pas être encadrés sur la base d'une relation contractuelle. « *Pourquoi signer un contrat ? Moi, je n'ai jamais demandé à faire un contrat. Je la connais très bien, la patronne. Elle est gentille avec moi, j'ai largement confiance en elle et je n'ose pas demander une chose pareille.* », dit ainsi Khira. Deux des interviewées déclarent ignorer l'existence de possibilité de faire un contrat d'embauche dans le secteur domestique. « *C'est une question que j'ignore, je ne sais pas que ça peut exister.* », ajoute encore Khira, la plus âgée des interviewées.

Aucune des travailleuses subsahariennes n'a de contrat de travail. Elles n'y songent même pas du fait qu'elles sont en situation irrégulière en Tunisie.

### 5.2. Le temps de travail

#### La journée de travail

Le volume horaire de travail par jour des travailleuses domestiques est un autre indicateur des conditions d'emploi dans ce secteur.

Les horaires de travail varient avec la nature de l'emploi, mais sont les mêmes pour les Tunisiennes et Subsahariennes :

Pour les travailleuses journalières (10), la journée de travail est généralement comprise entre sept à huit heures par jour sans compter le temps de déplacement entre les domiciles. Pourtant, elles se plaignent de la demande insistante de la part de l'employeuse pour effectuer davantage de tâches. « *Je termine quand elle décide.* », résume Khira. Ces travailleuses affirment que leur temps de travail est variable d'une semaine à l'autre (oscillant de trois à cinq jours par semaine) et cette flexibilité du temps de travail s'accompagne d'une instabilité du revenu. Toute augmentation du temps de travail s'accompagne de la multiplication des déplacements (temps non rémunéré et frais de déplacement non pris en charge). Seules deux travailleuses effectuant moins de six heures par jour sont spécialisées dans certaines tâches. « *Je travaille quatre heures par jour, je m'occupe seulement de la scolarité de l'enfant.* », déclare Mouna, diplômée de l'enseignement supérieur.

Pour les travailleuses permanentes, employées chez un-e seul-e employeur-se à temps complet mais non résidentes (4), la journée de travail dépend des tâches qu'elles assurent mais elle est généralement comprise entre six et huit heures par jour.

Les travailleuses résidentes, employées à temps complet et basées au domicile de l'employeur-se (3), sont astreintes de travailler jour et nuit. Il n'y a pas de limite au temps de travail. Pour celles-là, la durée de travail peut aller jusqu'à quatorze heures par jour : « *La journée peut commencer à 7 h le matin pour s'achever vers 23 h le soir, souvent après le départ du dernier membre de la famille. Je suis obligée de rester à disposition, à des heures tardives, jusqu'au départ des*

**Le volume horaire journalier dépend largement du bon vouloir de l'employeuse, comme en témoigne Khira : "Je termine quand elle décide", résume cette travailleuse domestique de 60 ans.**



---

*invités, explique une des Subsahariennes, qui préfère garder l'anonymat. Il n'y a pas d'heure fixe, c'est jusqu'à ce que je termine les tâches. »*

Quant au temps de pause, il est généralement inexistant pour les travailleuses résidentes, basées chez leur seul-e employeur-se. « *Il arrive que dès que je m'installe pour manger et que je mets quelque chose dans la bouche, on m'appelle.* », témoigne l'une. « *Il arrive même que je ne trouve pas le temps de m'asseoir pour dîner.* », ajoute une autre. Quatre Tunisiennes disent avoir un temps de pause d'environ une heure ou l'équivalent du temps du repas. Certaines affirment d'ailleurs manger avec leurs employeurs-ses, alors qu'elles préféreraient disposer d'un moment d'intimité.

Parmi les Subsahariennes qui sont des travailleuses résidentes, toutes déclarent ne disposer d'aucun temps de pause pendant la journée. Ce temps est soit absent, soit conditionné par le comportement des enfants.

Les travailleuses journalières (10) renoncent d'elles-mêmes au temps de pause car elles travaillent dans la précipitation. « *Le temps de pause est une perte de temps, je préfère terminer plus tôt et pouvoir partir, même mon déjeuner je le prends à la fin, et parfois je ne le prends même pas.* », déclare ainsi Khira. « *Si les enfants dorment ou sont à l'école, je peux avoir droit à un temps de repos, atteste Rosaline. Quand je termine le ménage, je mange debout. Même pour manger, je n'ai pas de temps. Je ne prends de pause que lorsque Madame fait la sieste.* »

## Les jours de repos

Les jours de repos, notamment pour les résidentes, ne sont pas respectés, même si l'accord à l'embauche prévoit un jour de repos sinon le week-end entier ; les employeurs-ses peuvent changer d'avis et contraindre les femmes à travailler.

Parmi les Tunisiennes, les deux travailleuses résidentes bénéficient de jours de repos. Les autres n'ont pas le droit : elles font face à un refus de l'employeuse à toute demande de repos, même en cas de force majeure. « *Ma patronne dit que ça arrive à tout le monde d'être malade et de devoir travailler quand même.* », raconte Zeineb. « *Une fois, quand elle m'a accompagnée chez le docteur, il m'a donné trois jours de repos, elle l'a vite interrompu pour dire que je vais bien et que je ne dois pas rester au lit.* », se remémore Mounira.

