



Photo: © OIT



Egypte, Jordanie, Tunisie: la place des femmes au travail

LEGALITE
l'info sexuellement transmissible

<http://www.egalite-infos.fr/>

Le magazine **ÉGALITÉ** est un média qui rend visible et intelligible la dimension sexuée de la société à travers la mise en ligne d'informations originales et diverses.

ÉGALITÉ sensibilise un large public à la construction de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la culture, de l'économie, des médias, de la politique, de la santé, de la société, du sport.

fidh

<http://www.fidh.org/>

La **FIDH** fédère 164 organisations de défense des droits de l'Homme réparties sur les 5 continents. La FIDH agit pour la protection des victimes de violations des droits de l'Homme, la prévention de ces violations et la poursuite de leurs auteurs.



Fondation des Droits de l'Homme au Travail

<http://www.fdht.org/>

Avec le soutien de La Fondation des droits de l'Homme au travail

La Fondation des droits de l'Homme au travail soutient les actions de défense et de promotion des droits des travailleurs partout dans le monde.

Table des matières

Editorial: De faibles taux d'emploi et de syndicalisation	4
«Un réseau de femmes syndicalistes arabes pour faire progresser l'égalité de genre»	5
Jordanie	7
Peu de femmes dans un milieu syndical fragile	9
Le trop faible rôle économique des femmes	11
«Nous voulons 30% de femmes dans les comités directeurs des syndicats»	12
Les travailleuses d'Al Tajamouat, ouvrières, syndicalistes et fières de l'être... ..	13
Egypte	15
Des femmes engagées mais méconnues	19
Egypte: Les révoltées de Mehallah	21
Faire entrer les jeunes travailleuses dans les syndicats égyptiens	22
Magda Ibrahim, jeune syndicaliste égyptienne enthousiaste	23
Tunisie	24
Tunisie: entre ouverture et patriarcat	26
Droits des femmes: un combat à mener sur tous les fronts	28
Dans un centre d'appel tunisien: «Des journées infernales pour 450 dinars»	29
«Il faut casser la "reproduction masculine" à la tête des syndicats»	30

Editorial

De faibles taux d'emploi et de syndicalisation

Un an après les révolutions arabes, trois journalistes d'Égalité sont partis en reportage en Tunisie, Égypte et Jordanie. Ils ont enquêté sur la place des femmes sur le marché du travail et plus précisément dans les syndicats.

Parce que les pays du monde arabe sont ceux où les taux d'emploi des femmes sont les plus bas au monde. Parce que cette faible participation au marché de l'emploi se reflète dans leur implication dans la vie syndicale, pourtant l'un des vecteurs de l'expression citoyenne.

Face à ce constat, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé en mars 2011 un réseau de femmes syndicalistes dans huit pays de cette région, dont la Tunisie, l'Égypte et la Jordanie. Cette initiative de la CSI était donc l'occasion pour Égalité de faire un zoom sur ces enjeux.

Même si les situations divergent d'un pays à l'autre, on constate que la place des femmes reste largement confinée

au domestique, en raison de l'impact encore prégnant d'une société conservatrice et patriarcale. Ce sont là les mêmes sources d'inégalités entre les hommes et les femmes qu'en France et en Europe.

Ces pays ne sont finalement qu'un miroir grossissant des problématiques que l'on rencontre ici: discriminations, plafond de verre, problème de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle restée l'apanage des femmes. Ils nous rappellent certes le chemin déjà parcouru dans nos pays européens, mais aussi celui qui nous reste à faire.

Au programme de ce dossier, jusqu'au 23 mars: des synthèses, des interviews, des portraits, des focus et des reportages. Notamment sur des travailleuses, des syndicalistes des secteurs domestique, du textile et de la presse en Jordanie; d'un centre d'appel et de bénéficiaires de micro-crédits en Tunisie; sur l'association Femmes nouvelles et sur la ville ouvrière de Mahallah, où a commencé en décembre 2006 une vague de grèves sans précédent en Égypte...

«Un réseau de femmes syndicalistes arabes pour faire progresser l'égalité de genre»



Désireuse de saisir l'opportunité des révolutions arabes pour faire progresser l'égalité de genre, la Confédération syndicale internationale a impulsé le lancement de «En marche pour l'égalité», un réseau de femmes syndicalistes. Explications de Claire Courteille, directrice du département égalité de la CSI et l'une des initiatrices de ce programme.

Comment est né le projet «En marche pour l'égalité»?

La réflexion a commencé voilà trois ans. Nous sommes parties du constat que le monde arabe se caractérise par le taux d'activité féminine le plus bas du monde.

Les pays de cette région du monde ont également exprimé de nombreuses réserves à l'égard de la Cedaw – convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies –, ainsi que sur les conventions sur le genre émises par l'Organisation internationale du travail (OIT). La convention 100, sur l'égalité salariale, et la convention 111, sur l'emploi, sont ratifiées par la grande majorité des pays arabes, mais la convention 156, sur les travailleurs ayant une responsabilité familiale, ne l'est que par le Yémen et la convention 183, sur la protection de la maternité, que par le Maroc.

Enfin, dans certains de ces pays, la situation des femmes au quotidien est très dégradée: codes de la famille inégalitaires et régressifs, mariages forcés, crimes d'honneur, harcèlements, excision...

Parallèlement, les organisations syndicales arabes affiliées à la CSI (Algérie, Tunisie, Maroc, Jordanie, Yémen, Bahreïn, Koweït et Palestine) nous ont fait part de leur demande d'être mieux reconnues et soutenues sur le plan international. Elles souffrent de leur propre faiblesse, et leurs dirigeants savent que, pour être plus puissantes, elles doivent devenir plus représentatives des sociétés civiles de leur pays respectif, en s'ouvrant notamment aux jeunes et aux femmes.

Nous avons décidé de croiser les deux questions – nécessaire prise en compte de la question de l'égalité des genre et renforcement des organisations syndicales des pays arabes – pour construire un programme spécifique, «En marche pour l'égalité».

Comment la réflexion a-t-elle progressé au fil des mois?

Nous avons saisi le «comité des femmes», qui existe déjà à l'intérieur de la CSI et se bat plus globalement pour une meilleure représentation des femmes au sein de notre confédération unifiée [en 2006, les deux principales confédérations mondiales – CISL et CMT – ont fusionné, ndlr].

Tout le monde était d'accord sur le constat, mais personne ne souhaitait bâtir une nouvelle structure – et les femmes arabes, notamment, n'en voulaient pas. Nous avons donc fait le choix d'une organisation informelle et flexible: un réseau qui ne se substituerait pas à ce qui existe déjà et ne se limiterait pas à la sphère syndicale mais s'ouvrirait à toutes les composantes des sociétés civiles œuvrant en ce sens...

Tout ce projet a été conçu avant que n'éclatent les révolutions arabes! Et c'est vrai que personne ne les avaient vu venir... L'actualité nous a poussées à reconsidérer le focus de notre projet: nous avons pensé que les luttes pour la démocratie représentaient une opportunité unique pour faire avancer les droits des femmes dans ces pays.

Et le 8 mars 2011, à Tunis, nous avons officiellement lancé le réseau. Etant donné la turbulence des événements dans cette zone et le contexte global d'insécurité, nous avons dû changer plusieurs fois de date et de lieu. Du coup, un certain nombre de participant-e-s – du Koweït et de Bahreïn notamment – n'ont pu être présent-e-s lors de cet événement fondateur. Et nous avons dû, en fonction aussi des organisations déjà affiliées à la CSI, nous limiter à huit pays au départ.

Justement, quelles sont les conditions pour accepter – ou non – l'affiliation de tel ou tel syndicat à la CSI?

Quand une organisation syndicale demande son adhésion, nous envoyons une mission sur place. Celle-ci émet une recommandation, ensuite soumise pour validation au conseil général de la CSI.

C'est ainsi que nous avons toujours rejeté les demandes de l'ancienne ETUF, la confédération égyptienne étroitement liée au pouvoir de Mubarak. Sous Kadhafi, le syndicat libyen ne fut pas «affilié» officiellement à la confédération, mais associé à certains de nos travaux. De même, en Tunisie, l'UGTT pouvait être critiquée pour son «inféodation» au régime, mais de nombreuses tendances coexistaient en interne... si bien que le sommet a fini





par être débordé par la base!

Il ne faut pas se voiler la face: il y a dix ans, la majorité des organisations syndicales du monde arabe étaient, d'une façon ou d'une autre, des instruments du pouvoir en place. Plutôt que de les rejeter et de les isoler, nous avons fait le choix de les accepter et de les accompagner vers une plus grande autonomie.

Y a-t-il des différences d'approche entre les différents pays arabes?

Il y a d'abord tout un socle commun: plus de justice sociale, plus de démocratie, moins de corruption. Et dans tous les pays arabes, on retrouve la même vague de protestation. A part sans doute en Algérie, où le désir de ne pas revivre une décennie de chaos l'emporte sur le reste, et freine le désir de changement.

Même à Bahreïn, qui est un pays riche, on retrouve cette aspiration à la liberté. Et les femmes de tous ces pays se retrouvent au niveau de l'analyse. Après quoi, chaque pays peut avoir un combat qui lui est propre.

Quels sont les objectifs qui ont été fixés au réseau?

Ils ont été un peu chamboulés car, dans l'intervalle, nous avons été pris de court par les révolutions. Du coup, l'objectif central est devenu celui-ci: s'assurer que l'égalité de genre et les droits des femmes ne soient pas les grands oubliés dans l'agenda des réformes.

Car il n'y aura pas de démocratie et de justice sociale s'il n'y a pas d'égalité de genre. Bien sûr, les objectifs antérieurs demeurent valides: promouvoir les femmes dans les organisations syndicales et contribuer à bâtir une vision plus égalitaire de la femme dans les sociétés civiles.

Et quelles sont ses modalités d'action?

Le premier axe de travail consiste à dresser un état des lieux des législations nationales, afin de repérer quelles lacunes favorisent l'inégalité de genre, d'échanger les bonnes pratiques et de mener un travail de plaidoyer sur ces thèmes.

Le deuxième vise à mener des campagnes dans les différents pays du réseau. Durant la phase de préparation, nous avons consulté les femmes pour savoir quels thèmes leur semblaient prioritaires. Elles ont souligné les questions de la précarité de l'emploi, des inégalités salariales, des discriminations dans l'accès à la formation, à la promotion, à certaines aides... Mais aussi le harcèlement sexuel, que beaucoup évoquent mais seulement dans des réunions où les femmes se retrouvent entre elles. Nous avons même organisé un séminaire sur ce thème en Egypte.

Finalement, nous avons proposé un «fond de campagne» très général, «les droits des femmes travailleuses», sur lequel chaque pays peut ensuite décliner les thèmes qui lui sont propres. Par ailleurs, le recrutement et l'organisation des femmes dans les

syndicats est une composante essentielle de nos activités. Le troisième axe concerne la présence des femmes dans les organisations syndicales. Notre campagne «Decisions for Life» («Décisions pour la vie»), qui vise à promouvoir les jeunes femmes dans les syndicats, a connu beaucoup de succès dans d'autres continents.

Nous en sommes à une phase de sensibilisation et de mise en confiance. Dans le discours, ça passe très bien... Dans la réalité, c'est parfois plus difficile! Mais en Egypte, où les nouvelles organisations syndicales sont à bâtir, l'opportunité est intéressante pour donner tout de suite une place importante à ces jeunes travailleuses.

Quel appui la CSI apporte-t-elle au réseau?

L'animation du réseau revient principalement à Nadia Shabana, de notre bureau de la CSI Amman, en Jordanie. Nous allons surtout nous focaliser sur la formation, car il y a de gros besoins en ce domaine. Et puis nous maintenons la pression sur les organisations affiliées, afin qu'elles continuent de faire de l'égalité de genre un thème prioritaire.

Le fait que nous ayons depuis juin 2010 une femme à la tête de la CSI nous aide beaucoup: notre secrétaire générale, l'Australienne Sharan Burrow, est-elle même très impliquée et se rend régulièrement dans la région. A chaque réunion du Conseil général de la CSI, nous faisons un point d'information sur le réseau. Cette question n'est donc plus périphérique, et nos interlocuteurs dans les syndicats nationaux sont bien obligés d'en tenir compte.

Quel retour avez-vous sur les initiatives en cours?

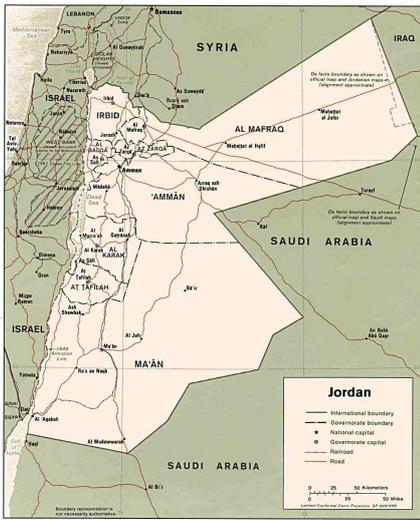
Si l'on parle des révolutions, des mouvements pour la justice sociale et la démocratie, il semble que l'enthousiasme est en train de retomber. A la fois sur le processus lui-même et sur ce que les femmes ont à y gagner: il est très difficile de placer l'égalité de genre à l'agenda des priorités. Entre la peur des islamistes, la dépendance économique vis-à-vis de l'étranger et le rôle des armées, comment la question de l'égalité entre hommes et femmes peut-elle émerger?

Bien sûr, la situation est différente d'un pays à l'autre: en Tunisie, il y a un bon niveau d'organisation de la société civile; en Jordanie, le caractère très «caritatif» de nombreuses ONG fait qu'il est parfois difficile de travailler avec elles; en Egypte, les syndicats se concentrent essentiellement sur la formation de nouvelles organisations et ne s'ouvrent pas beaucoup pour le moment à la société civile.

Cela dit, même si la conjoncture sociale et politique est moins favorable que voilà quelques mois, nous restons très optimistes: le mouvement de fond vers l'égalité de genre gagne en influence, et l'existence du réseau «En marche pour l'égalité» ne peut que la renforcer.

Propos recueillis par Philippe Merlant – EGALITE

Jordanie



Suite aux manifestations en Tunisie en janvier 2011, la population jordanienne descend dans les rues pour exiger la démission du gouvernement et l'ouverture démocratique, et protester contre les difficultés économiques. Malgré des mesures et des promesses de réformes annoncées par le gouvernement du roi Abdullah, les manifestations ont continué, mais n'ont pas eu l'ampleur de celles d'autres pays de la région.

Aucune femme n'a été nommée au comité établi pour proposer des réformes constitutionnelles et la nouvelle constitution réaffirme le statut inférieur des femmes. Par ailleurs, la nouvelle loi électorale a maintenu le quota de représentation des femmes au Parlement à 10%.

I. Participation des femmes aux manifestations

Les femmes ont participé aux manifestations aux côtés des hommes, même si leur présence a été très peu couverte par la presse.

Comme dans les autres mouvements de protestation de la région en 2011, l'égalité des droits et la fin des discriminations à l'égard des femmes n'ont pas fait partie des revendications générales des manifestant-e-s. Cependant, des organisations de défense des droits des femmes ont saisi l'occasion pour demander l'adoption de mesures visant à combattre les discriminations et à renforcer la participation politique des femmes.

En mars 2011, le roi a nommé un Comité de dialogue national, chargé de rédiger une nouvelle loi électorale, ainsi qu'une loi sur les partis politiques. En mai 2011, il a mis en place un Comité royal, chargé de proposer des réformes constitutionnelles.

L'Organisation des femmes arabes (Arab Women Organisation, AWO) a organisé des réunions avec les gouverneurs de trois provinces – Karak, Irbid et Amman – afin d'engager un dialogue national sur les droits des femmes.

«Souvent, pendant ces grandes manifestations où le peuple demande des réformes générales, les revendications pour l'égalité et les droits des femmes sont oubliées ou négligées. Nous n'accepterons plus que de tels enjeux soient négligés lors des manifestations et lorsqu'il y a des réformes».

Interview avec Leila Hammarneh, Arab Women Organisation, FIDH-Egalité, 7 mars 2011

II. Participation des femmes dans la vie politique: opportunités et obstacles

Les femmes en Jordanie ont obtenu le droit de vote en 1974, elles demeurent cependant peu représentées au sein des instances politiques.

