

Forum Syndical Euromed



Femmes et syndicats ans les pays du sud de la méditerranée : Rapport de synthèse



Radhia BelHadj Zekri
Experte cordinatrice,
Membre fondateur du Comité des femmes travailleuses de l'UGTT

INTRODUCTION

La réflexion au sujet de l'action syndicale revêt, à l'heure actuelle, une importance majeure, en raison de l'immensité des défis auxquels les travailleurs en général et les travailleuses en particulier sont confrontés, dans leur tentative de s'adapter aux mutations profondes que connaît le monde du travail.

En effet les incidences des politiques de libéralisation économique, et du programme d'ajustement structurel sont aujourd'hui un fait connu de tous : le recul du rôle de l'Etat dans le développement et la privatisation des activités économiques qui en ont résulté ont à leur tour engendré la déréglementation du marché de l'emploi, la précarisation du travail salarié, et la flexibilité des relations de travail avec ce que cela a supposé comme licenciements et mise au chômage de la main d'œuvre. Ce qui a eu de grandes répercussions sur les relations de travail.

Les organisations syndicales se sont trouvées de ce fait, dans l'obligation de faire face à ces réalités nouvelles, caractérisées par l'abandon des systèmes de contrôle, l'affaiblissement des mécanismes de négociation tripartites, l'adoption des contrats de travail, et l'émergence du secteur informel ; sans oublier toutes les entraves à la concertation, à l'adhésion et au bénéfice de la protection syndicale que cette flexibilité dans les relations de travail a occasionné.

C'est pourquoi, la préservation de la force d'attraction et de la capacité de mobilisation se pose pour les syndicats comme un immense défi dont dépend leur survie.

Dans cette perspective, l'entrée massive des femmes dans les secteurs de la production et des services au point que l'on a pu parler d'une féminisation de certains de ces secteurs, ainsi que le volume de leur adhésion dans les syndicats accroît la responsabilité de ces derniers. En effet, selon une enquête effectuée auprès des affiliées de la CSI, à travers le monde, les femmes constituent la majorité des membres des syndicats. . Dès lors, le défi à relever par les syndicats, face à un environnement en pleine mutation, est de préserver ce potentiel, en s'appropriant les revendications spécifiques des femmes et en en assurant la défense.

Ce document est la synthèse des cinq rapports nationaux relatifs à la participation des femmes à la vie économique politique et syndicale .Il concerne cinq pays du Sud de la Méditerranée (Algérie, Jordanie, Maroc,

Palestine et Tunisie) et se propose, d'appréhender la situation de la femme travailleuse dans son ensemble dans une approche intégrant le principe de l'égalité de genre, pour en favoriser l'amélioration et réfléchir à des pistes visant à remédier aux principales déficiences. Il vient à son tour, confirmer l'immensité des défis auxquels est confronté le monde du travail et les syndicats, dans cette région du monde, pour diminuer les discriminations à l'égard des femmes au travail et se rapprocher davantage de l'égalité de traitement à tous les niveaux.

Il convient, en effet, de signaler, que dans les cinq pays de la région l'impact de l'action menée jusque là par les femmes syndicalistes au sein des centrales syndicales n'a pas été à la mesure de l'ampleur du travail accompli ni des objectifs et des attentes des travailleuses. Les rapports nationaux des cinq pays concernés par le projet, font le constat d'une très faible représentation des femmes dans les structures syndicales et notamment dans des structures de décisions et de gestion. Malgré une avancée significative dans le nombre d'adhésion de femmes dans les syndicats et leur relative participation aux structures de base, les femmes restent quasi absentes dans le haut de l'échelle de la hiérarchie syndicale.

Dans ce travail de synthèse, nous partons du préalable que l'accès des femmes à la vie économique, sociale et politique est un facteur clé du développement aussi bien à l'échelle nationale que régionale et une condition incontournable pour la construction de la démocratie dans la région. Dans un contexte économique mondial caractérisé par une forte compétitivité, le rythme de croissance économique des pays concernés demeure très en dessous des potentialités réelles de cette région. Les femmes constituent un potentiel de ressources humaines qui pourrait être déterminant dans l'édification d'un développement économique durable et stable.

Le deuxième préalable se rapporte à la nécessité impérieuse pour le mouvement syndical de s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail pour affronter les menaces qui pèsent sur l'ensemble des travailleurs en général et qui rendent doublement plus précaire et plus vulnérable la situation des femmes travailleuses. Ces réformes profondes ne peuvent se concevoir sans une stratégie pour la promotion de l'égalité de genre au sein des syndicats et pour l'intégration des femmes en tant qu'actrices privilégiées de ces changements à tous les niveaux de la prise de décision au sein de ces structures.