Les travailleuses journalières préfèrent, elles, multiplier les jours de travail pour garantir un revenu plus élevé. « *Je n'ai pas de jour de repos, même le dimanche je travaille.*

*Avec tout cet effort, j'arrive à peine à payer les charges de l'électricité et du loyer. Parce qu'on est dans le besoin, mon mari veut que je travaille même le dimanche ; il m'en supplie même, je suis obligée d'accepter.* », raconte Khira.

Les Subsahariennes qui travaillent comme résidentes, notamment celles recrutées à travers des intermédiaires, sont unanimes pour dire qu'elles sont privées de jour de congé.

Les permanentes non résidentes bénéficient au minimum d'un jour de repos le week-end.

Pour une travailleuse à la journée, les opportunités de travail sont rares, une interviewée explique ainsi qu'elle est prête à travailler tous les jours sans penser au jour de congé.

## Les heures supplémentaires

Concernant les heures supplémentaires effectuées, toutes les travailleuses, tunisiennes comme subsahariennes, disent avoir fait au moins une fois des heures supplémentaires. Ces heures peuvent être du travail après l'heure habituelle de fin de journée ou bien du ménage effectué dans les maisons de parents de leurs employeurs-ses. Ces heures ne sont dans la plupart des cas jamais comptabilisées ni payées.

Quatre travailleuses tunisiennes ont toutefois déclaré être payées pour les heures supplémentaires. « *Oui, elle me paye et me paye plus que d'habitude.* », nuance Zeineb, permanente de 27 ans. Une autre mentionne qu'elle est payée 10 dinars de plus (environ 3,5 euros), peu importe le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Trois d'entre elles déclarent être payées seulement les premiers mois pour les heures supplémentaires.

Parmi les Subsahariennes, notamment les résidentes chez l'employeur-se, toutes déclarent ne jamais être payées pour les heures supplémentaires. Une seule, Rosaline, qui est journalière, a révélé qu'elle avait reçu un cadeau de son employeuse en échange.

**Certaines travailleuses journalières multiplient les jours de travail pour accéder à un meilleur revenu - qui reste pourtant bien maigre : "Je n'ai pas de jour de repos, même le dimanche je travaille. Avec tout cet effort, j'arrive à peine à payer les charges de l'électricité et du loyer.", déplore Khira.**

---

## Les tâches et la pénibilité du travail

Le type de tâches effectuées est un des critères importants pour évaluer la pénibilité du travail.

Les tâches effectuées par les travailleuses domestiques, aussi bien tunisiennes que subsahariennes, sont essentiellement les tâches ménagères courantes (rangement, vaisselle, lessive...), mais également l'aide en cuisine ou les courses, le nettoyage des véhicules, le toilettage des animaux, la garde des enfants et nourrissons. Généralement, la personne chargée du ménage reçoit des instructions qui peuvent varier en fonction des jours.

En dépit des accords conclus au moment de l'embauche, les tâches sont souvent redéfinies suivant les besoins du jour et au gré des demandes de l'employeuse, sans en avertir la travailleuse en amont. Par exemple, une Tunisienne qui avait été initialement embauchée pour s'occuper d'un enfant de 4 ans s'occupe aujourd'hui de deux nouveau-nés. Une autre se trouve au service de deux familles qui partagent la même maison. Quatre travailleuses subsahariennes déclarent travailler pour d'autres membres de la famille sans être payées : la mère et la fille de l'employeuse, en plus du bureau du mari. Rosaline déclare qu'elle a été embauchée pour les travaux ménagers, mais qu'elle a découvert une fois arrivée au domicile de son employeuse la présence de deux enfants dont elle devait s'occuper.

Parmi les tâches considérées comme les plus pénibles, les travailleuses citent le gros nettoyage de fond, celui des toilettes et de la salle de bain, le nettoyage des voitures, le soin du linge. Cependant, une travailleuse explique que la tâche la plus difficile est celle qui est assignée à la dernière minute et sans préavis, en particulier le soir sur un temps supposément dédié au repos. Cette situation sous-entend une surcharge de tâches et un volume horaire de travail majoré. « Rien de tel pour m'épuiser que de me surcharger de travail. Je sens qu'elle ne peut pas résister à l'envie de m'exploiter, j'ai l'impression d'être punie. », exprime Ariane, Ivoirienne de 40 ans, à propos des demandes de son employeuse.

Certaines tâches sont considérées comme humiliantes, comme servir le café au milieu de la nuit, rester éveillée pour faire le ménage après une fête, laver le linge à la main plutôt que d'utiliser la lave-linge. « Je m'occupe du linge, je mets le linge dans la machine. Elle me dit que la machine use beaucoup d'électricité, je suis obligée de laver à la main. », témoigne ainsi une des migrantes qui préfère garder l'anonymat, à propos des demandes de son employeuse.

Le rapport à des tâches en lien avec l'intimité de l'employeur-euse est décrit par toutes comme difficile, en

des termes tels que « scandaleux » ou « humiliant ». « Elle me demande de lui retirer les chaussures et de ramasser ces sous-vêtements sales. », déclare ainsi Zeineb.

