

REPUBLIQUE TUNISIENNE

**Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille  
de l'Enfance et des Personnes Agées**

# **Genre et participation des femmes à la vie publique en Tunisie**

Rapport réalisé par :

**Dorra MAHFOUDH DRAOUI et Khédija EL MADANI**

Avec la collaboration de :

**Mohamed MOUSSA**

**TUNIS 2008**

**Avec l'appui de l'UNFPA**

Toute reproduction partielle ou integrale de ce document  
est strictement interdite sauf autorisation préalable des auteurs

Tunis- Février 2010

Conception et Impression Centre de l'Imprimerie de  
l'ONFP - Tél : 71.518.550

# Sommaire

---

<b>Introduction</b> .....	<b>5</b>
<hr/>	
<b>I. La participation des femmes à la vie politique</b> .....	<b>10</b>
I.1. La représentativité des femmes dans la sphère politique : état des lieux.....	11
I.1.1. La législation :.....	11
I.1.2. La place des femmes dans la sphère politique :.....	12
I.2. Les opportunités pour la participation des femmes à la vie politique :.....	15
I.2.1. La législation.....	15
I.2.2. L'éducation et la formation.....	15
I.2.3. Le volontarisme politique : le système des quotas.....	17
I.3. Les obstacles :.....	17
I.3.1. Au Niveau juridique.....	17
I.3.2. l'insuffisance de la socialisation politique.....	17
I.3.3. Les attitudes et stéréotypes discriminants.....	20
I.4. Analyse et Conclusion :.....	22
<hr/>	
<b>II. Genre et participation des femmes à la vie économique</b> .....	<b>23</b>
II.1. Place et rôle des femmes dans la vie économique : état des lieux.....	23
II.1.1. Législation.....	23
II.1.2. Les femmes dans le marché du travail.....	28
II.1.3. Les femmes dans l'entreprenariat et le secteur privé.....	33
II.1.4. Le chômage : un risque est plus élevé pour les femmes.....	34
II.1.5. Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes :.....	37
II.2. Les opportunités.....	39
II.2.1. La législation.....	39
II.2.2. L'éducation et la formation.....	39
II.2.3. Les mécanismes d'encouragement et d'accès aux crédits.....	39
II.2.4. La mobilité et la migration féminine.....	40
II.3. Les obstacles.....	43
II.3.1. La législation.....	43
II.3.2. L'abandon scolaire.....	44
II.3.3. L'orientation scolaire et universitaire différenciée.....	44
II.3.4. les stéréotypes professionnels et les discriminations.....	46
II.3.5. La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.....	47
II.4. Analyse et Conclusion :.....	52

---

---

<b>III. La participation des femmes à la vie associative et syndicale :</b>	<b>53</b>
III.1. La représentativité et l'adhésion : état des lieux	54
III.1.1. La législation	54
III.1.2. La place des femmes dans l'espace associatif et syndical	54
III.2. Les opportunités	59
III.3. Les obstacles	60
III.3.1. La législation	60
III.3.2. La répartition des rôles dans les structures	60
III.3.3. La multiplicité des rôles de la femme	60
III.3.4. Analyse et conclusion	61

---

<b>IV. La participation des femmes à la prise de décision dans la vie privée et familiale :</b>	<b>63</b>
IV.1. Etat des lieux	63
IV.1.1. Le code du statut personnel	63
IV.1.1.1. Inégalité en tant qu'époux pendant la durée du mariage et à la rupture par divorce.	64
IV.1.1.2. Inégalité en tant que parents	65
IV.1.1.3. Inégalité en tant que grands-parents	67
IV.1.1.4. Inégalité en tant que descendants	67
IV.1.1.5. Inégalité dans l'héritage	68
IV.1.2. Le code de la nationalité	70
IV.1.2.1. Par rapport aux enfants	70
IV.1.2.2. Par rapport au conjoint	70
IV.1.3. Partage des responsabilités et pouvoir de décision dans la famille	71
IV.2. Les opportunités	74
IV.3. Obstacles	74
IV.3.1. La législation	74
IV.3.2. Les violences à l'égard des femmes	74
IV.4. Analyse et conclusion	76

---

<b>Conclusion générale :</b>	<b>78</b>
Recommandations	79
Bibliographie complémentaire	

---

## *Introduction*

Les recherches sur la participation des femmes à la vie publique et au processus de prise de décision sont encore rares en Tunisie. Quand on parle de participation à la vie publique on a tendance à la situer au niveau politique et à quantifier les effectifs féminins dans les lieux de pouvoir : le parlement, les partis, la magistrature, les structures municipales, etc. Mais la quantification, si elle permet de comprendre les grandes tendances de la société, ne nous éclaire pas suffisamment sur les facteurs qui déterminent cette participation ni sur la logique des acteurs eux-mêmes, femmes et hommes, quant à leur implication dans la vie publique. Il s'agit, dans ce rapport, d'identifier le type de participation, et le secteur de la vie publique où elle se réalise, de comprendre comment les femmes sont amenées à prendre leur place dans la sphère publique et à s'y maintenir, sur quelles ressources et opportunités elles peuvent

compter, à quels obstacles et résistances elles font face, à quelles attentes sociales elles sont appelées à répondre ?

La polysémie des mots exige d'abord que l'on définisse ce que l'on entend par « participation à la vie publique ». Selon les recherches et les auteurs, les conceptions et les définitions varient mais elles convergent vers un point : il est difficile de comprendre la notion de public si on ne la rattache pas à celle du privé. Qàsim Amin disait en 1898 : « Il existe une corrélation entre la situation politique et la situation familiale : la forme de gouvernement influe sur les mœurs domestiques et celles-ci influent à leur tour sur l'état de la société »<sup>1</sup>

Les théories modernes du contrat social partent du principe que l'espace public participe d'une double logique qui articule citoyenneté et participation d'une part, souveraineté et autorité publique

---

<sup>1</sup> Penseur égyptien, surnommé « Le libérateur de la femme »; il a publié deux ouvrages sur les femmes : *La libération des femmes* (1898) et *La nouvelle femme* (1900).

d'autre part. Catégorie à la fois juridique et politique, le « public » est le fait d'individus qui ont comme attributs l'autonomie, la responsabilité et la rationalité. Par opposition au « public », le « privé » est perçu comme l'intime, l'individuel ou encore le familial. « Le public est donc ce qui est ouvert et accessible à tous sans être officiel et secret alors que le privé est ce qui est personnel, intime et sans rapport avec les affaires publiques »<sup>2</sup>. Mais la réalité est plus complexe, les sphères publique et privée sont opposées et séparées mais en même temps s'imbriquent et s'interpénètrent. Ainsi, ce qui se produit dans la sphère professionnelle rejaillit sur la sphère personnelle et familiale et inversement. Par exemple, la violence à l'égard des femmes et des filles, longtemps passée sous silence parce qu'elle s'exerçait dans l'invisibilité de l'espace privé et domestique, est devenue suite aux revendications du mouvement des femmes, un problème social et de droits humains, qui alarme l'opinion publique et pour lequel des lois et des mesures sont adoptées.

La division entre la sphère publique et la sphère privée recoupe la répartition

des rôles sociaux selon le genre : les rôles féminins sont généralement associés à la sphère privée et les rôles masculins associés à la sphère publique. Se basant sur la différence « naturelle » des sexes, les sociétés ont longtemps maintenu une séparation des deux sphères dont « la fonction essentielle était de limiter l'accès des femmes à l'espace politique, voire de les exclure. La séparation public/privé a contribué aussi à introduire un double standard sexué dans une partie de l'espace public, celui du marché du travail »<sup>3</sup>, situation qui a créé, au sein même de l'espace public, une ségrégation entre un public réellement public et un public ayant les caractéristiques du privé, comme le montre par exemple la prédominance des femmes dans des professions qui sont le prolongement de leurs rôles dans la vie privée et domestique. Les individus circulent entre les deux sphères mais de manière différente selon qu'il s'agit des hommes ou des femmes. De par leurs prérogatives de chefs de famille, ce sont les hommes qui disposent de cette liberté et du pouvoir de décision dans les deux sphères. L'on continue d'attribuer aux femmes des rôles domestiques et reproductifs<sup>4</sup> car « La sphère publique

<sup>2</sup> Kerrou Med. (Dir.), *Privé et public en Islam*, Paris, Maisonneuve et Larose/IRMC, 2002.

<sup>3</sup> Lamoureux Diane, *Prive/public*, in *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 222, 2<sup>ième</sup> Edit.. p.187.

<sup>4</sup> « Reproduction » est entendu ici au sens étroit de reproduction biologique mais aussi au sens plus large d'entretien, de soins, de soutien psychologique aux membres de la famille et autres. Par extension la reproduction est parfois entendue au sens de transmission des normes, des règles de conduite, des traditions, des goûts, etc.

est celle du pouvoir et de l'influence, et elle est traditionnellement réservée aux hommes »<sup>5</sup> et les représentations qui (re)construisent la séparation entre les deux sphères se perpétuent malgré une plus grande visibilité et une participation accrue des femmes dans la sphère publique.

Les deux sphères sont profondément transformées par l'intervention de l'Etat et des institutions, ce que certains appellent «la fabrication publique des univers privés». C'est le cas, par exemple, lorsque l'Etat Providence adopte des mesures dans le domaine du contrôle de la fécondité, du statut personnel, de l'offre d'emploi, des politiques familiales, des horaires de travail, etc. Toutefois, ces politiques publiques, quand elles ne tiennent pas compte de l'interférence des deux sphères, aboutissent à des résultats insuffisants ou sont vouées à l'échec. C'est le cas par exemple des plans d'égalité qui, dans certains pays (la France, notamment), ont tenté de réduire les inégalités professionnelles sans prendre en considération les inégalités familiales, ce qui a limité considérablement leur efficacité.

Depuis 1975, les diverses conférences internationales des Nations

Unies (Mexico, Copenhague, Nairobi, Beijing, New York) ont été l'occasion de faire le point sur la mise en oeuvre des principes égalitaires entre les femmes et les hommes et de mesurer les écarts entre les déclarations dans les textes et les réalités, encore fortement marquées d'inégalité. La persistance des écarts montre les limites des dispositifs juridiques «d'égalité formelle», alimente la thèse d'une «recomposition permanente de la division sexuelle du travail » et appelle à des approches plus volontaristes et «d'égalité réelle ». La Conférence de Beijing (1995) a réaffirmé que «l'égalité de participation aux prises de décisions n'était pas seulement une simple question de justice et de démocratie et qu'on pouvait y voir aussi une condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient pris en considération. Sans une participation active des femmes et la prise en compte de leurs points de vue à tous les niveaux de la prise de décisions, les objectifs d'égalité, de développement et de paix sont impossibles à réaliser».

Deux objectifs stratégiques ont été fixés dans ce domaine : assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et

<sup>5</sup> Nous citons en particulier le Rapport sur le développement de la Région MENA de la Banque Mondiale, « *Inégalité entre les sexes et développement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, Les femmes dans la sphère publique* », Editions ESKA, 2004,

de la prise de décisions et renforcer leurs capacités pour leur permettre d'y participer et d'exercer des responsabilités.

De cette Conférence il s'est dégagé un engagement nouveau pour entreprendre des analyses et des actions dans une «perspective genre» (gender mainstreaming). Dans le Programme d'action de Beijing, il est demandé aux gouvernements et aux partis politiques de réaliser l'égalité d'accès des femmes aux structures du pouvoir et aux postes de décision, au besoin par des objectifs chiffrés et des mesures de discrimination positive. Le Programme recommande aussi que les gouvernements se fixent l'objectif de voir *30 % de sièges des parlements nationaux occupés par des femmes*. Les évaluations des mesures prises et des plans d'égalité ont montré que la réalisation de cet objectif suppose à l'évidence « une motivation de la part des acteurs du jeu politique, motivation qui pose notamment la question de la représentation des femmes dans les assemblées et celle aussi de l'existence d'une pression de l'opinion publique et des médias »<sup>6</sup>.

Plusieurs gouvernements, dont celui de la Tunisie, ont pris à coeur cet engagement et de nouveaux dispositifs sont institués à cet effet. Le processus, mis en place par le Ministère des Affaires de la Femme de la Famille de l'Enfance et des Personnes Agées (MAFFEPA), vise à développer cette approche pour institutionnaliser la démarche selon le genre et inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au coeur des processus décisionnels. Le principe de l'approche genre et du gender mainstreaming a été dans une première étape, de réaliser une égalité statistique et d'adopter des mesures spécifiques pour faire bénéficier davantage les femmes des fonds et des programmes. Il s'agit aujourd'hui, de passer à une vitesse supérieure par une prise en compte systématique des différences entre les conditions, situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions. Pour cela il s'agit de mobiliser à la fois les instruments juridiques, les moyens financiers, les capacités de recherche, d'analyse et de communication afin d'introduire dans tous les domaines la nécessité de construire des relations

<sup>6</sup> Union interparlementaire 1999, *Participation des femmes à la vie politique; Bilan de l'évolution au sein des parlements nationaux, des partis politiques, des gouvernements et de l'Union interparlementaire, cinq ans après la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes : Rapport sur une enquête mondiale conduite par l'Union interparlementaire et analysée en août 1999 par Mme Geneviève Pascaud-Bécane, ancienne fonctionnaire du Sénat français, en collaboration avec le Secrétariat de l'Union interparlementaire.*

équilibrées et d'assurer une égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Par la revendication de l'éducation, du travail salarié, des droits de citoyenneté, en portant sur la scène publique des questions considérées longtemps comme privées (services de proximité pour la petite enfance, prise en charge des personnes âgées, mesures d'allègement des tâches domestiques, etc.), les mouvements sociaux en faveur des droits des femmes ont montré que « le privé aussi est politique ». En affirmant leurs besoins spécifiques, en demandant de nouveaux droits, les femmes ont contribué à redéfinir tant le « privé » que le « public ».

En conséquence, qu'elle soit l'expression d'une revendication des femmes ou le fait d'une volonté politique, la participation des femmes à la vie publique ne peut être saisie qu'à travers ce prisme du rapport entre la vie publique et la vie privée, qui sont à étudier dans leur interdépendance et leur recomposition continue.

L'inclusion et la participation des femmes et des hommes dans la vie publique peuvent avoir lieu à différents niveaux. Le plus élémentaire consiste à circuler et se déplacer librement dans l'espace public pour assurer des activités

quotidiennes comme étudier, travailler, faire des courses, s'adonner à des loisirs, etc. Le second niveau de participation porte sur les interactions sociales que l'individu peut engager avec les autres : contacts, aide informelle à autrui, intégration dans un réseau, etc. On peut distinguer un troisième niveau, celui de l'engagement actif dans une structure organisée à but social ou politique (association, syndicats, parti politique, etc.). Donc, trois formes de participation : circuler, interagir, s'engager qui se situent dans quatre espaces dont nous traiterons successivement:

- l'espace politique ou ce qu'il est convenu d'appeler le public/politique, comme le parlement, les organisations politiques et les partis;
- l'espace économique, soit le marché du travail y compris le secteur privé et l'entreprise; l'espace social ou le tiers secteur appelé aussi le public/société civile comme les associations de défense des droits humains, le bénévolat, etc. ;
- L'espace privé et familial, parce que le privé aussi est politique dans la mesure où il est articulé à la sphère professionnelle et publique.

## *1- La participation des femmes à la vie politique*

Un bref aperçu sur l'histoire de la Tunisie nous révèle que la participation des femmes à la vie politique n'est pas un phénomène nouveau. Ce qui est nouveau c'est la visibilité et la reconnaissance de cette participation. Dans le mouvement de libération nationale, les femmes ont joué un rôle de premier plan en organisant le soutien social et financier mais aussi en participant à l'action collective et en imposant leur présence dans l'espace politique.

Dès l'aube de l'indépendance, avant même de proclamer la République et d'avoir une constitution, le gouvernement du leader Habib Bourguiba s'empresse d'amender le code des obligations et contrats, reconnaissant à la femme une capacité juridique pleine et entière sur le même pied que l'homme. En effet, l'article 7 nouveau, amendé le 3 août 1956, annule toute inégalité de genre et fixe à vingt années l'âge de la majorité,

pour l'homme comme pour la femme, alors que l'ancien article énonçait que l'homme devenait majeur à dix huit ans tandis que la femme restait "sous tutelle jusqu'à deux ans après son mariage". De même la limitation de la capacité de la femme mariée a été levée avec le remaniement de l'article 6 du même code.

La capacité juridique de la femme est confirmée par le Code du Statut Personnel (article 153) promulgué le 13 août 1956, date devenue celle de la fête de la femme tunisienne.

Le Code du Statut Personnel est l'aboutissement d'un courant réformateur qui a débuté dès la fin du 19<sup>ème</sup> siècle. Dès 1897, Mohamed Senoussi consacre un ouvrage aux droits que l'Islam reconnaît à la femme sous le titre "Déchirer les muselières sur les droits des femmes en Islam"<sup>7</sup> En 1904, le Cheikh Thaalbi, écrit un livre en langue française intitulé l'esprit libéral du Coran, ce qui lui

<sup>7</sup> تفتيق الأكام عن حقوق المرأة في الإسلام

valut une peine d'emprisonnement de deux mois pour propos blasphématoires. En 1930, Tahar Haddad publie un ouvrage célèbre "Notre femme dans la loi et la société" pour stigmatiser la situation peu enviable dans laquelle étaient maintenues les femmes et pour prôner leur émancipation au nom d'une lecture éclairée du Coran, conforme à l'esprit de l'Islam. Aussitôt il fut accusé de mécréance et d'hérésie, déchu de ses titres et démis de ses fonctions notariales et professionnelles.

Plus tard, dans les années 40, une commission, présidée par le Cheikh Mohamed Aziz Jaît et composée d'éminents juristes et ulémas, est chargée de préparer un projet de code du statut personnel. Ce projet fut prêt en 1948 mais il resta lettre morte. Ce n'est qu'à l'indépendance qu'il fut exhumé pour servir de base à l'actuel Code du Statut Personnel, code qui ne cessa d'être remanié afin de confirmer le principe d'égalité entre les sexes et instaurer le partenariat entre les époux.

D'autres lois suivront et les élites tunisiennes, socialisées aux idées de la Nahda, mais aussi témoins du rôle joué par les femmes dans la sphère publique pendant les années de libération nationale, entreprennent d'accorder aux femmes des droits civils et de combattre les résistances à l'égalité par une série de mesures qui

visent à garantir aux femmes le droit de participer activement à la vie publique.

Au terme de cinquante ans, ces réformes et celles qui les ont suivi, ont profondément modifié le paysage public mais aussi l'univers privé et la place qu'y occupent les femmes. La situation actuelle est la conjugaison de ce volontarisme politique mais aussi du dynamisme et de l'agir autonome des femmes elles-mêmes qui jouent en faveur de leur visibilité comme sujet politique.

### ***I-1 - La représentativité des femmes dans la sphère politique : état des lieux***

#### **I-1.1 - La législation :**

Dés 1957, la loi municipale ne fait aucune discrimination basée sur le sexe entre les électeurs et les électrices (décret du 14/03/1957). Il en est de même du code électoral de 1966 qui assure les mêmes droits aux femmes et aux hommes.

Le législateur est intervenu, en 1997 et en 1998, pour mettre sur un pied d'égalité la condition de naissance de père tunisien ou de mère tunisienne pour les candidat(e)s à la chambre des députés alors qu'auparavant seule la nationalité tunisienne du père était prise en compte (article 21 de la constitution et article 76 du code électoral).

La Tunisie a ratifié pratiquement tous les instruments internationaux relatifs

aux droits des femmes dont la Convention sur les droits politiques des femmes et le Pacte International relatif aux droits civils et politiques (par la même loi n°68-30 du 29/11/1968) ainsi que la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes "CEDAW" (loi n°85-68 du 12 juillet 1985) mais avec réserves et déclaration générale. Dans cette dernière convention *est considérée discrimination à l'égard des femmes : « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politiques, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine »*<sup>8</sup>.

Ces dernières conventions ont également été publiées au Journal Officiel de la République Tunisienne (par le décret n°91-1821 du 25/11/1995 pour le CEDAW et par le décret n°91-1664 du 04/11/1991 pour le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), ce qui revêt une grande

importance au plan juridique du fait que leur publication au JORT est garante de leur application.