Ce rapport exposera, en un premier temps, un état des lieux sur la situation des femmes dans la sphère privée: au sein de la famille, en évaluant les quelques acquis juridiques, les lacunes à combler et enfin les décalages entre les lois et leur application réelle. Il abordera en second lieu la place qu'elles occupent dans la sphère publique, dans les domaines économiques sociaux et politiques en s'attardant **particulièrement sur leur faible participation au sein des structures syndicales et les raisons profondes de cette désaffection**. Il comportera enfin des recommandations et les pistes de réflexion pour les stratégies à venir.

I. la législation régissant la situation des femmes

1. Les codes de la famille et du statut personnel (Maroc, Algérie, Tunisie, Palestine et Jordanie)

Les codes régissant les relations familiales des pays concernés par ce rapport (exception faite de la Tunisie, et du Maroc depuis 2004), sont en déphasage par rapport aux nouvelles réalités économiques et sociales de ces pays. Participant, à l'égal des hommes au développement économique et social de leurs pays et de la famille, les femmes continuent de n'être, au plan du droit de la famille (*Code de la Famille, Code du Statut Personnel*) que des êtres minorés : Elles n'héritent que de la moitié de la part des hommes, l'époux est toujours chef de famille et l'épouse lui doit obéissance (la polygamie et la répudiation sont toujours en vigueur..).

Pourtant une avancée partielle mais significative se fait sentir suite aux campagnes menées par les mouvements des femmes et les acteurs de la société civile : campagnes pour une réforme de la « *Moudawana* » au Maroc, pour changer le *Code Algérien de la Famille* en Algérie, en faveur de la modification des lois sur la famille et sur le mariage précoce, en Jordanie. Ces campagnes ont abouti à quelques réformes et amendements même si beaucoup reste à faire et que de nombreuses dispositions discriminatoires envers les femmes sont maintenues.

En Algérie :

Le parlement a introduit en mars 2005 quelques amendements dans le *Code de la Famille*.

- Introduction d'un âge légal pour le mariage identique pour les hommes et les femmes.
- Droits et devoirs identiques pour les hommes et les femmes dans le mariage (abolition du devoir d'obéissance de la femme à son mari).

En Jordanie :

Le droit du *Statut Personnel* a été amendé en 2001 pour améliorer les droits de la femme relatifs à la pension alimentaire et introduire quelques restrictions partielles à la polygamie.

Au Maroc :

La nouvelle loi sur la famille votée en 2004 constitue une rupture avec l'ancien *Code du Statut Personnel* « *La Moudawana* » par :

- L'abolition de la tutelle matrimoniale et du devoir d'obéissance de la femme à son mari.
- La restriction de la polygamie par des conditions qui la rendent difficile et presque impossible.
- La coresponsabilité des 2 époux au sein de la famille.
- La soumission du divorce à une procédure judiciaire.

En Palestine :

Le statut de la femme dans la famille et la société palestiniennes est déterminé à la fois par la législation palestinienne récente et par des lois héritées des législations jordanienne et égyptienne toujours en vigueur en Cisjordanie et à Gaza datant d'avant l'occupation israélienne de 1967. Bien qu'il y ait eu de nombreux changements positifs pour les femmes avec des lois adoptées par l'Autorité Palestinienne, les discriminations basées sur le sexe, inscrites dans les lois jordaniennes et égyptiennes, continuent de s'appliquer pour les situations non couvertes par la nouvelle législation. La loi du statut personnel des Palestiniens est basée sur la loi religieuse. Pour les Palestiniens musulmans, la loi du statut personnel est basée sur la Charria, alors que les divers tribunaux ecclésiastiques décident des questions du statut personnel pour les chrétiens. Les tribunaux civils ne s'occupent pas de telles questions.

En Tunisie :

Le *Code du Statut Personnel* promulgué en août 1956 reste l'un des plus avancés de la région par l'abolition de la polygamie et l'institutionnalisation du mariage monogamique, la suppression de la tutelle et la contrainte matrimoniale, la suppression de la répudiation par l'organisation du divorce judiciaire.

Ce code a été complété par une série d'amendements (1993, pour abolir le droit d'obéissance de l'épouse à l'égard de son époux, en 1993 pour instaurer la communauté des biens entre les époux et reconnaître de manière implicite la filiation maternelle naturelle).

En juillet 2003, le *Code Pénal Tunisien* a été amendé pour pénaliser la violence domestique.

2- Les Conventions internationales :

Les pays concernés par ce rapport ont tous ratifié la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) en émettant toutefois de nombreuses réserves qui limitent les effets de cette ratification.