Des discriminations en droit persistent et des stéréotypes sur le rôle traditionnel des femmes demeurent répandus, entravant ainsi leur participation dans la vie politique et publique.

Lors de l'ouverture de la première session ordinaire du 16e Parlement de Jordanie, en fin novembre 2011, le roi Abdullah a déclaré que le gouvernement continuerait à renforcer le rôle des femmes au sein de la société, et prendrait les mesures nécessaires pour garantir les droits des femmes. Cependant, au mois de juin 2012, aucune mesure dans ce sens n'avait été adoptée.

Représentation au sein du gouvernement

En mai 2012, le gouvernement, composé de 30 ministres, ne comprenait qu'une seule femme: Nadia Hashem, ministre d'Etat pour les Femmes.

Représentation au sein du Parlement

A la Chambre basse, un système de quota a été introduit en 2003 réservant 6 des 110 sièges aux femmes, soit 5,4%. En 2010 ce quota est passé de 6 à 12, soit 10,9%.

Lors des élections du 9 novembre 2010, sur un total de 120 sièges, 13 femmes ont été élues, dont 12 grâce à un quota. Reem Badran a été la première femme à être élue au suffrage





universel direct à la chambre basse du Parlement dans le 3^e district de Amman. Les femmes occupent aujourd'hui 10,8% des sièges au Parlement.

A la Chambre haute, le roi Abdoullah a nommé 9 femmes au Sénat, qui comprend 60 places au total, soit 15%.

Représentation des conseils locaux`

En juillet 2011, une nouvelle loi sur les municipalités augmente le quota des femmes au sein des conseils municipaux de 20 à 25%.

III. Un cadre législatif discriminatoire

Réserves à la Cedaw

La Jordanie a ratifié la Cedaw en 1992, en émettant des réserves concernant des dispositions fondamentales: l'article 9 paragraphe 2 (transmission de la nationalité aux enfants), l'article 15 paragraphe 4 (liberté de circulation et choix du lieu de résidence), et l'article 16 (mariage, divorce et garde d'enfants) paragraphe 1 (c, d et g). La réserve sur l'article 15 a été levée par le gouvernement en mars 2009 et une nouvelle loi temporaire a été établie permettant aux femmes de choisir pour la première fois leur lieu de résidence sans demander l'autorisation d'un homme membre de leur famille. Cependant les deux autres réserves subsistent.

La Constitution

La Constitution de 1952 a été amendée en 2011. L'article 6 de la nouvelle Constitution affirme que les Jordaniens sont égaux devant la loi et interdit les discriminations fondées sur la race, la religion ou la langue. Cependant la Constitution ne garantit le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et n'interdit pas les discriminations fondées sur le sexe.

Lois discriminatoires

Loi sur le statut personnel:

La loi sur le statut personnel, basée sur la charia, règle les questions de droit dans le domaine de la famille. Toutes les questions relatives au mariage, au divorce, et à l'héritage sont jugées par les tribunaux de la charia. Selon cette loi, toutes les femmes célibataires de moins de 40 ans, qu'elles soient divorcées, veuves ou jamais mariées, sont considérées comme mineures et sont sous la tutelle d'un membre homme de leur famille. Les non-musulmans peuvent appliquer leurs propres règles qui seront régies par les tribunaux religieux de leur communauté.

Mariage:

L'âge légal du mariage est de 18 ans. Cependant, les filles comme les garçons peuvent se marier à 15 ans si le juge et le tuteur estiment que c'est dans leur meilleur intérêt. Les femmes qui se marient pour la première fois doivent obtenir l'autorisation d'un homme membre de leur famille. Les femmes musulmanes ne peuvent épouser des non-musulmans que si ces derniers se

convertissent à l'islam. La polygamie est autorisée et les hommes peuvent épouser jusqu'à quatre femmes.

Autorité parentale:

La loi reconnaît l'homme comme le seul responsable et gardien légal des enfants. Cependant, en cas de divorce les femmes obtiennent la garde des enfants jusqu'à la puberté, ces derniers choisissent ensuite le parent avec lequel ils souhaitent vivre. Si une femme divorcée se remarie elle perd la garde de ses enfants.

Divorce:

Alors que les hommes ont le droit de divorcer unilatéralement (ces divorces sont enregistrés au sein du tribunal qui accorde une compensation financière à la femme), les femmes doivent soumettre une pétition devant le tribunal de divorce de la charia et doivent abandonner leur dot et tout droit à une compensation financière. Seules certaines circonstances permettent aux femmes de divorcer comme les violences domestiques, difficiles à prouver car le tribunal exige les témoignages de deux hommes adultes. Les biens acquis durant un mariage sont le plus souvent enregistrés au nom du mari ce qui lui donne le dernier mot concernant les droits de son ex-femme sur ces biens.

Nationalité:

Les femmes n'ont pas le droit de transmettre leur nationalité à leurs enfants nés de pères étrangers (article 9 de la loi sur la nationalité). Seuls les citoyens jordaniens ont accès à l'éducation gratuite. Les nombreux réfugiés palestiniens et irakiens présents en Jordanie dont les femmes, n'ont donc pas accès à l'éducation gratuite.

Héritage:

La loi de la Charia contient des calculs détaillés et complexes sur les parts d'héritage. Les femmes peuvent hériter de leur père, mère, mari et enfants et dans certaines conditions d'autres membres de leur famille, mais leur part et le plus souvent inférieure à celle des hommes. De manière générale les femmes héritent de seulement la moitié de ce qu'héritent les hommes. La loi sur le statut personnel interdit les pratiques qui privent les femmes de leurs droits d'héritage et stipule que les femmes ont le droit d'hériter de leur mari et père. Cependant, dans de nombreux cas et parfois suite à des pressions ou violences familiales, les femmes abandonnent leurs droits d'héritage en faveur de membres hommes de leur famille. Les parts d'héritage des filles peuvent aussi être réduites quand les parents transfèrent leurs biens à leurs fils avant de mourir. Les femmes non-musulmanes n'ont pas le droit d'hériter de leurs maris musulmans sauf si elles se convertissent à l'islam.

Code pénal:

Les meurtres de femmes pour protéger l'honneur de la famille sont répandus en Jordanie et l'article 98 du Code pénal justifie ces crimes dans certaines circonstances en autorisant des sanctions plus légères quand le crime a été commis sous le coup de la colère ou pour maintenir l'honneur de la famille suite à un acte considéré comme illégal ou dangereux (comme l'adultère). Cependant, par le passé ces crimes étaient exempts de toute sanction pénale. Par ailleurs, en 2009, un tribunal

spécifique a été mis en place pour traiter de ces crimes d'honneur et les juges ont commencé à prononcer des sanctions plus lourdes à l'encontre de leurs auteurs.

En 2008, la loi sur la protection familiale a été adoptée et précise les procédures à suivre par les médecins et policiers

dans les cas de violences domestiques et les sanctions pour les auteurs de violences domestiques, y compris des peines de prison. Cependant, la loi se concentre davantage sur la réconciliation que sur la protection des droits des femmes et donne une définition restrictive de la violence domestique comme une violence qui survient au sein du foyer de la victime.

Peu de femmes dans un milieu syndical fragile

En Jordanie, seulement 9 à 10% de la population active adhère à un syndicat ouvrier et les femmes ne représentent que 20% du milieu syndical. Une faible participation à une activité très contraignante pour les femmes qui l'ont choisie, tant le syndicalisme a mauvaise presse dans le pays.

«*Les patrons ne connaissent pas bien les lois du travail ou les appliquent selon leur humeur*», remarque Emad Abukhalifa, responsable du syndicat local du textile dans la zone industrielle de Al-Tajamouat. Indispensable instrument de contre-pouvoir, l'activité syndicale est pourtant limitée par les lois.

La Jordanie n'ayant toujours pas signé la convention relative à la liberté syndicale, certains secteurs d'activité comme la fonction publique, le travail à domicile ou le travail agricole n'ont pas la possibilité de créer des syndicats ouvriers.

La quinzaine de syndicats ouvriers qui existent dans le pays appartient à la Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU), un organisme reconnu et subventionné par l'Etat, qui doit donner son accord pour toute formation syndicale. Contrôle, peur et défiance.

Le droit de négociation collective n'est pas reconnu et les atteintes aux droits syndicaux sont légion, comme en témoigne la quasi impossibilité de faire grève tant il est compliqué d'obtenir ce droit légalement (1). Un service du gouvernement, les Affaires ouvrières, est également chargé de surveiller étroitement ce qu'il se passe à l'intérieur des syndicats. C'est donc un climat de peur, de contrôle et de défiance qui pèse sur un système fragile. «*Comment voulez-vous que les travailleurs et travailleuses se sentent protégés dans un tel contexte?*», questionne Emad Abukhalifa.

Dans ses activités au sein de la section locale, il observe tous les jours les facteurs bloquant le bon déroulement de l'action syndicale: «*Quand on dénonce les pratiques d'un patron et que le ministère du Travail finit par envoyer un inspecteur du travail dans l'usine, si ce dernier fait un rapport défavorable au patron, un simple coup de fil à des personnes du ministère provoque sa mutation et son rapport est mis au panier.*»

Résultat: pour éviter toute sanction, les inspecteurs du travail s'habituent à produire des rapports tronqués, prenant le parti des patrons à coup sûr...

Les travailleuses et travailleurs hésitent aussi à se syndiquer à cause des pressions exercées par les patrons, de la

rétrogradation de fonction ou du renvoi pur et simple. «*Les patrons ont du mal à s'asseoir à la table des négociations avec les syndicats*», relate Khaled Habahbeh, chargé des relations internationales de la Fédération générale des syndicats jordaniens (GFJTU). La preuve en est que pour les dix premiers mois de 2011, seulement 70 accords ouvriers ont été conclus.»

Activité syndicale pour les femmes = triple journée

L'activité syndicale est très mal considérée, à plus forte raison pour une femme. «*C'est honteux pour elles de participer à un syndicat*», confie Nadia Shabana, de la Confédération syndicale internationale. En effet, l'espace syndical est perçu par certains conservateurs comme un terrain exclusivement masculin où les femmes ne sont pas les bienvenues, comme dans tous les espaces publics en général.

Sur un plan plus pratique, les femmes assument encore quasiment seules les doubles journées de travail (professionnelle et familiale), une triple journée en y ajoutant des activités syndicales. Il faudrait instaurer au minimum des structures de garderie pour franchir ce cap.

Le travail syndical est indispensable à l'amélioration des conditions de travail, notamment pour les femmes, qui souffrent d'importantes discriminations au travail et restent la variable d'ajustement première des patrons en cas de difficulté.

Dans un secteur comme celui du textile, les doléances des femmes travailleuses sont activement relayées. «*Le syndicat fait tout pour être à notre écoute, pour nous aider à défendre nos droits et à obtenir de meilleures conditions de travail*», confie Imane, une employée de couture dans une société de textile américaine.

Si les femmes ne représentent que 20% de la population syndiquée, c'est également parce qu'elles sont majoritaires dans les secteurs où le travail syndical y est interdit, comme l'éducation ou la santé. «*Avec les 450 000 personnes qui travaillent dans le secteur public, on aurait un taux de syndicalisation de l'ordre de 25% en Jordanie si ces fonctionnaires d'Etat pouvaient mener des activités syndicales*», affirme Khaled Habahbeh, de la Fédération syndicale.

Les places occupées par les femmes dans les syndicats se situent toujours au bas de l'échelon: il est très rare de les voir occuper des postes décisionnels. Les syndicats où les





femmes ont intégré les comités directeurs sont minoritaires: l'enseignement privé, le syndicat des services sanitaires, celui des services généraux, celui du textile, de l'imprimerie, des transports aériens, et des industries alimentaires. Elles ne sont qu'une vingtaine sur 150 participants au congrès général de la Fédération syndicale, seulement 15 au conseil central (2) et ne sont pas représentées au bureau exécutif.

Bien conscients de cette trop faible participation féminine, les différents syndicats s'attachent à augmenter ce taux. Mis en place par des femmes, à l'intérieur de chaque syndicat, les comités de femmes devraient servir de leviers. Leurs objectifs sont d'encourager les ouvrières à se syndiquer et à prendre en charge leurs revendications. Ces structures mettent également en place des formations juridiques à destination des femmes, car beaucoup d'entre elles ignorent les lois du travail.

Enfin, la constitution d'un réseau syndical des femmes arabes représente un espoir d'améliorer la place des femmes dans le milieu syndical. Impulsé par la Confédération syndicale internationale, ce réseau, présent dans huit pays arabes, entend constituer des syndicats réellement indépendants et propulser les femmes à des postes décisionnels.

Le contre exemple du secteur du textile et de l'habillement-Fathalla Emrani, président du Syndicat jordanien des travailleurs du textile, ne se plaint pas d'une désertion des femmes dans son syndicat, au contraire! Elles représenteraient environ 60% des personnes syndiquées dans le secteur et lors des dernières élections du comité directeur en 2010, elles ont réussi à occuper 5 postes sur 9.

«Notre syndicat fait figure d'exception dans le paysage syndical jordanien. J'ai adopté la cause des femmes depuis longtemps et ça se ressent à la fois dans la place qu'elles occupent au travail et dans le syndicat», indique Fathalla Emrani.

Son syndicat comprend 2 500 ouvrières et ouvriers jordaniens et 5 400 ouvrières et ouvriers immigrés. Plus de 10 000 travailleuses et travailleurs avaient participé à une trentaine de grèves au cours des sept premiers mois de l'année 2011.

En 2011, l'une des plus grandes luttes syndicales s'est déroulée au sein de la Maintrend International Garment Factory. Société coréenne sous administration chinoise, la Maintrend emploie 650 ouvrières bengalaises, 20 Chinoises et 40 Jordaniennes. Début septembre, les ouvrières de cette usine, dont pratiquement aucune n'était syndiquée, ont arrêté de travailler pour exiger de meilleures conditions de travail, notamment une hausse de salaires et un accès à l'eau potable.

Le syndicat du textile a pris contact avec elles et leur a conseillé de reprendre le travail, tout en leur demandant de mettre sur papier leurs revendications. Fathalla Emrani a présenté ces réclamations à la direction de l'entreprise, qui n'a pas voulu les entendre: *«Dans ce cas-là, nous pouvions inciter les travailleuses à se mettre en grève».* C'est chose faite dès le feu vert du syndicat.

Le retournement de situation est immédiat: dès la reprise de la grève, l'administration de la société est revenue vers Fathalla Emrani pour une réunion de concertation. *«Ils m'ont supplié de faire entendre raison aux ouvrières afin qu'elles reprennent le travail, mais je leur ai expliqué qu'il fallait d'abord accepter de négocier avec le syndicat»,* explique-t-il. Un accord sera signé la nuit suivant cette fameuse discussion: la direction se plie à la plupart des revendications de ses ouvrières.

Pourtant, début octobre, les ouvrières se retournent de nouveau vers le directeur du syndicat: les accords signés ne sont pas appliqués. E conduites par l'administration, les ouvrières reprennent la grève le 12 octobre. Une division se crée alors entre les ouvrières qui acceptent de décompter leurs jours de grève de leur salaire, en conformité avec les recommandations du syndicat, et celles qui n'envisagent pas cette option.

Les négociations entre le syndicat et l'administration échouent, l'usine ferme, et de nombreuses travailleuses immigrées doivent retourner dans leur pays. *«Pour réussir une lutte syndicale, nous devons avoir tous les travailleurs avec nous»,* conclut Fathalla Emrani.

Myriam Merlant – EGALITE

(1) Le droit de grève est fortement limité étant donné que le gouvernement doit autoriser une grève avant qu'elle ne puisse avoir lieu. Cette demande doit se faire 15 ou 28 jours à l'avance, et quand arrive le jour de grève, les partons s'arrangent souvent pour que la grève soit vue comme un litige ouvrier et qu'elle devienne illégale.

(2) Le conseil central se réunit une fois par an et compte six membres de chaque syndicat.



Le trop faible rôle économique des femmes

Avec un taux d'activité féminin autour de 15% et un taux d'emploi des femmes en dessous de 12% (1), la Jordanie figure parmi les plus mauvais élèves des pays arabes concernant la participation des femmes à la vie économique. Pourtant, ces dernières ne manquent pas de diplômes: la moitié de la population active féminine possède au moins une licence (2) – contre 19% seulement des hommes. Retour sur les principales raisons qui les empêchent d'accéder au marché du travail...