D'autres tâches sont également citées : « Je suis obligée de nettoyer les saletés du chien avant de prendre mon petit déjeuner, c'est humiliant et inconcevable. », exprime l'une des travailleuses subsahariennes.

### 5.3. La rémunération

La rémunération que perçoivent les travailleuses domestiques tunisiennes est définie comme suit :

Pour les journalières multi-employeurs-ses, la rémunération varie en fonction de chaque employeur-euse et du temps travaillé. Il est de 20 dinars à 30 dinars par jour (environ 7 à 11 euros).

Pour les travailleuses domestiques permanentes non résidentes, elle varie de 300 à 450 dinars par mois (environ 107 à 160 euros).

Pour les travailleuses domestiques permanentes résidentes, elle varie de 250 à 450 dinars (environ 90 à 160 euros).

Pour les Subsahariennes, la rémunération est définie comme suit :

Chez les travailleuses domestiques migrantes résidant au domicile de leur unique employeur-euse et n'ayant pas dépassé les premiers mois depuis leur entrée en Tunisie, la rémunération est généralement fixée à 450 dinars voire 500 dinars (environ 160 à 180 euros). Elle est versée à un intermédiaire tiers ayant facilité la transaction. Ceci constitue une forme d'abus caractéristique de la traite à des fins d'exploitation par le travail.

Pour les journalières multi-employeurs-ses, la rémunération varie en fonction de l'employeuse et au regard du temps travaillé. Elle est de 10 dinars à 20 dinars par jour (environ 3,5 à 7 euros).

Pour les travailleuses domestiques permanentes non résidentes, elle varie de 300 à 450 dinars (environ 107 à 160 euros) par mois, tandis que pour les travailleuses exerçant chez un un-e seul-e employeur-euse, elle varie entre 350 dinars et 500 dinars (environ 125 à 180 euros).

Pour les travailleuses domestiques permanentes et résidentes, elle se situe autour de 600 dinars (environ 214 euros).

## 5.4. Les droits sociaux

La quasi-totalité des interviewées ne bénéficie pas de couverture sociale.

Les travailleuses subsahariennes, qui sont en situation irrégulière, ne sont ni déclarées ni affiliées à la Caisse nationale de la Sécurité sociale (CNSS) ni inscrites à une assurance maladie.

« Une travailleuse ivoirienne a travaillé trois ans pour la même employeuse ; quand elle était enceinte et qu'elle devait accoucher, ils l'ont congédiée. », témoigne une travailleuse migrante qui préfère garder l'anonymat.

Pour le cas des Tunisiennes, nous avons rencontré différentes situations :

- celles qui ne savent même pas que les travailleuses domestiques ont droit à la couverture sociale : « Je n'ai jamais entendu parler de protection sociale pour les travailleuses domestiques, je ne crois pas qu'il y ait une loi qui oblige l'affiliation à la Sécurité sociale. », déclare Zeineb.
- celles qui ne savent pas quelles démarches effectuer du fait qu'elles travaillent en tant que journalières chez plusieurs employeurs-euses : « Mon parcours a été difficile car même mes patrons, qui connaissaient pourtant le droit, ne m'ont jamais déclarée à la Caisse nationale. », explique Khira.

- celles qui ne pensent pas poursuivre leur parcours dans ce secteur ; ce qui correspond au cas des deux diplômées de l'enseignement supérieur.
- celles qui ne cherchent pas à être déclarées ni affiliées à la Sécurité sociale pour cet emploi, afin d'éviter de perdre l'aide qu'elles perçoivent du Programme national d'aide aux familles nécessiteuses (PNAFN).
- celles qui ont été affiliées à la Sécurité sociale à un moment donné de leur parcours professionnel. « Quand j'ai travaillé à l'usine, on m'a déclarée à la CNSS, il y a plus de vingt ans de cela. Je ne sais pas si je suis encore considérée comme affiliée ou non. », déclare ainsi Saliha. « Je ne savais pas qu'il y a la Sécurité sociale pour les travailleuses domestiques, c'est la sœur de mon ex-employeuse, qui travaille à la CNSS, qui a sensibilisé et poussé sa sœur pour m'inscrire à la Sécurité sociale et me donner un jour de congé. », témoigne Monia.

**Nombreuses sont les femmes employées dans ce secteur qui ne connaissent pas leurs droits : "Je n'ai jamais entendu parler de protection sociale pour les travailleuses domestiques.", déclare Zeineb, 27 ans.**



Khira est travailleuse domestique depuis près de 40 ans. Elle vit dans la banlieue de Tunis dans cette maison de deux pièces avec sa fille et ses petits-enfants.  
© Kasia Strek / ActionAid France

---

## 5.5. Les risques professionnels

La quasi-totalité des travailleuses (10 sur 11) a déclaré accomplir des travaux parfois dangereux (déplacement de meubles ; nettoyage des persiennes et des vitres ; utilisation de détergents ; manipulation d'appareils électriques...) sans aide ni protection, malgré les risques potentiels.

Ces gestes peuvent être considérés comme naturels par les employeuses et les employées, même s'ils engagent des risques.

Les travailleuses disent souffrir de douleurs au dos, au cou ou aux muscles à cause du nettoyage ou du poids des enfants à porter ou des meubles à déplacer. Elles sont conscientes qu'elles travaillent dans des conditions qui les exposent aux risques d'accident de travail ou de maladie professionnelle (allergies, douleurs articulaires...).