Etat	Date ratification
Algérie	22 mai 1996
Jordanie	1 ^e juillet 1992
Maroc	21 juin 1993
Tunisie	20 septembre 1985

Les réserves formulées par ces pays concernent les articles suivants considérés comme en contradiction soit, avec la législation nationale, soit avec les dispositions des lois islamiques concernant les articles suivants :

Les articles	Les pays
Article 2 : qui impose l'égalité devant la loi et interdit la mention de toute discrimination à l'égard des femmes dans la constitution et les législations nationales.	Algérie, Jordanie, Tunisie
Article 9 : portant sur l'égalité des droits à la nationalité.	Algérie, Jordanie, Tunisie
Article 5 : relatif à l'égalité entre hommes et femmes concernant la capacité juridique dans les affaires civiles.	Algérie, Jordanie, Tunisie
Article 16 : portant sur le mariage et les relations familiales	Algérie, Jordanie, Maroc, Tunisie

Le Maroc, après les amendements à la loi sur la famille a levé ses réserves à l'article 9 et à l'article 16 instituant l'égalité des droits des époux en ce qui concerne les droits et les obligations envers la famille. La Tunisie vient d'adhérer tout récemment (Aout 2008) protocole facultatif des Nations Unies pour l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes.

II- l'éducation

Une avancée certaine a été réalisée dans le domaine de l'éducation dans les pays arabes en général et dans les pays qui concernant le projet en particulier. Nous relevons des taux de scolarisation au primaire et au secondaire équivalents à ceux des garçons et les dépassants parfois dans certains pays (Jordanie, Tunisie, Territoires Palestiniens occupés). Le taux de scolarisation des filles au primaire atteint les 90% dans les 4 pays. Il est de 95% en Tunisie. Notons également que les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons dans certains pays (Palestine, Tunisie)

Les rapports nationaux font état d'une baisse du taux d'analphabétisme des femmes qui reste toutefois supérieur à celui des hommes. Une disparité entre les pays est observée.

Au Maroc, le taux d'analphabétisme des femmes reste le plus élevé de la région malgré les campagnes de lutte contre ce phénomène. Il est de 66% contre 40% pour les hommes, alors qu'il est de 12% en Jordanie.

Pays	15 ans et plus		15 à 24 ans	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Algérie	23,7	43	1,7	1,2
Maroc	38,2	63,9	24	41,8
Tunisie	18,6	39,4	2,6	10,9

Source/UNESCO

Dans le domaine de l'éducation les sexo-spécificités réapparaissent dans la répartition selon les différentes filières d'enseignement et de formation professionnelle au détriment des filles. Le pourcentage des femmes diminue d'une manière significative dans les filières techniques à cause de la persistance des stéréotypes des métiers entre les sexes: les

jeunes filles restent majoritairement orientées vers les lettres les arts et destinées à choisir les métiers d'enseignantes, d'infirmières de coiffeuses et de couturières alors que les garçons s'orientent vers les branches techniques plus prometteuses dans le domaine de l'emploi.

III- Participation des femmes dans la vie politique

La représentativité politique des femmes dans les 5 pays reste faible mais, des progrès sensibles ont été relevés. La pression sociale en faveur des droits des femmes et la mobilisation des mouvements des femmes dans ces pays a engendré des mesures positives qui ont favorisé une augmentation du nombre de femmes occupant des postes de pouvoir.

En Jordanie, grâce à l'adoption d'un système de quotas, 6 sièges au parlement sur 110 sont réservés aux femmes.

Quant au taux de participation des **femmes palestiniennes** au parlement, il a sensiblement augmenté grâce à l'instauration de quotas pour les femmes. Il est passé de 5,7% en 1996 à 12,9% en 2006. Lors des élections municipales de décembre 2004, dans les territoires palestiniens occupés les femmes ont remporté 17% des sièges dans les localités où se tenait le scrutin.

Au Maroc, le pourcentage des femmes parlementaires est passé de 1% en 1995 à 11% en 2003. En 2007 accusant une légère baisse, il est de 10,40%. Avec ce pourcentage, le Maroc se retrouve aujourd'hui parmi les pays arabes ayant les plus fortes représentations des femmes au parlement.

En Tunisie, le taux des femmes parlementaires a augmenté d'une manière significative : 12% en 2000 à 23% en 2005.

En Algérie, une légère augmentation du taux de participation des femmes a été également observée: 3% en 2000 à 6% en 2005.

Pourcentage de sièges occupés par des femmes Dans les parlements nationaux

Taux de participation des femmes dans les parlements		
Pays	En 2000	En 2005
Algérie	3	6
Jordanie	0	6
Maroc	1	11
Tunisie	12	23

En plus de la représentation des femmes dans les parlements, dans les conseils régionaux et locaux, les rapports font état de la nomination des femmes au sein de cabinets ministériels ou à d'autres hauts postes de décision, même si ces nominations restent largement symboliques et dans des domaines traditionnels (santé, culture, ministre de la femme et de l'enfance) : 3 femmes en Palestine, 7 au Maroc, 7 (14,89% de l'ensemble des membres du gouvernement) en Tunisie.

Le rapport **palestinien**, mentionne le taux des femmes occupant le poste d'ambassadrice : il est de 7,4%. Ce même rapport rappelle le rôle joué par les femmes palestiniennes dans les luttes contre l'occupation israélienne.