### **I- 1.2 - La place des femmes dans la sphère politique :**

Les femmes investissent progressivement l'espace politique. Leur présence est visible dans les hautes responsabilités de l'Etat ; actuellement une femme est à la tête du Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées. Cinq autres femmes sont secrétaires d'Etat. Une femme est présidente de la Cour des Comptes, une autre est médiateur administratif, une autre est gouverneur dans l'administration centrale et deux femmes sont conseillères à la Présidence de la République. Ces nominations témoignent de la volonté d'encourager l'accès des femmes au leadership politique et administratif.

Parmi les députés, la proportion de femmes est passée de 5,6% en 1987 à 22,7% en 2007, et une femme a été élue vice-présidente de l'Assemblée nationale dont l'une des commissions est présidée par une femme.

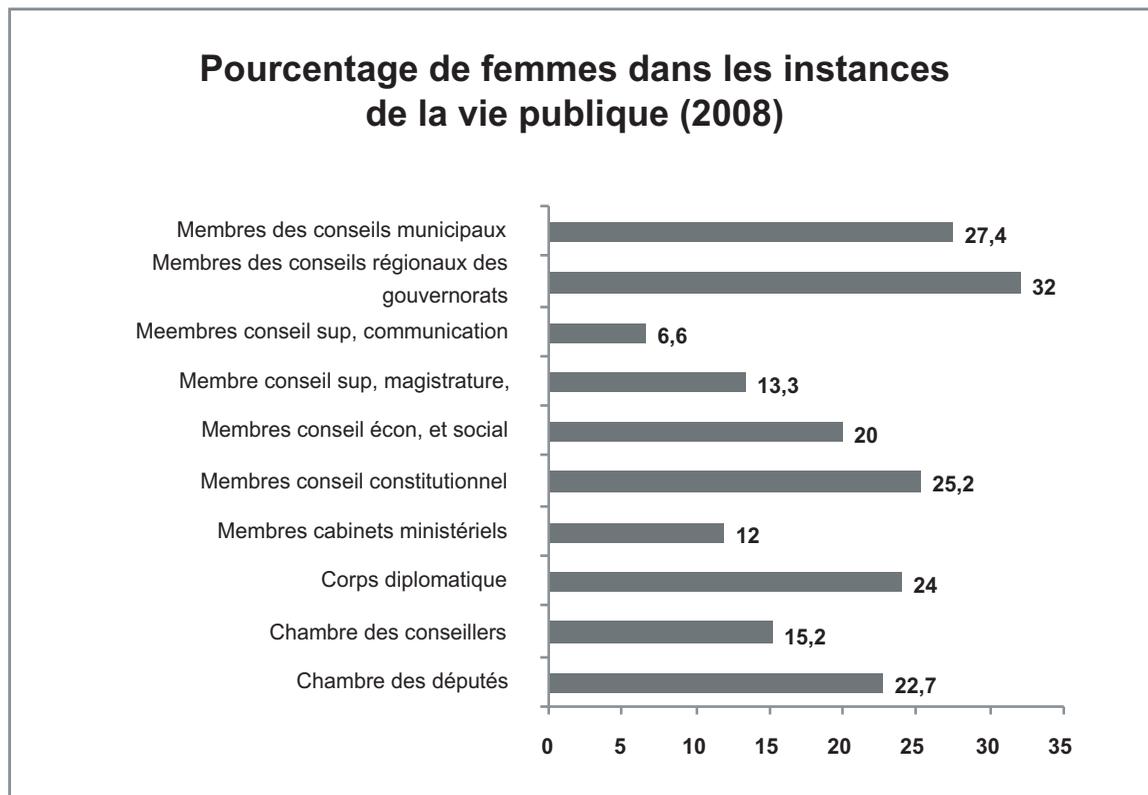
Parmi les Conseils municipaux, la proportion féminine a plus que doublé

<sup>8</sup> Article 1<sup>er</sup> de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes (CEDAW).

entre 1987 (13,1%) et 2005 (27,4%). Parmi les présidents de municipalités 5 sont des femmes. Les adjointes au maire sont au nombre de 13 et les femmes chefs d'arrondissement au nombre de 10. Quant à la Chambre des Conseillers, de création récente, elle compte 15,2% de femmes dont la vice-présidente de la Chambre.

Un aperçu quantitatif de la participation des femmes en comparaison avec celle des hommes nous est donné par l'histogramme suivant :

Nous relevons que, quelque soit l'instance, la proportion de femmes dans l'ensemble des effectifs ne dépasse pas le tiers. Par ailleurs, les chances de participation des femmes sont plus importantes dans les structures de base locales ou régionales (32% dans les conseils régionaux et 27,4% dans les conseils municipaux) que dans les structures nationales (6,6% dans le conseil supérieur de la communication). En moyenne, leur présence n'a pas atteint «la



masse critique » de 30% considérée depuis la Conférence Mondiale sur les femmes (Beijing 1995) comme nécessaire pour assurer un impact suffisant de la participation féminine sur la prise de décision<sup>9</sup>.

Dans les pays arabes la représentation féminine reste «préoccupante» comme le souligne les 70 femmes de 21 pays arabes présentes au premier Forum démocratique pour les femmes arabes (Déc. 2004) qui se sont fixé comme objectif d'atteindre 20% de représentation féminine au sein des parlements et d'appuyer l'adoption des quotas pour réaliser cet objectif<sup>10</sup>. En 2009 la proportion féminine atteinte à peine 9%.<sup>11</sup>

Au niveau de la gouvernance locale on constate que les chances de participation féminine varient et surtout

que les écarts de genre s'accroissent entre milieu urbain et milieu rural. Selon une étude comparative menée par CAWTAR sur «La femme arabe et la gouvernance locale» (Algérie, Egypte, Liban, Tunisie, Yemen)<sup>12</sup>, la part des femmes peut aller de 13,3% dans les comités de quartiers de la ville de Sfax à 3,0% dans les comités villageois du gouvernorat du Kef (année 2005)<sup>13</sup>. Il apparaît ainsi que la participation des femmes à la vie de la cité est principalement un phénomène urbain.

Cette même étude confirme par ailleurs que le principe du quota et la création de structures au niveau local ont donné une impulsion nouvelle à la participation des femmes à la vie politique. Ainsi, dans le gouvernorat du Kef, parmi les membres des 157 comités de quartier, les femmes représentent 24,5% alors qu'au niveau national elles ne

<sup>9</sup> Selon La Commission Européenne, « aux quotas et aux actions positives dans différentes enceintes politiques contribueraient à la mise au point de stratégies pour augmenter la vitesse à laquelle les femmes accèdent à des positions de pouvoir décisionnel », In « Les femmes dans la prise de décision », Rapport sur les recherches existant dans l'Union Européenne, 1998.

<sup>10</sup> Données citées par Le Site OREGAN et la Carnegie Endowment for International Peace qui a fait un tableau statistique faisant état de l'effectif et pourcentage de femmes dans les parlements du Monde arabe dans un article « Quelle place en politique pour les femmes des pays arabes » (09.02.05).

<sup>11</sup> Chiffre cité par le Représentant de l'Union Interparlementaire au Forum des Femmes Politiques Arabes, Alger, Janvier 2009 (selon El Moujahid du 25-01-2009)

<sup>12</sup> CAWTAR 2006-2007 : étude sur la base d'une synthèse d'études disponibles dans 5 pays arabes : l'Algérie, l'Egypte, Le Liban, La Tunisie, Le Yémen.

<sup>13</sup> Selon la même étude la proportion de femmes dans les comités locaux est de 8,26% en Algérie (2005), au Liban les élues locales ont augmenté en nombre passant de 139 en 1998 à 230 en 2004 mais leur proportion a baissé, en Egypte les données disponibles donnent une proportion de femmes dans les comités locaux (*les mouhafadhat*) de 4,4% (1992). Au Yemen les femmes représentent une faible proportion parmi les candidats à la gouvernance locale (0,6% en 2006) et par voie de conséquence parmi les élus (3 sur 417).

sont que 13,6% au cours de la même année 2005.

Quant aux partis politiques, ils sont encore peu ouverts aux femmes qui sont absentes ou minoritaires dans les structures dirigeantes, à l'exception du Comité central du Rassemblement Constitutionnel Démocratique (RCD), parti au pouvoir, où le pourcentage de femmes est passé de 4,3% en 1987 à 26,41%, en 2004 et à 37,9% en 2008. Au bureau politique qui est la haute instance du RCD, une femme sur 8 membres y est représentée. Parmi les six secrétaires généraux adjoints du même parti, deux sont des femmes, l'une est chargée des affaires de la femme et de la famille, l'autre des relations extérieures et avec les partis politiques.

A noter aussi que, depuis 2007, l'un des partis d'opposition, le Parti Démocratique Progressiste, est dirigé par une femme.

On déduit de cet état des lieux quantitatif sur la participation des femmes à la vie politique que, au terme de plus de cinq décennies d'indépendance, les femmes tunisiennes s'impliquent de plus en plus dans la conduite des affaires publiques mais des efforts restent à faire pour lever les réticences et les résistances afin qu'elles puissent exercer au même titre que les hommes leurs droits et leurs

responsabilités citoyennes, que cet exercice ait l'impact souhaité et qu'elles puissent mettre leurs compétences au service de la collectivité

## ***I- 2. -Les opportunités pour la participation des femmes à la vie politique :***

### **I. 2.1. - La législation**

Il n'y a pas de discrimination de genre pour la participation de la femme à la vie politique que ce soit en tant qu'électrice ou en tant que candidate.

### **I. 2.2. - L'éducation et la formation :**

Les lois sur l'instruction gratuite et obligatoire créent les conditions favorables à l'égalité des sexes par le changement des comportements et l'acquisition par les femmes des diplômes et des compétences favorisant leur participation à la vie publique, d'autant que la réforme du système éducatif de 1991 (loi du 29/07/1991) a fait de l'un de ses objectifs majeurs la préparation des jeunes à une vie qui ne laisse place à aucune forme de discrimination ou de ségrégation fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race ou la religion.

La loi d'orientation relative à l'éducation et à l'enseignement scolaire (loi n° 2002-80 du 23/07/2002) confirme le principe d'égalité en affirmant que

l'éducation est "un droit fondamental garanti à tous les tunisiens sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la couleur ou la religion.

Il est à noter que le Code de Protection de l'enfant de 1995 considère l'abandon scolaire comme l'une des situations difficiles mettant l'enfant en danger et nécessitant l'intervention du délégué à la protection de l'enfance.

Pour les femmes, le premier pas important dans la conquête de l'espace public est sans aucun doute l'accès à l'école. Aussi, il ne serait peut-être pas inutile de rappeler que cet accès ne s'est pas fait sans résistances. Ce temps est par bonheur révolu et l'éducation est aujourd'hui en Tunisie, une opportunité offerte aux deux sexes. Les indicateurs statistiques et les nombreuses études sur l'éducation concourent à montrer, d'une part, qu'il y a une réduction certaine des inégalités de genre en matière d'éducation et, d'autre part, que le niveau d'éducation des Tunisiennes a progressé de façon continue

La quasi-totalité (99%) des enfants des deux sexes âgés de 6 ans fréquente l'école en 2007. Dans le secondaire, selon les statistiques du Ministère de

l'Education et de la Formation, la proportion des filles est de 59,2%. Dans l'enseignement supérieur, au cours de l'année universitaire 2006-2007, le nombre d'étudiantes a atteint la proportion de 59,4%. Ces données, ainsi que les taux de réussite, attestent que les filles ont sensiblement les mêmes chances de scolarisation que les garçons et, qu'une fois scolarisées, elles réussissent aussi bien sinon mieux que ces derniers.

La réduction des écarts de genre dans l'éducation de base et secondaire s'explique par les politiques scolaires volontaristes dont les filles ont largement bénéficié. Elle s'explique aussi par des attitudes plus égalitaires des familles et par l'investissement croissant qu'elles font dans la réussite scolaire des filles<sup>14</sup>. Elle résulte enfin des motivations des filles et des femmes elles-mêmes, qui voient dans la réussite scolaire le premier pas vers l'autonomie, l'insertion dans la vie active et la participation à la vie sociale

Plus instruites, les femmes sont plus à même de connaître leurs droits et de les défendre, plus à même aussi de participer à la vie de la cité par l'activité économique et par la l'implication politique.

<sup>14</sup> A titre d'exemple, l'Enquête tunisienne sur la santé de la famille qui a porté en 2002 sur 6055 ménages (et 4710 femmes âgées de 15 à 54 ans) a révélé que près de huit femmes sur dix déclarent recommander à leur filles de ne pas interrompre leurs études au profit d'un mariage avantageux

### **I. 2.3. - Le volontarisme politique : le système des quotas**

Plus d'une centaine de pays ont aujourd'hui des quotas constitutionnels, électoraux ou politiques pour leurs partis et pour leurs parlements.

En Tunisie, même si le système des quotas n'est pas prévu par les textes, il y a des tentatives pour l'appliquer dans les faits. Ainsi, suite à la décision prise par le Président de la république en 1999 d'intégrer obligatoirement les femmes dans les instances régionales en vue de consolider davantage leur inclusion dans la sphère publique, le taux de représentation des femmes au sein des conseils régionaux des gouvernorats est passé à 32%.

La proportion des femmes au sein des conseils municipaux est passée de 16% en 1995 à 27,4% à l'issue des dernières élections municipales (2005 à 2010), soit 857 conseillères municipales sur un total de 4193.

De même, 169 femmes (soit 19,53%), occupent des postes de responsabilité au sein des mairies, dont 5 Maires, 5 premières adjointes au maire et 59 suppléantes.

Au niveau du RCD, parti au pouvoir, le pourcentage de femmes au Comité central a été porté en août 2008 à 37,9%.

### **I. 3 - Les obstacles :**

#### **I. 3.1. - Au Niveau juridique :**

Il n'y a pas d'obstacles au niveau juridique en ce sens qu'il n'y a pas de textes discriminatoires.

Mais de multiples obstacles restent à surmonter pour instaurer une réelle égalité des chances entre les femmes et les hommes pour l'exercice des responsabilités publiques et politiques. Ces obstacles se situent à divers niveaux :

- l'insuffisance de la socialisation politique par les divers agents de socialisation comme la famille, l'école et l'université, les médias, les structures associatives, etc.
- Les attitudes et les résistances à l'égard de la participation politique des femmes et les stéréotypes relatifs aux rôles sociaux masculins et féminins ainsi que la culture politique, le fonctionnement, la prise de décision et la répartition des tâches de dans les structures de pouvoir.

#### **I. 3.2. - L'insuffisance de la socialisation politique**

Des études effectuées sur d'autres sociétés<sup>15</sup> montrent que, pour les enfants et les jeunes, la socialisation politique

<sup>15</sup> Voir en particulier les travaux de A. Percheron dont : E. Dupoirier et A. Percheron : Choix idéologiques, attitudes politiques des préadolescents et contexte politique, Revue française de science politique n°5, 1975. [12] A. Percheron: La socialisation politique. A. Colin, U Sociologie, 1993. [13] A. Percheron: La socialisation politique, défense et illustration, in M. Grawihet J. Leca (dir.), Traité de science politique, vol. 3, L'Action politique, Puf, 1985.

contribue à leur insertion dans les différents groupes d'appartenance, à la formation de leurs compétences et à la construction de leur identité politique et sociale. Les études pionnières dans ce domaine ont révélé que les enfants héritent des préférences idéologiques et partisans des parents lorsqu'elles se font dans le sens de l'évolution de la société et qu'elles sont relayées par d'autres agents de socialisation : le groupe de pairs, l'école et les enseignants, la télévision, la société civile et le contexte socio-politique général.

Par des contenus tels que l'histoire ou l'instruction civique, l'école est habilitée à transmettre des valeurs, à créer une prise de conscience, à initier à la participation et à faciliter l'apprentissage de la citoyenneté. Dans les faits, pourtant, l'acquisition des savoirs à l'école reste formelle, les jeunes apprennent peu de choses sur les enjeux, les conflits sociaux et politiques et le rôle de cette institution s'avère peu efficace dans la formation d'opinions et de préférences politiques significatives.

Quant à la télévision, son rôle dans la socialisation politique semble contradictoire, d'une part elle fournit aux jeunes une masse d'informations sur l'actualité politique dans le monde mais

d'autre part, elle ne leur permet pas d'exercer leurs habiletés de citoyens. Aussi sont-ils à la fois plus compétents et mieux informés que les jeunes des générations précédentes mais aussi plus indifférents à la politique<sup>16</sup>. Quant au rôle du contexte économique, social et politique (accroissement et diversification de l'information, fonctionnement des institutions, rôles des différents acteurs politiques, rôle et rapports de genre, situation du marché du travail, etc.), son impact sur les jeunes est encore peu connu mais constitue une variable susceptible d'influencer les opinions et les attitudes politiques des futurs adultes, hommes et femmes.

Ce type d'études sur la socialisation politique des jeunes reste à faire en Tunisie que se soit de façon générale ou bien axées sur les différences de genre. Les rares enquêtes dont nous disposons sur ce thème montrent que, dans les familles par exemple, les discussions sur des sujets d'ordre politique ont rarement lieu entre parents et enfants. Dans l'enquête nationale menée par le Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Agées en 2000 sur la socialisation des enfants et des adolescents dans la famille tunisienne, seul un parent sur trois déclare discuter de

---

<sup>16</sup> Jean-Patrice Lacarn, université Montesquieu - Bordeaux IV. Echoflash, n°100, septembre 1995.

questions culturelles ou politiques avec ses enfants. Dans l'ordre des priorités ces questions viennent après celles qui touchent la scolarité, les fréquentations et les projets d'avenir. Lorsque les parents disposent d'un capital scolaire élevé, la fréquence des échanges avec les adolescents autour des questions politiques augmente. On relève aussi que les pères instruits sont plus égalitaires et discutent avec les filles plus qu'avec les garçons de ces mêmes questions.

Le sujet de l'éducation politique des jeunes a été abordé indirectement dans certaines enquêtes nationales comme par exemple celle de la Direction de la Médecine Scolaire et Universitaire (DMSU), effectuée auprès de 4172 élèves de 12 à 20 ans et de plus de 500 agents de socialisation (parents, éducateurs de maisons de jeunes, personnel de santé)<sup>17</sup>. Les résultats révèlent que les sujets les moins abordés (après ceux relatifs à la sexualité), sont les sujets d'ordre politique. Selon les adolescents, c'est avec le père que l'on discute de politique. Dans cette même recherche, la situation marginale des questions politiques dans la socialisation des jeunes est soulignée par les divers agents de socialisation. Quant

aux parents, ils sont plus de la moitié (54%), à déclarer que les jeunes ne discutent avec personne des questions de politique ou sinon ils en parlent avec le père (42%) et/ou avec un membre de la famille élargie (29%).

Le faible intérêt des jeunes pour la politique est souligné par les consultations nationales auprès de la jeunesse. Ainsi celle de 2005 mentionne que seulement 27,7% des 10 000 répondants de 15 à 29 ans déclarent avoir participé aux élections concernant la vie sociale et politique du pays. Le désengagement par rapport à la vie politique se manifeste déjà à l'adolescence. Filles et garçons semblent se désintéresser de tout ce qui concerne la politique et l'associer à une entreprise périlleuse et que la politique a peu de crédit à leurs yeux car elle est perçue comme un discours, comme politique « politicienne » et « professionnelle ». Le sens de leur engagement est soit orienté vers les espaces de proximité et les structures de solidarité de base proches de l'espace privé, soit il porte sur une scène lointaine comme la cause palestinienne ou irakienne.<sup>18</sup> Ces attitudes révèlent en fait, au-delà d'une défaillance dans la socialisation, l'absence de culture

<sup>17</sup> Enquête nationale sur la santé des adolescents scolarisés, réalisée par la DMSU avec le soutien de l'OMS, Tunis 2004.

<sup>18</sup> Nous nous référons ici aux résultats de l'étude qualitative « De la difficulté de grandir. Pour une sociologie de l'adolescence en Tunisie », réalisée par Dorra MAHFOUDH DRAOUI et Imed MELLITI, publiée par le Centre de Publication Universitaire, Tunis, 2006. pp.176 -179

politique qui valorise l'engagement et l'intérêt pour la chose publique. Mais des observations semblables faites sur d'autres sociétés révèlent que ceci s'explique aussi par de nouvelles formes de participation des jeunes à la vie publique, des formes plus ponctuelles et plus centrées sur des besoins individuels.