Le poids des traditions

L'environnement culturel, juridique et politique, et en particulier le statut personnel de la femme, sont les principales raisons évoquées pour expliquer la faible participation des femmes à la vie économique en Jordanie: «*La femme n'est pas une personne autonome, elle est liée à son mari, à son foyer. Lui accorder un rôle économique dans la société n'est pas une priorité*», rappelle Lamis Nasser, chercheuse et présidente du Forum pour les droits des femmes, une association qui travaille sur les discriminations et les violences faites aux femmes.

Le poids des traditions pèse sévèrement sur l'émancipation de la femme: elle ne doit pas travailler sur le même lieu que d'autres hommes, n'est pas toujours autorisée à se déplacer seule, et doit être de retour dans son foyer au coucher du soleil... Dans le secteur privé, il est très difficile pour une femme d'être embauchée parce que son travail est perçu comme «non fondamental» et que les congés maternité sont rétroactifs.

Il y a également un présupposé sociétal, qui voit la femme moins compétente que l'homme pour exercer des métiers à responsabilités. «*Une femme doit trouver un "travail convenable", qui ne fasse pas d'ombre à son rôle domestique, avec des horaires écourtés, la sécurité sociale et la sécurité de l'emploi*», remarque Musa Shteivi, sociologue et directeur du Centre d'études stratégiques de l'Université de Jordanie. Des conditions de travail qui ne prévalent que dans le secteur public. Où sont les femmes?

Mais depuis quelques années, ce secteur subit des restrictions et offre de moins en moins d'emplois. L'autre problème qui se pose fréquemment dans le public, c'est qu'une loi autorise les femmes à prendre leur retraite après quinze ans de service (vingt ans pour les hommes). «*En réalité, la plupart des femmes sont remerciées passée cette période*», ironise Lamis Nasser.

Musa Shteivi et Lamis Nasser.



De fait, certaines tentent de poursuivre une activité dans le privé. «*Ce secteur n'est pas l'ami des femmes. Les patrons hésitent beaucoup à embaucher des femmes, par sexisme ou crainte d'absences répétées*», ajoute-t-elle. Car dans le privé, aucune disposition n'interdit les discriminations à l'embauche et les discriminations salariales. D'ailleurs, les hommes y sont rémunérés en moyenne 66 dinars jordaniens de plus que les femmes (2).

Renforcer l'éducation ou les compétences ?

Une majorité de jeunes Jordaniennes font des études supérieures. Pourtant, le système éducatif reste à parfaire: «*Dans beaucoup de disciplines, la qualité de l'enseignement n'est pas très bonne. De plus, comme ce qui pousse les jeunes femmes à faire des études est davantage lié au statut social qu'au choix d'un parcours professionnel, les parents restent décisionnaires du choix des disciplines*», remarque Musa Shteivi.

«*Une bonne partie de l'effort doit être concentré sur la formation professionnelle à destination des femmes et sur le développement du travail féminin dans le secteur privé*», préconise Musa Shteivi. Pour y parvenir, un travail de sensibilisation des patrons est nécessaire ainsi que des pressions constantes pour faire appliquer les lois.

Un exemple: dans le Code du travail jordanien, une société qui a plus de 20 employés doit ouvrir une crèche. «*Pour contourner cette loi, beaucoup de petites entreprises s'arrêtent à 19 employés ou n'embauchent pas de femmes mariées*», regrette le sociologue.

Quant au changement des mentalités et des comportements à l'égard des femmes, «*il reste un long chemin à parcourir*», note Lamis Nasser, qui ajoute, optimiste, «*il se fera dans le temps*». Et sans doute à coup de sanctions dissuasives contre les discriminations.

Et aussi en sensibilisant à l'égalité des sexes dans les milieux éducatif et professionnel. «*Il faut introduire la notion de genre dans les universités – comme nous l'avons fait à Amman –, dans les secteurs professionnels et surtout dès l'enfance*», recommande Musa Shteivi.

Enfin, la religion a bon dos, et il faut impérativement lutter contre une attitude répandue qui consiste à s'en servir comme paravent. Et Lamis Nasser de conclure: «*On considère toujours que c'est le droit musulman qui est responsable de ces inégalités mais c'est surtout l'interprétation qu'en font les hommes, pour conserver leurs privilèges.*»

Myriam Merlant – EGALITE

(1) Chiffres du département des statistiques du Bureau international du travail, pour les 1er et 2e trimestres 2011.

(2) Chiffres issus du rapport «Jordanie : droits humains des femmes et égalité hommes/femmes», Euromed Gender Equality, mai 2011.

«Nous voulons 30% de femmes dans les comités directeurs des syndicats»



Le taux d'affiliation des Jordaniennes à des syndicats ouvriers avoisine les 20%. Le Réseau des femmes arabes, lancé en mars 2011 à Tunis par la Confédération syndicale internationale (CSI), vise à augmenter la syndicalisation des femmes et favoriser leur accès aux fonctions hiérarchiques dans les syndicats. Entretien avec Nadia Shabana, la

coordinatrice de ce réseau basé à Amman.

Pourquoi les femmes jordaniennes sont-elles faiblement représentées dans le milieu syndical?

La première raison est qu'elles sont largement représentées dans des secteurs qui n'ont pas la possibilité de former des syndicats. En effet, beaucoup d'entre elles travaillent dans le secteur informel, comme l'agriculture ou le travail domestique. Dans le secteur public, forte réserve d'emplois pour les femmes, elles n'ont pas plus d'opportunités de se syndiquer puisque les syndicats y sont interdits.

Enfin, s'il est souvent mal perçu qu'une femme travaille, leur participation à des activités syndicales l'est encore plus. On observe déjà une tendance forte de dédain vis-à-vis du travail syndical en Jordanie, qui se renforce quand il s'agit de femmes. De façon plus générale, on constate que les syndicats demeurent très faibles en Jordanie, à cause de toutes les lois qui limitent leurs activités. Rappelons que la Jordanie n'a toujours pas ratifié la convention sur la liberté syndicale...

Comment est venue l'idée de créer le Réseau des femmes arabes?

Cette idée de créer un réseau pour aider les femmes arabes à se syndiquer ne date pas d'hier. Mais c'est le contexte des révolutions arabes qui a réellement permis de l'établir. Le réseau a été lancé le 8 mars 2011 à Tunis, par la Confédération syndicale internationale (CSI), dans l'objectif rapproché que les femmes continuent de développer le réseau par elles-mêmes.

L'un de ses principaux objectifs est d'augmenter la participation des femmes dans les syndicats mais également qu'elles puissent accéder à des fonctions hiérarchiques au sein de ces derniers. Nous réclamons 30% de femmes dans les comités directeurs.

Un autre point crucial de ce réseau sera également de constituer des syndicats indépendants, ce qui n'est pas du tout le cas en Jordanie puisque le gouvernement surveille étroitement leurs activités.

Quelles sont les perspectives ouvertes par ce nouveau réseau?

Bien que les défis sociaux, politiques et culturels soient de taille dans les pays arabes, je suis optimiste. Les syndicats ouvriers de Jordanie ont bien accueilli l'avènement de ce réseau et la plupart se sont dits prêts à coopérer pour davantage de représentation des femmes dans les instances de décision.

Plusieurs outils vont aider à réaliser les objectifs: des campagnes nationales, des études sur les législations nationales, un site internet pour témoigner des problèmes des femmes au travail...

Mais c'est surtout par l'autonomisation, que nous souhaitons avancer: ce sont les femmes arabes qui vont mettre en œuvre leurs idées. Ces dernières sont impressionnantes par leur détermination. Elles ne doivent pas être uniquement perçues comme soumises et en souffrance au travail. Elles participent à la vie économique et politique depuis très longtemps déjà. La dynamique du réseau va simplement les appuyer dans leur cheminement pour trouver une place juste dans la société.

Propos recueillis par Myriam Merlant – EGALITE



Les travailleuses d'Al Tajamouat, ouvrières, syndicalistes et fières de l'être...



Dans cette cité industrielle, on fabrique des produits agroalimentaires, des appareils médicaux, des meubles de bureau, des produits de la mer Morte et des produits textiles. Imane, palestinienne, et Sumaya, jordanienne, deux couturières, y travaillent pour des usines de textile.

Témoignages.

A Al-Tajamouat, on fabrique des produits agroalimentaires, des appareils médicaux, des meubles de bureau, des produits de la mer Morte et des produits textiles.

Située à 20 km à l'est d'Amman, cette cité industrielle, fondée en 1998, reste l'une des plus importantes QIZ (1) du pays.

Dans ces bâtiments bunkers en enfilade, qui s'étendent sur plus de 400 000 m², travaillent et vivent environ 14 000 personnes. La plupart sont des travailleurs immigrés, venus du Sri Lanka, de Chine, du Pakistan, d'Inde ou du Bangladesh.

Une mosaïque d'identités qui n'échappe pas au visiteur de cette cité dortoir à la vue des devantures en hindi ou en chinois des épiceries, salons de coiffure et taxiphones, installés dans cette «ville dans la ville».

Imane et Sumaya, deux couturières respectivement palestinienne et jordanienne, travaillent pour des usines de textile. Afin de nous parler de leur travail, elles sont venues clandestinement rejoindre la section locale du Syndicat du textile. Fières de leur statut de femmes travailleuses, elles relativisent des conditions de travail plutôt pénibles...

Quelles sont vos conditions de travail dans vos usines respectives?

Imane: Je travaille depuis cinq mois pour Sterling Apparel Manufacturing, une société américaine qui emploie presque 900 ouvriers dont 125 ouvrières jordanienes, pour 99 hommes, et 131 ouvrières étrangères, pour 541 hommes.

Je vis dans le camp de réfugiés palestiniens Baqa'a, donc je prends les transports à 6h30 le matin. Je commence mes

journées à 7h30: je fabrique des vêtements, à partir de modèles tout faits, en respectant les quotas de production.

Nous sommes plus de 200 ouvriers et ouvrières sur les machines à coudre, dans une immense salle, climatisée l'été, mais pas chauffée l'hiver. Je peux faire des pauses au moment de la prière et pour aller aux toilettes et j'ai une pause déjeuner de 11h45 à 12h35. Je quitte le travail à 16h. Nous travaillons six jours par semaine.

Sumaya: Je travaille depuis 1995 pour la Jordan Clothing Company, qui embauche 220 personnes, dont une grande majorité de Jordaniennes. Je mets 35 mn en bus pour venir au travail. Les journées démarrent à 7h45 le matin et se terminent à 15h45, avec trente minutes pour déjeuner le midi. Sinon, mes conditions de travail sont à peu près les mêmes que celles d'Imane.

Quel est votre salaire? Avez-vous des avantages sociaux?

Imane: Je gagne 150 dinars jordaniens (2) par mois, le salaire minimum, qui ne me permettrait pas de subvenir à mes besoins si je ne vivais pas en famille. J'ai 14 jours de congés payés plus 14 jours de congés maladie. Et le vendredi et les jours fériés.

Dans la pratique, c'est compliqué de bénéficier de ses congés payés: quand il y a beaucoup de travail, on ne peut pas les prendre. Nous devons obligatoirement faire des heures supplémentaires l'été, de 16h à 19h, qui sont payées sur la base d'1 heure et 15 minutes par heure supplémentaire.

Nous avons la sécurité sociale mais pas d'assurance maladie. Excepté si nous avons une maladie ou un accident au travail (là c'est la sécurité sociale qui paie), c'est nous qui payons pour notre santé. La sécurité sociale permet de partir à la retraite à 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes.

Sumaya: Je gagne 260 dinars. Grâce à une revendication collective dans mon usine, nous avons obtenu une augmentation de salaires de 20 dinars et une prime de fin d'année, correspondant à un 13e mois, pour tous les Jordaniens.

Nous n'avons pas pu obtenir les mêmes avantages pour les ouvriers étrangers. Comme ils sont logés et nourris, que le billet d'avion pour venir est payé par l'entreprise, ils sont considérés comme des privilégiés. Mais ils ne gagnent que 110 dinars et les patrons disent qu'on ne peut rien négocier pour eux car leurs contrats de travail renferment des règles strictes. La seule chose qui pourrait augmenter leurs salaires serait une hausse du salaire minimum.





Quels sont les problèmes qui peuvent se poser dans votre cadre de travail? Y a-t-il déjà eu des luttes syndicales au sein de votre usine?

Imane: Oui bien sûr. Je suis syndiquée depuis mon arrivée dans l'usine et le problème chez nous, c'est que l'entreprise voit le syndicalisme d'un très mauvais œil. Les patrons ont toujours peur que leurs employés communiquent sur les côtés négatifs de l'entreprise. Ils utilisent la pression, peuvent nous faire changer de poste ou nous renvoyer, pour nous dissuader de nous syndiquer.

Pourtant, il y a régulièrement des conflits entre ouvriers, souvent des malentendus entre Jordaniens et étrangers. Parfois, il y a aussi des problèmes avec les superviseurs qui traitent mal certains travailleurs quand ils sont énervés.

Récemment, il y a eu un conflit entre deux ouvrières et l'administration a décidé d'en licencier une des deux. Je suis donc partie voir le syndicat pour expliquer qu'elles avaient tort toutes les deux et qu'il fallait une décision juste. La travailleuse expulsée a ainsi pu être réintégrée.

Aujourd'hui, le principal souci concerne les salaires trop bas. Les salaires n'ont pas bougé depuis vingt ans alors que l'inflation est galopante. Nous sommes en train de demander un salaire minimum de 180 dinars et un comité tripartite discute en ce moment notre revendication.

Un des principaux problèmes selon moi, c'est que les syndicats ici ne sont pas assez forts et les femmes n'y participent quasiment pas : dans mon usine, nous ne sommes que deux femmes syndiquées. Avec une si faible participation, les luttes auront du mal à avancer et les syndicats continueront d'être diabolisés par les patrons.

Sumaya: Pour nous, c'est un peu particulier : pour obtenir les récentes hausses de salaires, nous avons dû tous nous syndiquer d'un seul coup.

Au début de l'année dernière, les responsables ont eu une augmentation de salaires. Nous avons fait une demande orale auprès de la direction pour obtenir les mêmes droits, mais elle n'a pas été suivie d'effets.

Nous avons alors compris la nécessité d'être syndiqués et nous avons fait la grève. Et après quelques séances de discussion entre le syndicat, l'administration et le ministère du Travail, nous avons obtenu notre hausse de salaires. D'ailleurs les travailleurs et travailleuses immigré(e)s ont obtenu aussi cette augmentation de 20 dinars, sous forme de primes. Les patrons avaient peur qu'ils continuent à faire grève.

Aujourd'hui, qu'attendez-vous de votre syndicat?

Sumaya: Je suis très contente d'être syndiquée et très reconnaissante de son soutien. Le syndicat sait toujours nous

orienter au mieux et viennent régulièrement nous rencontrer sur notre lieu de travail. Dans mon usine, nous avons commencé à cinq femmes syndiquées mais aujourd'hui, beaucoup d'autres nous ont rejointes.

Imane: Le syndicat fait tout pour être à notre écoute, pour nous aider à obtenir de meilleures conditions de travail. J'attends qu'il continue à avoir de l'ambition pour nous et surtout, je mobilise mes collègues pour qu'ils adhèrent au syndicat.

Est-ce un choix personnel de travailler?

Imane (elle rit): Non, bien sûr que non! Je le fais par nécessité économique. Je n'avais jamais pensé travailler un jour dans ma vie. Mais ma mère est décédée jeune et je voulais fuir le domicile familial. Au départ, ma famille a refusé que je travaille, mais grâce à ma force de caractère, ils ont fini par accepter. Comme je vis aujourd'hui chez mon frère, mon salaire me permet de l'aider financièrement.

Sumaya: C'est pareil pour moi. Les circonstances m'ont poussé à travailler, mais aujourd'hui, ma famille est fière de moi.

Si vous aviez un rêve concernant votre vie professionnelle?

Sumaya: Je voudrais ouvrir une boutique de vêtements pour enfants...