IV- Participation des femmes dans la vie économique et le marché du travail

1. les femmes et les législations du travail :

Les pays concernés par ce rapport sont signataires des conventions de l'OIT qui limitent les discriminations à l'égard des femmes : la convention 100 (1951) relative à l'égalité de la rémunération, la convention 111 (1958) concernant la discrimination emploi et profession et l'égalité des chances dans le monde du travail et la convention 122 (1964) concernant la politique de l'emploi.

Les textes législatifs relatifs au droit du travail dans les 5 pays concernés par ce projet interdisent toute discrimination dans les droits accordés aux travailleurs des 2 sexes. Des dispositions spécifiques sont toutefois introduites pour protéger la femme enceinte, pendant et après la grossesse.

- Le droit au congé de maternité
- Le congé prénatal
- Interdiction (avec pénalisation) de licenciement des travailleuses enceintes.
- Droit à une heure d'allaitement par jour avec espace réservé à cet effet sur le lieu de travail.
- Dédommagement ou non respect de l'un des droits cités plus haut.

En outre, les codes relatifs au travail interdisent aux employeurs de faire travailler les femmes de nuit ou dans les conditions dangereuses.

**Tableau récapitulatif des textes législatifs
Relatifs à la protection de la maternité**

Pays	Congé prénatal	Congé de maternité	Heure d'allaitement	Observations
Maroc	7 semaines avant l'accouchement	7 semaines	1 heure pendant 9 mois	
Algérie		14 semaines	2 x 30mn par jour pendant 12 mois	
Tunisie	Le Code du Travail ne reconnaît le droit aux femmes à un congé prénatal. La Tunisie n'a pas ratifié la convention 183 (2000) relative à la prolongation du congé de prénatalité.	*Dans le secteur public : 2 mois avec plein salaire + 4 mois sur sa demande avec demi-salaire. *Dans le secteur privé : 30 jours avec possibilité de prolongation de 15 jours avec 2/3 du salaire.	*Dans le secteur public : 1 heure par jour pendant 9 mois. *Dans le secteur privé : ½ heure x2 par jour pendant 6 mois.	La femme travailleuse dans le secteur public peut avoir droit moyennant quelques conditions, à - une retraite anticipée -un congé sans solde de 2 ans pour élever ses enfants. -le travail à mi-temps
Jordanie	-	10 semaines	-	Retraite anticipée à l'âge de 45 ans avec conditions.

Pénalisation du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme atteinte à la dignité humaine et aux conditions du travail décent est évoqué dans les rapports nationaux comme objet de sensibilisation. Des actions sont menées pour mettre fin à ce phénomène. Au Maroc, en Algérie et en Tunisie des réformes du code pénal sanctionnent les personnes coupables de harcèlement sexuel mais restent encore insuffisantes et ces pratiques restent encore largement tues.

2. Une réalité faite encore de discriminations

Malgré l'ensemble de textes législatifs cités plus hauts interdisant la discrimination dans le travail et malgré la ratification des conventions internationales sur l'élimination de toutes les formes de discriminations, les rapports nationaux font état d'une réalité faite encore de discrimination : même si de plus en plus de femmes travaillent, il reste beaucoup à faire. Outre le « plafond de verre » qui limite la promotion professionnelle des femmes, le fossé existant en matière de rémunération entre les hommes et les femmes est encore significatif.

Les femmes se retrouvent davantage que les hommes dans des emplois moins bien payés et moins stables. Le taux de chômage des femmes est toujours plus élevé que celui des hommes (15% en Palestine, 27% en Tunisie et 24,7% au Maroc).

Les inégalités subsistent en termes de rémunération, de hiérarchie et de promotion. Les chiffres exposés dans le rapport de l'Union Générale des Syndicats Palestiniens, montrent une inégalité significative entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, les salaires sont les plus faibles (agriculture, services). Dans le secteur privé, les femmes reçoivent **60%** du salaire octroyé aux hommes pour la même valeur de travail.

Les résultats dans les domaines de l'éducation ne se sont pas traduits en termes positifs concernant la participation des femmes dans l'économie et dans la vie publique en général. Le taux de participation des femmes dans le monde du travail reste faible avec une disparité entre les 5 pays concernés d'une part et entre la ville et la campagne.

Pays	Taux d'activités des femmes
Maroc	22,5%
Algérie	15%
Tunisie	27%
Jordanie	24%
Palestine	13,8%

La distribution de la population féminine active, d'après les rapports nationaux, montre une très forte concentration dans le secteur agricole. En dehors du domaine agricole, les femmes se trouvent surtout dans les domaines de la santé, de l'éducation et dans les secteurs de services :

En Palestine, 41,8% (Gaza), 31,6% (Cisjordanie) et 33,7% (territoire occupées) des femmes travaillent dans le secteur agricole contre 9,3% ; 11,5% et 10,8% des hommes. Dans le secteur des services, le taux de participation est également le plus élevé : 51,3% ; 48,2% et 48,9%.