Cependant les choses sont en train de changer avec le Pacte de la Jeunesse signé le 7 novembre 2008 au terme de 7 mois de dialogue fructueux qui a couvert l'ensemble des régions du pays ainsi que les tunisiens résidant à l'étranger et les divers espaces consacrés à la jeunesse, par le biais des différents canaux et moyens de communication. Ce pacte récapitule l'ensemble des recommandations et des attentes d'une génération qui s'apprête à participer à la vie publique avec une plus grande détermination, encouragée notamment par la décision d'abaisser l'âge du vote à 18 ans.

### **I. 3.3. - Les attitudes et stéréotypes discriminants**

Sur cet aspect aussi, il y a peu d'études tunisiennes qui nous éclairent sur les pratiques politiques et le fonctionnement des instances de pouvoir ainsi que sur la répartition des rôles et des

positions selon le genre. Mais on peut supposer que si, malgré leurs compétences, les femmes sont toujours sous-représentées dans les postes de décision et de leadership, c'est qu'elles continuent à être confrontées à des obstacles visibles et surtout invisibles, sorte de « plafond de verre » qui les dissuadent ou les écartent. Ce phénomène a été relevé par diverses études effectuées sur d'autres sociétés qui, pour le dépasser, ont adopté des politiques volontaristes et ont encouragé les actions de plaidoyer des organisations de femmes et de droits humains.

D'après une enquête nationale récente menée en 2006 par un groupe d'organisations (l'AFTURD, Collectif 95 Maghreb Egalité l'UGTT)<sup>19</sup>, auprès d'un échantillon de 1320 personnes des deux sexes de plus de 18 ans, on peut remarquer toutefois que rares sont les personnes qui osent dire ouvertement aujourd'hui que les femmes ne peuvent pas exercer une responsabilité politique ou sont incompetentes dans ce domaine. Ainsi, hommes et femmes considèrent que les Tunisiennes ont acquis la capacité de faire de la politique et sont aptes à se présenter aux élections dans les municipalités, au parlement ou dans les syndicats. C'est

<sup>19</sup> Degré d'adhésion des Tunisiens et des Tunisiennes aux valeurs égalitaires (principaux résultats), Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement (AFTURD) et Collectif 95 Maghreb Egalité en Collaboration avec l'UGTT et l'UNIFEM, Auteur du rapport Dorra Mahfoudh Draoui

l'opinion de 91% des personnes interrogées, hommes et femmes dans les mêmes proportions. Si les Tunisiens sont majoritairement favorables à la participation des femmes à la vie politique du pays, du moins au niveau des déclarations, on peut penser que ceci ne peut qu'encourager les femmes à s'impliquer davantage dans la responsabilité. Or, dans la même enquête, à la question « Etes-vous prête à vous présenter à des élections municipales ou législatives ? », seulement une femme sur trois répond par l'affirmative. Les deux tiers n'envisagent pas de se présenter si l'occasion se présentait. Par ordre d'importance, les raisons avancées sont les suivantes: une confiance en soi insuffisante (elles disent par exemple qu'elles n'ont pas le niveau d'instruction exigé, ou ne se sentent pas assez compétentes), un manque d'intérêt pour la chose publique qui peut en fait cacher l'anticipation de faibles chances de réussite. La dernière raison évoquée par les femmes, et pas la moindre, est leur manque de disponibilité au regard du temps important qu'elles consacrent au travail domestique et à la famille. Il est évident que ce jugement des femmes sur elles-mêmes révèle qu'elles prennent la

chose au sérieux et que même si elles sont compétentes, elles ont besoin d'être soutenues dans un domaine où leur entrée est récente. Il est probable aussi qu'elles ont pour référence les formes de participation spécifiques aux hommes, disponibles en tout temps et en tout lieu.

Ce qui peut expliquer aussi le retrait de certaines femmes de la sphère publique et politique en dépit de leur motivation c'est que, en dépit de leur valeur, il arrive que la mission qui leur est confiée rappelle à plus d'un titre celle qui leur incombe dans la vie privée. En l'absence d'études plus récentes, on pourrait citer à titre d'illustration une enquête ancienne menée par l'UNFT sur les municipales en 1985. Elle a révélé qu'à compétence égale, les conseillères municipales étaient considérées comme «plus prédisposées» que leurs collègues masculins à traiter les questions sociales et celles relevant de la condition des femmes. Elles se voyaient donc confier les «affaires de santé, d'hygiène, d'environnement et d'éducation» qui prolongeaient dans l'espace public leurs rôles privés, alors que les fonctions de pouvoir, de représentation et de prestige étaient de préférence confiées aux hommes<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Voir sur ce point les « Indicateurs de la participation féminine à la vie publique, politique et sociale », in « Femmes de Tunisie, Situation et perspectives », CREDIF, 1994, pp. 189 –211.

#### **I. 4. - *Analyse et Conclusion :***

L'on constate que la participation des femmes à la vie politique reste insuffisante malgré une politique volontariste et une législation qui ne contient pratiquement pas de dispositions discriminantes.

Les principaux obstacles sont liés au contexte et aux représentations d'ordre social et culturel. L'idée reçue et partagée dans une large mesure par les deux sexes est que la sphère publique reste l'apanage de l'homme et la sphère privée, l'espace "normal" des femmes. Les femmes elles-mêmes ont parfois intériorisé les attentes de la société et développent une faible confiance en elles et dans les femmes en général, ce qui peut amener les moins déterminées à se retirer de la course ou à préférer des représentants de sexe masculin.

C'est donc au niveau du plaidoyer et de la sensibilisation qu'il faut agir, au niveau de la société, mais aussi en renforçant l'empowerment et l'habilitation des femmes, leur estime de soi et de leur prise de conscience afin qu'elles soient outillées et convaincues qu'elles peuvent et doivent briguer les postes politiques et participer à la prise de décision, et aussi pour que les électeurs et les électrices en soit également convaincus.

Aussi il convient de renforcer ou de mettre en œuvre des programmes, des politiques et des mécanismes pour assurer une représentation équitable des femmes au niveau politique et dans les organismes de prise de décisions.

## ***II - Genre et participation des femmes à la vie économique***

### ***II.1.1 - Place et rôle des femmes dans la vie économique : état des lieux***

#### **II. 1.1. - Législation :**

En plus des mesures d'ordre général qui concernent tous les travailleurs, la législation du travail contient des mesures spécifiques qui visent directement les travailleuses.

#### **Le secteur privé :**

Dans le secteur privé le code du travail de 1966 (loi n°66-27 du 30/04/1966) n'interdisait pas clairement la discrimination fondée sur le sexe mais ses dispositions étaient globalement égalitaires. Le principe d'égalité entre les sexes a été édicté par l'article 11 de la **Convention Collective Cadre du 20 mars 1973** qui dispose que la convention "s'applique **indistinctement aux travailleurs de l'un et de l'autre sexe...**".

En **1993** (loi n° 93-66 du 5 juillet 1993), le législateur a amendé le code du travail en y ajoutant l'article **5 bis** qui

interdit expressément toute discrimination basée sur le sexe et en expurgeant l'article **135** des dispositions inégalitaires qu'il contenait concernant le salaire de la femme dans le domaine agricole.

D'un autre côté le législateur accorde une protection spécifique aux femmes, soit en raison de la nature même du travail ou en fonction du moment ou du lieu de sa réalisation, soit compte tenu de la grossesse de la femme ou lors de son accouchement au titre de la protection de la maternité.

#### **Mesures spéciales en raison de la spécificité du travail, du lieu ou de la période de son exécution :**

Le code du travail édicte une série de mesures tendant à protéger les femmes en leur interdisant certains types de travaux où à assortir leur emploi de conditions particulières.

Ainsi, en vertu de l'article **77** du code du travail, les femmes, quelque soit leur âge, ainsi que les enfants de moins de 18

ans, ne peuvent être employées à des travaux souterrains, dans les mines et carrières. Il leur est de même interdit de travailler dans les établissements, parties d'établissements et chantiers où s'effectuent la récupération, la transformation ou l'entreposage de vieux métaux, selon les énonciations de l'article 78 du code du travail.

Le principe est que les femmes, ainsi que les enfants de plus de 14 et de moins de 18 ans, ne doivent pas être employées la nuit pendant une période d'au moins 12 heures consécutives comprises entre 22 heures et 6 heures du matin (article 66) sauf exception (article 68-2).

Mais il est possible de fixer, par arrêté ministériel, une période de repos de nuit et un intervalle d'interdiction de travail plus courts lorsque le travail de jour est particulièrement pénible en raison de la période de l'année, à condition qu'un repos compensatoire soit accordé pendant le jour (article 70). L'interdiction du travail de nuit des femmes peut être levée en cas de force majeure ou lorsque cela s'avère nécessaire pour sauver des matières premières ou en élaboration, susceptibles d'altération très rapide, d'une perte inévitable.

D'autre part, l'interdiction ne s'applique pas aux femmes ayant des postes de responsabilité et aux femmes

occupées dans les services sociaux et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel (article 68). De même, lorsqu'en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige, l'interdiction du travail de nuit des femmes et des enfants peut être suspendue par décret (article 71).

Par ailleurs, selon les termes de l'article 75 du code du travail, les locaux des entreprises de toutes natures dans lesquels des marchandises sont manutentionnées ou offertes au public par un personnel féminin doivent être munis d'un nombre de **sièges** égal à celui des femmes employées.

Dans le même esprit, l'article 76 énonce que les chefs d'entreprises, dans lesquelles sont employés des enfants de moins de 18 ans ou des femmes, doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique. Cette mesure est reprise par l'article 373 relatif au travail des femmes et des enfants dans l'agriculture.

En matière de repos hebdomadaire, la dérogation prévue par l'article 99 et qui consiste en la possibilité de réduire ledit repos à une demi-journée, n'est pas applicable aux garçons de moins de 16 ans et aux filles de moins de 20 ans. Cet écart entre les sexes est à priori inexplicable.

De même que les enfants de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent être employés, au vu de l'article 111, dans les établissements dans lesquels sont exercées des activités où le travail ne peut être interrompu et où les salariés sont tenus de travailler pendant les jours fériés, chômés et payés, en contrepartie d'une indemnité qui leur est accordée en plus de leur salaire (article 109).

Toutes ces mesures ont été édictées dans le souci de protéger les femmes travailleuses.

Mais ce souci de protection comporte une connotation paternaliste évidente en ce sens qu'il véhicule l'idée que les femmes ont besoin d'être protégées, en raison de leur sexe. Et le fait que les mesures de protection englobent les femmes et les enfants le démontre clairement.

### **Mesures de protection de la maternité :**

Le législateur a pris des dispositions en vue de protéger la femme enceinte et celle qui accouche et cela dans toutes les étapes de l'exécution du contrat de travail. La femme enceinte peut quitter son travail sans délai-congé et sans avoir à payer une indemnité de rupture du contrat de travail (article 18). Dans le même ordre, la suspension du travail par la femme pendant la période qui précède et suit l'accouchement ne peut être une cause de renvoi.

De même, il est interdit de licencier une femme dont l'absence du travail, à la suite d'une maladie résultant de la grossesse ou des couches, se prolongerait au delà du délai légal, à condition que l'absence ne dépasse pas les 12 semaines (article 20). L'article 64 du code du travail donne droit à la femme qui accouche à un congé de repos de 30 jours, susceptible d'être prorogé deux fois d'une période de 15 jours sur présentation d'un certificat médical. Bien évidemment, ce congé de maternité ne peut être imputé sur le congé annuel (article 125).

La femme qui allaite son enfant a droit, pendant une année à compter de son accouchement, à deux repos d'une demi-heure chacun durant les heures de travail. D'autre part, une chambre d'allaitement doit être aménagée dans tout établissement occupant au moins 50 femmes. Mais l'arrêté censé déterminer les conditions d'aménagement n'a jamais été pris ; et l'article 64 n'a jamais été appliqué car il est inapplicable tant qu'il n'existe pas de crèche au sein de l'établissement où le nourrisson est censé être allaité.

Par ailleurs, et dans le même souci de protection, l'on ne peut appliquer à la femme enceinte, pendant une période de 16 semaines au minimum avant et après son accouchement, dont au moins 8 avant sa date probable, la possibilité donnée par

l'article 66 de modifier l'intervalle pendant lequel les femmes ne peuvent normalement pas être employées ou de lever l'interdiction du travail de nuit, sauf autorisation accordée à la femme, sur sa demande, et à condition que cela ne mette pas en danger sa santé et celle de son enfant (article 68-3). Cette mesure peut être étendue à d'autres périodes sur présentation de certificats médicaux attestant que cela est nécessaire pour la santé de la mère et de l'enfant (article 36-3).

Par ailleurs, en matière de sécurité sociale, en vertu de la **loi n° 96-65 du 22 juillet 1996 amendant la loi n° 60-30 du 14 décembre 1960** relative à l'organisation des régimes de sécurité sociale, l'âge d'éligibilité des enfants aux allocations familiales a été élevé de 14 à 16 ans sans condition et de 20 à 21 ans au titre des enfants poursuivant leurs études et **au titre de celle des filles qui remplace**, auprès de ses frères et sœurs, la mère décédée ou impotente ou divorcée ou veuve occupant un emploi salarié absorbant toute son activité, et au-delà de 21 ans pour les enfants atteints d'infirmité ou de maladie incurable incapables de travailler (article 54). Le même principe a été repris dans le secteur agricole par la **loi n°97-61 du 28 juillet 1997**.

En ce qui concerne les assurances sociales, la **loi n° 97-58 du 28 juillet 1997**

accorde le bénéfice de soins en cas d'hospitalisation ou de consultation aux enfants majeurs atteints d'infirmité ou de maladie incurable et incapables de se livrer à un travail salarié ainsi **qu'à la fille non mariée et ne disposant pas de ressources**.

L'article 48 de la **loi n° 94-28 du 21 février 1994** portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles dispose que la rente de décès sont servies aux enfants jusqu'à 16 ans sans condition, jusqu'à 21 ans en cas de poursuite d'études secondaires et jusqu'à 25 ans en cas de poursuite d'études supérieures et **sans limite d'âge pour la femme non mariée et sans revenus** ainsi que pour les malades incurables et les infirmes incapables de gagner leur vie.

Il faut souligner, d'un autre côté, que la **loi n° 2002-32 du 12 mars 2002** est venue lever une défaillance du système de prévoyance sociale et combler un vide juridique en accordant aux **employés de maison** - qui sont quasi exclusivement de sexe féminin - avec d'autres catégories de travailleurs qui en étaient privés, un régime spécifique de sécurité sociale comprenant l'octroi de prestations de soins, les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants.

## Le secteur public

Les textes régissant la fonction publique ne contiennent aucune discrimination fondée sur le genre. Cependant, la formulation de l'article 11 de la loi n°83-112 du 12 décembre 1983, portant statut général des personnes de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif, pourrait être utilisée pour exclure les femmes de certains postes du fait que l'article précité commence par énoncé une réserve concernant « des dispositions spéciales commandées par la nature des fonctions » et qui peuvent être prises à ce sujet, puis affirme qu'aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application de la présente lois.

L'article 4 de la loi n°85-78 du 5 août 1985 portant statut général des agents des offices, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés dont le capital appartient directement et entièrement à l'Etat ou aux collectivités publiques locales reprend exactement la même formule.

S'il est vrai que les articles suscités n'indiquent pas quelles sont les fonctions par nature inaccessibles à l'un ou à l'autre sexe et qu'aucun texte postérieur ne l'a fait, cela n'atténue en rien le caractère potentiellement inégalitaire et qui laisse la porte ouverte à une discrimination de genre.

Et c'est peut être cette réserve qui a servi de prétexte à l'arrêté du Ministre des communications du 27/07/1991 portant ouverture de deux concours sur épreuves, l'un externe et l'autre externe, pour le recrutement de facteurs qui spécifie clairement que les candidats doivent être de sexe masculin. On peut s'interroger sur la logique qui écarte les femmes de ces professions alors que ces dernières ont été encouragées à devenir agent de police, conducteur de bus ou *adouls* (notaires). Ce cas est heureusement isolé mais il n'en est pas moins significatif.

Il y a lieu de citer, par ailleurs, le nouveau régime permettant aux mères de travailler à mi-temps avec le bénéfice des deux tiers du salaire (loi n°2006-58 du 28/07/2006). Cette possibilité, qui peut paraître à première vue de l'ordre de la discrimination positive, a pour « effet pervers » de conforter le stéréotype selon lequel le travail de la femme est subsidiaire par rapport à celui de l'homme et son salaire n'est qu'un salaire d'appoint, outre le fait que la bénéficiaire de ce régime verra fatalement ses chances de promotion fortement réduites.

Rappelons que la loi de 1968 permettait le recrutement du personnel féminin à mi temps (article 33). Cette discrimination a été supprimée en 1983. La nouvelle loi a étendu la possibilité du travail à mi-temps aux fonctionnaires des

deux sexes non nantis d'emploi fonctionnel (article 25).

D'un autre côté, la loi sur la fonction publique contient également des dispositions spécifiques aux femmes et aux mères en particulier.

### **La protection de la maternité :**

La femme fonctionnaire a droit à un congé de maternité de deux mois à plein traitement (article 48). Elle peut également demander un congé post-natal de 4 mois à demi-traitement, à l'issue du congé de maternité. Mais dans les deux secteurs, public et privé, il n'est pas prévu de congé prénatal.

La femme peut obtenir une mise en disponibilité de deux ans renouvelable deux fois pour élever un ou plusieurs enfants de moins de six ans ou atteints d'une infirmité exigeant des soins continus (article 70 alinéa 3). Elle peut aussi demander sa retraite anticipée si elle est mère de trois enfants mineurs ou d'un enfant souffrant d'un handicap profond (article 5 de la loi n°88 -71 du 27/06/1988). Ces mesures montrent encore une fois que l'éducation et les soins aux enfants sont considérés comme relevant de la responsabilité de la mère, plutôt que des deux parents.

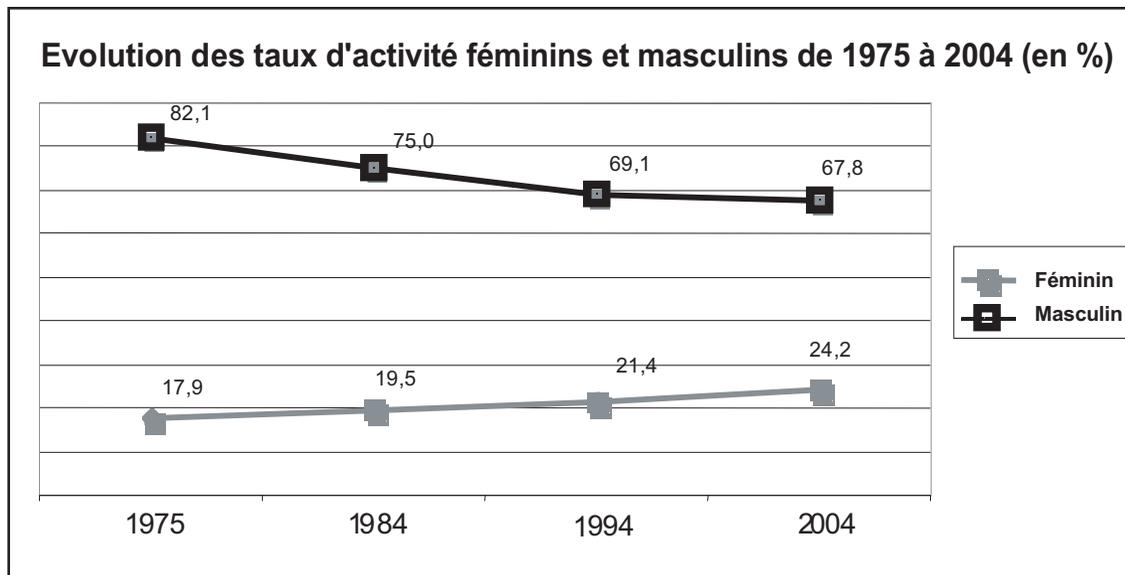
D'autre part, la loi 96-67 du 22 juillet 1996 relative à la modification de l'article 48 de la loi n° 85-12 du 5 mars 1985

portant régime des pensions civiles et militaires de retraite et de survivants dans le secteur public, a donné aux orphelins la possibilité de cumuler la pension d'orphelins et les indemnités familiales, et cela selon les mêmes modalités et taux appliqués à l'agent décédé de son vivant tandis que la loi n° 97-59 du 28 juillet 1997 a élevé à 25 ans le droit au bénéfice de la pension et reconnu à la fille non mariée et sans ressources de bénéficier de la pension de retraite de son père ou de sa mère. La loi n° 97-60 du 28 juillet 1997 ouvre le droit aux soins aux enfants mineurs, aux enfants majeurs atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable les rendants inaptes au travail ainsi qu'à la fille non mariée et sans revenus.