Imane: Dans cette usine, j'aimerais quitter la couture pour travailler à la finition ou l'enveloppement. Mais au-delà, je voudrais devenir dirigeante d'un syndicat et j'espère que ce rêve se réalisera un jour, si Dieu le veut... Je vais déjà me renseigner pour entrer dans un comité directeur.

Et j'ai aussi des attentes vis-à-vis de personnes comme vous, qui venez écouter nos problèmes. Si vous voulez faire quelque chose pour nous, faites pression pour que la Jordanie signe la convention relative à la liberté syndicale. Sans quoi, nos patrons continueront à nous punir d'être syndiqués et nos conditions de travail ne pourront pas s'améliorer.

Propos recueillis par Myriam Merlant – EGALITE

(1) Qualified Industrial Zone. Cette appellation désigne les zones industrielles qui fabriquent pour l'exportation. Dans le cas jordanien, des accords passés avec les Etats-Unis en 2000 permettent aux produits d'être exportés sur le marché américain, sans payer les droits de douane

(2) 1 euro = 0,90 dinar jordanien.

Egypte



Des tensions étaient survenues en 2010 suite à la prolongation de l'état d'urgence et aux fraudes massives lors des élections législatives. En janvier 2011, inspirées par la révolution en Tunisie, des manifestations éclatent dans tout le pays, revendiquant des réformes sociales et politiques et la démission du président Hosni Moubarak, au pouvoir depuis près de 30 ans. Bien que les femmes aient participé aux côtés des hommes à cette révolution, elles se sont pourtant retrouvées exclues de la transition: il n'y avait pas de femmes dans les comités établis pour rédiger la nouvelle constitution, suite à un remaniement ministériel le nombre de femmes ministres est passé de 3 à 2, et le quota pour la représentation des femmes au Parlement a été supprimé. Suite aux élections de 2011, la proportion de femmes à la Chambre basse du Parlement est passée de 12% à 2%.

I. Participation des femmes aux manifestations

Les manifestations conduisant à la chute de Moubarak

Le 18 janvier 2011, Asmaa Mahfouz, une bloggeuse âgée de 26 ans et membre du mouvement des jeunes du 6 avril, diffuse un message en ligne appelant les Égyptiens, hommes et femmes, à se joindre à la manifestation sur la place Tahrir, le 25 janvier, pour revendiquer la démocratie.

«Si vous avez de l'honneur et souhaitez vivre avec dignité dans ce pays, nous devons tous aller sur la place Tahrir le 25 janvier... Nous devons revendiquer nos droits fondamentaux des droits de l'Homme en tant qu'êtres humains... J'irai sur la place Tahrir. Je dirai non à la corruption! Je dirai non à ce système!»

Asmaa Mahfouz, vidéo blog, 18 janvier 2011

Dans les mouvements de protestations qui ont suivi et qui ont abouti à la démission du président Moubarak, le 11 février, les femmes ont participé aux côtés des hommes, appelant à la fin du régime et à la mise en place d'un gouvernement civil.

«Les femmes de tous âges et de tous horizons ont participé à tous les aspects de cette révolution: affrontements avec les forces de sécurité, organisation, rédaction de slogans. Elles ont scandé des slogans et dormi sur la place Tahrir... Les femmes au foyer sont venues manifester avec leurs enfants. Des militants de tous les mouvements politiques ont participé aux manifestations. Les femmes et les hommes étaient des camarades dans les manifestations. Les femmes n'avaient pas peur. Nous n'avons assisté à aucun cas de harcèlement sexuel. Il y avait un sentiment de respect complet, de soutien et de solidarité envers les femmes.»

Amal Abdel Hadi, New Woman Foundation, Coalition pour l'égalité sans réserve, interview FIDH-Égalité, 8 mars 2011

Les violences visant les femmes dans les manifestations

Après le départ de Moubarak et le transfert du pouvoir aux militaires, les manifestations ont continué à travers le pays, critiquant l'absence de suite donnée aux revendications par le Conseil suprême des Forces armées (SCAF).

Lors des manifestations, des femmes manifestantes et des observatrices ont été parfois menacées, harcelées, voire agressées sexuellement. La nuit de la démission de Moubarak, la journaliste Lara Logan a été agressée sexuellement par 40 hommes sur la place Tahrir. Le 23 novembre 2011, la journaliste Caroline Sinz a été agressée sexuellement par un groupe de garçons alors qu'elle couvrait les événements de la place Tahrir.

Les femmes ont aussi été victimes de violences commises par les forces de l'ordre et les militaires. Le 9 mars 2011, 18 femmes qui manifestaient sur la place Tahrir ont été arrêtées par des militaires. Elles ont été emmenées au Musée égyptien du Caire où elles ont été rouées de coups, torturées et insultées. Par la suite, elles ont été transférées au centre de détention militaire Hykestep, où 7 d'entre elles ont été menacées de poursuites, déshabillées et forcées de se soumettre à des «tests de virginité» administrés par des médecins hommes de l'armée. Plusieurs membres des forces armées, y compris le Général Abdel- Fattah Al-Sisi, chef des services de renseignement égyptiens, ont par la suite reconnu cette pratique, affirmant que les tests avaient été menés afin que les femmes ne puissent pas alléguer par la suite qu'elles avaient été violées. L'une des





victimes, Samira Ibrahim, a déposé une plainte contre l'armée et diffusé son témoignage dans une vidéo postée sur Internet. Le 27 décembre 2011, la Cour administrative du Caire a statué en faveur de la plaignante, jugeant les «tests de virginité» illégaux. Plusieurs médecins de l'armée, accusés d'avoir procédé à ces tests, ont été inculpés d'«actes portant atteinte à la moralité publique» et doivent être traduits devant un tribunal militaire.

«Je ne suis pas allée devant le juge pour Samira Ibrahim. Les violations qui ont eu lieu ont été commises contre toutes les femmes d'Égypte. J'exhorte toutes les femmes qui ont été soumises à la violence et ont vu leurs droits bafoués par l'armée à déposer plainte».

Samira Ibrahim, Interview de la FIDH, janvier 2012

Le 23 novembre, les forces de sécurité centrales ont arrêté la journaliste égyptienne, Mona El Tahawy, près de la place Tahrir. Elle a été transférée au ministère de l'Intérieur, où elle a été détenue et agressée physiquement et sexuellement à plusieurs reprises. Le 16 décembre 2011, les forces militaires ont attaqué une manifestation devant le Conseil des ministres, frappant et arrêtant de nombreux manifestants, y compris des femmes. L'une des femmes arrêtées, Ghada Kamal, a témoigné avoir été battue et avoir reçu des menaces de mort de la part des militaires. Le même jour, une femme voilée a été déshabillée, traînée sur le sol sur la place Tahrir et marquée par les militaires. Les photographies de cet incident ont été largement diffusées.

Le 20 décembre 2011, des milliers de femmes ont participé à une marche dans le centre ville du Caire, dénonçant les violences des militaires, en particulier contre les femmes. Les femmes marchaient ensemble, tenant des bannières avec la photo de la femme voilée. Par la suite, le SCAF s'est excusé auprès des femmes égyptiennes affirmant que «toutes les mesures juridiques avaient été prises pour juger les fonctionnaires responsables».

II. Participation des femmes dans la transition politique

«Nous voulons que les femmes participent à la construction de leur pays sur un pied d'égalité avec les hommes et qu'elles soient en mesure de profiter des droits et de l'avenir qu'elles nous ont aidé à obtenir. Nous devons créer un environnement propice à la pleine participation des femmes aux postes de décision, sans aucune réserve».

Amal Abdel Hadi, NWF, FIDH-Égalité Interview, juin 2011

Après 30 ans de règne de Moubarak, alors que s'ouvre la période de transition, les femmes sont confrontées à des obstacles pour prendre leur place dans les processus politiques.

Au lendemain de la démission de Moubarak, le SCAF a annoncé la formation d'un Comité de révision de la Constitution en charge de proposer des amendements à la Constitution.

Le Comité comprenait 8 membres, tous des hommes. Le 8 mars 2011, les femmes se sont rassemblées sur la place Tahrir pour célébrer la Journée internationale des femmes et dénoncer leur exclusion du processus décisionnel. Lors de cette manifestation, un groupe d'hommes a scandé des insultes envers les manifestantes et plusieurs femmes ont été harcelées sexuellement. Des millions de femmes ont voté lors des élections législatives fin 2011. La majorité des sièges (46%) a été remportée par le Parti de la Liberté et de la Justice (FJP), un parti islamiste dirigé par les Frères musulmans. Le parti de Nour Al Salafi est arrivé en seconde place (24%). Les femmes sont peu représentées dans le nouveau Parlement (voir plus loin). Le lien perçu par la population entre les droits des femmes et la propagande de l'ancien régime constitue un obstacle supplémentaire à la promotion des droits des femmes dans l'Égypte post-Moubarak. En 2000, Hosni Moubarak a créé le Conseil national des femmes, dirigé par son épouse, Suzanne Moubarak. Après la démission de Moubarak, des organisations de la société civile ont appelé à la dissolution du Conseil. Le SCAF a par la suite nommé 30 nouveaux membres, dont des militants des droits des femmes, mais l'existence de ce Conseil est contestée par le Parti de la Liberté et de la Justice.

Représentation au sein du gouvernement

Sous Moubarak: Début 2011, il y avait 3 femmes sur 37 ministres (ministre de la Coopération internationale, ministre de l'Immigration et ministre d'État pour la Famille et la Population).

Après Moubarak: En janvier 2012, le gouvernement composé de 31 ministres ne comprenait que 2 femmes, Fayza Abou El Naga, ministre de la coopération internationale et Nagwa Khalil, ministre de la solidarité et des affaires sociales.

Représentation au sein du parlement

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

«Les partis politiques ne font pas des droits des femmes une priorité, qu'ils soient libéraux ou islamistes. Aucun des partis n'a contesté le fait qu'aucun quota n'ait été imposé pour les femmes. Les droits des femmes ont été compromis par tous les groupes politiques».

Dr Hoda Elsadda, Membre fondatrice du Women Memory Forum, FIDH Interview, janvier 2012

L'assemblée du peuple (chambre basse)

Sous Moubarak: En 2009, une loi réservant 64 sièges aux femmes sur un total de 518 sièges a été adoptée. Lors des élections législatives de 2010, 380 femmes se sont portées candidates, 62 ont été élues aux sièges réservés et une femme a été nommée par le Président, soit 12%.

Après Moubarak: En mai 2011, le SCAF publie un décret abrogeant le quota de 64 sièges pour les femmes et le remplaçant par l'exigence que toutes les listes électorales comprennent au moins une femme. En pratique, quelques femmes candidates ont été désignées, et la plupart d'entre elles ont été placées en bas des listes électorales. Les femmes candidates ont remporté seulement 9 sièges à l'Assemblée du peuple composée de 508 sièges et 2 autres ont été nommées par le SCAF, soit 2%.

Conseil de la Shura (chambre haute): Organe consultatif, composé de membres directement élus et de membres nommés par le Président.

Sous Moubarak: En 2004, 11 femmes ont été nommées par le Président. En 2007, 10 femmes se sont présentées sur un total de 609 candidats, une femme a été élue et 9 femmes ont été nommées au Conseil de 264 membres, soit 4%.

Après Moubarak: Lors des élections de 2012, les femmes ont remporté 4 sièges sur 180. Les 90 sièges restants seront nommés par le prochain Président élu.

Représentation au sein des conseils locaux

Il y a eu une légère augmentation de la représentation des femmes dans les conseils locaux passant de 1,6% en 2002 à 4% en 2008. En 2008, Eva Kyrolos devient la première femme maire (Komboha, Haute-Égypte). En juin 2011, le ministre du Développement local a déclaré qu'il ne nommerait aucune femme maire *«en raison de la période difficile que traverse le pays. Je veux leur éviter de supporter un fardeau avec des responsabilités qu'elles ne pourraient gérer»*.

Représentation au sein du Judiciaire

Cour suprême constitutionnelle, cependant, elle n'a pas été autorisée à tenir des audiences. En 2007, une interdiction de longue date faite aux femmes d'être juges a été levée. Peu de temps après, 30 femmes juges ont été nommées dans les tribunaux civils. Cependant, aucune femme n'a été nommée dans les tribunaux criminels, ni au bureau du procureur général et le Conseil d'État (tribunal administratif) a refusé de nommer des femmes juges pour des motifs religieux.

III. Un cadre législatif discriminatoire

Une série de réformes législatives réalisées entre 2000 et 2009 a eu pour effet l'amélioration de la protection des droits des femmes. En 2008, une nouvelle loi sur les mineurs a été adoptée (n° 126), relevant l'âge du mariage de 16 à 18 ans et criminalisant les mutilations génitales féminines. Les autres réformes concernaient la garde des enfants et le divorce. Certaines de ces réformes ont été vivement critiquées par les partis d'opposition, qu'ils soient laïcs ou islamistes.

Des représentants des Frères musulmans ont longtemps critiqué les lois existantes sur les droits des femmes et des enfants.

Depuis la démission de Moubarak, des groupes salafistes ont dénoncé les réformes, les jugeant «illégitimes» et incompatibles avec la Charia et ont demandé l'abrogation des lois accordant l'autorité parentale et la garde des enfants aux mères. En juillet 2011, le président de la Cour d'appel de la famille a présenté un projet de loi prévoyant l'abolition de la procédure de divorce khola et le rétablissement d'une pratique en vertu de laquelle les maris peuvent forcer les femmes «désobéissantes» à revenir. En janvier 2012, une femme candidate aux élections législatives pour le FJP a appelé à l'abrogation de toutes les lois en contradiction avec la Charia.

«Depuis la révolution, certains groupes ont attaqué les lois existantes dans le domaine de la famille. Ils tentent de nous ramener à la case départ. Donc, pour l'instant, au lieu d'essayer d'aller de l'avant avec des réformes, nous essayons juste de sauver ce que nous avons».

Nehad Abu El-Komsan, Présidente, Egyptian Center for Women's Rights, Interview de la FIDH, juin 2011

Les défenseurs des droits des femmes et des droits humains qui dénoncent les discriminations ont été la cible d'attaques. En mai 2011, Mme Nehad Abo El-Komsan, présidente de l'ONG Egyptian Center for Women's Rights, a reçu des menaces de mort, suite à un appel qu'elle avait adressé aux autorités leur demandant de résister aux tentatives de révision de la loi sur le statut personnel.

1. Les réserves à la CEDAW

L'Égypte a ratifié la convention CEDAW en 1981, mais a émis des réserves à plusieurs dispositions fondamentales. L'article 2 (sur les mesures visant à éliminer les discriminations à l'égard des femmes), l'article 9 (2) (sur le transfert de la nationalité aux enfants) et l'article 16 (sur les droits égaux dans le mariage et le divorce) ne s'appliquent que dans la mesure où ils sont compatibles avec la Charia.

La réserve à l'article 9§2 a été levée en 2008. En 2010, le gouvernement égyptien a indiqué son intention de lever la réserve à l'article 2 «dans un court délai». En mars 2012, les réserves aux articles 2 et 16 étaient toujours en vigueur. Le Comité CEDAW a souligné que ces réserves sont «incompatibles avec l'objet et le but de la Convention».

2. La constitution

Sous Moubarak: La Constitution de 1971 prévoit que «tous les citoyens sont égaux devant la Loi. Ils ont des droits et des devoirs publics égaux sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la langue, la religion ou la croyance» (art. 40). Il n'y n'avait aucune mention du sexe comme motif illicite de discrimination. Elle dispose également que l'État «garantit la conciliation entre les devoirs de la femme envers la famille et son travail dans la société, et s'assure de son statut d'égalité avec l'homme dans les domaines de la vie politique, sociale, culturelle et économique, en conformité avec les règles de la





jurisprudence islamique». (art. 11). En vertu de l'article 2, «Les principes de la loi islamique (Charia) sont la principale source de législation». La Constitution a été suspendue par le SCAF le 13 février 2011.

Après Moubarak: La Déclaration constitutionnelle approuvée par référendum le 19 mars 2011 prévoit que «la Loi s'applique également à tous les citoyens, ils sont égaux en droits et devoirs généraux» (art. 7). La même disposition interdit la discrimination fondée sur la race, la langue, l'origine ethnique et la religion, mais il n'y a aucune mention du sexe. En vertu de l'article 2, «les principes de la loi islamique sont la principale source de la législation». Un comité constitutionnel en charge de la rédaction d'une nouvelle constitution sera nommé par le Parlement.