La main d'œuvre féminine à bas niveau d'instruction se trouve dans les industries de transformation en général et dans le textile en particulier. Secteurs caractérisés par une grande précarité et instabilité ainsi que par un manque de protection juridique et non respect des droits fondamentaux. La présence syndicale dans ces secteurs y est très faible. Dans la fonction publique, les femmes sont peu nombreuses à occuper des postes de décision.

En Tunisie, les chiffres présentés par le rapport de l'UGTT illustre bien ce faible taux de participation des femmes dans les postes de décision et de gestion.

- 1 femme occupe le poste de chef de cabinet contre 25 hommes.
- 28 femmes contre 355 hommes occupent le poste de directeur général.
- 195 femmes contre 907 hommes occupent le poste de directeur.
- 403 femmes contre 1387 sont sous-directeurs.
- 1074 femmes contre 3296 sont chefs de services.

En Palestine, 11,2% de l'ensemble des juges sont des femmes, 12,2% sont procureurs de la république. Elles sont 11% à occuper le poste de directeur général.

Les rapports présentés par le **Maroc** et la **Tunisie** consacrent une partie aux employées de maison où elles représentent en Tunisie approximativement 50 000 employées. Malgré l'existence d'une loi depuis 1965 (Tunisie) qui organise le secteur, leurs conditions de travail n'obéissent à aucune règle et elles sont souvent victimes de tous les abus.

Au **Maroc**, la question des employées de maison fait l'objet d'une mobilisation des associations des femmes et un projet de loi pour mettre fin à l'exploitation de ces mineurs est sur le point à être mis en place. Une campagne de sensibilisation est prévue pour accompagner ces mesures.

Tableau : **Taux de chômage des femmes**

Pays	Taux de chômage %		
	Taux général	hommes	Femmes
Maroc	29,4	18,3	24,7
Algérie			
Tunisie		12,9	16,7

En Palestine, le taux de chômage le plus élevé se trouve dans la catégorie des moins de 19 ans 38,6% avec un taux supérieur chez les hommes par rapport aux femmes 39,9-19. Pour la catégorie des 20-24 ans, la tendance s'inverse et le taux de chômage des femmes devient supérieur à celui des hommes 46% contre 33,9%.

V-Participation des femmes dans les structures syndicales

Ce rapport témoigne de la vitalité de la composante syndicale féminine dans ces pays .En effet, malgré la gravité des répercussions de la mondialisation économique sur cette catégorie de travailleurs, cette dernière a réussi à marquer l'action syndicale de son empreinte.

Les femmes sont, ainsi parvenues à créer au sein des centrales syndicales, des commissions de la femme travailleuse qui se sont chargées de défendre les revendications spécifiques des femmes soutenues en cela par une volonté politique au sein des centrales syndicales pour augmenter la participation des femmes et prendre en charge leurs conditions spécifiques.

Par ailleurs, ces mêmes rapports soulignent l'émergence d'un processus de prise de conscience, aussi bien dans les rangs des syndicalistes femmes que dans celui de cadres hommes, de la nécessité de promouvoir la participation des femmes par des mesures spécifiques en faveur de l'égalité.

1. formes d'organisations spécifiques : commissions de la femme travailleuse

Au **Maroc**, en **Algérie** en **Tunisie** **Palestine** et en **Jordanie** des formes d'organisations spécifiques ont été mises en place au sein des Unions Syndicales pour mettre en application des actions en faveur des femmes travailleuses.

Au Maroc, suite aux recommandations du Congrès National de l'Union Marocaine du Travail, et des commissions de la femme travailleuse **ont été mises en place aussi bien au niveau national que régional et local.**

Des commissions femmes sectorielles ont été également créées. Le rapport signale en outre l'existence de 3 autres commissions thématiques. Ces commissions ont pour rôle d'organiser des campagnes pour promouvoir les adhésions des femmes et mettre en place des commissions spécifiques (**commission relative à la structuration**), de réaliser des études, mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation tout le long de l'année au profit des syndiqués hommes et femmes (**commission d'études et de formation**), apporter leur soutien aux luttes des travailleuses (**commission pour la solidarité et l'information**).

Ajoutons à cela, la mesure qui consiste à intégrer la coordinatrice nationale de la « commission de la femme travailleuse » aux commissions chargées des négociations sociales sur l'augmentation des salaires pour les années 2008, 2009 et 2010.

Des résultats sensibles ont été observés et notamment dans le domaine de la formation.

En Tunisie¹, article 38 du règlement de l'UGTT, régit la mise en place des « commissions des femmes travailleuses » et délimitent leurs objectifs :

- Promouvoir la formation syndicale des travailleuses en vue de les préparer à prendre des responsabilités au sein des structures.

¹ Lors du dernier Congrès National de l'UGTT, la notion d'égalité entre les sexes fut introduite parmi les objectifs développés dans le règlement intérieur.