## 5.6. Les relations avec les employeurs-euses et le respect de l'intimité des travailleuses

Plusieurs facteurs permettent d'appréhender la nature des relations entre les travailleuses domestiques et leurs employeurs-euses.

Les employeurs-euses des travailleuses domestiques interviewées sont issu-e-s de catégories sociales moyennes à aisées, voire très aisées ou perçues comme telles en ce qui concerne les Subsahariennes.

Dans la majorité des cas (16 sur 17), c'est l'employeuse qui gère la relation de travail avec la travailleuse domestique. Les relations employeuse-employée rencontrées chez les interviewées sont complexes. Dans certains cas, l'employée se perçoit dans une position de subordination voire de servitude. Dans d'autres cas, l'employée décrit sa relation avec son employeuse comme « humaine », voire relativement étroite ; mais cette forme de familiarité peut également être à l'origine de conflits.

Dans la situation spécifique des travailleuses résidant chez l'employeur-euse, le respect de l'intimité influe aussi sur la nature de la relation.

Sur les onze travailleuses tunisiennes, cinq ont déjà travaillé comme résidentes logeant chez l'employeur-euse ; au moment de ces entretiens, deux seulement étaient dans ce cas. Parmi les Subsahariennes, cinq ont déjà travaillé comme résidentes ; au moment des entretiens, c'est le cas d'une seule d'entre elles.

Toutes les interviewées résidant au domicile de l'employeur-euse déclarent disposer soit d'une chambre individuelle, soit d'un espace aménagé en guise de chambre. Mais elles déclarent n'utiliser cet espace que la nuit pour dormir et il constitue rarement un espace véritablement personnel. La travailleuse résidente n'a pas le droit d'y recevoir ses proches et les membres de la famille de l'employeur-euse peuvent y pénétrer à tout moment et pour n'importe quel motif. L'employée est à la disposition de l'employeur-euse 24h/24, sous son contrôle, et privée de son intimité.

De surcroît, ces conditions de logement prédisposent les femmes aux abus physiques, psychologiques et sexuels.



---

## Conclusions sur le parcours professionnel et les mécanismes de protection et d'amélioration des conditions de travail

L'évaluation des conditions de travail des travailleuses domestiques porte sur plusieurs aspects.

La plupart d'entre elles sont des travailleuses journalières ou permanentes non résidentes chez l'employeur-euse et ne possèdent pas de contrat. Les négociations se font verbalement et portent essentiellement sur le montant de la rémunération et les tâches à exécuter. Les Subsahariennes, qui ont chacune séjourné à un moment donné comme résidentes chez l'employeur-euse, estiment que le travail journalier ou non résidentiel permet d'échapper au risque d'exploitation.

Les journées de travail sont très longues et leur durée dépend de plusieurs facteurs comme la taille du ménage, la surface du logement, l'attitude de l'employeuse et le volume des tâches à exécuter. Les congés, qu'ils soient payés ou non payés, sont quasi absents.

Les tâches sont confiées le plus souvent sans tenir compte ni des capacités physiques, ni des capacités techniques de la personne.

Les salaires dans le secteur du travail domestique sont parmi les plus bas, en comparaison avec les autres secteurs d'activité.

La nécessité d'une inscription à la Sécurité sociale constitue un sujet de préoccupation majeur chez la majorité des travailleuses domestiques.

Les travailleuses domestiques sont exposées durant leur activité à des risques professionnels. Le risque sanitaire n'est pas reconnu par l'employeur-euse et la pénibilité est peu reconnue.

Toutes sans exception rencontrent des difficultés et des abus sur leur lieu de travail de la part de l'employeur-euse ou des membres du ménage de l'employeur-euse.

La majorité de ces femmes ont la conviction qu'il s'agit d'un rapport d'exploitation, d'une relation inégalitaire où seul-e l'employeur-euse, et en particulier l'employeuse, a le droit de fixer les termes et conditions d'emploi selon son bon vouloir.

La précarité de l'emploi, la faiblesse des revenus, l'absence de déclaration au régime de Sécurité sociale, le non-respect des contrats de travail, les conditions de travail difficiles et non sécurisées, caractérisent le secteur domestique.

---

## 6. Exposition à la violence et principales formes de discrimination

### 6.1. Formes d'abus et de violation des droits

La plupart de travailleuses domestiques déclarent avoir subi des abus<sup>11</sup> de la part de l'employeur-euse ou d'un membre de la famille dans leur parcours professionnel.

Pour les interviewées, les éléments qui constituent leurs droits relèvent davantage du concret, du physique ou du visible. Leur niveau d'éducation et leur maintien sous une forme de domination ne permettent pas toujours d'appréhender aisément la totalité et la diversité des abus subis. Pourtant, d'après ce qui ressort des entretiens, on peut citer :

- La violence verbale :

Parmi les interviewées, la majorité des Tunisiennes (9) et la totalité des Subsahariennes (6) considèrent que les menaces verbales sont intolérables et constituent les principales raisons de rupture avec un-e employeur-euse. Khira a déjà quitté un emploi pour cette raison : « *J'étais sans cesse réprimandée par l'employeuse, pour un rien elle fait des réprimandes, ça m'a stressée et m'a terrifiée, je suis devenue moi-même agressive.* », dit-elle. « *Si quelque chose est cassé ou je ne sais quoi, je me fais insulter... Ce n'est pas ma faute, mais parce que ne suis pas dans mon propre pays, il faut que je me taise.* », témoigne Thérèse, Ivoirienne de 34 ans.