3. Les lois discriminatoires

Droit de la famille: La Loi sur le statut personnel (LSP, n° 25 de 1925, tel que modifiée en 1979, 1985, 2000 et 2004) s'applique seulement à la majorité musulmane. La plupart des autres communautés appliquent leurs propres règles religieuses relatives au traitement des questions liées à la famille. Cependant, la loi sur le statut personnel des musulmans s'applique automatiquement dans les mariages entre un homme musulman et une femme non musulmane. Un projet de loi sur le statut personnel pour les non musulmans a été soumis au ministère de la Justice en 1998, mais n'a jamais été adopté. En 2010, le Comité CEDAW a appelé à l'adoption d'un droit de la famille unifié s'appliquant aux musulmans et aux chrétiens.

La LSP, qui repose principalement sur la Charia, est une source importante de la discrimination à l'égard des femmes. Bien qu'il y ait eu des réformes, plusieurs dispositions discriminatoires demeurent en vigueur. Des organisations égyptiennes de défense des droits des femmes et de défense des droits humains ont appelé à la révision immédiate et globale de la loi sur le statut personnel. Cet appel a été repris par le Comité CEDAW en 2010.

Mariage: L'approbation du tuteur masculin de la femme peut être nécessaire pour conclure un contrat de mariage (LSP, tel que modifiée en 2000, art. 9 (7)). Les mariages coutumiers «urfi» ne sont pas interdits et ne donnent aucun droits aux femmes : les maris n'ont aucune obligation de soutenir financièrement les femmes ou les enfants, si le mari a détruit ou cache l'acte de mariage, les femmes peuvent être accusées de relations sexuelles hors mariage et les pères refusent souvent de reconnaître les enfants nés de ces mariages. En partie en raison des coûts financiers du mariage, les mariages coutumiers ont considérablement augmenté ces dernières années. En 2010, le Comité CEDAW a exprimé sa préoccupation concernant les mariages «urfi».

Divorce: Les hommes peuvent divorcer en disant trois fois «je vous répudie» (talaq) et en enregistrant l'annonce chez un notaire religieux dans les 30 jours qui suivent (LSP, modifiée en 1985). Les femmes ne peuvent divorcer qu'en allant devant un

tribunal et en apportant les preuves de l'un des motifs suivants: maladie du mari, (mentale ou impuissance), absence d'entretien ou d'aide financière, absence ou peine d'emprisonnement, ou comportements préjudiciables, comme l'abus mental ou physique (art. 7-11). Depuis 2000, les femmes peuvent également demander le divorce sans faute dans le cadre de la procédure kholé, à la condition qu'elles rendent la dot et renoncent à tout soutien financier (LSP, tel que modifiée en 2000). En application du règlement de 2008 sur les mariages chrétiens coptes, les hommes et les femmes peuvent divorcer sur la base des motifs énoncés dans la loi de 1938. En 2011, le Pape copte égyptien Shenouda a annoncé qu'un nouveau projet de loi allait être discuté qui modifierait la loi de 1938 afin de limiter les motifs de divorce à l'adultère uniquement.

Garde des enfants: les femmes peuvent se voir attribuer la garde jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 15 ans ou que la femme se remarie (LSP tel que modifiée en 2005, art. 20).

Capacité juridique: Le témoignage de deux femmes équivaut à celui d'un homme dans les tribunaux de la famille. 2 témoins de sexe féminin sont l'équivalent d'un témoin masculin aux fins d'un contrat de mariage.

Liberté de mouvement: En 2000, un jugement de la Cour constitutionnelle a autorisé les femmes à voyager librement sans la permission de leur père ou de leur mari. Pourtant, cette liberté peut être limitée par ordonnance de la Cour à la demande d'un membre masculin de la famille (LSP tel qu'amendée en 2000, art.1. (5)).

Nationalité: La loi sur la nationalité a été amendée en 2004 (n° 154) pour permettre aux femmes égyptiennes mariées à des hommes étrangers de transmettre leur nationalité à leurs enfants. Cependant, certaines femmes mariées à des Palestiniens se sont vues refuser ce droit. La nouvelle loi ne permet pas aux femmes égyptiennes de transmettre leur nationalité à leur mari étranger. Les hommes égyptiens peuvent transmettre leur nationalité à leur épouse étrangère après 2 ans de mariage. En 2010, le Comité CEDAW a appelé à une réforme urgente de cette loi.

Héritage: Conformément à la loi sur l'héritage (n° 77 de 1943), qui s'applique à tous les citoyens indépendamment de leur religion, les femmes ont droit à la moitié de l'héritage accordé aux hommes. Les femmes non musulmanes mariées à des hommes musulmans n'ont aucun droit de succession.

Droit pénal: Le Code pénal de 1937 établit des réductions de peines pour les hommes reconnus coupables de «crimes d'honneur» (art. 237). Le crime d'adultère est défini différemment selon le sexe de l'auteur: un homme est coupable que s'il commet l'acte dans le domicile conjugal, passible d'une peine d'emprisonnement maximale de 6 mois (art. 277), une femme est coupable peu importe où elle a commis l'infraction, passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 2 ans (art. 274). Il n'y a aucune loi spécifique criminalisant le harcèlement sexuel ou les violences domestiques.

Des femmes engagées mais méconnues

Les Égyptiennes ont joué un rôle majeur dans les luttes sociales qui ont contraint Moubarak au départ en février 2011. Un an plus tard, l'égalité de genre ne figure pourtant pas à l'agenda des priorités. L'essor des syndicats indépendants permettra-t-il d'inverser la tendance? Cela demandera du temps.

«A chaque révolution, les femmes sont invitées à participer... puis à rentrer chez elles!» Au siège de la New Woman Foundation (NWF Association nouvelle femme), Nawla Darwiche ne cache pas son amertume. Fille d'un dirigeant communiste connu, elle a créé cette ONG en 1984 pour défendre «un féminisme à portée sociale». Elle a donc applaudi des deux mains la révolution anti-Moubarak.

D'autant qu'elle s'est accompagnée d'un phénomène inédit: «Pendant dix-huit jours, nous avons vécu la société idéale: les coptes avec les musulmans, les hommes avec les femmes!», raconte Olfat, militante d'une petite association de femmes de la capitale. Dix-huit jours à vivre une égalité réelle. Dix-huit jours inoubliables dans une société où le code de la famille est presque inchangé depuis 1920, où l'on compte entre 85% et 95% de femmes ayant subi l'excision – malgré la confirmation de son interdiction en 2008 – et où le harcèlement est une pratique si répandue – 83% des femmes en seraient victimes (1) – que deux wagons leur sont réservés dans chaque rame de métro.

Un an plus tard, il faut se rendre à l'évidence: «*La question du genre n'est pas à l'agenda des priorités*», résume brutalement Mohamed Trabelsi, qui dirige l'un des départements de l'Organisation internationale du travail (OIT) au Caire. Plus grave: l'une des rares avancées en ce domaine – le droit au divorce sans faute, acquis en 2000 – est aujourd'hui montrée du doigt par les salafistes, dont le score aux législatives a créé la surprise (2).

Aurait-on rayé d'un trait le rôle joué par les femmes dans toutes les luttes sociales récentes, et notamment à l'usine textile publique de Mehallah El-Koubra, dans le delta du Nil, où une grande grève a préfiguré dès décembre 2006 la révolution à venir?

Aurait-on oublié que c'est une jeune femme, Asmaa Mahfouz, qui, le 18 janvier 2011, fut la première à appeler à manifester place Tahrir? Lauréate du prix Sakharov 2011, elle précisait en décembre 2011 à une télé française: «*Pour l'instant, nous sommes en train d'essayer de gagner les droits de tout un peuple. Plus tard, nous en viendrons à la question des femmes en particulier.*»

A son instar, bien des militantes égyptiennes ne mettent pas en avant de revendications spécifiques. «*Pour résoudre nos problèmes, il faut résoudre ceux de l'humanité*», résume Shahenda Maklad, qui a fondé voilà près d'un demi-siècle le premier syndicat paysan.

Inégalités de genre dans le monde du travail

Il y a pourtant beaucoup à dire, et à faire, en ce qui concerne

les inégalités de genre dans le monde du travail. L'essor du salafisme – largement dû aux Égyptiens revenus au pays après avoir émigré en Arabie saoudite dans les années 1980 – a donné le crédit à l'idée que la place des femmes était à la maison.

Mais le développement de la pauvreté pousse la plupart des familles à rechercher un second salaire. Du coup, la participation des femmes à l'économie officielle est passée de 10,9% à 22,5% (3) entre 1981 et 2008. Si l'on ajoute le secteur informel (artisanat, commerce, agriculture, services domestiques...), on arrive à 46% d'Égyptiennes actives.

Ce qui n'empêche pas une forte inégalité dans l'accès à l'emploi: le taux de chômage féminin atteint 18,6%, contre 5,4% pour les hommes (4). Il faut dire qu'une bonne part des travailleuses, attirées par des horaires plus courts et la sécurité de l'emploi, s'étaient orientées vers le secteur public. Or, la place de celui-ci a été rognée par les politiques néo-libérales imposées par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale depuis deux décennies (5).

Les discriminations femmes-hommes? Elles sont officiellement interdites depuis que l'Égypte a ratifié en 1960 les conventions 100 (sur l'égalité de rémunération) et 111 (sur l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi) de l'Organisation internationale du travail (6). «*Mais les problèmes se situent moins au niveau de la législation que de la pratique réelle*», résume Mohamed Trabelsi.

Le pouvoir réel des inspecteurs du travail, déjà très symbolique, a encore été amputé par une loi datant de 2003. Et leur salaire – 500 livres avant la révolution, 900 depuis – ouvre la porte à toutes les déviations possibles. «*A un tel niveau, ils ont un autre travail ou bien ils sont corrompus par les patrons*», affirme Fatma Ramadan, elle-même inspectrice du travail.

Résultat, une situation au travail catastrophique, comme le révèle une étude de la NWF (7): dans le secteur privé, plus d'un tiers des travailleuses n'ont pas de contrat et 22% ont moins de 18 ans... ce qui est parfaitement illégal!

«*Le salaire de base est le même entre hommes et femmes, mais pas la part variable, qui devient de plus en plus importante*», explique encore Nehad Abu Al-Qomsan, présidente du Centre égyptien pour les droits des femmes. Autre facteur d'inégalité, l'étalement des activités entre hommes et femmes: dans le textile, les secondes sont omniprésentes dans le prêt-à-porter, où les salaires sont bien plus bas que dans le filage, réservé aux premiers.

Sans parler des avantages annexes: à Mehallah, «*seuls les hommes ont droit à des logements*», dénonce Amal Saeed, l'une des «meneuses» de la grande grève de 2006-2007. Et





puis, il y a le plafond de verre, qui les empêche d'accéder à des responsabilités: selon l'étude de la NWF, 10% seulement des cadres et dirigeants du privé sont des femmes.

Enfin, le monde du travail n'échappe pas au harcèlement. «Surtout dans le secteur informel, avec ses petites boutiques et ses ateliers artisanaux», poursuit Nehad Abu Al-Qomsan. En plein cœur du Caire, le Centre Al Nadeem pour la réhabilitation des victimes de violences accueille chaque année des centaines de femmes, dont de nombreuses infirmières et secrétaires.

Et même si elles n'ont encore jamais obtenu réparation en justice, elles sont «de plus en plus nombreuses à considérer ce qu'elles ont subi comme anormal et injuste, se félicite Aida Seif el Dawla, sa directrice. Voilà un acquis de la révolution, même si les violences et la torture n'ont pas disparu».

Exemple de ces exactions policières: le 9 mars 2011, des manifestantes de la place Tahrir ont été emmenées de force au Musée égyptien où elles ont subi des tests de virginité ! Combien étaient-elles? Sans doute des dizaines. Mais une seule a osé en parler dans les médias...

La jeunesse, premier facteur d'espoir

La donne nouvelle, c'est l'effervescence des syndicats indépendants. Il s'en est créé plusieurs centaines depuis qu'un décret, en mars 2011, les a autorisés. Une vraie rupture avec l'époque, héritée de l'imposition par Nasser d'une centrale unique, où les organisations syndicales étaient totalement inféodées au pouvoir. Et où elles avaient réduit la place des femmes à la portion congrue: 5% seulement des mandats et aucun poste au comité exécutif de la confédération.

Les choses seront-elles différentes au sein de la Fédération syndicale indépendante égyptienne (EIUF)? A peine: il n'y a que deux femmes sur les 21 membres de son jeune comité exécutif. Et la nouvelle confédération n'aurait pas rempli les données sur le genre dans sa demande d'adhésion à la Confédération syndicale internationale (CSI).

Rien d'étonnant dès lors si ces nouveaux syndicats se montrent plutôt discrets au sujet de l'égalité femmes-hommes. Nombre de militants semblent craindre que le fait d'aborder les questions de genre ne les désigne comme complices de l'Occident. En août 2011, c'est à grand renfort de communication qu'a été annoncé le lancement d'enquêtes sur le financement illicite par l'étranger de 28 ONG. Et le 29 décembre, les locaux de 17 organisations ont été perquisitionnés par la police.

Si l'arrivée des travailleuses dans les syndicats n'est pas encore massive, c'est du côté des jeunes qu'elle se fait le plus sentir. «Elles sont nombreuses à prendre des responsabilités dans les structures qui se créent, surtout en dehors du Caire, affirme Marian Fadel, chargée de mission au Solidarity Center. Au début, les hommes ne pensent même pas qu'elles ont le droit de le faire. Mais quand ils savent que c'est possible, en général ils sont d'accord!»

Pour inciter les travailleuses de moins de 35 ans à investir les nouvelles organisations, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé, dans le cadre de son «réseau des femmes arabes», le programme «En marche pour l'égalité». En septembre dernier, un séminaire de deux jours a rassemblé au Caire des dizaines de jeunes militantes. Cinq d'entre elles ont été choisies pour lancer des opérations tests de recrutement dans cinq gouvernorats. «Les jeunes sont plus ouverts à l'égalité femmes-hommes», confirme Nawla Darwiche.

Les législatives se sont soldées par la victoire des islamistes et une nouvelle marginalisation des femmes, qui ont obtenu juste 12 sièges (8). Face à ce péril, les féministes se montrent résolues, mais sereines. «Le fondamentalisme est une régression, mais c'est le jeu de la démocratie, estime Nehad Abu Al-Qomsan. Avant la révolution, nous étions dans une dépression politique, et la question des valeurs ne se posait pas. Aujourd'hui, elle redevient essentielle.»

Les larmes au bord des yeux, et malgré les difficultés de la période, Magda Adly, du Centre Al Nadeem, va dans le même sens: «Avec la révolution, le peuple a donné le meilleur de lui-même. Et ce qui s'est passé est irréversible: ces hommes et ces femmes qui ont vécu pendant dix-huit jours dans une profonde égalité, cela va les marquer à jamais!». C'est là tout le pari des féministes égyptiennes.

Philippe Merlant – EGALITE

- (1) Etude menée en 2008 par le Centre égyptien pour les droits des femmes.
- (2) Avec 123 sièges à l'Assemblée du peuple (sur 498), les salafistes d'Al Nour sont arrivés en deuxième position, derrière les Frères musulmans du Parti de la liberté et de la justice (235 sièges).
- (3) Chiffres du Capmas, l'agence nationale de statistiques.
- (4) Chiffres 2008 du Capmas.
- (5) Politiques qui se sont traduites notamment par la privatisation de 314 entreprises publiques.
- (6) L'Egypte a aussi ratifié en 1981 la Cedaw (Cedef en français, Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes).
- (7) Etude menée en 2007 auprès de 600 ouvrières du textile, de la pharmacie et de l'assemblage électronique.
- (8) Il y aurait eu un peu plus de 15 % de femmes sur les listes, mais peu en position éligible. Par ailleurs, on ne compte aucune femme dans la commission chargée de préparer la future constitution, et aucune parmi les 29 postes de gouverneurs.

Conférence de la Fédération syndicale indépendante égyptienne (EIUF). © ITUC/N.D.