Il est important de noter également qu'en 2004 (loi n°2004-73 du 2 août 2004) on a ajouté au code pénal un article 226 ter qui fait du harcèlement sexuel dans le milieu du travail, un délit punissable d'un an d'emprisonnement et de trois mille dinars d'amende, bien entendu, cette mesure législative est applicable aux deux secteurs public et privé.

### **II- 1.2. Les femmes dans le marché du travail**

Pour participer à la vie économique et exercer une activité professionnelle qui



améliore leurs conditions de vie et répond à leurs ambitions d'indépendance matérielle, les Tunisiennes d'aujourd'hui investissent le monde de la production en étant plus diplômées que leurs aînées (parfois plus que les hommes) et plus libérées des contraintes qu'imposaient les multiples maternités. Au recensement de 2004, leur taux d'activité féminin est 24.2%. (En 2007 il est de 25.3%)<sup>21</sup>.

La participation des femmes à la vie économique est liée à plusieurs facteurs sociaux, économiques et culturels. Il n'est plus à démontrer qu'à la tête de ces facteurs figure l'instruction. Ainsi, l'accès massif des filles à l'instruction et aux diplômes a fait que parmi les actives occupées 17,5% ont le niveau supérieur contre une moyenne nationale de 13,1%<sup>22</sup>

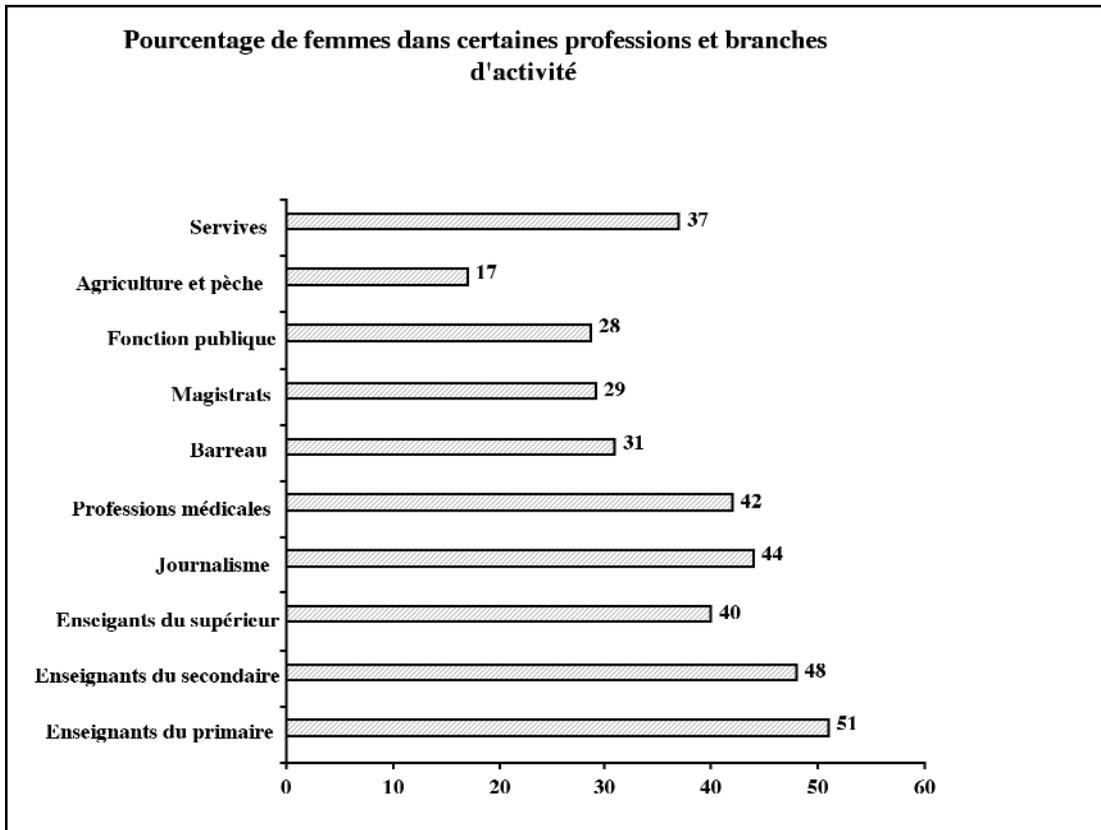
Les femmes ont réalisé des progrès dans le monde du travail et des affaires. Le graphique suivant donne à titre d'exemple leurs pourcentages dans certaines professions et branches d'activité.

La parité entre les femmes et les hommes est pratiquement atteinte dans l'enseignement primaire et secondaire, Les femmes sont plus de quatre sur dix parmi les journalistes et les professeurs universitaires. C'est dans les professions juridiques et la fonction publique que les proportions féminines demeurent modestes quoique en progression constante, surtout en ce qui concerne le barreau.

Dans les emplois fonctionnels la proportion de femmes s'accroît même si

<sup>21</sup> Recensement national de la population et de l'emploi 2004, et Enquête nationale sur l'emploi de 2005. INS.

<sup>22</sup> Enquête nationale sur l'emploi de 2005. INS.



elle reste faible. Ainsi leur proportion passe de 6% à 15% entre 1984 et 2000<sup>23</sup>. En 2004 la proportion de femmes dans les postes fonctionnels est de 22,5%. Parmi les directeurs généraux 6,3% sont des femmes et parmi les directeurs elles représentent 15,2 % à la même date.

Dans la fonction publique, on peut relever par exemple que, au cours de l'année 2008, parmi les 27 nouvelles nominations de PDG et de directeurs généraux, 4 concernent des femmes (3 sur 8 au Ministère de l'Agriculture et des

Ressources hydrauliques, 1 sur 8 au Ministère de l'Industrie, de l'Energie et des PME. Parmi les nominations du Ministère du Transport et le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Technologie on ne mentionne aucune femme.

Dans ce dernier ministère en particulier, où les femmes représentent 40% dans l'enseignement supérieur et 50% dans la recherche scientifique, l'égalité progresse lentement<sup>24</sup>. Ainsi, on relève qu'il y a de plus en plus de femmes

<sup>23</sup> Source: Les femmes ingénieures en Tunisie, (citant les données du MAFFPEA), publication du CREDIF 200,p.39.

<sup>24</sup> La Presse du 12 août 2008.

chercheuses, leur proportion atteint les 45% de l'ensemble<sup>25</sup>. Par contre, la différence entre les sexes se maintient dans les postes de responsabilité. Ainsi dans les Unités de recherche (UR) qui ont pour vocation de former les étudiants à la recherche et qui disposent de moyens modestes, la parité est atteinte parmi les responsables (19 hommes, 19 femmes sont Chefs d'UR) même si parmi les chercheurs membres des UR, les femmes ne représentent que 39%. Par contre, dans les laboratoires qui réalisent des recherches, développent des échanges avec d'autres pays et sont dotés de moyens humains et financiers importants, les femmes qui représentent 38% de l'effectif des chercheurs ne sont plus que 10% parmi les chefs de laboratoire (13 femmes contre 121 hommes). Cet exemple illustre bien les résistances et les enjeux de pouvoir, même si au niveau des déclarations la majorité des femmes et des hommes n'acceptent pas la réalité (ou ignorent) et ont tendance à dire que les

femmes et les hommes ont les mêmes chances d'accéder aux postes de responsabilité<sup>26</sup>

Parmi les ingénieurs inscrits dans l'ordre des ingénieurs, 59% sont des femmes mais des études plus fines montrent que dans la profession d'ingénieur en général elles restent encore sous représentées parmi les effectifs. Cette situation résulte de plusieurs facteurs dont le moindre n'est pas la discrimination à l'égard des femmes dans les professions techniques. Une étude effectuée en 2006 dans le cadre du CREDIF<sup>27</sup>, confirme, à la suite d'un rapport de la Banque mondiale (2004)<sup>28</sup> que les femmes ingénieurs rencontrent diverses formes de discriminations dans leur promotion : «L'évolution dans la carrière est (par ailleurs) moins intéressante pour les femmes que pour les hommes. Seulement le quart (26%) des femmes ingénieurs ont progressé dans leur carrière contre les trois quarts des hommes ». L'enquête nationale du CREDIF réalisée auprès de

<sup>25</sup> En particulier un article de la Présidente de l'Association Femmes et Sciences, Oum Kalthoum Belhassine « La femme dans le système national de recherche scientifique et d'innovation » in *Info CREDIF*, n°35, Janvier 2007.

<sup>26</sup> Au cours d'une enquête tunisienne auprès de 511 personnes, les deux tiers des répondants ont déclaré que les femmes ont les mêmes chances que les hommes d'accéder à une responsabilité professionnelle élevée, In « *Les perceptions et représentations des africains et des africaines de l'égalité hommes-femmes* », Dorra Mahfoudh Draoui» Edit Association des femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD), 2008, pp.181-268.

<sup>27</sup> Zghall Riadh et all., *Les femmes ingénieurs en Tunisie : représentations, rôles et contribution à la économie*, Edit. CREDIF, Tunis, 2006.

Aubert dans ses ouvrages en particulier celui intitulé « Le pouvoir usurpé ? Femmes et hommes

<sup>28</sup> Banque Mondiale, Rapport sur le développement dans la région, MENA, *Inégalités entre les sexes et développement au moyen Orient et en Afrique du Nord. Les femmes dans la sphère publique*, 2004. p. 319 (cité par R. Zghall et all.).

500 femmes ingénieurs (salariées, entrepreneures et diplômées au chômage) révèle que la discrimination concerne l'information sur les promotions ou la formation (moins d'1 sur 10 déclare n'être « jamais » informée), et surtout les opportunités de recrutement aux postes de direction (7 sur 10 ne sont « jamais » ou « rarement » informées)<sup>29</sup>.

A ces « freins institutionnels » s'ajoutent les contraintes d'ordre familial résultant de l'inégale répartition du temps et des responsabilités domestiques (soins et suivi scolaire des enfants, activités ménagères, assistance aux parents âgés, etc.). On peut mentionner à titre d'illustration que, selon une récente étude du budget temps des femmes et des hommes (MAFFEPA 2006), les salariées femmes du secteur public et du secteur privé assurent respectivement 4h 48 min et 3 h 32 min de travail domestique contre seulement 48min et 33min pour leurs homologues masculins. Les statistiques montrent bien que les femmes travaillent surtout entre 25 et 35ans et nombreuses sont encore celles qui sont obligées de quitter leur emploi dès la naissance du premier enfant, en raison d'un manque d'infrastructures pour la prise en charge d'enfants en bas âge et d'une division des tâches domestiques encore très

inégalitaire. Tout se passe comme si, malgré leurs compétences et leur investissement professionnel, les femmes sont bridées dans leurs ambitions et dans l'exercice de leurs capacités par des contraintes et des représentations sociales archaïques qui assignent aux hommes et aux femmes des rôles différents et accréditent l'inégalité dans les rapports sociaux de sexe

Cette situation se retrouve dans la plupart des sociétés bien qu'à des degrés différents. Depuis la fin des années 80, des chercheurs se sont penché sur les obstacles spécifiques auxquels se heurtent les femmes dans l'univers organisationnel, professionnel ou politique. L'obstacle du «plafond de verre» est fortement lié à des facteurs culturels et psychologiques qui entravent les progrès des femmes dans le milieu du travail. L'OIT, Organisation internationale du travail, le définit comme «les barrières invisibles créées par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ». Les femmes semblaient se retirer de la compétition vers les postes de direction presque aussi rapidement qu'elles y entraient. Considérées parfois comme des usurpatrices, elles sont souvent exclues de certains « cercles

<sup>29</sup> Zghall Riadh et al, p. 195.

internes » et bloquées dans des postes qui leur offrent des perspectives peu intéressantes et contribuent à freiner leur engagement professionnel<sup>30</sup>.

Ainsi, malgré les progrès que l'on peut relever dans l'accès des femmes aux niveaux élevés de l'échelle professionnelle, les résultats sont en deçà de ce qui est attendu eu égard à la présence des femmes dans les secteurs concernés et eu égard aux compétences féminines existantes.

### **II- 1. 3. Les femmes dans l'entrepreneuriat et le secteur privé**

Les femmes chefs d'entreprise tunisiennes sont au nombre de 18.000 en 2007. Une étude réalisée par La chambre Nationale des femmes chefs d'entreprises et publiée en 2008<sup>31</sup> révèle que les femmes entrepreneurs sont jeunes (les 2/3 ont moins de 44 ans), souvent d'un niveau d'études supérieur et dans les trois quarts des cas mariées. Dans la majorité des cas, la femme a démarré seule et pour plus de la moitié (55%), elles possèdent la totalité du capital. Elles s'adressent au marché

local mais plus du tiers (35,5%) se sont engagées dans le commerce international. L'étude montre aussi que la majorité des femmes chef d'entreprises n'ont pas eu recours aux moyens de financement et aux programmes nationaux d'aide et d'assistance à la création d'entreprises. Par contre, elles mobilisent soit l'épargne personnelle soit le soutien financier de la famille.

Une étude précédente effectuée au CREDIF sur cette catégorie de femmes actives a mis en valeur le rôle primordial que joue la famille dans leur réussite sociale et professionnelle<sup>32</sup>. Il semble par ailleurs, d'après cette étude et d'autres plus récentes,<sup>33</sup> que les entrepreneurs sont des femmes jeunes et dynamiques qui se lancent dans le monde des affaires, en essayant de développer des compétences pour lutter contre la compétition, d'acquiescer une confiance en elles-mêmes, d'accéder aux différentes formes de crédits et de se familiariser avec moyens modernes de communication et d'information (82% des femmes interrogées lors de l'enquête de la

<sup>30</sup> Cette thèse a été largement développée par les sociologues des organisations et du management dont Nicole Aubert dans ses ouvrages en particulier celui intitulé « Le pouvoir usurpé? Femmes et hommes dans l'entreprise », Edition R. Laffont, Paris, 1982.

<sup>31</sup> Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (CNFCE), ISG et CAWRTAR, juin 2008.

<sup>32</sup> Denieuil Pierre-Noël, « Femmes et entreprises en Tunisie, Essai sur les cultures du travail au féminin ». Edit ; L'Harmattan, 2005.

<sup>33</sup> Dont celle de Bchir Abdelkalek et all., « Dynamique de l'initiative privée et de la micro-entreprise en Tunisie, Approche Genre », CREDIF, 2008.

CNFCE, n'ont pas de site web et près de 40% d'entre elles ont déclaré n'avoir jamais utilisé Internet).

A côté des entreprises de taille moyenne ou importante, les micros entreprises féminines se sont multipliées et nombreuses sont celles qui ont pignon sur rue. On sait par exemple que plus de 13% des commerces situés dans la région de Tunis sont gérés par des femmes et parmi celles qui travaillent dans le secteur agricole 16,7% sont chefs d'exploitation. Le secteur informel a connu un développement particulier<sup>34</sup> en rapport avec la forte demande d'emploi non satisfaite, il devient le débouché principal pour de nombreuses jeunes femmes. Il regroupe trois catégories : les petites entreprises qui font appel à des technologies modernes et emploient plusieurs personnes (des diplômées du supérieur encouragées par les divers programmes d'insertion à s'installer à leur compte) ; il comprend aussi des entreprises mobilisant le travail familial, il couvre enfin des personnes travaillant à leur compte avec des sous-traitants, des artisans et des activités de subsistance employant des personnes non qualifiées, en majorité des femmes et des jeunes.

Toutefois, malgré les efforts pour favoriser l'insertion d'un nombre croissant de femmes dans l'espace public professionnel à ses différents niveaux, nombreuses sont celles qui sont à la recherche d'emploi ou au chômage.

#### **II- 1.4. Le chômage : un risque plus élevé pour les femmes.**

Plus que l'activité masculine, l'activité féminine est fonction de la conjoncture économique. Après une augmentation sensible jusqu'aux années 70, on assiste à une stagnation, voire à une décroissance au cours des années 80 puis à une légère reprise à partir des années 90. Il n'en demeure pas moins qu'une proportion encore importante de filles (près du tiers) reste, à la fois, en dehors du système scolaire et du marché du travail<sup>35</sup>. L'offre d'emploi est insuffisante pour répondre au nombre croissant de femmes qui disposent de diplômes et de qualifications, qui se marient de plus en plus âgées et qui ne sont pas disposées autant que leurs aînées à renoncer à leur travail après la naissance des enfants.

Par ailleurs, les changements intervenus dans la structure démographique de la Tunisie au cours de

<sup>34</sup> On estime qu'en Tunisie le secteur informel recrute près de 50% des travailleurs non agricoles, (45% au Maroc et 43% en Algérie). Près de la moitié parmi eux travaillent à leur compte, les autres sont dans des PME de moins de 10 salariés (OIT 2002).

<sup>35</sup> Zaafrane (Hafedh), Femmes et emploi en Tunisie, CREDIF 2002 *op. p.* 56.

la dernière décennie et l'augmentation de la scolarisation ont engendré des changements dans la composition de la population active et dans le comportement des jeunes demandeurs d'emploi surtout ceux de la tranche d'âge 15-25 ans qui exercent une forte pression sur le marché de l'emploi. Cette situation touche particulièrement les femmes qui sont à la fois plus instruites que les hommes et plus nombreuses à se présenter sur le marché du travail (64 % des demandes d'emploi entre 2000 et 2005 sont faites par des femmes) (CREDIF, 2007). Les demandes d'emploi féminines sont moins bien satisfaites que celles des hommes, ce qui explique leur augmentation entre 2004 et 2006 : les demandes d'emploi féminines sont passées de 67 677 à 69 846, celles des hommes de 70 697 à 63 385<sup>36</sup>

Les femmes subissent plus que les hommes la sélection à l'entrée du marché du travail et sont aussi plus nombreuses à subir le chômage et les licenciements en cas de crise. Ainsi, en 2007, le taux de chômage féminin est de 17,8 % contre un taux masculin de 12,8 %. Cette situation se retrouve dans beaucoup de pays comme le relève un rapport de la Banque

mondiale de 2004<sup>37</sup>, « Dans le monde entier les taux de chômage ont tendance à être plus élevés chez les femmes que chez les hommes (...). Sur l'ensemble de la région (Moyen-Orient Afrique du Nord) le chômage est plus élevé chez les femmes de 20% environ par rapport aux hommes»<sup>38</sup>. Le même constat de discrimination à l'égard de la participation économique des femmes est relevé dans d'autres rapports comme celui de CAWTAR portant plus concrètement sur la région arabe où « non seulement le taux de chômage féminin est plus élevé que le taux masculin, mais il est aussi, en fait, excessif, si l'on considère que la proportion de femmes actives est relativement faible. Il apparaît donc clairement qu'il y a une tendance à la féminisation du chômage dans la région arabe »<sup>39</sup>

Le chômage est un obstacle important à l'intégration des femmes dans la vie publique et économique et une forme de discrimination si l'on part du principe que le travail est un droit pour les femmes autant que pour les hommes. Selon les données de l'INS, citées par le CREDIF, le chômage est surtout répandu

<sup>36</sup> Selon les indicateurs de l'A.N.E.T.I. 2006.

<sup>37</sup> Banque Mondiale, Rapport sur le développement de la Région MENA, op. cit., p.75.

<sup>38</sup> Ibid, p.75.

<sup>39</sup> CAWTAR, Mondialisation et genre : participation économique de la femme arabe. Rapport de développement de la femme arabe 2001, p.140.

parmi les *jeunes* (68% de l'ensemble des chômeurs sont des jeunes à la recherche d'un premier emploi). Quant aux *femmes*., leur proportion parmi les chômeurs en général n'a cessé de croître, passant de 18,5% (1984) à 26,1% (1994) puis à 32,4% (2004)<sup>40</sup>.