- La surcharge des activités :

Elle est considérée comme une forme d'appropriation du temps et du corps et figure également en tête des abus cités. « *Malgré la machine à laver, elle me dit de laver à la main.* », déclare Rosaline. « *Les tâches exigées sont pénibles, répétitives et 'mangeuses' de temps.* », disent Mounira et Rym.

- Les longues journées de travail et l'absence de jour de repos, y compris lors des jours de fêtes officielles civiles ou religieuses, ce qui entrave la liberté de culte :

« *Je ne peux ni me reposer, ni aller à l'église. Je n'ai même pas de connexion Internet pour joindre mes enfants.* », regrette une Subsaharienne.

- L'absence d'espace de négociation :

La vulnérabilité et le peu d'ancrage social des travailleuses domestiques sont instrumentalisés par certain-e-s employeurs-euses pour empêcher les revendications. « *Elle me paye 20 dinars, y compris le transport, pour une journée de travail de 8h à 20h. Je la regarde et je ne dis rien. Je suis timide, je n'ose pas l'affronter, je dis elle doit comprendre*

*d'elle-même. Parce que je suis dans le besoin, je suis obligée d'accepter, je me dis que c'est pas grave, au moins je gagne un argent de poche, de quoi nourrir la famille et faire des courses.* », témoigne Khira.

- Le non-paiement des heures de travail supplémentaires.

- L'absence de contrat de travail :

« *L'employeur est un avocat, il m'a dit 'je vais te faire un contrat', mais c'était juste pour me retenir, ce n'était pas vrai.* », raconte une des femmes.

- Le défaut d'affiliation à la CNSS.

- Les violence sexuelles :

Les travailleuses, qu'elles soient tunisiennes ou subsahariennes, jeunes ou moins jeunes, journalières ou permanentes, résidentes à domicile ou non, avouent avec pudeur être victimes de harcèlement sexuel, d'attouchements sexuels, d'insultes à caractère sexuel. De plus leur situation de grande précarité et d'extrême vulnérabilité entraîne une exposition au risque de prostitution<sup>12</sup>.

- Le racisme et le sexisme au quotidien :

Les Subsahariennes sont souvent qualifiées par les employeurs et les membres de leur famille sous des termes génériques péjoratifs comme « kahloucha », « negrita » ou « guira guira », autant de qualificatifs qui renvoient au mot « nègre ».

- La privation de liberté et un contrôle étroit des allées et venues des travailleuses et de leurs relations sociales par les employeurs-euses :

« *Je ne sors pas, pas de congé.* », résume une interviewée. « *Je suis restée quatre mois sans téléphone, sans nouvelle de ma fille au pays.* », raconte une travailleuse subsaharienne.

**“Au début je sortais le samedi, puis la patronne ne me laisse plus sortir sous prétexte que c'est dangereux dehors.”, témoigne une travailleuse subsaharienne qui souhaite garder l'anonymat.**

« *Une fois arrivée chez l'employeuse, ils m'ont confisqué mon passeport et ne m'ont jamais laissée sortir sans surveillance,* raconte une autre. *Pas un jour de congé en trois mois, chose qu'elle n'a pas dit au début. L'accord était de m'accorder le week-end.* » Les travailleuses se sentant enfermées et prises en otage finissent souvent par quitter le domicile.

---

- La confiscation de documents :

« Mon passeport, elle l'avait pris en prétextant : 'je peux le garder et je te le donne quand tu veux'. Au début, j'avais confiance en elle ; quand j'ai expliqué à mes amies, elles m'ont dit 'ce n'est pas normal, tu prends ton passeport, sinon ça serait une manière pour elle pour te manipuler'. J'étais innocente, je ne savais pas ça, j'ai demandé le passeport, elle me dit 'je te fais une copie'. J'ai dit 'c'est mon passeport, tu n'as pas le droit de le confisquer'. Elle m'a répondu 'ici c'est comme ça, c'est l'employeur qui doit garder le passeport'. », témoigne une travailleuse subsaharienne, dont le cas est similaire à celui des autres interviewées en situation de migration.