- Promouvoir la participation des travailleuses à toutes les activités des différents départements de l'UGTT.
- Réaliser des études et enquêtes sur les problèmes spécifiques aux femmes travailleuses et à leur condition.
- Sensibiliser le public syndical, homme et femme à l'importance de la lutte pour les droits des travailleuses et notamment à son droit au travail, comme partie intégrante de la lutte pour la démocratie sociale et le développement.

Même si ces commissions n'ont qu'une fonction consultative, ces dernières, fortement soutenus par la centrale syndicale ont joué un rôle important dans la formation et la sensibilisation sur le droit au travail, sur l'impact, sur la question de quotas. Elles ont également contribué activement à la formulation des orientations générales, des programmes et des plans d'action relatifs à ces thématiques.

En Palestine, depuis 1999(date du Congrès), une mention spéciale concernant la création de sections femmes, a été ajoutée au statut et règlement intérieur de la Centrale Syndicale. Cette mesure concerne aussi bien le niveau régional que sectoriel.

Le Congrès de 2004 instaure le principe des quotas réservés aux femmes dans les structures de décisions (20%) ainsi que celui de la représentativité proportionnelle.

La structuration des sections femmes au sein de l'Union obéit à une représentation aux 3 niveaux de la hiérarchie syndicale : sectoriel, local et central.

La section femme au sein de l'Union Syndicale Palestinienne s'est fixée comme objectif d'augmenter le taux de participation des femmes dans les syndicats de 15% à 25%. Les **femmes palestiniennes**, au sein des sections syndicales femmes, partagent les mêmes objectifs que leurs consœurs tunisiennes et marocaines à savoir :

- Renforcer la prise de conscience des femmes travailleuses quant à leurs droits.
- Renforcer les capacités de leadership de syndicalistes femmes.

- Sensibiliser les cadres syndicaux sur l'importance du rôle des femmes travailleuses.

- Promouvoir le partenariat avec les ONG nationales arabes et internationales qui traitent des mêmes thématiques.

Le même rapport énumère un certain nombre d'actions réalisées et de réussites sur le terrain :

- L'obtention de droits fondamentaux concernant la protection sociale (maternité, allaitement) et contre la discrimination.
- Augmentation de 15% du taux de participation des femmes au travail syndical.
- Réalisation d'un programme de formation (cycles de formation, ateliers, séminaires, et...) autour des thèmes suivants : le droit du travail, les conventions collectives : programme qui a touché 1500 travailleuses pendant les deux dernières années.
- Publication de brochures, autocollants de vulgarisation.
- L'action de réseautage avec les organisations locales, nationales, arabes et internationales.
- La tenue en 2007 d'un Congrès national des femmes dans les syndicats ouvriers sur le thème « les femmes dans le marché du travail : discrimination, défis, égalité ».

2. faible participation des femmes dans les structures syndicales de décision

Malgré les actions de lobbying et de formation menées par les responsables de ces commissions et malgré les quelques réussites sur le terrain et une avancée significative dans les nombres d'adhésions des femmes dans les syndicats et leur relative participation aux structures de base, les femmes restent quasi absentes dans le haut de l'échelle de la hiérarchie syndicale.

Les rapports nationaux font le constat d'une très faible représentation des femmes dans les structures de décision et de gestion.

En Algérie, à l'UGTA sur 171.2921 élus, toutes structures confondues, 8 000 sont des femmes soit environ 5%. Depuis le 11ème congrès(2008) 15 femmes font partie de commission exécutive nationale.

En Jordanie, un nombre très restreint de travailleuses ont pu accéder au bureau national dans certains secteurs: **5** membres dans l'enseignement public, **1** dans le transport aérien, **1** dans le secteur des banques, **1** dans le bâtiment, **4** dans le textile, **3** dans le secteur de la santé et **3** dans les services.

En Tunisie, à l'UGTT, aucune femme n'est présente dans le bureau exécutif, ni dans le bureau exécutif élargi. En 2007, elles ne représentent que 1,8% dans l'ensemble des syndicats nationaux (ce qui constitue une légère baisse par rapport à 2004 où le taux était de 2,1%).

Dans les fédérations sectorielles, les femmes syndicalistes représentent 0,8% contre 3,4% en 2004. Le taux de représentation des femmes dans les unions générales et locales du travail sont respectivement de 1,3% et 0,15%.

Il est à signaler par ailleurs qu'aucune syndicaliste élue n'a occupé le poste de secrétaire générale ni dans les syndicats nationaux (même dans les secteurs où le taux de participation est très élevé : éducation, santé, textile, etc...), dans les fédérations sectorielles, ni dans les unions régionales et locales.