Les statistiques par niveau d'instruction montrent que les taux de chômage sont plus faibles parmi les moins instruits ce qui signifie qu'il existe une demande d'emploi plus importante correspondant à ce niveau. Par contre, le chômage touche de plus en plus les *jeunes dotés de diplômes* et de niveau d'instruction élevé. En 2007, le risque de se trouver sans emploi à l'issue des études supérieures, est deux fois plus important pour les *femmes* que pour les hommes, comme le montre les taux de chômage féminin et masculin, (respectivement 28,6% contre 13,6%) ; ce que montre aussi la proportion de femmes de niveau supérieur au chômage parmi l'ensemble des femmes tunisiennes au chômage soit 15,25% au recensement de 2004, contre une proportion 6,1% pour les hommes de même niveau<sup>41</sup>. Une comparaison avec les deux autres pays du Maghreb montre

que la situation est similaire et le processus plus inquiétant: au Maroc le taux de chômage parmi les femmes de niveau supérieur est de 40,4% (2002) contre 24,2% parmi les hommes, en Algérie il est respectivement de 22,8% contre 18,4% (2004)<sup>42</sup>

L'évolution au cours des dix dernières années révèle que, parmi l'ensemble des chômeurs, la proportion de ceux qui ont un niveau universitaire s'est multipliée par deux fois et demie (3,8% en 1994 contre 10,2% en 2004) mais qu'elle s'est multipliée par 6 parmi les femmes. Par ailleurs, parmi l'ensemble des femmes au chômage, le pourcentage de celles qui ont un niveau universitaire est passé de 2,4% en 1994 à 15,3% en 2004

Par rapport aux autres catégories, ce qui caractérise le chômage des jeunes diplômés et des femmes surtout, c'est moins l'intensité (mesurée par les taux de chômage) que la durée. La période d'attente du premier emploi est de 1 à 2 années en moyenne, mais plus quand il s'agit des femmes, qui sont en majorité des chômeurs de longue durée<sup>43</sup>. Or, il est connu que lorsque le chômage se

<sup>40</sup> CREDIF, *Le genre en Tunisie : Indicateurs et chiffres par genre*, 2007, p. 82. (en arabe)

<sup>41</sup> CREDIF Op. cit., p.83.

<sup>42</sup> Statistiques nationales citées par Collectif 95 Maghreb Egalité, « *Le travail des Maghrebines, l'autre enjeu. Situation sociale et économique différenciée selon le genre au Maghreb* », CME/GTZ, 2006, p.

<sup>43</sup> Rapport de la Banque Mondiale pour 2003

prolonge, le découragement s'installe et avec lui le risque que les compétences deviennent obsolètes, ce qui augmente encore les difficultés d'intégration professionnelle.

La précarité qui caractérise la situation des jeunes et des jeunes femmes tout particulièrement est liée à la fois aux caractéristiques du système d'enseignement, de formation et d'orientation mais aussi aux changements du marché de l'emploi dans le contexte de l'économie mondialisée. En effet, le secteur public n'est plus le principal employeur ce qui s'accompagne d'une baisse du recrutement dans ce secteur. Quant au secteur privé il demeure encore peu dynamique et le taux d'encadrement technique y est très faible. Le ralentissement du recrutement est d'autant plus sensible qu'il y a un accroissement soutenu du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur (depuis l'année 2002, une moyenne de 30 000 diplômés arrive chaque année sur le marché de l'emploi en Tunisie<sup>44</sup>). En fait, plus il y a

de diplômés moins il y a d'emplois offerts. Les demandeurs d'emplois diplômés du supérieur constituent 55% des nouveaux demandeurs d'emplois qui sont évalués à 90.000 annuellement<sup>45</sup>, ce qui présente une configuration tout à fait nouvelle par rapport à la décennie passée.

### **II- 1.5 - Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes :**

Si le principe général de non discrimination est appliqué en matière de salaires, dans les faits il en est parfois autrement. Selon les données de la Banque Mondiale relatives à la Tunisie<sup>46</sup>, les femmes gagnent 14% de moins que les hommes en 2001, la même organisation mentionne toutefois que « cette discrimination salariale n'est pas spécifique à la Tunisie et est même plus importante dans d'autres pays »<sup>47</sup>. C'est au même constat qu'abouti une autre étude de l'INS portant sur 8251 micro entreprises. On y relève que le salaire moyen<sup>48</sup> dans les micro-entreprises s'élève à 219 Dinars par mois soit 1,1 fois

<sup>44</sup> L'Institut statistique de l'UNESCO cite dans son Recueil des données mondiales sur l'éducation. Statistiques comparées 2007 (L'effectif donné pour la Tunisie correspond à l'année 2005).

<sup>45</sup> Selon les données présentées par Le Ministre de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des jeunes, à la séance d'ouverture de la réunion du Comité de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Tunis, le Samedi 11 avril 2009.

<sup>46</sup> Données présentées dans le site web: [WDS.worldbank.org/externa/1/default/WDSCContentserver/.../2004](http://WDS.worldbank.org/externa/1/default/WDSCContentserver/.../2004)

<sup>47</sup> On peut citer à titre d'exemple qu'en France les écart de salaire entre hommes et femmes sont de 14% dans la fonction publique (INSEE) et en moyenne de 20% dans le secteur privé.

<sup>48</sup> INS, Le secteur des micro-entreprises en Tunisie. Analyse des résultats de l'enquête nationale sur les activités économiques des micro-entreprises de 2002.

le SMIG (qui s'élevait à 204 Dinars par mois à la fin de l'année 2002). Il se situe à 232 Dinars pour les hommes et 157 Dinars pour les femmes, soit 1,2 et 0,8 fois le SMIG. Le salaire moyen féminin représente 67,7% du salaire moyen masculin.

La répartition selon le genre montre que seulement 42,2% des salariés hommes gagnent moins que le SMIG contre 77,2% des salariés femmes.

Cette même étude souligne aussi que les écarts entre les salaires moyens par sexe dépendent de la branche d'activité. Ils sont particulièrement faibles dans les professions de la santé, de la confection, du commerce de détail et des services personnels. Par contre, là où ils sont le plus marqués c'est dans les domaines du textile et de l'agro-alimentaire. Les salaires féminins sont les plus proches du SMIG dans la restauration et le seul secteur où les salaires féminins sont supérieurs au SMIG est celui des services aux entreprises (1,1 fois le SMIG).

D'une manière générale et un peu partout dans le monde les femmes sont moins bien payées que les hommes ce qui revient souvent aux différences de

qualifications. Mais même à qualifications égales une partie de cet écart existe entre les deux sexes et dans ce cas on ne peut l'imputer qu'à une forme de discrimination salariale. C'est la conclusion à laquelle parvient le rapport de la Banque Mondiale (2004) : l'élimination de toute discrimination engendrerait une augmentation des salaires des femmes tunisiennes de l'ordre de 15% ce qui est un pourcentage non négligeable même si cette même augmentation serait deux fois plus importante (32%)<sup>49</sup>. Pour l'ensemble de la région MENA si l'on supprime toute discrimination. Le même rapport souligne que le niveau d'instruction des femmes salariées étant plus élevé que celui des hommes (ce qui est une caractéristique de cette région par rapport au reste du monde), la suppression de la discrimination ferait que « le salaire de la femme moyenne serait plus élevé mais il serait plus élevé que celui de l'homme moyen »<sup>50</sup>.

Ces différences et discriminations, outre le fait qu'elles constituent une atteinte aux droits des femmes et une perte de ressources au niveau du pays, risquent de déprécier le travail des femmes, de

<sup>49</sup> Inégalités entre les sexes et développement au Moyen Orient et en Afrique du Nord, op.cit., tableau 4.2, p. 102 ;

<sup>50</sup> Ibid.

conforter les stéréotypes et les idées sexistes et de réduire les motivations de celles qui veulent s'engager et s'investir avec plus d'énergie dans la sphère publique et économique.

## **II. 2. Les opportunités :**

### **II.2.1 La législation :**

Les lois sont globalement égalitaires et protectrices de la spécificité féminine.

### **II. 2.2 L'éducation et la formation :**

Comme nous l'avons montré précédemment l'accès des femmes à l'instruction et à la formation professionnelle a facilité leur insertion dans la vie publique en général et dans la vie professionnelle et économique en particulier

Pour ce qui est de la formation professionnelle, les efforts réalisés L'Agence Tunisienne de la Formation Professionnelle (ATFP) au cours des dernières décennies ont permis de multiplier par trois le nombre des stagiaires soit de 18 500 en 1997 à 60 000 en 2006, dont 56 000 dans le secteur public et 4 000 dans le secteur privé. Le dispositif de formation tente d'assurer la couverture quasi totale des secteurs économiques et est également ouvert aux garçons et aux filles. Les filles sont présentes dans les différentes spécialités de formation mais dans des proportions

inégaux selon la spécialité : 35% dans le textile les services, 24% dans le bâtiment et travaux publics, 13%, dans les cuirs et chaussures, la mécanique générale, le transport et les industries alimentaires et 12% dans l'électricité et l'électronique.

Par ailleurs, l'ATFP offre une formation spécifique au profit de 1080 jeunes filles dans 14 centres pour jeunes filles rurales. La même population bénéficie d'une formation donnée par L'Union Nationale de la Femme Tunisienne (UNFT) pour près de 6 000 femmes et jeunes filles dans 199 unités de formation. Une formation initiale et continue en faveur des jeunes filles rurales est également effectuée par L'Agence de vulgarisation et de la formation agricole (AVFA).

Nous relevons ainsi que les mesures de formation professionnelle élargissent les opportunités vers plus d'égalité des chances entre les deux sexes mais dans des proportions encore fort modestes par rapport aux besoins des femmes.

### **II. 2.3. Les mécanismes d'encouragement et d'accès aux crédits**

Les femmes bénéficient de la mise en place de micro finances et de fonds sociaux pour accroître leur pouvoir économique. Parmi les programmes publics de micro-finance on peut citer ceux de la Banque Tunisienne de

Solidarité (BTS), le Fonds national de l'emploi 21-21 (FNE), le Fonds national de promotion de l'artisanat (FONAPRA).

Depuis son entrée en activité et jusqu'à fin juin 2007, les interventions du Fonds National de l'Emploi ont bénéficié à 713.512 jeunes, dont 76.380 diplômés du supérieur. Quant à La Banque Tunisienne de Solidarité (BTS), nous relevons à titre d'exemple, que les crédits accordés, ont évolué comme suit :

- en 2000 : 14 000 bénéficiaires dont 4 393 femmes
- en 2006 : 6 152 bénéficiaires dont 1 947 femmes

En nous référant aux indicateurs de l'Agence Tunisienne de l'Emploi et du Travail indépendant (ANETI), nous constatons que, là également, les femmes sont moins favorisées que les hommes pour s'insérer dans la vie économique. C'est ce qui ressort de la comparaison des demandes d'emploi et des placements :

- Demandes d'emploi :
  - En 2000 on compte 71 540 dont 31 290 femmes (43,7%)
  - En 2006 on compte 100 355 dont 53 448 femmes (53,2%)
- Placements :
  - En 2000 on compte 75665

placements dont 27551 femmes (36,4%)

- En 2006 on compte 123366 placements dont 52821 femmes (42,8%).

Ainsi en 2006 il y a certes une amélioration du placement pour les femmes mais l'écart entre la demande et le placement se creuse (10,4% contre 7,3% en 2000). Malgré leur importance, les fonds accordés ne suffisent pas à satisfaire la demande d'emploi féminine et les multiples tentatives accomplies par les femmes pour trouver du travail, ainsi que la durée du chômage, poussent les moins chanceuses à chercher du travail ailleurs en optant pour l'émigration<sup>51</sup>.

#### **II.2.4. La mobilité et la migration féminine :**

Les études portant sur la mobilité géographique révèlent que la recherche du travail concerne de plus en plus les femmes, même si elle a été plus rapide pour les hommes.

Au cours des dix dernières années les mutations de l'emploi ont accentué les disparités entre les régions de la Tunisie : les zones urbaines mobilisent 65% des emplois au détriment des zones rurales qui perdent de plus en plus leurs éléments les plus jeunes et les actifs. Ainsi, par exemple, la migration de l'Ouest tunisien

<sup>51</sup> Parmi celle qui quittent le pays, 27,1% sont poussées par des motivations d'ordre professionnel, selon les données du recensement de 2004.

(moins développé et urbanisé, à dominante agricole) vers l'Est et le littoral a concerné surtout les hommes qui ont généralement un meilleur niveau d'instruction que les femmes.

En fait, il y aurait une sorte de «répartition régionale du travail féminin»: les femmes les moins instruites sont «retenues», pour prendre la relève des hommes et assurer la survie des familles (leur proportion est passée de 47% à 75% dans les régions de l'Ouest)<sup>52</sup>. Elles occupent souvent le statut d'aide familiale fournissant un travail gratuit sur l'exploitation familiale. Par contre, les plus instruites ont tendance à s'orienter vers les régions de l'Est et du littoral industrialisé (où se concentrent les projets économiques). On les trouve dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de l'enseignement, de la santé ou de la fonction publique. L'urbanisation profite aux femmes, et surtout aux plus jeunes, car elle leur permet de pousser leurs études, d'accéder aux services sociaux et culturels, d'améliorer leur cadre de vie, de réaliser de nouvelles ambitions, bref de s'inscrire dans la modernité.

La mobilité féminine n'obéit pas seulement à des motivations d'ordre

familial, elle relève de plus en plus d'une stratégie individuelle, d'ordre professionnel et émancipatoire. Il n'est pas rare en effet que dans les professions de l'enseignement, de la santé ou des télécommunications, la première affectation soit dans une zone éloignée du lieu de résidence. Dans un contexte de chômage, les femmes, y compris celles qui sont mariées et mères de famille, ne refusent plus les opportunités qui se présentent

Les femmes émergent aussi comme candidates aux nouvelles formes de migrations transnationales. Concernant les compétences élevées (diplômés du supérieur), l'Etat a mis au point des programmes visant « un soutien actif aux compétences qui veulent s'expatrier : ils sont déjà 8000 diplômés tunisiens dans le monde »<sup>53</sup>. Pendant longtemps, cette opportunité a intéressé principalement les hommes. Les femmes quittaient le pays soit pour rejoindre un membre de la famille soit pour faire des études et rentrer au pays par la suite.

Le recensement de 2004 révèle de nouvelles tendances migratoires: les femmes continuent d'émigrer dans le cadre du mariage (36,4%) ou pour

<sup>52</sup> La dimension genre dans la libéralisation économique de la Tunisie. PNUD UNIFEM, 2003, p 137.

<sup>53</sup> Jeune Afrique, L'intelligent n°2293, Déc. 2004 p.106.

rejoindre la famille (10%). Mais dans un cas sur deux elles partent pour travailler (27,1%) ou pour faire des études (23,7%). Parmi les hommes deux motivations dominent : l'émigration pour le travail (78,7%) et pour les études (17%). La comparaison révèle que les filles sont proportionnellement plus nombreuses à vouloir entreprendre ou poursuivre des études à l'étranger. Nous ne disposons pas d'études scientifiques expliquant les motivations et les stratégies féminines et masculines mais on savait déjà que « Certaines parmi les plus jeunes (des femmes diplômées du supérieur) ont opté pour l'étranger afin d'échapper au système d'orientation instauré dans le pays pour l'accès à l'université »<sup>54</sup>. Cette stratégie indique une attitude plus active des filles qui raisonnent comme les garçons par rapport à la réussite scolaire et dénote aussi une transformation du comportement des parents vers plus d'égalité entre les sexes. .

De nouvelles formes de migration féminine apparaissent et concernent des femmes qui émigrent seules soit pour des

raisons économiques soit pour conquérir une autonomie par rapport à la famille. Des études récentes sur la mobilité des étudiants tunisiens signalent une augmentation rapide de la mobilité internationale des filles vers la France, l'Allemagne, le Canada, les Etats-Unis, la Belgique par ordre d'importance<sup>55</sup>. Cette augmentation est liée à l'augmentation des effectifs féminins dans l'enseignement supérieur mais elle serait aussi le résultat d'un encouragement des services consulaires étrangers qui pensent que « les filles font moins de problèmes que les garçons » ou sont plus disposées à rentrer une fois leurs études achevées

Dans le cadre des nouvelles mobilités transnationales, les femmes tunisiennes contribuent à « la construction de nouveaux espaces économiques et productifs » par des déplacements fréquents entre pays d'origine et pays d'immigration, en mobilisant des réseaux familiaux ou communautaires à la fois ici et là-bas. Une étude récente réalisée au CREDIF montre que la migration féminine se complexifie<sup>56</sup>. Elle concerne

<sup>54</sup> Horchani Malika « La constitution du capital scolaire » in Les femmes diplômées au Maghreb, pratiques novatrices, Dorra Mahfoudh Draoui (Dir), FNUAP/IREO, 1994, p.58.

<sup>55</sup> Hafaiedh Abdelwaheb, la mobilité internationale des étudiants tunisiens ; Aide publique et mobilité institutionnelle, in L'enseignement supérieur dans la mondialisation libérale, Alfa, IRMC, Maisonneuve é Larose, 2008, p.158.

<sup>56</sup> B'Chir Abdelkhalek et all., Dynamique de l'initiative privée et de la microentreprise en Tunisie. Approche genre, CREDIF 2008, p.170.

deux catégories de femmes tunisiennes : celles qui sont issues de l'immigration (sont nées ou ont vécu à l'étranger) et qui ont un projet entrepreneurial entre les deux pays et celles qui ont un moindre capital scolaire ou professionnels et qui ont opté pour des « pratiques circulatoires » de petit commerce entre les deux rives de la Méditerranée.

L'émigration, que ce soit vers l'Europe, l'Amérique du Nord et, à un moindre degré, vers les pays du Golfe, représente pour les femmes et pour les célibataires en particulier, la possibilité de faire les études de leur choix, d'échapper au contrôle social et familial, d'avoir une activité professionnelle, d'acquérir une indépendance économique, d'être reconnues comme actrices de leur propre vie.

## **II - 3. Les obstacles :**

### **II - 3.1. La législation :**

Il n'existe pratiquement pas d'obstacle au plan législatif mais cela n'empêche pas que, dans les faits, au niveau du recrutement, certaines pratiques restent discriminantes surtout dans le secteur privé. Ainsi, par exemple, les femmes ingénieurs sont moins souvent

recrutées que les hommes et se heurtent à une discrimination en particulier dans le secteur privé, elles sont par contre plus souvent sollicitées que les hommes quand il s'agit d'emplois précaires comme le stage d'initiation à la vie professionnelle (SIVP). Aussi, concernant l'accès à certains secteurs d'emploi, on parle d'«une discrimination institutionnelle qui induit une inégalité des chances, aux dépens des femmes »<sup>57</sup>.

En plus des discriminations, le personnel féminin est exposé au harcèlement sexuel dont le risque augmente dans un contexte de chômage. Certes, depuis 2004<sup>58</sup>, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est sanctionné mais certaines dispositions de la loi affaiblissent sa portée et peuvent même être considérées comme dissuasives tel le fait de préciser qu'en cas de non lieu ou d'acquiescement, la plaignante peut être poursuivie pour dénonciation calomnieuse et pour dommages et intérêts, alors que cette règle est générale et n'avait pas à être rappelée.

Ce problème est encore peu étudié en Tunisie et ne figure que rarement dans les revendications syndicales même s'il apparaît que les principales victimes sont

<sup>57</sup> Voir pour cela Les femmes ingénieurs en Tunisie / Représentations, rôles et contribution à la vie économique, Riadh Zghal et al. CREDIF, Tunis, 2006

<sup>58</sup> Loi n° 2004-73 du 2 août 2004 (articles 226 ter et 226 quater du Code Pénal)

des femmes jeunes à la recherche de leur premier emploi ou encore des femmes qui reprennent leur carrière après une interruption, donc des femmes particulièrement exposées et vulnérables, du fait de leur âge ou de leur statut professionnel précaire ou encore de l'éducation et du conditionnement social qui les incite au silence

### II - 3.2 L'abandon scolaire :

Les abandons ont lieu à un âge précoce, au niveau du 1<sup>ier</sup> et du 2<sup>ème</sup> cycle suite à de multiples redoublements. L'abandon scolaire s'est stabilisé ces dernières années entre 9% et 10 %, mais il cause chaque année le décrochage de milliers d'élèves qui n'ont pas atteint 16 ans et sont démunis des compétences indispensables pour leur insertion dans la vie pratique et pour la construction de leur avenir. A cet âge, le « décrochage scolaire » s'accompagne du risque de retomber dans l'analphabétisme<sup>59</sup>, faisant parfois des jeunes déçus des candidats potentiels à l'émigration clandestine ou à la délinquance juvénile.