Egypte: Les révoltées de Mehallah

Contrairement à certaines jeunes blogueuses de la révolte anti-Moubarak, ces ouvrières du textile n'ont pas fait la «une» des magazines. Pourtant, elles sont les vraies pionnières du raz-de-marée qui a fini par chasser le dictateur égyptien. C'est ici, à Mehallah El-Koubra, que tout a commencé. Rencontre avec les deux «meneuses» d'une colère sociale inédite.

Depuis la gare du Caire, il faut trois heures de train, cheminant cahin-caha entre les différentes branches du Nil, pour atteindre cette ancienne cité pharaonique connue sous le nom de Didosya. A Mehallah El-Koubra (son nom contemporain), on comprend tout de suite qu'on est dans l'Egypte profonde.

Pas question ici de croiser dans la rue une seule femme sans hijab couvrant ses cheveux. Depuis le siècle passé, la ville est réputée pour être devenue la «vallée du textile»: plus de 30 000 ouvrier-ère-s travaillent dans ce secteur, dont 23 000 pour la seule entreprise publique Misr, qui fabrique tous types de vêtements, des tenues traditionnelles aux maillots de bain.

23 000 ouvriers, mais 3 000 femmes seulement. En décembre 2006, ce sont elles, pourtant, qui ont quitté leurs machines et appelé leurs collègues masculins à faire de même, en chantant à tue-tête dans les ateliers: «Les femmes sont là! Où sont les hommes?»

Parmi ces révoltées de la première heure, Wedad El-Demerdash et Amal Saeed, alors ouvrières chez Misr depuis près de 25 ans. Ces deux femmes bavardes et souriantes passent pour avoir été les deux meneuses de la lutte, annonciatrice de la future révolution égyptienne. «Il n'y avait jamais eu un jour de grève dans l'usine, se souvient Amal. Mais les conditions de travail étaient devenues insupportables: des gens travaillaient sans contrat, d'autres n'étaient même pas payés...»

Des élections syndicales truquées venaient également d'être organisées. «Nous sommes allées voir Hamdi Hussein, et il nous a expliqué ce qu'était une grève.» Hamdi, c'est le responsable syndical local. Comme beaucoup de militants égyptiens, il se dit à la fois marxiste et nassériste. Un personnage incontournable, qui a été arrêté treize fois par la police dans les dernières années de Moubarak!

Des menaces de viol pour contrer la grève

Le premier jour du conflit, les deux femmes sont enfermées dans le poste de garde avec cinq hommes qui commencent à les attaquer, à enlever leur hijab, à menacer de les violer... Amal réussit à appeler à l'aide. «Les autres ouvrières sont venues nous défendre, et on a commencé à occuper l'usine ensemble.»

Cette première grève, en décembre 2006, s'arrête au bout de trois jours lorsque la direction promet une prime équivalente à près d'un mois de salaire. En juin 2007, les ouvrières, ne voyant rien venir, reprennent le mouvement et se mettent à occuper l'usine avec des tentes en y faisant dormir les enfants. Cette fois, le conflit va durer plusieurs mois, s'étendant à d'autres

usines du même groupe et s'achevant par une victoire.

Il est vrai qu'à Mehallah, il y a «du grain à moudre», comme aime à le dire les syndicats. Et notamment sur le plan des inégalités hommes-femmes.

Selon Wedad El-Demerdash, les écarts

de salaires entre les premiers et les secondes atteignent 150 livres égyptiennes (20 euros) par mois pour un même niveau de qualification.

«Et puis, les hommes ont droit à des logements, mais pas les femmes si elles ne sont pas mariées ou si leur mari ne travaille pas dans l'usine», poursuit sa complice Amal. Il y a aussi le fameux «plafond de verre», dont elle-même a fait l'amère expérience en étant transférée à un poste subalterne tandis que des hommes moins compétents accédaient aux échelons supérieurs. Le harcèlement au travail? Hamdi Hussein évoque des ouvrières venues se plaindre d'un chef qui harcelait les nouvelles en leur faisant miroiter des promotions. «On a saisi la direction, qui l'a muté ailleurs... Mais sans le sanctionner!»

En 2006, leurs maris ont d'abord eu peur pour ces ouvrières révoltées. «Et puis, ils sont venus aux manifestations de soutien. Et ils sont devenus fiers de nous. Ils savent que nous avons joué un rôle important dans les événements qui ont conduit à la révolution», confie Wedad.

En 2008, c'est de Mehallah qu'est lancé un appel à la grève nationale sur deux revendications principales : salaire minimal à 1 200 livres et droit de créer des syndicats indépendants. Le 6 avril, trois ouvriers sont arrêtés, détenus pendant près de deux mois par la police et torturés. Une manifestation spontanée s'organise à Mehallah (où l'on foule pour la première fois aux pieds le portrait de Moubarak): un jeune est tué, 331 personnes sont arrêtées, 49 traduites en justice, et certaines condamnées à des peines de prison.

Au Caire, des jeunes, enthousiasmés par l'élan venu de la cité du textile, lancent en solidarité le «mouvement du 6 avril», qui sera le principal instigateur de la révolution, début 2011. Et cette année-là encore, Mehallah joue un rôle précurseur : les manifestations y démarrent dès le 23 janvier, deux jours avant celles de la place Tahrir.

L'incertitude face aux priorités

Près d'un an plus tard, rendez-vous a été pris avec les deux meneuses, désormais bien connues de ceux qui s'intéressent aux mouvements sociaux égyptiens. Ce jour-là, une nouvelle grève,



Amal Saeed



encore menée par des femmes, vient de démarrer dans l'une des usines de Mehallah. Et le rendez-vous avec les ouvrières, initialement prévu sur le site, doit être déplacé au siège d'Horizon communiste, l'organisation où milite Hamdi Hussein. Sur les murs, une profusion de photos et posters portent témoignage des grandes figures historiques de l'Égypte comme des luttes sociales récentes.

Dix mois après la chute de Moubarak, l'heure est à l'incertitude, même chez ces pionnières de la révolution. Voire au désaccord sur les priorités du moment. «*Il faut d'abord la stabilité*», affirme Wedad, qui ne craint rien de tel qu'une prise du pouvoir des salafistes.

«*D'abord la justice*», rétorque Amal, qui veut que l'armée s'en aille au plus tôt et cesse de confisquer la révolution. Même la création d'un syndicat indépendant n'est pas évidente pour elles: «*Peut-être vaut-il mieux rénover le syndicat officiel?*», avance Wedad.

Sa complice met tout le monde d'accord en lançant dans un éclat de rire: «*De toutes façons, pour les ouvrières, le syndicat, c'est nous!*» Cela dit, les deux meneuses ne s'imaginent pas prendre la tête d'une organisation rénovée. «*Les femmes ont à s'occuper de la maison, des enfants, de l'éducation... Nous sommes plus engagées que les hommes dans la société, mais ce n'est pas forcément à nous de prendre des responsabilités plus importantes*», lance Wedad.

Sans doute n'est-elle qu'à moitié convaincue par ses propres propos. Mais elle résume bien le paradoxe de l'Égypte: les femmes ont joué un rôle majeur dans toutes les luttes qui ont fini par disloquer la dictature. Mais elles ne sont pas encore reconnues comme actrices politiques et sociales à part entière.

Philippe Merlant – EGALITE

Faire entrer les jeunes travailleuses dans les syndicats égyptiens

Pour inciter les travailleuses de moins de 35 ans à investir les nouvelles organisations indépendantes, la Confédération syndicale internationale (CSI) a lancé, dans le cadre de son Réseau des femmes arabes, le programme «Decisions for Life». Rencontre avec Charimaa Ahmed et Marwa Choura, deux de ses instigatrices.

«*Nous sommes là pour inciter les femmes de moins de 35 ans à participer à la vie collective.*» Déterminée mais souriante, un léger voile sur sa chevelure comme l'immense majorité des femmes du Caire, Charimaa Ahmed, enseignante dans une école de langues, préside le comité directeur de «Decisions for life».

A ses côtés, Marwa Choura, professeure de philosophie, appartient aussi au comité directeur de ce réseau, impulsé par la Confédération syndicale internationale (CSI) pour encourager les jeunes travailleuses à entrer dans les syndicats.

Toutes deux militent dans le tout jeune Syndicat autonome des enseignants et personnels de l'éducation, dont la création a été préparée clandestinement avant la révolution de janvier 2011.

Avant cela, il n'existait en Égypte qu'une organisation «corporatiste» des enseignants et un syndicat des personnels de service, affilié à l'EFTU, centrale ouvrière unique sous la houlette du pouvoir. «*La confrontation est quotidienne avec ces deux anciennes structures*», raconte Charimaa Ahmed.

Vers un syndicat créé par les Frères musulmans?

Même si les temps ont changé et que leur nouvelle organisation a déposé ses statuts, les deux militantes se savent surveillées. «*Dans la rue, je suis parfois harcelée verbalement*, poursuit Charimaa Ahmed. *Un jour, j'ai même été convoquée par la police.*»

Cette répression n'a pas empêché le syndicat autonome, affilié à l'EFITU, la nouvelle confédération indépendante, d'appeler à la

grève dès la rentrée de septembre. «*Au début, nous demandions juste la revalorisation des statuts et salaires*, explique Marwa Choura. *Comme le ministre a fait la sourde oreille, nous nous sommes radicalisé-e-s jusqu'à demander sa démission.*»

D'abord suivi massivement (deux-tiers de grévistes), le mouvement s'est essoufflé au bout d'une semaine quand les Frères musulmans, fidèles à leur tactique «un pied dedans, un pied dehors», s'en sont retirés. Il est vrai que le ministre de l'Éducation passe pour être un de leurs proches.

Les Frères musulmans pourraient d'ailleurs créer bientôt leur propre syndicat. Une épine dans le pied de la nouvelle organisation autonome, qui s'enorgueillit d'avoir recruté 80 000 adhérents en quelques mois, mais se heurte à de grosses difficultés financières. Le paiement des adhésions tarde en effet à rentrer et le manque de locaux est criant, même dans la capitale.

Le financement des ONG sous haute surveillance

«*Nous ne pouvons soutenir que la confédération indépendante, pas les fédérations professionnelles*», explique Abdessatar Mansour, qui dirige le bureau de la CSI au Caire. Et encore faut-il être prudent. Car les subsides venus du Nord sont dans le collimateur du pouvoir militaire, qui vient d'annoncer, à grand renfort de publicité, les résultats d'une enquête sur le financement des ONG. «*Nous pouvons donner l'impulsion initiale, mais c'est aux Égyptiens eux-mêmes qu'il appartient de mettre en place des projets*», poursuit Abdessatar Mansour.

Voilà pourquoi, des trois volets prévus dans les activités du réseau «En marche pour l'égalité», seul le programme «Decisions for Life» a démarré. En septembre dernier, un séminaire, organisé par Nadia Shabana, qui pilote le réseau depuis Amman, a rassemblé durant deux jours des dizaines d'Égyptiennes.

«J'ai appris comment diagnostiquer la situation des femmes sur un territoire et planifier une campagne», se félicite Charimaa Ahmed. «J'ai compris qu'il est essentiel de toucher les hommes pour faire bouger les mentalités», renchérit Marwa Choura.

Toutes deux sont bien placées pour savoir que l'éducation est «essentielle pour transmettre des valeurs et développer l'esprit critique», explique la prof de philo. Dans leur métier, les femmes sont majoritaires, mais aucune n'a jamais accédé à la présidence du syndicat «corpo» ni à la tête du ministère.

Objectif: une participation féminine égale à celle des hommes

Cinq femmes, dont Charimaa Ahmed et Marwa Choura, forment le comité directeur chargé d'élaborer un programme adapté à la réalité du pays. «Notre objectif est d'aboutir à une participation

féminine égale à celle des hommes, sans toucher à l'intégrité de la famille et du tissu social, explique Charimaa Ahmed. Et notre terrain privilégié sera le monde ouvrier.»

Elle et ses quatre collègues se sont réparti cinq gouvernorats qui auront valeur de test: «Nous allons réaliser des brochures, des affiches, mais surtout aller à la rencontre des travailleuses pour discuter et tenter de les recruter», poursuit Marwa Choura.

Une tâche écrasante pour ces cinq femmes. Mais elles sont portées par l'enthousiasme de ces périodes où tout démarre. Pour mener à bien cet énorme chantier et y consacrer le temps nécessaire, elles bénéficient aussi d'un précieux atout: «Mon mari partage les tâches à la maison», annonce Marwa Choura. Pour Charimaa Ahmed, célibataire, c'est son père qui montre l'exemple dans la famille en faisant le ménage!

Philippe Merlant – EGALITE

Magda Ibrahim, jeune syndicaliste égyptienne enthousiaste

Pour cette trentenaire, contrôleuse des impôts et responsable syndicale du tout récent syndicat indépendant des impôts, il faudrait que les femmes se syndiquent davantage. Cette militante croit aux vertus de l'éducation et aux rencontres syndicales internationales.

Le rendez-vous pour l'interview a été fixé vers 21h dans un café proche de la place Tahrir, au Caire. Aussi Magda Ibrahim est-elle venue accompagnée de son mari. Il est contrôleur des impôts comme elle, syndicaliste comme elle aussi... Il se fera fort discret durant l'entretien, laissant sa femme assumer sa – nouvelle – fonction de présidente du comité des médias et des relations publiques du tout récent syndicat indépendant des impôts.

«La femme ne doit pas être derrière l'homme, mais à côté de lui», lance d'emblée Magda Ibrahim, la trentenaire, dans un grand sourire. Elle s'énerve que l'on continue à la considérer comme un être faible, alors que «la femme égyptienne a tant de responsabilités». Encore plus avec la crise économique, qui la pousse à se soucier davantage des fins de mois pour la famille.

Dans son travail au fisc, c'est la corruption qui la met hors d'elle. Du temps de Moubarak, elle a déposé trois dossiers pour dénoncer des dessous de table, dont l'un concernait son directeur national! En 2008-2009, elle a participé à des manifestations pour réclamer le départ de celui-ci.

Et depuis qu'un syndicat, affilié à l'Efitu (Egyptian Federation of Independent Trade Unions, la nouvelle confédération indépendante des syndicats égyptiens), a vu le jour, elle a décidé d'y prendre des responsabilités. Fièrement, elle exhibe les certificats qui attestent de son parcours: formation au syndicalisme, initiation aux relations publiques... Elle a déjà payé cet engagement par la suppression de ses primes salariales.

Partage des tâches ménagères: «Demandez donc à mon mari!»

Dans son métier, il y a à peu près le même nombre d'hommes et de femmes. Mais les premiers sont plus nombreux à se syndiquer, et surtout à avoir des responsabilités. «Beaucoup pensent qu'il faut laisser cela aux hommes», lâche-t-elle sans sembler prendre parti. Puis, malicieusement: «Moi, j'ai un tempérament d'homme!»

Elle aimerait que davantage de femmes s'engagent comme elle car «elles rencontrent d'importants problèmes dans leur travail». Si l'égalité salariale, selon elle, est réelle aux impôts, ce n'est pas le cas dans tous les secteurs. Et puis, «il est toujours plus facile pour un homme de grimper dans la hiérarchie».

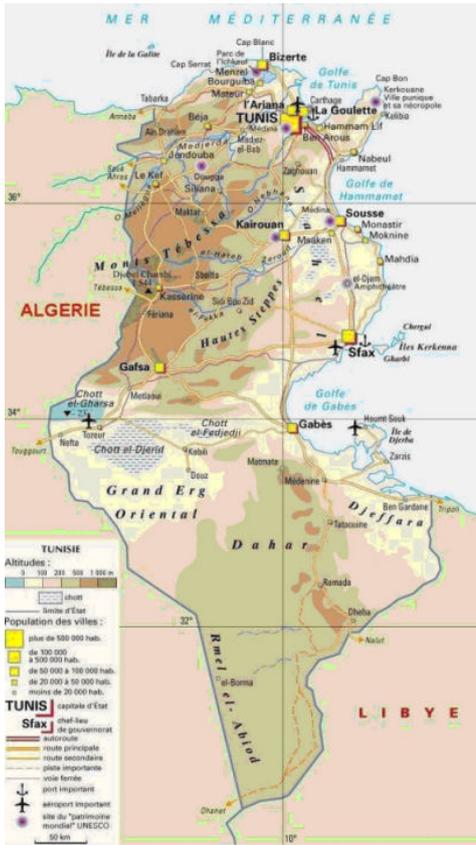
Qu'est-ce qui pourrait permettre aux Égyptiennes d'exercer plus de responsabilités? Si l'on évoque un partage des tâches à la maison, Magda Ibrahim éclate de rire: «Demandez donc à mon mari!» Tout en précisant que celui-ci l'encourage dans son travail de responsable syndicale.