3. facteurs de la faible participation des femmes à l'action syndicale

Les auteurs des rapports nationaux, avancent de multiples facteurs pour expliquer cette désaffection des femmes par rapport au travail syndical et leur absence quasi-totale dans les structures de décisions des centrales syndicales. Nous pouvons les classer en 3 catégories

Certains facteurs sont d'ordre **social** et renvoient aux décalages qui existent entre les rôles effectifs joués par les femmes dans la société et les représentations que l'on en a ;

- Les travailleuses continuent de porter seules le double fardeau des responsabilités familiales et professionnelles. Il y a autant

d'attachement à miser sur les revenus des femmes pour soutenir la vie familiale que d'intolérance face à leur absence du foyer et à leurs manquements, du fait de la double journée de travail, dans l'accomplissement de tâches domestiques, et de refus des membres masculins de la famille à assurer la part qui leur revient dans la réalisation de ces tâches. D'où la grande difficulté qu'ont ces dernières à suivre l'actualité syndicale, tout en assurant leurs tâches professionnelles et leurs responsabilités familiales (triple journée de travail).

- L'absence de crèche, de garderies, de cantines scolaires rendent encore plus difficile la conciliation entre ces différents rôles.
- Dans certains secteurs caractérisés par une très forte précarité et une absence de protection, secteurs où le taux des femmes est le plus élevé, la participation à l'activité syndicale comporte des risques de sanctions et de perte de travail.

Quant à la **deuxième catégorie de facteurs** expliquant la faiblesse de l'impact des élites syndicales féminines, elle trouve son origine dans l'univers syndical lui-même.

- L'absence de mesures concrètes au sein même des syndicats n'encourage pas la présence des femmes (choix des horaires des réunions, absence de crèches, jardins d'enfant et clubs sur les lieux syndicaux).
- L'existence au sein même de mouvements syndicaux dans ces pays, de courants conservateurs hostiles à la participation des femmes à la vie publique.
- Les divergences au sein du mouvement syndical, l'absence de démocratie sont considérés comme des facteurs qui repoussent les femmes et les encouragent à s'activer plutôt dans les organisations de femmes.

Enfin la **troisième catégorie de facteurs** est d'ordre **culturel**:

- Les représentations que se font hommes et femmes de l'espace public en l'occurrence ici l'espace syndical perçu comme exclusivement masculin.
- L'impact d'une vision patriarcale et dévalorisante des femmes en général et des militantes syndicales en particulier.

- La difficulté pour les femmes dans la société arabe de marquer leur présence dans des espaces mixtes

Tous ces facteurs réunis sont souvent intériorisés par les femmes elles mêmes et génèrent chez grand nombre d' entre elles manque de confiance et faible estime de soi, source d'inhibition et parfois de découragement à affronter les espaces publics et à persévérer dans la lutte pour imposer la parité.

VII-Recommandations

Le mouvement syndical dans la région du sud de la Méditerranée à l'heure actuelle est confronté à des défis importants, aussi les travailleurs et les travailleuses sont ils appelés à unir leurs efforts en vue d'œuvrer à la préservation de leurs organisations syndicales, lieux de rassemblement, de protection et d'encadrement des travailleurs et de la défense des revendications spécifiques des femmes travailleuses en raison du fait qu'elles constituent la catégorie la plus vulnérable et qu'elles occupent les postes les plus précaires. Pour relever le défi que représente l'égalité et apporter les changements qui s'imposent en ce sens dans les syndicats, les dirigeants doivent œuvrer pour:

- Encourager les travailleuses en particulier celles qui travaillent dans le secteur informel, à adhérer aux syndicats afin de joindre leurs luttes à l'ensemble des luttes sociales.
- Prendre les mesures politiques nécessaires pour promouvoir la participation des femmes dans les postes de décision, par l'instauration des « quotas » proportionnels et progressifs et par le renforcement de leurs capacités de leadership.
- Créer un groupe de pression au sein des centrales syndicales pour rendre effectives les déclarations de principe concernant l'égalité hommes-femmes.
- Promouvoir des politiques syndicales de prise en compte du genre, de façon à préserver la crédibilité du travail syndical et son efficacité et à assurer son rôle de défense des travailleurs les plus exposés à la précarité et en l'occurrence les femmes.
- Etablir des rapports de solidarité et de complémentarité avec les ONG et les nouveaux regroupements issus des relations de travail mondialisées.
- Reconnaître les besoins spécifiques des femmes travailleuses au sein des centrales syndicales et sensibiliser ces dernières à l'importance du rôle des syndicats dans la promotion de leur condition spécifique.
- Créer des groupes de pression avec les organisations des femmes pour lever les réserves sur la convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