Les filles sont concernées surtout par les abandons « volontaires »,

autrement dit leur retrait de l'école n'est pas lié à leurs résultats scolaires mais à des « causes familiales ». Les familles de milieu rural défavorisé se trouvent parfois dans l'obligation de retirer leurs filles de l'école pour les mettre au travail comme « aides familiales » ou pour leur confier une partie des tâches domestiques. Quand il y a un choix à faire, et même s'il y a l'obligation scolaire, les parents encouragent plutôt le garçon à poursuivre des études.

Malgré les efforts en matière de politique scolaire (bureau d'écoute dans les écoles et lycées, cellules d'action sociale, moyens de transport, etc.), les filles en milieu rural ne peuvent pas toujours acquérir le capital scolaire nécessaire et risquent de voir leurs chances d'accès à une activité professionnelle compromises.

### II - 3.3 L'orientation scolaire et universitaire différenciée.

On sait que la différenciation des destins scolaires selon le genre a un effet sur l'insertion des femmes dans l'espace économique

<sup>59</sup> Les disparités entre les sexes persistent encore et l'analphabétisme touche presque une Tunisienne sur trois comme en témoignent les **taux d'analphabétisme des femmes (10 ans et plus) (Rec. INS 2004)** :

1966	1975	1984	1994	2004
82,4%	67,9%	58,1%	42,3%	31,0%
(53,9% pour les hommes)	(42,3% pour les hommes)	(34,6% pour les hommes)	(21,3% pour les hommes)	(14,8 pour les hommes)

La question que l'on peut se poser est dans quelle mesure les profils de formation offerts vont transformer (ou reproduire) les rapports de genre dans l'espace professionnel?

Dans l'enseignement supérieur, par exemple, sur un ensemble de 22 filières, 14 sont particulièrement féminisées : les sciences sociales et humaines, les langues, l'économie, le journalisme, le droit, l'agriculture, les services. Par contre, les filles sont moins représentées dans les diplômes de mathématiques et de statistiques (49,4%), de sciences physiques (45,9%), d'informatique (47,4%), dans les métiers de vétérinaire (35,9%), d'architecte(34,5%), d'ingénieur(29 %) <sup>60</sup>.

Si les inégalités de scolarisation entre les sexes se sont considérablement réduites en termes quantitatifs, les destins scolaires restent encore différenciés selon le genre ; certaines filières d'études supérieures sont toujours considérées féminines et d'autres masculines. Cette situation prouve que, malgré les opportunités et les progrès vers l'égalité, les représentations de genre continuent d'influencer l'offre de formation et d'orientation ce qui, par voie de conséquence, réduit les opportunités en

matière d'emploi et de carrière professionnelle. Nous rejoignons ici les résultats d'études récentes comme celle menée sur les femmes ingénieurs qui ont tendance à percevoir le métier d'ingénieur comme un métier plutôt masculin, ce qui confirme «l'existence d'une culture partagée, autrement dit d'un conformisme dans les attitudes et les représentations»<sup>61</sup> qui reproduit les stéréotypes et les discriminations à l'égard des femmes.

Au niveau qualitatif, les indicateurs statistiques montrent que le poids des filles parmi les diplômés varie selon le niveau de diplôme : technicien supérieur (66,6%), maîtrise (64%), doctorat en médecine (59,5%), magister (51,0%), diplôme d'ingénieur (31,4%), doctorat (21,8%). Si le poids plus modeste des femmes dans les diplômes d'ingénieur résulte de l'orientation (les filles étant moins souvent que les garçons orientées vers les études techniques ou les choisissent moins), leur sous représentation parmi les titulaires du doctorat s'explique par d'autres facteurs liés à l'effet de genre. Il n'est pas rare par exemple que, pour les femmes qui se marient après les études supérieures, la préparation d'un doctorat se trouve ralentie par l'entrée dans la vie

<sup>60</sup> Ce déséquilibre est détaillé dans le tableau 1 en annexe

<sup>61</sup> Zghal Riadh et all., Les femmes ingénieurs en Tunisie : Représentations, Rôles et Contribution à la vie économique, Edit, CREDDIF, 2008.

conjugale et par les maternités. Nombreuses sont les étudiantes mères de famille (de condition modeste surtout) qui abandonnent leur recherche ou ne parviennent à l'achever qu'après plusieurs années. Dans une même promotion et à diplôme égal, les femmes enregistrent plus que les hommes des retards dans l'évolution de la carrière.

### **II- 3.4. Les stéréotypes professionnels et les discriminations**

L'effet des représentations stéréotypées des rôles sociaux et professionnels masculins et féminins se manifeste également dans les systèmes de formation professionnelle qui offrent aux jeunes ayant échoué « une deuxième chance » pour se reconvertir ou se spécialiser. Certes, des progrès ont été accomplis et les filles ont des choix de filière plus diversifiés et la possibilité d'accéder à des spécialités de leur choix ou considérées traditionnellement masculines, mais le changement ne s'est pas répercuté sur les milieux de l'emploi qui, en majorité, continuent de demander une spécialisation professionnelle sexuée.

De leur côté, les femmes continuent de privilégier les filières de formation et les professions perçues comme appropriées à leur sexe (enseignement, santé, service social, etc.) et où elles

pensent trouver de meilleures possibilités d'emploi et surtout articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle.

La juxtaposition des deux rôles féminins est souvent vécue de manière conflictuelle par la femme et/ou par son entourage. Le conflit oppose le rôle féminin traditionnel qui attribue à la femme des responsabilités familiales et maternelles et son rôle professionnel qui continue d'être perçu selon le modèle masculin du travailleur totalement disponible pour son activité professionnelle et n'hésitant pas à la faire passer avant ses responsabilités familiales.

Faute d'une prise de conscience et d'un travail de sensibilisation suffisants, ces rôles de genre sont parfois intériorisés par les femmes elles-mêmes, qui ont tendance à ne pas s'orienter vers un type de métier qui impose des contraintes (horaires, déplacements, etc.) même s'il est par ailleurs gratifiant, à ne pas se déclarer au chômage, à ne pas revendiquer leur droit au travail ou à une promotion, ceci d'autant plus que la société et certains employeurs ne cessent de leur rappeler que leur place est d'abord au foyer.

Ainsi, selon l'enquête nationale citée plus haut sur le « Degré d'adhésion des Tunisiens et des Tunisiennes aux valeurs égalitaires »<sup>62</sup>, seulement 20%

<sup>62</sup> Op.cit. AFTURD/Collectif 95 Maghreb Egalité/UGTT

des Tunisiens pensent que le travail est un droit pour les femmes, les autres l'acceptent comme une nécessité. Par contre, ceux qui pensent que le travail des femmes est la cause du chômage sont deux fois plus nombreux (42%); cette attitude est plus accentuée parmi les hommes (48%) que parmi les femmes (35%). Ce décalage des mentalités par rapport à la réalité de la demande féminine et les résistances à l'entrée du marché du travail décourage les ambitions des femmes ou les soumet à un chômage prolongé.

Mais les choses sont plus complexes et les attitudes ne sont pas dénuées d'ambiguïté. Ainsi, la réussite des femmes dans les postes de décision semble avoir fait son chemin dans les représentations et la reconnaissance des performances réelles des femmes dans l'exercice des responsabilités professionnelles ne semble pas poser de problème : plus de la moitié des hommes et des femmes (51%) pensent que la femme réussit aussi bien que l'homme dans les postes de responsabilité, certains pensent même qu'elle réussit mieux (26% des enquêtés, et 31% des enquêtées). Mais cette avancée au niveau des déclarations, si elle constitue en soi un progrès vers plus d'égalité, n'est pas non plus en cohérence avec les pratiques réelles puisque, nous le rappelons, à diplôme égal les femmes

mettent plus de temps que les hommes pour gravir les échelons de la carrière.

### **II- 3. 5. La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

La question de la conciliation des temps de vie est devenue une préoccupation majeure des sociétés modernes. Longtemps considérée comme une affaire de femmes, relevant de la vie privée et de stratégies personnelles, la conciliation devient un problème de société. D'abord, parce que les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'engager dans la vie publique, dans une activité professionnelle salariée et à revendiquer cela comme un droit. Ensuite, parce que l'augmentation des couples à double carrière pose le problème de la garde des enfants et du partage du travail domestique. Enfin, parce que, en raison de la complexité de la vie sociale, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ne concerne plus seulement la sphère privée mais également la sphère publique, celle où se prennent les décisions et où s'élaborent les politiques. Elle pose le problème de la coordination et de la gestion des temps sociaux.

Dans plusieurs pays, des politiques publiques de conciliation des temps sociaux sont mises au point, associant les divers acteurs et institutions: l'Etat, l'entreprise, l'école, les ONG, les

transports, la ville, etc. Malgré des résultats notables, les évaluations montrent que ces politiques publiques en faveur du bien être social et de l'égalité restent ambiguës et contradictoires parce qu'elles sont le résultat d'une tension entre deux référentiels opposés<sup>63</sup> : un référentiel d'émancipation de la femme en tant qu'individu, visant à la libérer des tâches que font peser sur elle les contraintes de la vie familiale, ce qui suppose de mettre en œuvre une politique d'égalisation des conditions entre les deux sexes. Ce référentiel entre en concurrence avec un autre, de type « familialiste » et traditionnel, qui accorde la priorité à l'institution familiale sur l'individu et dans lequel l'identité de la femme est principalement définie par sa fonction familiale et maternelle qui la met dans un rapport de service vis à vis des autres membres de la famille. Autrement dit, il y aurait dans chaque société « une équation entre le travail et la famille à résoudre, qui est la clé du fonctionnement économique et social, la clé du progrès en somme »<sup>64</sup>

En Tunisie, traditionnellement, les femmes avaient une vie professionnelle de plus courte durée que les hommes, elles quittaient plus tôt le marché du travail pour se consacrer à leurs enfants. Mais

cette situation est en train de changer, les filles continuent leurs études plus longtemps, se marient plus tard et tentent de garder le plus longtemps possible leur activité professionnelle. La répartition des taux d'activité par âge et par genre montre que l'activité féminine atteint un point culminant à 25-29 ans puisque 42,3% des femmes sont actives. Elle baisse par la suite, la moyenne nationale étant en 2004 de 24,4%.

Pour prendre la mesure réelle des problèmes d'articulation entre le travail et la vie familiale, il n'y a rien de mieux que de comparer les emplois du temps masculins et féminins.

En nous référant à l'Enquête Budget-Temps de 2006 réalisée par le MAFEPA et l'INS, nous relevons l'effet des différences de genre sur le temps des femmes et le temps des hommes et une inégale répartition de la ressource-temps.

Les femmes tunisiennes consacrent en moyenne 5 h 15 min par jour au travail domestique (préparation des repas, tâches ménagères, soins et encadrement parental, suivi scolaire, soins et accompagnement des personnes à charge, courses, etc.), pour les femmes au foyer la moyenne est de 7 heures.

<sup>63</sup> Jacques Comaille, « Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes » in Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme, PUF, 2001, p. 139

<sup>64</sup> Barrère-Massignon Marie-Agnès, Travail, famille: le nouveau contrat, Edit. Gallimard Folio, 2003, p.11.

Si l'on considère que la charge de travail par jour est constituée par le travail professionnel rémunéré et par le travail domestique, le tableau suivant montre que en cumulant les deux, les femmes assurent une charge quotidienne de travail qui dépasse de près de 2 heures celle des hommes.

**Charge moyenne de travail par jour, pour les femmes et pour les hommes**

	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Travail professionnel</b>	1 h 32	4 h 17	2 h 52
<b>Travail domestique</b>	5 h 15	0 h 39	3 h 00
<b>Total charge horaire de travail par jour</b>	6 h 47	4 h 56	5 h 52

Source : Données de l'enquête budget- temps MAFFEPA/INS, 2006

Au-delà de ces moyennes, l'enquête nationale budget temps souligne que les femmes actives occupées sont celles qui travaillent le plus. Elles font en moyenne 9 heures de travail par jour réparties en 4 H 47 min d'activité professionnelle et 4 H 74 min. de travail domestique. En fait, la comparaison des emplois du temps masculins et féminins révèle que, quelque soit leur statut professionnel, les femmes ont toujours une charge de travail supérieur aux hommes. Leur temps

domestique des femmes varie selon la profession. Il ne dépasse pas les 3 h 30 lorsqu'elles occupent les postes suivants : cadres supérieurs, agents de bureau, vendeuses dans le commerce ou employées dans l'hôtellerie. Par contre, leur temps domestique augmente quand elles sont enseignantes, ouvrières dans le textile ou exercent un métier dans le domaine agricole. Pour les hommes, le temps journalier moyen consacré aux tâches domestiques est de 39 min. Il est les mêmes quand ils sont actifs occupés (38 min par jour). A titre d'exemple, nous donnons la charge de travail totale des enseignants du primaire :

**Charge moyenne de travail par jour, pour les enseignants du primaire**

	Enseignantes	Enseignants
<b>Travail professionnel</b>	4 h 12	4 h 02
<b>Travail domestique</b>	5 h 30	1 h 30
<b>Total charge horaire de travail par jour</b>	9 h 42	5 h 32

Source : Données de l'enquête budget- temps MAFFEPA/INS, 2006

Nous remarquons que, contrairement aux idées reçues sur le métier d'enseignantes du primaire, ces dernières consacrent beaucoup plus de

temps que leurs collègues masculins aux diverses tâches domestiques, tout en dépassant le temps de travail professionnel des hommes de 10 minutes par jour. Il faut noter aussi que, de tous les actifs, les enseignants du primaire sont ceux qui consacrent le plus de temps au travail domestique et aux tâches familiales, soit une heure et demie par jour dont 11 min pour le suivi scolaire de leurs enfants (contre une moyenne nationale de 2 minutes par jour que les hommes toutes catégories confondues consacrent au suivi scolaire).

Le temps du travail domestique est particulièrement élevé pour les mères de famille âgées de 35 à 44 ans. Cet « âge sous pression » que connaissent les femmes dans toutes les sociétés, est plus long en Tunisie puisque certaines femmes sont concernées jusqu'à 59 ans. On relève à cet effet, que les femmes qui ne sont plus mobilisées par une vie professionnelle, compensent par un surplus de tâches ménagères (pour leurs enfants, leurs petits enfants, leurs proches) et celles qui sont à la retraite passent près du cinquième de leur journée à ces besognes (4 h 38). Les hommes n'y consacrent que 1 h 10 de leur

temps quotidien, gardant le reste pour les activités sociales et les loisirs,

Cette enquête sur le budget temps des tunisiennes et des tunisiens confirme, à la suite d'autres enquêtes, la répartition inégale des responsabilités domestiques et familiales entre les sexes. Il semble que l'entrée des femmes dans l'espace public et le changement des rôles de sexes dans le monde du travail, n'ont pas été accompagnés par le même mouvement dans l'espace privé et par une plus grande implication des hommes dans les tâches familiales et éducatives.

Cette situation explique largement, en ce qui concerne les femmes, le ralentissement de la carrière, l'acceptation d'un travail à mi-temps ou d'un salaire moins élevé pour disposer de plus de temps pour les enfants, le refus d'un poste de responsabilité ou de déplacements. Certaines cherchent une réorientation professionnelle ou la possibilité de travailler à la maison ou à leur compte ou encore arrêtent de travailler momentanément ou définitivement. Autant de solutions qui pénalisent les femmes.

L'inégalité des rôles de genre dans la vie privée et domestique, ou pour reprendre le titre d'un ouvrage récent cette « injustice ménagère »<sup>65</sup>, n'est pas sans influence sur le temps consacré par les femmes au travail, à la recherche du travail, mais aussi aux loisirs et à la participation citoyenne. Elle pose le problème de l'articulation entre le travail et la vie familiale, ou plutôt entre les différents temps de vie, qui n'est pas « une affaire de femmes » mais concerne aussi les hommes, l'Etat, le secteur privé et l'entreprise, les associations et toute la société.

Ces données sont suffisamment éclairantes pour comprendre l'effet de la différence de genre sur la structure des temps masculins et féminins et pour comprendre aussi les arrangements et les stratégies des individus (comme la proximité résidentielle et l'entraide entre les jeunes couples avec le réseau de parenté). La solidarité familiale et les modes de soutien traditionnels qui ont largement prédominé jusque là, dont le rôle était surtout la sauvegarde de la cohésion et de la pérennité du groupe, sont devenus insuffisants pour répondre aux aspirations et aux droits des individus et des femmes en particulier. La famille

tunisienne s'est transformée et la solidarité intergénérationnelle ne pourrait plus continuer d'offrir l'aide suffisante pour que les mères puissent travailler et participer à la vie publique.

D'autres acteurs sont appelés à prendre le relais et assurer cette régulation sociale entre les besoins du marché, les droits et les besoins des individus en matière de travail, de loisirs ou d'activité associative et pour réaliser une articulation harmonieuse entre temps professionnel, temps familial et temps personnel.

La complexité des sociétés modernes fait que les individus, hommes et femmes, ont aujourd'hui une identité plurielle faite de participation à des activités, professionnelles, familiales, conjugales, culturelles, associatives, politiques, etc., ce qui incite chacun à établir des priorités et à calculer, en fonction du degré de liberté dont il dispose, le temps à investir dans chaque activité.

Parmi les objectifs du millénaire le troisième insiste sur l'urgence d'un investissement dans les infrastructures pour réduire le poids des tâches assurées par les femmes et les fillettes qui limitent souvent leurs possibilités de participation

---

<sup>65</sup> François De Singly, et al., *L'injustice ménagère. Pourquoi les femmes en font toujours autant ? Les raisons des inégalités de travail domestique*, Armand Colin, Paris, 2007.

aux diverses activités de nature éducative, productive, civique et politique. Pour atteindre cet objectif, le groupe de travail chargé de cette question recommande instamment « le renforcement des investissements dans les infrastructures publiques, notamment des services de transport d'un accès et d'un coût raisonnables, des systèmes améliorés d'hygiène et d'alimentation en eau et des sources d'énergie efficaces ».

#### **II- 4. Analyse et Conclusion :**

Bien que les lois soient en majeure partie égalitaires certaines d'entre elles demandent à être renforcées. Certaines conventions internationales n'ont pas encore été ratifiées comme la convention 183/2000 relative à la protection de la maternité qui s'applique à toutes les formes typiques et atypiques de travail et prolonge le congé de maternité de 14 semaines avec nécessairement un congé prénatal.

Par ailleurs, la connotation paternaliste de certaines dispositions du code du travail qui englobent

généralement les femmes et les enfants comme, par exemple, celle qui fait obligation à l'employeur de veiller au respect des bonnes mœurs et de la décence, s'il y a des femmes ou des enfants de moins de 18 ans parmi les travailleurs pourrait être utilisée contre les femmes et limiter leurs chances.

Comme autre exemple nous citerons la loi autorisant les mères à travailler à mi-temps en percevant les deux tiers du salaire, qui peut paraître à première vue de l'ordre de la discrimination positive, mais qui est de nature à conforter l'idée stéréotypée que c'est à la femme qu'incombent les responsabilités familiales, que son travail est subsidiaire par rapport à celui de l'homme outre la réduction quasi certaine des chances de promotion. Dans les pays où la réduction du temps de travail a été adoptée « en faveur » des femmes et des mères de familles, comme c'est le cas du temps partiel,<sup>66</sup> elle a donné lieu le plus souvent à de nouveaux phénomènes de discrimination et « des milliers de femmes ont été contraintes à la pauvreté laborieuse »<sup>67</sup>.

<sup>66</sup> A titre d'exemple on peut noter qu'en France 30% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 5% des hommes. Selon les données de l'INSEE sur les 4,1 millions d'actifs à temps partiel, 83% sont des femmes. Pour ces dernières le taux de travail à temps partiel d'autant plus élevé que le nombre d'enfants jeunes est lui-même élevé. On relève aussi pour la même population que 28% des femmes et 42% des hommes qui sont en temps partiel, ne l'ont pas choisi et souhaiteraient travailler davantage.