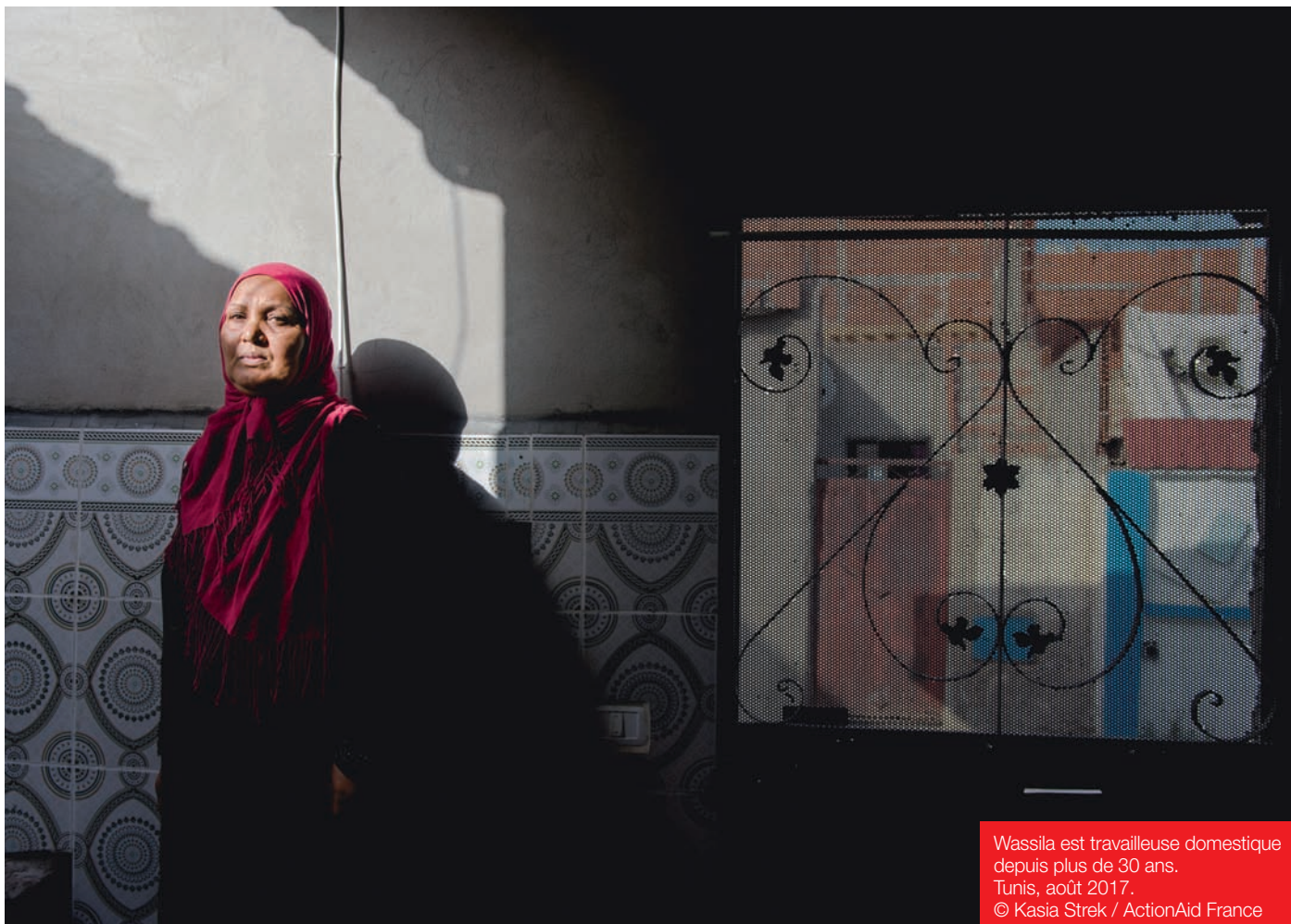
- Le processus d'assujettissement :

Il est alimenté par certains stéréotypes de classe ou sexistes ou encore racistes et cumulé avec la non reconnaissance du travail domestique comme travail à part entière. Les travailleuses font en outre l'objet de contrôle par les agences ou les intermédiaires qui les ont placées, qui veulent éviter qu'elles disparaissent sans les payer.

## 6.2. Facteurs menant à des abus et à des violations des droits

Les violences et les abus dont beaucoup de travailleuses domestiques sont victimes s'expliquent notamment par :

- la non reconnaissance du travail domestique comme travail à part entière du fait d'une vision sociale généralisée qui le sous-évalue.
- son caractère invisible, dans la sphère privée, ainsi que la nature informelle des relations de travail.
- l'établissement de relations paternalistes et dominatrices envers celles qui sont communément appelées « les filles ».
- le faible statut et le caractère servile associé à ce type d'emploi, qui affaiblissent d'autant plus le pouvoir de négociation de la travailleuse.
- la vulnérabilité supplémentaire des migrantes endettées, qui tend à la dégradation des conditions de travail.



Wassila est travailleuse domestique depuis plus de 30 ans.  
Tunis, août 2017.  
© Kasia Strek / ActionAid France

---

## 7. L'organisation collective des travailleuses domestiques

Lorsque nous avons demandé aux interviewées si elles étaient prêtes à se mobiliser pour leurs droits, les réponses collectées ont permis de dessiner trois types de profil, selon leur degré de sensibilité aux questions de droits et leur degré d'adhésion à l'idée d'un engagement actif.

### Les plus volontaires et proactives

Parmi les interviewées, trois Tunisiennes et trois Subsahariennes disent vouloir être activement engagées dans la défense des droits des travailleuses domestiques car, pour elles, il y a beaucoup d'injustices et de discriminations dans ce secteur. L'entretien avec ces femmes permet de dégager des caractéristiques communes parmi elles :

- l'âge : toutes sont âgées de moins de 35 ans.
- le niveau d'instruction : elles ont un niveau d'instruction moyen à élevé.
- le processus de migration : les trois Subsahariennes concernées sont celles qui sont venues indépendamment d'un intermédiaire.
- le potentiel de leadership : d'après leur discours, elles sont conscientes et attentives aux autres travailleuses et à la condition des femmes en général. Elles ont une bonne capacité d'analyse, tiennent des discours cohérents et veulent s'impliquer et aider leurs semblables.