- Instaurer des mesures pour l'application effective du droit au travail et notamment des articles qui mettent fin à toutes les discriminations à l'égard des femmes.
- Faire évoluer les lois relatives au statut personnel et à la famille vers l'égalité entre hommes et femmes et l'abrogation des discriminations (polygamie, répudiation, inégalité dans l'héritage, etc....).
- Créer des groupes de pression avec les organisations des femmes pour lever les réserves sur la convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
- Faire du 8 mars, une journée de bilan national sur les actions positives entreprises avec communication des statistiques ventilées par sexe.
- Œuvrer pour la promulgation d'une loi qui criminalise le harcèlement sexuel sur les lieux du travail et qui protège ceux et celles qui le dénoncent.
- Organiser des rencontres mixtes pour traiter des problèmes relatifs à la faible présence des femmes syndicalistes dans les postes de décision.
- Prendre en considération les conditions spécifiques des femmes dans l'organisation et la planification des réunions, assemblées et rencontres syndicales (horaire, durée, etc...).
- Renforcer le rôle social des syndicats par une offre de services spécifiques aux femmes travailleuses.
- Renforcer l'encadrement syndical des femmes responsables afin de renforcer leurs capacités et d'en faire des relais de sensibilisation et de mobilisation auprès des autres syndiquées.
- Intégrer, la promotion de la condition des femmes et de l'égalité de genre, comme question centrale dans les programmes des départements des études et de la formation.
- Saisir toutes les occasions pour diffuser la culture de l'égalité entre les hommes et les femmes.

CONCLUSION

L'état des lieux, tel qu'il apparaît dans ce rapport montre qu'il reste beaucoup à faire en matière d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, dans la société, et surtout au sein des centrales syndicales.

L'ensemble des recommandations formulées dans ce rapport constituent des objectifs pour une stratégie globale et autant de défis à relever pour les syndicats de la région.

Cependant ces revendications **maintes fois formulées** lors des congrès, des rencontres nationales et régionales, gagneraient (pour ne pas venir grossir la liste des autres rapports sur le sujet) à être traduites en programmes et plans d'action avec des agendas et des mesures d'accompagnement d'évaluation et de contrôle. Seule l'opérationnalisation de ces objectifs est susceptible de rendre effective les déclarations de principe concernant l'égalité entre hommes et femmes.

Ces défis sont énormes et pour les relever les syndicats sont appelés impérativement à procéder à des réformes profondes des structures et du mode de fonctionnement allant dans le sens d'un mode de gestion plus décentralisé, plus démocratique et plus transparent seul garant de la libération de toutes les potentialités dont disposent les organisations syndicales pour le bien de tous les travailleurs hommes et femmes.

Ils doivent user de tout leur poids pour s'engager dans la bataille pour la démocratie dans leur pays respectif et contribuer avec les autres composantes de la société civile à construire un environnement politique pluriel et ouvert propice à la diffusion des valeurs d'égalité et de justice.

Ses raisons sont d'ordre sociologique et renvoient aux décalages qui existent entre les rôles effectifs joués par les femmes dans la société et les représentations que l'on en a. Pour ne citer que quelques exemples : il y a autant d'attachement à miser sur les revenus des femmes pour soutenir la vie familiale que d'intolérance face à leur absence du foyer et à leurs manquements, du fait de la double journée de travail, dans l'accomplissement de tâches domestiques, et de refus des membres masculins de la famille à assurer la part qui leur revient dans la réalisation de ces tâches.

De même que les prestations rendues par les femmes au plan social (professionnel, syndical, politique...), ne font l'objet de la même

reconnaissance et de la même considération que celles rendues par les hommes. Les militantes syndicalistes n'ont pas la même « aura » que leurs collègues hommes. Et du fait de leur contact avec les travailleuses, elles sont amenées à constater les difficultés qu'ont ces dernières à suivre l'actualité syndicale, tout en assurant leurs tâches professionnelles et leurs responsabilités familiales.

Quant à la deuxième catégorie de facteurs expliquant la faiblesse de l'impact des élites syndicales féminines, elle trouve son origine dans l'univers syndical lui-même. Les militantes syndicales se trouvent en effet, souvent, dans des relations de confrontation et de rivalité avec leurs collègues masculins. Les revendications spécifiques aux femmes ne sont défendues, et les mécanismes de soutien à l'exercice par les femmes du travail militant ne sont mis en place que si les femmes elles mêmes œuvrent à cette fin. De plus, les commissions qu'elles ont réussi à créer à l'intérieur des organismes syndicaux, n'ont le plus souvent qu'un caractère consultatif. C'est ce qui explique le fait que la présence des femmes se limite aux structures de base et que leurs revendications ne trouvent pas toujours le chemin vers l'application.

Ce qu'il faut tout de même souligner, c'est que la libération de toutes les potentialités dont disposent les organisations syndicales pour le bien de tous les travailleurs hommes et femmes, de même que l'instauration de rapports de solidarité et d'entraide, et le respect du principe de l'alternance dans les rôles de direction – tous ces facteurs sont tributaires de la diffusion des valeurs d'égalité et de justice, à l'extérieur de la sphère syndicale et professionnelle. Ce qui suppose une socialisation basée sur des relations démocratiques entretenues à l'intérieur de toutes les institutions publiques et privées de la société.