<sup>67</sup> Margaret Maruani, sociologue du travail et spécialiste du travail féminin, « Les inégalités dans le travail devraient faire scandale », article paru dans L'Humanité, du 25 janvier 2008

### *III- La participation des femmes à la vie associative et syndicale*

Les études effectuées dans plusieurs pays<sup>68</sup>, depuis 1975 année mondiale de la femme et surtout au cours des deux dernières décennies, montrent que les femmes sont de plus en plus nombreuses à participer à la vie associative et à investir leurs efforts dans les organisations non gouvernementales qui constituent des groupes de pression et des outils de pouvoir et d'influence. Ce phénomène s'est développé en particulier dans les pays et les régions où les obstacles vers d'accès au pouvoir politique restent encore pesants. En fait, les femmes ne sont pas en dehors de l'espace public, elles construisent tout autant que les hommes l'espace public, elles affirment leurs droits de citoyenneté et contribuent par leur présence et leurs plaidoyers à l'élaboration d'une nouvelle normativité sociale.

Si l'on part d'une large définition du politique comme « ce qui a trait à

l'organisation publique des conduites individuelles des membres d'une société (et) à la production d'un ordre collectif officiel dans un espace social»<sup>69</sup>, on peut considérer que la participation active à une association, une organisation professionnelle ou syndicale, relève de l'activité politique et qu'il est difficile dans les faits de séparer le public/ société civile et le public/politique.

En fait, ce qui ressort des rares études sur la question, est que la place des femmes dans les associations est en cohérence avec leur place dans la société et dans le monde du travail en particulier. On y retrouve la même forme de division du travail entre les sexes, ce qui n'exclue pas certains progrès dans la mesure où, une plus grande participation des femmes dans le monde professionnel, réduit les résistances sociales et facilite leur activité dans l'espace associatif et syndical.

<sup>68</sup> Voir en particulier : Tabariès Muriel et Tchernonong Viviane, Les femmes dans les associations – Enquête sur le profil des dirigeants bénévoles des associations (enquête auprès des 880 000 associations, Matisse/CNRS, 2004. Voir aussi François Héran, Un monde sélectif : les associations, in Economie et statistique, n°208, mars 1988.

<sup>69</sup> 3 Paye Olivier, «(Re)penser le politique en (re)découvrant les liens entre syndicats et société civile», in Syndicats et société civile : des liens à (re)découvrir, Editions Labor, 2003, p.7 .

### **III -1- La représentativité et l'adhésion : état des lieux**

#### **III-1.1. La législation :**

La loi sur les associations, comme celle sur les partis politiques, est parfaitement égalitaire et la consolidation des acquis institutionnels, juridiques et politiques en faveur des femmes tunisiennes a contribué à l'émergence et au dynamisme du mouvement associatif, qui a donné aux femmes des opportunités de participation.

#### **III- 1.2. La place des femmes dans l'espace associatif et syndical**

Peu de recherches se sont intéressées à la différence de genre dans la participation à la vie associative. Les données quantitatives sur les associations restent encore peu développées, surtout les données sexuées. Aussi, on a peu d'informations sur la place des femmes dans les associations, leurs motivations, leur implication dans les différents niveaux et aux différentes positions (adhérents, bénévoles, salariés, dirigeants) et en quoi cette implication serait différente de celle des hommes.

Un rapide retour sur l'histoire de la Tunisie nous informe que la participation

des femmes dans la sphère publique, l'émergence de revendications féminines et la formation d'un mouvement féminin et féministe date des années 20. Les pionnières parmi les militantes n'ont pas hésité à intervenir en public, à donner des conférences et à faire face au conservatisme de l'époque en luttant contre l'oppression par l'audace du geste et de la parole<sup>70</sup>. Elles ont animé des groupes de rencontre, fondé des associations et des organisations qui ont facilité la participation des femmes tunisiennes à la lutte de libération nationale<sup>71</sup>. Même si leur lutte n'a pas porté de manière spécifique sur le statut des femmes et sur leur situation d'infériorité, elle a pointé sur les questions sociales et éducatives dont les retombées concernent au premier chef les femmes et les enfants.

Au début des années 70, à côté de l'UNFT qui bénéficie du soutien des pouvoirs publics et d'un large réseau régional et local lui permettant d'encadrer les femmes et en particulier celle du milieu rural et des quartiers défavorisés, d'autres associations féminines ont émergé, certaines se donnant des objectifs franchement féministes. Elles regroupent

<sup>70</sup> Nous citons en particulier Manoubia Ouertani, Habiba Menchari, Zohra Ben Miled, Habiba Charek.

<sup>71</sup> Plusieurs ouvrages ont été publiés sur la question ; pour plus de détails voir en particulier : Marzouki Ilhem, *Le Mouvement des femmes en Tunisie au XXème siècle*, Tunis : Cérès Productions, 1993 ; *Mémoires de femmes : Tunisiennes dans la vie publique 1920-19\*60*, CREDIF/ISHMN , 1993 ; *Femmes de Tunisie. Situation et perspectives*, Chapitre VI –Les indicateurs de participation à la vie publique, politique et sociale, C.R.E.D.I.F., 1994,

des militantes activistes (l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates), des intellectuelles et chercheuses de différents secteurs (Associations des femmes Tunisiennes pour la Recherche et le développement). Au début des années 80 l'intervention féminine dans les luttes syndicales a permis d'intégrer la revendication des droits des femmes dans l'espace syndical avec la création de Commissions Syndicales Femmes à l'UGTT.

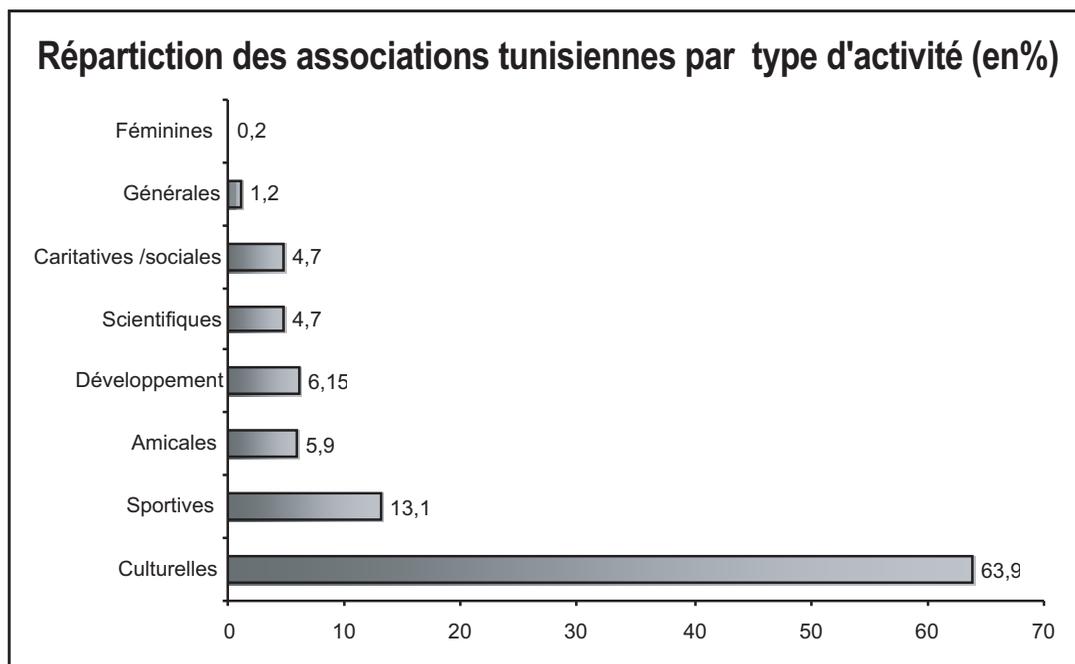
Depuis la fin des années 80 d'autres associations féminines ont vu le jour dans le secteur social, culturel, de la recherche, etc., parmi lesquelles on peut citer l'Association Tunisienne des Mères (ATM) créée en en 1996 (JORT n°33) qui joue un rôle social et culturel auprès des

populations féminines et notamment des mères y compris les mères d'enfants handicapés. En 2001, l'ATM obtient l'autorisation d'octroyer des microcrédits aux mères bénéficiaires, financés par la Banque Tunisienne de Solidarité.

Au total, le pays en compte aujourd'hui une vingtaine s'associations féminines.

**La répartition des associations par type d'activité en 2008 se présente comme suit :**

Culturelles et artistiques :	5882
Sportives :	1211
Développement :	566
Amicales :	542
Scientifiques :	436
Charité, sociales :	436
Générales :	110
Féminines :	21
<b>Total :</b>	<b>9205</b>



Selon des données officielles globales, 42% des adhérents des organisations et associations sont des femmes mais leur proportion parmi les cadres dirigeants n'est que de 20%<sup>72</sup>.

En termes qualitatifs, les tunisiens consacrent beaucoup de temps de vie sociale, les visites et échanges entre familles. Là également, nous relevons des différences selon le genre comme il ressort de l'étude sur le budget temps des hommes et des femmes<sup>73</sup>. Alors que les femmes assurent un lien régulier avec le réseau familial, les hommes préfèrent les grandes occasions (fête religieuses et cérémonies familiales). La prédominance de cette sociabilité familiale laisse peu de place aux loisirs proprement dits et à la sociabilité associative.

En nous référant aux rares données tunisiennes existantes sur la question nous remarquons que la participation des tunisiens à la vie associative reste bien modeste. La dernière consultation nationale de la jeunesse de 2005 souligne que « le degré de participation des jeunes aux activités de la société civile, à travers l'adhésion à ses structures, est faible puisque parmi les 10 000 jeunes

concernés par l'enquête la proportion de ceux et celles qui sont adhérents dans une association ne dépasse pas les 16,7%. Dans la même étude, les deux tiers des jeunes affirment ne pas être concernés par les élections qui ont lieu dans les associations. La même désaffection est soulignée dans l'enquête budget temps. Des résultats semblables sont relevés dans d'autres sociétés et laissent comprendre que les formes de participation à la vie publique, politique est associative ont changé, notamment chez les jeunes<sup>74</sup>. D'un côté nous sommes, face à une régression des formes d'activisme traditionnel et, d'un autre côté, nous assistons à un renforcement des formes de mobilisation associative liées à l'accomplissement individuel, aux loisirs et la sociabilité amicale. Parmi les jeunes, en particulier, le militantisme de carrière caractéristique des générations précédentes n'est plus de mise et laisse place à des modes de participation plurielles, ponctuelles et plus individualistes. Cette conclusion reste à valider et à approfondir par des investigations scientifiques afin de mieux connaître les motivations des jeunes.

<sup>72</sup> Selon le journal La Presse du 12 août 2008.

<sup>73</sup> Op. cit.

<sup>74</sup> Voir en particulier : Guillaume (Jean François), Quéniat (Anne) ; avec le soutien de Claude Martin, Engagement social et politique dans le parcours de vie, in « Lien social et politiques, n° 51, Printemps 2007, Paris, CNRS, CRSHC (Canada).

A titre d'exemple et pour des fins de comparaison nous nous référons à des recherches réalisées dans d'autres contextes. Les enquêtes effectuées au cours des vingt dernières années montrent que la participation à la vie associative est un phénomène à dominante largement masculine. En France, toutes associations confondues, les hommes représentent plus des deux tiers des adhérents<sup>75</sup>. La surreprésentation masculine se retrouve dans les associations d'anciens élèves, les associations sportives, les syndicats et les organisations politiques. L'équilibre de genre est réalisé dans les associations culturelles et musicales, les associations humanitaires et celles des consommateurs. Les femmes sont majoritaires dans les associations de parents d'élèves, les associations religieuses et dans les clubs du 3<sup>ème</sup> âge.

Une étude plus récente, menée en 2004 également en France par le CNRS<sup>76</sup> montre qu'après 10 ans, la situation n'a pratiquement pas changé. La participation des femmes à la vie associative, même si elle a augmenté, reste encore en deçà de celle des hommes. Elle confirme que les femmes sont proportionnellement moins

nombreuses que les hommes dans l'espace associatif et ceci à tous les niveaux même si, depuis les années 80, l'écart entre les deux sexes s'atténue progressivement et l'implication des femmes augmente tant au niveau de l'adhésion que de l'engagement actif. Il est mentionné aussi que les dirigeants des associations sont à 60% de sexe masculin et que seulement un président sur quatre est une femme. Ces dernières se retrouvent comme dirigeantes ou présidentes à la suite d'un parcours plus long que celui des hommes et président surtout dans les jeunes associations

Il n'est pas étonnant de découvrir, dans cette même étude et à la suite d'autres, que la division des rôles observée dans les espaces politiques se retrouve dans les espaces associatifs. Les femmes sont surtout dans les associations d'action sociale, de santé ou d'éducation, les hommes se regroupent dans les associations sportives, professionnelles, d'anciens élèves ou de retraités<sup>77</sup>. Les femmes s'impliquent toujours plus que les hommes dans les associations de parents d'élèves, en référence avec le rôle éducatif prédominant qu'elles assurent auprès des

<sup>75</sup> Voir en particulier Bihl Alain et Pfefferkorn Roland, *Hommes/femmes l'introuvable égalité*. Ecole, travail, couple, espace public. Edit de l'atelier, Paris 1996, p.191.

<sup>76</sup> Tabariès Muriel et Tchernoong Viviane, *Les femmes dans les associations – Enquête sur le profil des dirigeants bénévoles des associations* (enquête auprès des 880 000 associations, Matisse/CNRS, 2004. Voir aussi François Héran, *Un monde sélectif : les associations*, in *Economie et statistique*, n°208, mars 1988.

<sup>77</sup> Tabariès Muriel et Tchernoong Viviane, *Op. cit.*

enfants ou encore, elles militent dans l'action sociale et la prise en charge des populations défavorisées, âgées ou en difficulté (associations de lutte contre la violence à l'égard des femmes ou des enfants notamment)

Cette répartition des responsabilités publiques reflète l'intériorisation par les acteurs associatifs des intérêts socialement perçus comme féminins et masculins et la reconstruction dans la sphère publique, de la répartition des rôles de genre dans la sphère privée. Cette division sexuée du travail associatif tend à prolonger et à renforcer la fonction sociale à la fois traditionnelle et d'assistance à autrui que les sociétés ont toujours attribué aux femmes.

Pour ce qui est du contexte tunisien, les choses sont plus complexes car, si l'on élargit la notion de « participation » en y incluant des formes plus «féminines», comme les échanges de type informel en dehors des structures organisées, la répartition par genre peut changer<sup>78</sup>. Ainsi par exemple, à statut égal, les femmes actives occupées consacrent plus de temps que les hommes aux activités sociales et à l'assistance à des personnes hors ménage.

La même supériorité féminine est observable pour les conversations et les visites entre les familles. Parmi les personnes âgées et les retraités, les femmes l'emportent aussi sur les hommes: elles consacrent une fois et demie plus de temps pour l'assistance à autrui, l'entretien du lien familial et les échanges réciproques entre les familles. Il semble donc que les femmes participent autant que les hommes à la construction du lien social mais dans des formes plus « traditionnelles » qui ne les mettent pas au cœur des enjeux sociaux et politiques sur lesquels elles pourraient peser.

Au niveau syndical, la participation féminine est en général meilleure que dans les associations et dépend du poids des femmes dans la vie active et le salariat. En termes d'adhésion, les travailleuses représentent 25 % des adhérents, selon les données officielles de l'UGTT publiées sur son site web, pourcentage qui reste en deçà de la proportion des femmes parmi la population active (28,6 % en 2004)<sup>79</sup>. Il faut rappeler toutefois que, à côté de l'existence de quelques pionnières, la syndicalisation des femmes est un phénomène relativement récent datant du

<sup>78</sup> Nous nous référons ici aux résultats de l'enquête nationale sur le budget temps des hommes et des femmes de 2006 (à paraître), MAFPEPA/INS, Dorra Mahfoudh Draoui (Dir.) et auteurs : Dorra Mahfoudh, Draoui, Hafedh Zaafrane, Ahmed Khouaja.

<sup>79</sup> CREDIF, Indicateur par genre, 2007, p.73.

milieu des années 70<sup>80</sup>. La répartition par ancienneté montre que la majorité (74%) dispose d'une ancienneté de moins de 15 ans et qu'une femme sur trois est syndiquée depuis moins de 5 ans.

Dans les organes directeurs de la centrale les femmes sont toujours sous représentées. C'est ce qui ressort d'une enquête nationale réalisée en 2006 auprès de 1500 cadres et dirigeants syndicaux aux différents niveaux de l'UGTT<sup>81</sup>. Les femmes constituent en moyenne 9 % des responsables syndicaux mais aucune femme n'est membre du Bureau Exécutif. Leur proportion est relativement plus élevée dans les structures de base comme les délégations (13%) et nettement faible au niveau des fédérations professionnelles (4%). Leur proportion est relativement plus forte au niveau des structures de base, les délégations (13%), qu'au niveau des structures sectorielles, nationales ou régionales les plus élevées comme les fédérations (4%), à titre d'exemple.

Conformément aux recommandations des derniers congrès, l'UGTT a fait un effort pour encourager les travailleuses à participer à l'activité

syndicale en chargeant un département de cette mission. Mais l'intégration de l'égalité dans l'action syndicale continue à se heurter ici comme ailleurs aux obstacles et résistances qui se conjuguent pour maintenir le statu quo. Les femmes qui travaillent se trouvent dans la difficulté de concilier entre les tâches familiales, l'activité salariée et les exigences de l'engagement syndical. C'est en partie pour ces raisons qu'il leur est plus facile de s'engager au niveau local ou régional plutôt qu'au niveau national qui exige plus de disponibilité. Il est probable que d'autres raisons entrent en jeu et en particulier l'inclusion des femmes dans un espace qui a toujours été marqué plus par les valeurs viriles que par la mixité.

### **III- 2. Les opportunités**

Parmi les opportunités on peut citer, outre le volontarisme politique, le caractère égalitaire de la loi, le dynamisme du mouvement associatif international, la diversité et la multiplication des champs d'intervention des associations féminines, ce qui contribue à encourager les femmes à participer à la vie publique et politique.

<sup>80</sup> Dorra Mahfoudh, La syndicalisation des femmes en Tunisie, in *Les femmes et la modernité*, Peuples Méditerranéens n° 44-45, Juil.-déc.1988, p.29-47

<sup>81</sup> UGTT, *Le renouveau syndical : diagnostic de l'UGTT par ses cadres*, publication UGTT/F.F.EBERT Enquête nationale auprès de 1500 cadres et dirigeants syndicaux en 2006

### III- 3. Les obstacles

#### III- 3.1. La législation :

Bien qu'il n'y ait pas de lois discriminantes l'absence de loi imposant le quota sur les listes des associations, partis politiques ou syndicats, constitue un frein important.

D'autres obstacles sont liés aux changements du contexte général au niveau national et international. Ainsi, sur le plan syndical, les nouveaux travailleurs ne sont plus essentiellement les salariés bénéficiant de la sécurité de l'emploi et formés aux traditions syndicales dans le secteur public. A ceux-ci vient s'ajouter une catégorie hétérogène qui comprend les salariés, mais aussi de plus en plus de femmes, des jeunes recrutés sur des emplois souvent précaires et atypiques, des semi-chômeurs, recrutés souvent dans de petites et moyennes entreprises. Parmi ces nouveaux travailleurs, les femmes ont des besoins liés au travail et à la sécurité sociale, mais aussi des besoins plus larges liés à la qualité de la vie, à l'égalité des chances entre hommes et femmes, aux services de garde pour les enfants, aux possibilités de formation et de recyclage, etc. L'organisation syndicale, jusque là centrée sur le secteur public, est appelée à unir, à rassembler des travailleurs et travailleuses de plus en plus différents par le profil, l'expérience syndicale et les aspirations d'avenir. Dans cette

perspective, une meilleure représentativité des femmes et la prise en compte de l'action pour l'égalité constituent aujourd'hui pour le monde syndical un défi majeur.