**« Je me préoccupe des besoins des femmes travailleuses, beaucoup d'entre elles sont illettrées et n'ont aucun savoir. », ou bien « Il faut se battre dans la vie au lieu de pleurer. », ou encore « Franchement, quand je vois ces femmes, j'ai de la peine pour elles, ce sont nos mères, nos sœurs ; elles souffrent et ne connaissent pas leurs droits. C'est ma motivation, je veux qu'elles soient informées et sensibilisées. », déclarent-elles.**

« Moi, je suis déjà dans l'action, mais toute seule et de façon spontanée. Chaque dimanche à l'église, je discute avec les filles, je les sensibilise à leurs droits. Elles sont dans le désarroi, les pauvres. », raconte Rosaline, déjà active auprès d'autres migrantes.

### Autres volontaires potentielles

Quatre travailleuses parmi les Tunisiennes et deux parmi les Subsahariennes se décrivent comme engagées mais passives, même si elles sont conscientes des avantages qu'elles pourraient obtenir par la mobilisation. Elles peuvent participer, contribuer aux manifestations, mais ne souhaitent pas être meneuses ni figurer au premier rang des actions. « *Je ne peux pas, pour mobiliser les femmes, c'est très difficile. Il faut vraiment que ça touche leur salaire pour qu'elles se mobilisent.* », dit Mounira. « *Mon objectif c'est d'avoir mon passeport et travailler maintenant, mais je pense que je peux assister à des manifestations.* », nuance une des travailleuses migrantes. « *On ne peut pas faire les choses sans vous, les Tunisiennes !* », souligne une autre interviewée subsaharienne.

### Les personnes réticentes

Trois des travailleuses tunisiennes et une subsaharienne interviewées nous ont expliqué qu'elles ne peuvent pas adhérer à une action de mobilisation.

Les Tunisiennes concernées sont des femmes d'un niveau d'éducation limité et d'un âge plutôt avancé (50-60 ans) et sont issues de familles démunies. « *Si je perds une journée de travail, qui va me donner les 30 dinars ? Est-ce que je vais changer les choses ? Je doute fort, je préfère aller travailler.* », dit Khira. « *Supporter un jour sans travailler ? Je dois veiller à garantir mon salaire. Si je vais dans des manifestations, qui payera mon loyer, mes charges ?* », questionne aussi Monia. « *Les filles sont isolées et très loin de l'activité syndicale. On a déjà du mal à les voir. Et puis, je ne vois pas d'intérêt, c'est toujours du blabla. J'ai plusieurs fois vu des émissions de télévision avec des invité-e-s qui parlent des droits des travailleuses domestiques, ça reste de belles paroles, rien n'est fait.* », déplore Asma. « *Je suis veuille maintenant, c'est les jeunes qui doivent militer* », ajoute Monia, 45 ans.

Quant à la migrante subsaharienne qui a montré des réticences à s'engager, celle-ci a un projet de retour vers son pays d'origine et voit en outre la précarité spécifique au statut des migrantes comme un frein. « *Je pense que les Subsahariennes sont dans la majorité des cas dans l'irrégularité, ceci les empêchera de se mobiliser et de faire confiance, il faut commencer par les régulariser.* »



---

## 8. Conclusions, recommandations et pistes de plaidoyer et d'action

Il ressort de cette étude que le travail domestique relève encore largement du secteur informel et représente un travail précaire, pénible et extrêmement dévalorisé où les violences multifformes, notamment sexuelles, sont légion. Ce travail cumule d'emblée des spécificités qui nuisent à la reconnaissance sociale du métier, à l'épanouissement professionnel et à l'estime de soi, ce qui génère autant de barrières à la revendication du droit à un travail décent.

Le travail domestique demeure de cette façon un secteur marginalisé et peu réglementé. Si, ces dernières années, la Tunisie post-révolutionnaire a fait preuve de sa volonté d'améliorer le cadre légal des travailleuses à travers différentes dispositions, dont les récentes lois contre la traite et contre les violences faites aux femmes sont des exemples éclairants, certaines zones grises demeurent pourtant. Et pendant ce temps, les femmes pâtissent des violations de leurs droits – en particulier les plus vulnérables : les jeunes filles issues de milieux modestes et des régions rurales et les migrantes subsahariennes. Dans bien des cas, les logiques de domination patriarcale, socioéconomique et ethnique se cumulent.

La condition des travailleuses domestiques représente dès lors un enjeu majeur à la croisée des droits des femmes et de la dignité au travail.

Cette étude constitue un outil préalable pour mener un plaidoyer et des actions de mobilisation et sensibilisation.

### **Le plaidoyer auprès des décideurs·euses et des représentant·e-s politiques s'effectuera en vue de :**

- la ratification de la Convention 189 de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques ;
- la révision de la loi 32-2002 relative au régime de Sécurité sociale pour certaines catégories de travailleurs dans les secteurs agricole et non agricole (notamment pour faciliter l'affiliation à la CNSS des personnes à faibles revenus).