Cette militante croit en revanche aux vertus de l'éducation. «C'est par elle que l'on peut donner aux femmes le goût de la participation citoyenne», explique-t-elle, tout en chargeant son mari de répondre à un appel sur son mobile.

Elle souhaite aussi que se multiplient les rencontres avec les syndicalistes d'autres pays, comme cette conférence internationale à laquelle elle a participé l'an dernier en Californie. «Les Américains nous ont transmis l'expérience de pays très concernés par la place des femmes, et nous les avons ouverts à la réalité d'ici. Je suis vraiment demandeuse d'échanges de ce type», conclut-elle en laissant son adresse courriel. Au cas où...

Propos recueillis par Philippe Merlant – EGALITE

Tunisie



Le 17 décembre 2010, l'immolation de Mohammed Bouazizi déclenche des mouvements de protestation dans tout le pays contre la corruption, le chômage et la répression policière, qui aboutissent un mois plus tard à la chute du président Ben Ali, au pouvoir depuis 23 ans. Cette révolution tunisienne à laquelle les femmes ont largement contribué, est à l'origine du printemps arabe, et aura des répercussions dans toute la région.

La période de transition a vu se réaliser des victoires pour les femmes, notamment l'adoption d'une loi consacrant la parité sur les listes électorales et l'annonce de la levée des réserves à la CEDAW. Après la révolution, elles demeurent vigilantes pour que leurs droits acquis soient préservés et pour progresser vers l'égalité. Les femmes représentent 27% de l'assemblée constituante élue en octobre 2011 et elles sont 3 à avoir été nommées dans le nouveau gouvernement.

I. Participation des femmes aux manifestations

Les femmes tunisiennes ont massivement participé à la vague de protestation. Blogueuses, journalistes, militantes, syndicalistes, étudiantes, mères de famille se sont mobilisées et sont descendues dans les rues pour réclamer le départ de Ben Ali, la liberté et la dignité.

«Tout au long de la révolution tunisienne, les femmes et les hommes étaient à parité. Déjà depuis le 17 décembre 2010, les femmes de tous âges, de tous horizons, de tous milieux sociaux, participaient aux grèves et aux manifestations.»

Souhayr Belhassen, présidente de la FIDH

Pendant les soulèvements, les femmes ont parfois fait l'objet de violences policières spécifiques. Des insultes à caractère sexiste, des attouchements grossiers ainsi que des viols perpétrés par des agents des forces de l'ordre ont été dénoncés. L'Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD) a recueilli, des témoignages accablants: les 11 et 12 janvier 2011, à Kasserine et à Thala, des viols ont été perpétrés par les brigades spéciales de Ben Ali sur des filles mineures sous les yeux de leurs familles. À Tunis, dans la nuit du 14 au 15 janvier 2011, des femmes, détenues au ministère de l'Intérieur ont été violées.

Dès le lendemain de la chute de Ben Ali, alors que les femmes

manifestaient pour revendiquer leur participation pleine et entière au processus de transition, des groupes d'hommes scandaient des slogans rétrogrades et humiliants appelant les manifestantes «à revenir dans leurs cuisines». Plusieurs femmes ont été agressées.

II. Participation des femmes à la transition politique

Le contexte de la transition a créé des opportunités pour une évolution des droits des femmes et une représentation accrue dans la sphère politique. Plusieurs avancées ont été obtenues, grâce à une société civile extrêmement active.

«Les féministes se sont mobilisées pour imposer la parité sur les listes électorales et l'alternance obligatoire des candidates et candidats. Il a fallu faire tomber les arguments qu'on nous opposait: «il n'y a pas de femmes compétentes», «les femmes ne veulent pas prendre ces responsabilités», «la victoire doit l'emporter sur des considérations de genre.»

Khadija Cherif, Secrétaire générale de la FIDH, octobre 2011

En octobre 2011, les femmes ont participé en tant qu'électrices, candidates et observatrices au premier scrutin libre pour choisir les membres de l'Assemblée constituante en charge de la rédaction de la nouvelle Constitution. Ennahda, parti islamiste, a remporté le plus grand nombre de sièges. En dépit du respect

par tous les partis de la parité sur les listes électorales, l'absence d'obligation d'inscrire des femmes en tête de liste n'a pas permis une augmentation de la proportion de femmes. La Tunisie demeure tout de même le pays de la région ayant la proportion la plus importante de femmes au sein de son assemblée.

Depuis l'adoption du Code du statut personnel (CSP) en 1956, les Tunisiennes ont acquis des droits dans la sphère privée qui leur ont permis d'intégrer la vie publique. Le CSP a aboli la polygamie et a rendu le consentement explicite des deux époux obligatoire pour conclure un mariage. En outre, les deux époux peuvent désormais initier une procédure de divorce qui doit obligatoirement être faite devant un tribunal. En 1957, elles ont obtenu le droit de vote et de se porter candidates aux élections. En 1958, une loi impose le mariage civil et l'adoption est autorisée. Aujourd'hui, les femmes ont un niveau d'éducation aussi élevé que les hommes, sont majoritaires à l'université et sont nombreuses à occuper des postes décisionnels dans les secteurs public et privé.

Si le parti Ennahda s'est engagé à ne pas revenir sur les acquis des Tunisiennes, les déclarations de certains de ses représentants ont mis en cause leurs droits. En octobre 2011, Rached Ghannouchi, dirigeant du parti Ennahda, a déclaré que le texte sur l'adoption ne pouvait rester en l'état, proposant de revenir au système de la «kafala», ou tutorat. En novembre, Souad Abderrahim, parlementaire membre du parti Ennahda a déclaré que les mères célibataires étaient une infamie dans une société arabo-musulmane telle que la Tunisie. En février 2012, Sihem Badi, ministre de la Femme, a déclaré que le mariage orfi, ou coutumier, était une «liberté personnelle».

En outre, les autorités tardent à réagir à des violences perpétrées par les groupes salafistes à l'encontre des femmes telles que les attaques des maisons closes de la capitale, ou des agressions dans les établissements d'enseignement «où certaines personnes ont tenté d'imposer des tenues vestimentaires sectaires à des étudiantes et professeures non voilées usant dans certains cas de violence et d'intimidation». L'ATFD met en garde contre de telles pratiques «nombreuses et organisées ciblant les femmes dans une tentative d'intimidation contre leurs choix vestimentaires et leurs opinions». A Tunis, l'université de la Manouba est régulièrement perturbée depuis novembre 2011 par des groupes salafistes revendiquant l'autorisation pour les femmes de porter le voile intégral en cours et l'obtention de salles de cours non mixtes et de salles de prières.

«Il est évident que les femmes qui ont résisté à la dictature, qui ont participé à la révolution, ne se laisseront pas dépouiller de leur rôle dans la construction de la démocratie tunisienne qui, si elle n'est pas une démocratie égalitaire, ne sera pas une démocratie du tout.»

Sophie Bessis, Secrétaire générale adjointe de la FIDH, mars 2011, interview Egalité/ FIDH

Représentation au sein du gouvernement

Sous Ben Ali: Le dernier gouvernement de Ben Ali, composé

de 45 membres, comportait 4 femmes: ministre de la Femme, de la Famille, secrétaire d'État chargée de la Promotion sociale, secrétaire d'État chargée des Affaires américaines et asiatiques, secrétaire d'État chargée des technologies de l'information.

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

Représentation au sein du parlement

Sous Ben Ali: Chambre des députés (chambre basse): Le RCD, parti de Ben Ali, avait imposé un quota de 30% de femmes sur les listes électorales. A la suite des dernières élections législatives de 2009, 59 femmes avaient été élues sur 214 sièges.

Chambre des conseillers (chambre haute): 17 femmes siègent parmi les 112 conseillers de la Chambre des conseillers, soit 15,2%.

Après Ben Ali:

Assemblée constituante

Lors des élections d'octobre 2011, 59 femmes ont été élues sur 217 sièges, soit 27,2%.

Représentation au sein du Judiciaire

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

III. Le cadre législatif

1. La CEDAW

La Tunisie a ratifié la Convention CEDAW en 1985 mais y a émis plusieurs réserves: les articles 9 (2) (transmission de la nationalité), 15 (4) (choix du lieu de résidence) et 16 (g) (h) (octroi du nom de famille aux enfants et acquisition de la propriété par voie de succession) ne s'appliquent que dans la mesure où ils sont conformes aux Codes du statut personnel et de la nationalité. [Les dispositions de l'article 16 (c) (d) (f) (mariage, divorce, autorité parentale) ne seront pas respectées.]

En août 2011, le gouvernement de transition a annoncé que les réserves seraient levées. Cependant, cette annonce n'a pas encore été enregistrée par les Nations unies. Enfin, la déclaration générale (sans effet juridique), qui prévoit que l'article 1er de la Constitution (selon lequel la religion de la Tunisie est l'Islam) prime sur les dispositions de la Convention, a été maintenue.

2. La Constitution

La Constitution tunisienne de 1959, aujourd'hui abrogée, prévoyait l'égalité des citoyens: «Tous les citoyens ont les





mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi» (art. 6). Cependant, il n'y avait pas de disposition consacrant explicitement le principe de non-discrimination entre les sexes. L'article premier de la Constitution de 1959 disposait que «La Tunisie est un État libre, indépendant et souverain, sa religion est l'Islam, sa langue l'arabe et son régime la république».

L'Assemblée constituante issue des élections d'octobre 2011 est chargée de la rédaction d'une nouvelle constitution. Les organisations de défense des droits des femmes revendiquent que ce nouveau texte donne au principe d'égalité une «pleine réalité», en consacrant l'égalité des droits entre les sexes, en prohibant de façon explicite toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe, en consacrant la parité hommes-femmes au sein des instances politiques et en consacrant la suprématie des traités internationaux sur les lois nationales.

3. Les lois discriminatoires

Plusieurs réformes au cours des années 2000 ont renforcé la protection des droits des femmes. En 2004, le Code pénal a été modifié afin de pénaliser le harcèlement sexuel (l'article 226 ter). En 2007, le Code du statut personnel a été modifié afin d'harmoniser l'âge minimum du mariage, désormais fixé à 18 ans pour les hommes et les femmes. Enfin, une loi de mars 2008 a renforcé le droit au logement des mères ayant la garde d'enfants mineurs (loi no 2008-20). Depuis 2010, la mère peut, au même titre que le père, transmettre sa nationalité à ses enfants. Néanmoins, de nombreuses dispositions discriminatoires demeurent en vigueur, dont l'inégalité successorale.

Tunisie: entre ouverture et patriarcat

La Tunisie est le pays du monde arabe où les femmes sont les plus présentes sur le marché du travail. Certes, loin derrière les taux d'activité des femmes européennes (1). En 2010, 27% des Tunisiennes étaient actives, contre, par exemple, 26 % des Marocaines et 16 % des Algériennes, d'après l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce taux d'activité féminin reste cependant bien inférieur à celui des hommes (74%).

On constate aussi un écart, mais inversé, entre les taux de chômage : celui des femmes dépasse celui des hommes de plus de 5 points. Quant à la différence de salaire, elle est évaluée à 20 % environ.

De fait, le marché du travail est un terrain d'inégalités entre les sexes: sectorisation de l'emploi, précarité accrue des femmes, très faible présence dans les instances dirigeantes des entreprises, mais aussi des syndicats. . .

Ce sont les stigmates d'une société qui, au-delà d'une certaine ouverture, reste dominée par le patriarcat et le conservatisme. Et les récentes élections de l'Assemblée constituante, qui ont porté le parti islamiste Ennahda en tête, ne sont pas prometteuses d'avancées en matière d'égalité femmes-hommes.

Mariage: Le mariage de mineurs est autorisé dans certains cas avec le consentement du tuteur et de la mère (art. 5, CSP). Le paiement d'une dot est obligatoire pour conclure un mariage (art. 3). Le montant de la dot doit être raisonnable (art. 12). Cependant, la dot est aussi la contrepartie de la consommation du mariage (art. 13). Les femmes musulmanes ne peuvent pas se marier avec des non-musulmans (circulaire 1973).

Autorité parentale: Les parents ont tous deux la tutelle et la garde de l'enfant. Cependant, l'homme demeure le chef de famille, tenu de subvenir aux besoins de celle-ci (art. 37-38). Les femmes perdent la garde de leurs enfants si elles se remarient après un divorce, alors que les hommes ont la garde des enfants à condition qu'ils aient à leur «disposition une femme qui assure les charges de la garde» (art. 58).

Divorce : En cas de divorce, la femme est soumise à un délai de viduité allant de 3 à 4 mois, période pendant laquelle il lui est interdit de se remarier (art. 20 et Livre III).

Héritage: En matière d'héritage, de manière générale, l'homme hérite d'une part double de celle des femmes. Les droits des femmes non-musulmanes de posséder, de gérer, d'hériter et de transmettre les biens sont limités (circulaire de 1973).

Code pénal: Le viol est sanctionné par le Code pénal (art. 227), cependant, l'auteur de viol peut échapper aux poursuites pénales s'il épouse la victime (art. 227 bis et 239). Les violences domestiques sont sanctionnées (art. 218), néanmoins, le désistement de l'ascendant ou du conjoint victime arrête les poursuites, le procès ou l'exécution de la peine.

L'image erronée d'un pays égalitaire

Pourtant, avant la révolution de janvier 2011, sous l'ère Ben Ali, la Tunisie se présentait volontiers comme le pays le plus progressiste du monde arabe pour les droits des femmes. De fait, le Code du statut personnel, adopté en 1956, a instauré le principe d'égalité entre femmes et hommes et apporté des avancées juridiques importantes : abolition de la polygamie, institution du divorce, âge minimum du mariage à 17 ans pour les filles, etc.

Cependant, pour Khadija Cherif, sociologue et secrétaire générale de la Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme (FIDH) en Tunisie, comme pour de nombreuses féministes, l'image de la femme était instrumentalisée par Ben Ali.

«On vendait l'image d'une Tunisie égalitaire, mais au-delà de quelques poches de modernité, ce sont les hommes qui avaient le pouvoir, au sein des familles comme dans les entreprises et en politique, affirme-t-elle. Il reste encore des discriminations dans la législation, dans les pratiques et dans les comportements.»

Ainsi, les femmes ne touchent que la moitié de l'héritage. Ou encore, l'homme est légalement le chef de famille, ce qui implique par exemple qu'une femme ne peut pas inscrire son enfant à l'école sans l'autorisation de son mari.

En matière d'emploi, les chiffres officiels, s'ils donnent une tendance, ne disent pas tout. «*De nombreuses femmes travaillent sans être déclarées*», affirme Samia Ltaief, membre de l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement (Afturd) et de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT). «*Beaucoup font du travail artisanal à domicile ou occupent des emplois saisonniers dans l'agriculture*».

Le secteur du textile, féminin à 70%

Autant de situations précaires, instables et mal rémunérées. De plus, les femmes qui sont dans des situations salariées sont très souvent cantonnées à certains secteurs. Et notamment à celui du textile, où elles représentent plus de 70% de la main d'œuvre.

Un secteur où les écarts par rapport au droit du travail sont nombreux: normes de sécurité non respectées, heures supplémentaires non rémunérées, cotisations sociales non versées, retard de paiement de salaires, etc. Quant au niveau de salaire, si le Smig est la plupart du temps respecté, son niveau reste insuffisant pour vivre correctement.

Et ce malgré un niveau important de syndicalisation. «*Il y a une tradition de se syndiquer en Tunisie lorsque l'on travaille*», affirme Alaa Talbi, directeur de programmes au Forum tunisien pour les droits économiques et sociaux (FTDES). De fait, les femmes représentaient 35% des 517 000 adhérents à l'Union générale des travailleurs tunisiens (UGTT) en 2009.

Longtemps syndicat unique, l'UGTT a perdu son monopole depuis la révolution, du fait de la création de deux nouvelles centrales créées par des dissidents. Ce fort taux de syndicalisation devrait être aujourd'hui encore plus élevé car le vent de liberté engendré par la révolution a attiré de nouvelles adhésions. «*Auparavant, il y avait une certaine crainte à se syndiquer car les patrons étaient souvent proches du pouvoir*», raconte Nasser Ghannem, président de la Fédération textile de l'UGTT dans la région de Sousse, dans le centre est du pays.

Peu de femmes aux sommets des entreprises et des syndicats

Si les femmes sont relativement présentes sur le marché du travail et dans la base des syndicats, le problème apparaît lorsque l'on monte dans la hiérarchie: elles sont quasiment absentes du sommet de la pyramide. Tant dans les directions d'entreprises que dans celles de l'UGTT.

Ainsi, le principal syndicat ne compte aucune femme dans son bureau exécutif et elles ne représentent environ que 1% des bureaux fédéraux. Même dans les fédérations de secteurs très féminisés, comme la Fédération textile où elles ne sont que 3 sur 9 membres. En dépit de la création en 2000

d'une commission des femmes travailleuses, dont le but est d'encourager la formation et l'implication des femmes aux postes de responsabilités dans le syndicat.

«*Plusieurs facteurs expliquent ces inégalités*, indique Dora Mahfoudh Draoui, sociologue. *Tout d'abord, les femmes restent les principales responsables des tâches familiales et ménagères. Une enquête a montré qu'elles y passent huit fois plus de temps que leur conjoint! Ce qui limite forcément le temps disponible pour des activités militantes*».

Ce conservatisme dans la vision de la place de la femme implique également une très faible présence dans l'espace public. «*La plupart des hommes acceptent que les femmes sortent du foyer pour étudier ou travailler, mais pas pour aller à des réunions le soir, dans des cafés, qui sont des univers masculins*», poursuit-elle.

Une auto-censure féminine

Du coup, les femmes sont sous-informées et ne sont jamais envoyées en représentation lorsqu'il y a des enjeux importants: «*Les femmes ont des compétences techniques, mais elles sont handicapées par le fait qu'elles ne savent pas tenir un discours public, tout simplement parce qu'on ne leur donne jamais la parole*, ajoute Dora Mahfoudh Draoui. *Or la prise de parole, c'est la prise de pouvoir*».

D'ailleurs, au sein de l'UGTT, Najoua Makhoulouf, responsable de la Commission des femmes travailleurs, constate une réelle volonté politique de restreindre la présence des femmes dans les instances dirigeantes «*car les hommes souhaitent conserver le pouvoir*».

Tous ces facteurs réunis sont souvent intériorisés par les femmes elles-mêmes qui s'auto-censurent. Pour briser ce cercle vicieux, des associations de femmes mènent un travail de sensibilisation aux questions d'inégalités femmes-hommes, soit en publiant des études, comme l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement (Afturd), soit en menant des actions de terrain pour soutenir les femmes dans la défense de leurs droits comme l'Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD).

Au niveau syndical, la Commission des femmes travailleuses participe au développement du réseau «*En marche pour l'égalité*» qui a pour but d'encourager les femmes à se syndiquer et à prendre des responsabilités. «*Le chemin est long*», concède Khadija Cherif, de la FIDH. Et l'arrivée au pouvoir des islamistes d'Ennahda inquiète, même si les dirigeants du parti ont tenu jusqu'à présent un discours qui se veut rassurant sur les droits des femmes. Le lendemain même des élections, le 24 octobre dernier, Khadija Cherif, un peu sonnée par les résultats, affirmait: «*Je ne suis pas inquiète pour les acquis, mais plutôt pour les avancées*».

Blanche Manet – EGALITE

(1) En moyenne dans l'Union européenne en 2008, le taux d'activité des femmes était de 63,9 %, d'après Eurostat.

(2) En 2009, le taux de chômage des femmes était de 18% contre 12,6% pour les hommes, d'après l'Institut national de la statistique (INS) tunisien.

Droits des femmes: un combat à mener sur tous les fronts

Samia Letaief est médecin anesthésiste, militante à l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement (Afturd), et syndicaliste à la fédération santé de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT).

«Avant le 14 janvier 2011, nous ne pouvions pas afficher le nom de l'association sur la porte du local», raconte Samia Letaief, chargée de communication à l'Association des femmes tunisiennes pour la recherche et le développement (Afturd), située dans la banlieue nord de Tunis. Cette activité bénévole, elle la mène parallèlement à son engagement syndical au sein de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), dont elle est adhérente depuis qu'elle a commencé à travailler comme anesthésiste en 1984.

Assise sur un des canapés du local de l'association, petite brune au regard vif, elle raconte l'histoire de l'Afturd: «Quand l'association a été créée en 1989, l'idée était de créer une structure féministe pour effectuer des travaux de recherche, qui se distingue des mouvements de femmes proches du pouvoir sous Ben Ali.»

Une indépendance qui a eu un prix. «Nous n'étions pas dans la clandestinité, mais nous étions constamment ennuyées et limitées par le manque de liberté.» Comme cette année où le congrès de l'Afturd a dû être annulé à la dernière minute, suite à une mystérieuse coupure d'électricité à l'hôtel qui devait les accueillir.

Jusqu'à la révolution, l'Afturd a dû se contenter de mener quelques enquêtes sur la précarité des femmes, le travail informel... Toujours après négociations avec les autorités. Et de tenir quelques guichets d'écoute juridique pour informer les femmes sur leurs droits, notamment dans les cas de divorce. Tourner la page de la censure.

Pendant les journées de mobilisation de janvier 2011, Samia Letaief était dans la rue. Le 14 janvier, journée, devenue symbole, au cours de laquelle Ben Ali a quitté le pays, elle était présente sur l'avenue Bourguiba, centre de la mobilisation à Tunis. A la fois pour secourir les blessés en tant que médecin et pour scander le slogan qui a fait force «Dégage Ben Ali!».

Même son fils, qui n'avait pas encore 18 ans, a été embarqué dans l'aventure révolutionnaire. Toute une nuit, il est resté coincé dans un hôtel de l'avenue Bourguiba. «Nous étions très inquiets, nous avons mis beaucoup de temps à retrouver sa trace. Il avait été contraint de se réfugier dans un hôtel au moment où les forces de l'ordre envoyaient des lacrymogènes», raconte-t-elle.

La révolution a permis de tourner la page de la censure. Et imposé de nouvelles priorités. «Après janvier 2011, à l'Afturd, nous sommes allées davantage sur le terrain, explique Samia. Nous avons soutenu concrètement des femmes qui avaient

souffert pendant les événements. Certaines ont perdu un proche ou ont été confrontées au chômage.»

L'Afturd s'est aussi impliquée dans les débats qui ont précédé les élections de l'Assemblée constituante en octobre 2011, en organisant notamment des conférences sur la transition démocratique et une campagne pour inciter les femmes à aller voter.

Un long chemin vers la mixité

Son combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Samia le mène aussi sur le front syndical. Pendant quatre ans, jusqu'en septembre 2011, elle a été membre du bureau exécutif de la fédération santé de l'UGTT. Et la seule femme. «Le problème à l'UGTT, c'est le phénomène de pyramide : on compte 48 % de femmes à la base du syndicat, mais seulement 1% dans les instances dirigeantes, explique-t-elle. Il est très difficile pour une femme d'avoir accès à un poste à responsabilités.»

La faute à une société patriarcale, dans laquelle les femmes sont constamment renvoyées à leur rôle d'épouse et de mère quand les hommes tiennent à conserver le pouvoir. «Pendant les quatre années où j'étais à la fédération, j'ai tenté de créer une commission femmes santé, mais elle n'a jamais pu voir le jour. Pour les autres membres du bureau, tous des hommes, il y avait toujours plus urgent.»

Malgré les obstacles, Samia ne renonce pas au chemin vers la mixité. Elle s'est d'ailleurs elle-même présentée comme candidate au bureau exécutif national – qui ne comptait aucune femme –, lors du dernier congrès national en décembre dernier. Afin de faire élire au moins trois femmes à ce bureau, les féministes de l'UGTT se sont fortement mobilisées: manifeste, conférence de presse, meeting... Rien n'y a fait. Aucune femme n'a été élue au bureau exécutif en décembre 2011!

Samia reprends donc son poste d'anesthésiste à l'hôpital et poursuit vaillamment que vaillamment son engagement militant, à l'UGTT comme à l'Afturd. Aujourd'hui, l'association féministe compte moins de 200 adhérentes. Mais Samia estime que ce nombre pourrait tripler dans les prochains mois «car plein de gens veulent agir pour plus de liberté».

Et l'arrivée au pouvoir du parti islamiste Ennahdha suite aux élections d'octobre 2011, pourrait y concourir. Beaucoup craignent pour l'avenir des droits et libertés des femmes. «Il faut rester vigilant, affirme Samia. On a fait la révolution il y a un an. A présent, il faut que la liberté et la justice concerne aussi bien les femmes que les hommes.»

Blanche Manet – EGALITE



Dans un centre d'appel tunisien: «Des journées infernales pour 450 dinars»

Jihene Soula, jeune femme de 27 ans, a travaillé quatre mois, entre fin 2008 et début 2009 dans un centre d'appel à Tunis. L'entreprise américaine Stream Global Services emploie plus de 30 000 personnes dans 23 pays, dont environ 2 000 en Tunisie. Témoignage.

Mon travail pour Stream Global Services consistait à dépanner les clients français de l'opérateur Orange qui rencontraient des problèmes avec leur connexion internet. Le recrutement était sévère. Il fallait passer un premier entretien téléphonique, préalable à un examen écrit sous forme d'un questionnaire à choix multiples, lui-même suivi d'un second entretien avec la direction des ressources humaines.

Ce travail nécessite un bon niveau de connaissances informatiques. Il y a même des ingénieurs qui postulent! (1) J'ai moi-même un diplôme universitaire en multimédia (bac +3). D'ailleurs, c'est l'université qui donne les numéros de téléphone des étudiants à Stream Global Services pour qu'elle puisse nous contacter.

Le centre où je travaillais comptait 600 employés, essentiellement des jeunes. Pour moi, c'était un emploi temporaire, mais pour d'autres il s'agissait d'un emploi de plus long terme.

Des méthodes infantilisantes

Le centre se trouve au Lac, une banlieue nord de Tunis, peu accessible en transports en commun. Du coup, l'entreprise organise un ramassage en bus. A cette époque, il y avait trois tranches horaires de travail – 8h-18h, 10h-22h, 12h-22h –, mais nous n'étions prévenus de notre planning que le vendredi pour la semaine suivante, par mail.

Seules les femmes mariées pouvaient demander une dérogation pour terminer quotidiennement à 18h. Il ne fallait surtout pas être en retard, sinon, on recevait un avertissement, suivi d'un blâme et de l'obligation de signer un document par lequel on s'engageait à être à l'heure. C'est assez infantilisant.

Dans cette entreprise, le contrôle des employés est très élaboré. On est très souvent écouté par un «call coach» qui remplit une grille d'évaluation et attribue ainsi une note par rapport au respect de la «Charte d'accueil du client». Ce texte précise, entre autres, dans les moindre détails, les phrases à prononcer au début et à la fin de l'échange téléphonique avec le client.

La durée de l'appel ne doit pas excéder trente minutes et le client ne doit pas rappeler dans les sept jours qui suivent. Le respect – ou non – de l'ensemble de ces critères forment des indicateurs qui conditionnent une prime. Chaque employé est noté, mais également chaque équipe. Ce qui incite à des critiques entre employés et accentue la pression.

Au moins 80 appels par jour

Une journée de travail est infernale! On ne fait pas moins de 80 appels par jour. Les clients sont très souvent mécontents et agressifs. Et s'il n'est pas interdit de dire que l'on est en Tunisie, nous ne sommes pas autorisés à parler en arabe, même lorsque notre client est arabophone. Les pauses sont planifiées et l'on ne peut pas sortir du bâtiment par manque de temps. Tout ça pour 450 dinars [230 euros environ] par mois (2)!

Un jour, on m'a demandé de rappeler des clients «difficiles». J'ai craqué et j'ai quitté le plateau. J'ai certes touché le solde de tout compte avant de partir, mais son montant n'était pas correct. Je n'ai pas contesté parce que je ne connaissais pas mes droits et cela n'aurait servi à rien.

Lorsque j'étais employée à Stream Global Services, il était interdit de se syndiquer. Depuis, une délégation syndicale a été créée avec l'UGTT fin 2009, mais ce ne fut pas sans tension avec la direction.

Et cela n'empêche pas la pression sur les salariés. Même ceux qui sont en CDI sont susceptibles d'être «appelés pour solde de tout compte» n'importe quand. On appelle ça «un arrangement»!

Propos recueillis par Blanche Manet – EGALITE

(1) Le chômage des jeunes diplômés poussent certains à occuper des emplois pour lesquels ils sont sur-qualifiés.

(2) Le salaire minimum en Tunisie pour les secteurs non agricoles est de 286 dinards (146 euros) pour 48 heures de travail hebdomadaires.

«Il faut casser la “reproduction masculine” à la tête des syndicats»



Najoua Makhoulf est présidente de la commission femmes de l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), syndicat unique en Tunisie jusque récemment. Elle explique les facteurs de l'absence des femmes dans les instances dirigeantes, malgré une forte présence parmi les adhérent-e-s.

Quelle est la présence des femmes dans le syndicalisme tunisien?

Les femmes sont largement présentes dans la base. Elles représentent environ 48% des adhérents à l'UGTT (*). Le problème, c'est qu'elles sont absentes dès que l'on monte dans la hiérarchie. Même dans les secteurs professionnels très féminisés, comme le textile, à 95% féminin, elles ne sont que deux à la tête de la Fédération.

De même, au sein des 24 unions régionales, on ne compte que deux femmes. Et il n'y en a aucune dans les instances dirigeantes nationales! La représentation des femmes est donc complètement inversée.

Comment expliquez-vous cette absence des femmes des instances dirigeantes?

Un grand nombre d'entre elles ne souhaitent pas avancer dans la carrière syndicale, sous l'influence des mentalités patriarcales. Le syndicalisme est encore associé à une activité masculine. Par exemple, les réunions se tiennent le soir dans les cafés, ce qui exclut de fait les femmes, malvenues dans ces espaces.

La place des femmes est encore considérée comme au foyer pour assumer les tâches domestiques qui restent très majoritairement à leur charge. Par ailleurs, les maris, les pères et les frères acceptent mal que les femmes de leur famille évoluent dans des milieux masculins.

Il y a également une réelle volonté politique de restreindre la présence des femmes dans les instances dirigeantes car les hommes souhaitent conserver le pouvoir. Si une femme se présente à un poste à responsabilités, elle doit être hyper-compétente pour être nommée, alors que cette question de la compétence ne se pose pas pour un homme.

Que faites-vous pour remédier à cette inégalité?

L'UGTT participe au réseau interarabe «En marche pour l'égalité», lancé officiellement à Tunis le 8 mars 2011. Dans ce cadre, nous avons encouragé les femmes à être candidates à l'élection des membres du bureau exécutif. Mais aucune femme n'a été élue lors du congrès national en décembre dernier!

Aujourd'hui, nous soutenons les femmes sur le terrain pour qu'elles deviennent déléguées syndicales dans les entreprises. C'est très important car ce sont les délégué-e-s qui élisent les membres du bureau exécutif national.

Or, jusqu'à présent, ces délégué-e-s étaient très majoritairement des hommes. Or, les hommes votent pour les hommes... Il faut casser ce système de «reproduction masculine».

Propos recueillis par Blanche Manet – EGALITE

(*) L'UGTT était l'unique syndicat sous Ben Ali et rassemblait toutes les tendances politiques. La direction de la centrale entretenait des relations étroites avec le pouvoir, alors que les syndicalistes de base en étaient éloignés et ont largement participé au mouvement de contestation qui a abouti au départ de Ben Ali le 14 janvier 2011. Depuis la révolution, deux nouveaux syndicats ont été créés par des dissidents de l'UGTT.



Editeur responsable:
Sharan Burrow, Secrétaire générale

CSI
5 Bd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelles, Belgique
Tél: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815
E-Mail: press@ituc-csi.org • Site Web: <http://www.ituc-csi.org>

Reportage: **Egalité**
Mise en page: **Vicente Cepedal**