### **Le plaidoyer auprès de l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT) s'effectuera en vue de :**

- l'intégration du secteur du travail domestique informel dans le champ d'action de la centrale syndicale afin de contraindre les employeurs·euses à respecter la législation en vigueur ;

- la formation des responsables syndicaux à cette problématique ;
- la criminalisation des différentes formes d'atteinte aux droits socioéconomiques et de violences spécifiques à cette catégorie de travailleuses.

### **La sensibilisation du grand public s'effectuera à travers :**

- des campagnes de sensibilisation et d'information, destinées également aux employeurs·euses, notamment par le biais des médias et des liens avec les municipalités ;
- des actions auprès des jeunes, scolarisé·es ou non, en milieu rural pour lutter contre l'abandon scolaire et le travail précoce.

### **La mobilisation de la société civile nécessite de s'intensifier pour :**

- faire connaître et faire respecter l'article 20 de loi organique 58-2017 relative à l'élimination de toutes les formes de violences à l'égard des femmes, qui interdit et punit l'emploi des mineur·e-s dans le secteur du ménage ;
- faire respecter toutes les conditions requises pour assurer le droit des travailleuses domestiques à un travail décent (contrat, protection sociale...);
- favoriser l'information des travailleuses domestiques sur leurs droits et leur formation syndicale.

### **L'implication de différentes structures administratives est un prérequis au respect des droits des travailleuses domestiques, en particulier :**

- les services de l'Inspection du travail ;
- l'Instance nationale de lutte contre la traite des personnes et les autres organisations actives sur cette problématique ;
- les services de la Promotion sociale ; les travailleurs·euses sociaux·ales constituent le corps de métier le plus proche des citoyens vulnérables et le nombre important d'unités locales pourrait faciliter un travail de sensibilisation de proximité dans les régions pourvoyeuses de travailleuses domestiques et dans le Grand Tunis, où les femmes sont largement recrutées.

---

## Notes

<sup>1</sup> Enquête réalisée par l'UNICEF en 2007, citée dans *Pour l'Etat tunisien, les enfants domestiques sont des fantômes*, Synda Tajine, Mediapart, mai 2016.

<sup>2</sup> *Précarité et les violences à l'égard des aides ménagères à temps plein*, AFTURD, avril 2009. *Les femmes et le travail informel dans les banlieues populaires du Grand Tunis*, AFTURD, décembre 2011.

<sup>3</sup> Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), le travail décent regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tou-te-s, hommes et femmes.

<sup>4</sup> <http://www.peuples-solidaires.org/de-l-invisibilite-a-l-egalite>

<sup>5</sup> <http://www.ins.nat.tn/>

<sup>6</sup> *Rapport trimestriel de l'Observatoire Maghrébin des Migrations*, Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux (FTDES), avril 2017.

<sup>7</sup> Toute personne de nationalité étrangère qui veut exercer un travail salarié, en Tunisie, doit, selon l'article 258-2 du Code du travail tunisien, justifier d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie ».

<sup>8</sup> *Migrer au féminin*, Laurence Roulleau-Berger, P.U.F, 2010.

<sup>9</sup> *Les conditions de travail*, Michel Gollac, Serge Volkoff, La Découverte, 2007.

<sup>10</sup> *Histoire des conditions de travail dans le monde industriel en France : 1848-2000*, Hazem Ben Aissa, Editions L'Harmattan, 2005.

<sup>11</sup> On considère qu'il y a d'abus dès lors que les dispositions du Code du travail et des autres textes en vigueur ne sont pas respectées, ou encore lorsque l'employeur-euse exige du-de la travailleur-se d'autres services que ceux préalablement négociés.

<sup>12</sup> *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, ouvrage collectif sous la direction de Jules Falquet, Presses de Sciences Po, 2010.



# ActionAid France - Peuples Solidaires agit pour les droits et contre la pauvreté dans le monde

## **ActionAid France - Peuples Solidaires**

### **Relations presse :**

Nicole Teke - Chargée de mission Droits des femmes  
+33 (0)1 80 89 58 32 / n.teke@peuples-solidaire.org  
47, avenue Pasteur - 93100 Montreuil

### **Relations membres :**

+33 (0)2 99 30 60 53  
10, quai de Richemont - 35000 Rennes  
Tel. : 01 48 58 21 85

## **Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement (AFTURD) :**

### **Relations presse :**

Salwa Kennou - Présidente  
(+216) 53 140 182 / (+216) 61 870 580 /  
salwakennou@gmail.com

Zohra Bouguerra - Chargée d'étude  
(+216) 23 54 66 62 / reussitebg@hotmail.com

Cité Sprols, rue 7301, bloc 9, El Menzah 9B - 1004 Tunis

---

Cette étude a été réalisée par l'AFTURD avec le soutien d'ActionAid France - Peuples Solidaires.

Coordination éditoriale : Camille Leprince - Photos : Kasia Streck - Conception graphique : ActionAid.



Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Agence Française de Développement (AFD), institution financière publique qui met en œuvre la politique définie par le gouvernement français pour combattre la pauvreté et favoriser le développement durable. Son contenu relève de la seule responsabilité d'ActionAid France - Peuples Solidaires. Il ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'AFD.