#### III- 3.2. La répartition des rôles dans les instances :

Même si les études scientifiques manquent dans ce domaine également, il n'est plus à démontrer que, un peu partout dans les organes de direction mixtes, les rapports de genre restent marqués par l'héritage social, politique et culturel, connotés de paternalisme. Le contrôle sur la vie des femmes et sur leur liberté d'expression sont parmi les facteurs qui, conjugués à leurs responsabilités dans la vie privée, freinent leur participation à la vie publique associative ou réduisent son efficacité.

#### III- 3.3. La multiplicité des rôles de la femme :

Parmi les obstacles spécifiques on ne manquera pas de rappeler, comme nous l'avons développé plus haut, que les femmes qui travaillent se trouvent dans l'obligation de concilier entre trois responsabilités (certaines parlent de «trois journées»: familiale, professionnelle et parfois même associative et/ou syndicale). Les difficultés s'accroissent dans un contexte économique global marqué par la compétition, les risques de

précarisation et d'exclusion des femmes du monde du travail.

Une recherche déjà ancienne portant sur les femmes enseignantes à l'université<sup>82</sup> a montré que les chances féminines dans l'avancement et la compétition professionnelle ainsi que l'implication dans la vie publique, sont menacées par des obstacles réels comme, notamment, le poids de la vie familiale mais aussi et surtout, par un conservatisme dans les attitudes. Vingt ans après ce constat, différents indicateurs montrent (comme nous l'avons décrit plus haut), la persistance d'inégalités de genre dans la sphère privée (partage du travail domestique, de la prise de décision, etc.), dans la sphère économique, dans l'accès aux responsabilités et aux postes de décision et ceci malgré des progrès certains dans l'augmentation du nombre de femmes disposant de diplômes et de compétences.

### III- 3.4. Analyse et conclusion

Une plus grande participation des femmes à la vie associative passe par une transformation des rapports de genre, une meilleure organisation du temps dans la sphère privée et un élargissement de la

marge d'autonomie de pensée et d'action des femmes et des associations.

En effet, la faible présence des femmes dans l'espace public et associatif revient en premier au maintien de la répartition « traditionnelle » des rôles dans la famille et par la persistance d'une représentation figée du partage de l'espace : public pour les hommes, privé pour les femmes. Comme le souligne le rapport de la Banque Mondiale portant sur les pays du Moyen Orient et de l'Afrique du Nord, « les rôles sexo-spécifiques et la dynamique du pouvoir dans les ménages déterminent dans une large mesure l'accès des femmes à l'Etat et à la sphère publique et leur interaction avec eux ». En effet, dans ces régions, pendant longtemps l'accès des femmes au pouvoir et à la vie publique a été médiatisé par les hommes qui, dans la perspective du « paradigme traditionnel du genre »<sup>83</sup> se doivent de protéger les femmes, d'assurer leur entretien et d'avoir autorité sur elles dans tous les domaines de la prise de décision et de l'action dans la sphère publique.

Or les frontières entre le privé et le public changent, il y a un «publicisation»

<sup>82</sup> Mahfoudh Dorra , Enquête qualitative sur « Les femmes universitaires entre la carrière et la vie familiale en Tunisie », in *La non-discrimination à l'égard des femmes entre la Convention de Copenhague et le discours identitaire*, Publication du Centre d'Etudes, de Recherches et de publications Université de Tunis et l'UNESCO, 1989, pp.195-209.

<sup>83</sup> Banque mondiale : *Les femmes dans la sphère publique*, 2004. Op. cité.

du privé (exemple la politique de contraception) et une «familialisation» du public (les «entreprises familiales» ou les «carrières familiales») et dans ce processus de changement comme dans bien d'autres, les rapports de genre apparaissent comme une construction sociale complexe dont la déconstruction exige un travail important sur les aspects visibles et formels (législation plus égalitaire, mixité scolaire, etc.) mais surtout sur les paliers invisibles, subjectifs et intériorisés comme les représentations sociales. Changer cela implique des actions de sensibilisation et de plaidoyer, une mobilisation médiatique, des lois et des actions positives comme que l'institutionnalisation des quota et autres mesures d'accompagnement qui ont fait leurs preuves.

## ***IV- La participation des femmes à la prise de décision dans la vie privée et familiale***

### ***IV- 1. Etat des lieux***

#### ***IV- 1.1. Le code du statut personnel***

Il est indéniable que le CSP équivaut à la constitution sociale de la Tunisie.

Yadh Ben Achour, dans son ouvrage "Politique, religion et droit dans le monde", affirme que le CSP est "un texte révolutionnaire plus important encore que la constitution ...il est juridiquement et conceptuellement la véritable constitution du pays". En effet, il est l'acte d'indépendance des femmes tunisiennes et a constitué le levier d'une véritable révolution socio-culturelle.

Loin de dormir sur ces acquis le législateur n'a cessé d'intervenir en vue d'assurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. En 1998 une loi sur les partis politiques (loi organique n°88-32 du 03/05/1988) impose aux dits partis de respecter et défendre un certain nombre de valeurs, dont les principes du statut personnel, considérés comme les acquis de la nation au même titre que la

forme république du régime et le principe de la souveraineté populaire. Depuis 1997 (loi constitutionnelle n°97-65 du 27/10/1997) ces principes ont une valeur constitutionnelle.

Il convient de noter que le Pacte National du 7 novembre 1988, signé par les représentants de toutes les sensibilités politiques et organisations sociales et professionnelles, confirme le principe d'égalité en ces termes : "le principe d'égalité n'est pas moins important que le principe de liberté, c'est à dire l'égalité entre les citoyens, hommes et femmes, sans discrimination de religion, de couleur, d'opinion ou d'obédience politique".

Pour autant, et malgré les multiples amendements apportés au CSP, notamment en 1993, en vue d'atteindre l'égalité de genre, certaines de ses dispositions demeurent inégalitaires et ne reconnaissent pas les mêmes droits à l'homme et à la femme comme époux et comme parents.

#### **IV- 1.1.1. Inégalité en tant qu'époux**

Cette inégalité se situe à la fois pendant la durée du mariage et à sa rupture par divorce.

**Pendant la durée du mariage :** l'article 23 du Code du Statut Personnel est remanié en 1993 avec la suppression du devoir d'obéissance que la femme devait à son mari. Dans le même temps les termes du nouvel article 23 introduisent l'idée de coopération et d'entraide entre les époux dans la conduite des affaires de la famille et de l'éducation des enfants<sup>84</sup>. Mais, malgré cela, l'inégalité entre les époux persiste puisque l'homme est toujours le chef de la famille, en contre partie du devoir qui lui incombe de subvenir aux besoins des enfants et à ceux de l'épouse quoique la femme soit, elle aussi, tenue de contribuer aux charges du ménage si elle a des biens (articles 23 et 38 du CSP). En outre, l'article 23 continue à référer les devoirs conjugaux « à l'usage et à la coutume » lesquels sont, comme nous le savons, nettement discriminants.

L'une des conséquences majeures du fait que le mari est le chef de famille, c'est le fait qu'il lui revienne notamment le choix

du domicile conjugal, la femme étant tenue, selon la formule consacré par la jurisprudence constante des tribunaux, de suivre son époux au domicile qu'il a choisi pour elle et y vivre avec lui. C'est la femme seule qui a l'obligation de résider avec le mari, selon la jurisprudence. Si elle refuse, ou quitte le domicile sans raison sérieuse, elle est réputée *nachiz* (terme du *fikh* inexistant dans les textes, que l'on pourrait traduire par rébellion ou désobéissance). Cette attitude a pour résultat de faire perdre à la femme son droit à la pension alimentaire et donne à l'époux l'opportunité d'obtenir le divorce à ses torts, du fait du préjudice à lui causé par l'abandon du domicile conjugal.

**La rupture du mariage par divorce :** la possibilité de mettre fin au lien conjugal est la même pour les deux époux qui sont sur un pied d'égalité absolue en ce qui concerne le droit au divorce. Mais, depuis 1981, la femme bénéficie d'une discrimination positive en ce qu'elle a le choix, pour la réparation du préjudice matériel subi du fait du divorce, entre une somme globale et une rente de divorce

<sup>84</sup> «Chacun des deux époux doit traiter son conjoint avec bienveillance, vivre en bon rapport avec lui et éviter de lui porter préjudice.

Les deux époux doivent remplir leurs devoirs conjugaux conformément aux usages et à la coutume.

Ils coopèrent pour la conduite des affaires de la famille, la bonne éducation des enfants, ainsi que la gestion des affaires de ces derniers y compris l'enseignement, les voyages et les transactions financières.

Le mari, en tant que chef de famille, doit subvenir aux besoins de l'épouse et des enfants dans la mesure de ses moyens et selon leur état dans le cadre des composantes de la pension alimentaire.

La femme doit contribuer aux charges de la famille si elle a des biens» (Article 23 du CSP).

payable mensuellement à vie à moins qu'elle se remarie ou se trouve à l'abri du besoin. Si l'ex-époux décède, la rente devient une dette qui entre dans le passif de sa succession et doit être liquidée par ses héritiers soit à l'amiable soit par voie judiciaire (article 31 du CSP).

### **Le Fonds de garantie de la pension alimentaire et de la rente de divorce.**

Comme corollaire du principe de prise en charge de la famille par le mari et la possibilité offerte à la femme de choisir une rente viagère au titre de dédommagement matériel, un Fonds de Garantie a été créé en 1993 (loi n°93-65 du 5 juillet 1993) pour pallier aux difficultés que rencontrent les femmes divorcées pour exécuter les jugements leur accordant une rente de divorce et/ou allouant une pension alimentaire à leurs enfants.

En effet, le rôle du fonds est de se substituer à l'ex-époux débiteur de la rente de divorce ou de la pension alimentaire, en versant à la femme divorcée le montant de la rente et/ou de la pension alimentaire de ses enfants, quitte à se retourner, contre le débiteur pour le recouvrement des sommes avancées.

A titre d'exemple nous donnons les effectifs des bénéficiaires de ce Fonds entre 1994 et 2005 :

### **Evolution du nombre de bénéficiaires du Fonds de garantie de la pension alimentaire et de la rente de divorce par nature de pension**

<b>Nature de la pension</b>	<b>1994</b>	<b>2000</b>	<b>2003</b>	<b>2005</b>
Pension alimentaire aux enfants	1614	3727	7923	2381
Rente de divorce	226	66	8	17
Pension alimentaire aux femmes divorcées	734	1476	2049	1121
<b>Ensemble</b>	<b>2574</b>	<b>5269</b>	<b>9980</b>	<b>3519</b>

Source : CNSS

#### ***IV.1.1.2 Inégalité en tant que parents***

**La tutelle sur les enfants mineurs** est du seul apanage du père ce qui montre que, là aussi, l'inégalité persiste surtout que, dans les faits, la responsabilité des enfants est partagée entre le père et la mère et que le rôle de cette dernière prédomine de plus en plus.

Depuis 1981, la mère devient automatiquement tutrice en cas de décès ou d'incapacité du père (article 154). Mais il y a lieu de noter que cette tutelle reste incomplète puisque le législateur en exclut la tutelle sur le mariage que l'article 8 reconnaît au seul homme puisqu'il exige que le tuteur soit de sexe masculin.

Il est vrai que, depuis 1993, le consentement de la mère est obligatoire pour le mariage du mineur, mais il l'est avec celui du tuteur (article 6). Ce qui veut dire que, dans tous les cas de figure, la

mère ne pourra, seule, consentir au mariage de son enfant mineur. Ce mariage ne sera valable qu'à la condition que le tuteur de sexe masculin y consent d'abord. L'explication de cette discrimination se trouve dans la distinction faite par le *fikh* entre la tutelle sur les biens et la tutelle sur l'âme. Si la première peut, à la rigueur, être exercée par la mère, la seconde, par contre, ne peut l'être que par le père.

Depuis 1993, la femme divorcée gardienne de l'enfant, jouit des prérogatives de la tutelle en ce qui concerne les voyages de l'enfant, ses études et la gestion de ses comptes financiers. Cependant, elle peut obtenir la totalité des attributions de la tutelle par voie de justice si elle apporte la preuve que le tuteur se trouve empêché d'en assurer l'exercice, a un comportement abusif, néglige de remplir les obligations découlant de sa charge ou s'absente de son domicile et devient sans domicile connu ou pour toute cause portant préjudice à l'intérêt de l'enfant (article 67).

Mais il y a lieu de noter que la loi n'est pas toujours respectée. En effet, aujourd'hui encore, selon plusieurs témoignages, il arrive que certaines femmes divorcées et gardiennes de leur(s) enfant(s) se voient refouler et être interdites de voyage par la police des frontières, si elles ne fournissent pas une autorisation paternelle avec signature

légalisée permettant à l'enfant de quitter le territoire tunisien.

Cela n'est pas seulement du ressort de la mauvaise application de la loi mais constitue bel et bien une violation flagrante de ladite loi, d'autant que c'est le père, normalement, qui devrait être tenu de fournir l'autorisation maternelle puisque, en vertu des termes clairs et nets de l'article 62 du CSP, "le père ne pourra sortir l'enfant du lieu de résidence de la mère qu'avec le consentement de celle-ci tant qu'elle conserve le droit de garde à moins que l'intérêt de l'enfant n'exige le contraire".

**La garde :** en vérité le Code du Statut Personnel, depuis 1966, ne fait aucune distinction entre les parents et fait de l'intérêt de l'enfant le seul critère à respecter pour l'octroi de la garde. En effet, l'article 67 dispose qu'en cas de décès de l'un des parents, la garde est confiée au survivant et que, en cas de divorce, elle revient à l'un des parents ou à une tierce personne, en fonction de l'intérêt de l'enfant. Mais l'inégalité se retrouve lors de l'exercice du droit de garde en ce sens que le législateur a prévu des cas de déchéance de la garde spécifiques à la femme uniquement.

Ainsi, **le remariage de la mère gardienne** donne au père la possibilité de demander la déchéance de son droit de

garde pour peu qu'il le réclame dans l'année qui suit la date à laquelle il a eu connaissance de la consommation du mariage, à moins que le nouveau mari ne soit un parent à un degré prohibé de l'enfant ou tuteur de celui-ci (article 58).

Par contre, le père gardien peut refaire sa vie en toute sérénité puisqu'il ne court aucun risque de perdre la garde de ce chef. Il faut souligner toutefois qu'une petite phrase ajoutée à l'article 58 en 1981 supprime le caractère automatique de la déchéance en donnant au juge la faculté de rejeter la demande de déchéance formulée par le père s'il l'estime contraire à l'intérêt de l'enfant. Par ailleurs, la condition exigée du père gardien d'avoir à sa disposition une femme qui assure les charges de la garde perpétue l'image d'une division des rôles de genre selon les espaces : privé pour la femme, public pour l'homme.

**Le changement de résidence** est la seconde situation pouvant entraîner la déchéance du droit de garde, si ce changement de résidence du titulaire de la garde et son installation à une distance empêche le tuteur d'accomplir ses devoirs envers son pupille (article 61). La femme n'est pas spécifiquement citée, du moins dans la version française, puisque l'on parle de "celui qui a la garde" mais c'est elle qui est visée pour la simple raison que la déchéance est due si le tuteur ne peut

remplir sa charge. Or, le tuteur c'est le père. Mais dans la version originale arabe, qui seule doit être prise en compte, le doute n'est pas permis puisque c'est nommément la femme gardienne qui est concernée. L'inégalité de genre est donc patente.

**Le déplacement de l'enfant** (article 62) : la loi interdit au père de sortir l'enfant du lieu de résidence de la mère gardienne sauf avec le consentement de cette dernière, à moins que l'intérêt de l'enfant n'exige le contraire. Il faut savoir que le lieu de résidence signifie le pays car c'est ce terme qui est utilisé dans la version originale en langue arabe. Cela dit, bien qu'il ne cause aucun préjudice à la mère, cet article n'en reproduit pas moins le schéma traditionnel de la mère cantonnée au rôle de gardienne.

**Le salaire de garde** (article 65) : le fait de spécifier que la titulaire de la garde ne touchera de salaire que pour la lessive et la préparation des aliments et autres services conformes aux usages conforte également les stéréotypes afférents aux rôles de la femme et de l'homme.

#### *IV- 1.1.3 Inégalité en tant que grands-parents*

L'inégalité de genre se retrouve dans la discrimination entre aïeuls paternels et maternels. En effet, si les premiers ont le

droit de réclamer des aliments à leurs descendants à quelque degré qu'ils appartiennent, les secondes n'y ont droit que s'ils appartiennent au premier degré (article 44). Il faut savoir qu'avant 1993 ces dernières étaient simplement et purement exclues de tout droit à pension.

#### ***IV- 1.1.4 Inégalité en tant que descendants***

Cette inégalité est en faveur de la fille qui, tant qu'elle n'est pas mariée ou n'a pas de revenus, conserve le droit à pension alimentaire alors que pour le garçon, l'âge limite est de 20 ans et peut être élevé à 25 ans s'il poursuit des études supérieures (article 46).

#### ***IV-1.1.5 Inégalité dans l'héritage***

La réglementation de l'héritage en droit tunisien reproduit fidèlement celle de la *Chariaâ* qui est dominée par le principe que l'homme a droit à une part double de celle de la femme dans plusieurs cas, notamment en tant qu'époux et en tant que fils encore que le législateur a été puiser dans un courant non sunnite la technique du "*Radd*" (retour) qui permet à la fille et à la petite-fille uniques d'obtenir l'intégralité de l'héritage de leur(s) parent(s) (article 143 bis du CSP) ainsi que l'institution du "legs obligatoire" qui permet aux petits-enfants d'une personne décédée avant ou en même temps que leur aïeul(e) de bénéficier d'un legs

obligatoire équivalent à la part successorale qu'aurait recueillie leur père ou leur mère s'ils étaient restés vivants (article 191 du CSP).

Cette discrimination est souvent justifiée par le fait que la femme, fille et/ou épouse est prise en charge par l'homme, père ou mari. En effet, la fille bénéficie d'une discrimination positive (ainsi que précédemment indiqué) puisqu'elle a droit à la pension alimentaire sans limitation d'âge tant qu'elle n'est pas mariée ou n'a pas de revenus, contrairement au garçon dont le droit à la pension s'éteint à 20 ans ou, au plus, à 25 ans s'il poursuit ses études.

Le même principe se retrouve en matière d'assurances sociales (article 48 de la loi n°94-28 du 21/02/1994 portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles), en matière de sécurité sociale par rapport au bénéfice de soins (article 91 alinéa 3 de la loi n°97-58 du 28/07/1997), en matière de pensions civiles et militaires de retraites et des survivants dans le secteur public (article 47 alinéa 3 nouveau de la loi n°97-59 du 28/07/1997) et dans le secteur agricole (article 41 alinéa 3 nouveau de la loi n°67-61 du 28/07/1997) ainsi qu'en matière de prévoyance sociale des fonctionnaires (article 41 alinéa 3 de la loi n°97-60 du 28/07/1997).

Quant à la femme mariée, la loi oblige son époux à la prendre en charge (article 38 du CSP). Autre discrimination positive, celle qui donne à la femme le choix entre un capital et une rente viagère en dédommagement du préjudice matériel résultant du divorce (article 31 du CSP). Mais ces “privilèges” dont bénéficie l’épouse sont limités par le fait que l’homme ne supporte plus tout seul les charges du ménage, la femme étant tenue d’y contribuer si elle a des biens (article 23 du CSP).

Du reste, en cas d’indigence du père, ce n’est pas le grand-père mais la mère qui est appelée à pourvoir aux besoins de ses enfants (article 47 du CSP). D’un autre côté, la fille et la petite-fille sont obligées, exactement comme le fils et le petit-fils, de servir une pension alimentaire à leurs ascendants, parents ou grands-parents dans le besoin (article 44 du CSP). Par ailleurs, depuis 1995, la mère est tenue, solidairement avec le père, de réparer les dommages causés à autrui par son enfant mineur (article 93 bis du Code des Obligations et Contrats).

Ainsi, la justification de la théorie de la double part de l’homme dans l’héritage se trouve écornée. Cependant, l’instauration de la stricte égalité en matière successorale pourrait aboutir à la remise en question des dispositions discriminatoires en faveur des femmes.

Seulement ces dispositions pourraient être remplacées par d’autres qui ne feraient plus référence au sexe mais à la personne en état d’être aidée. Par exemple, en matière de pension alimentaire, ce ne serait plus nécessairement la femme mais celui des époux qui serait dans le besoin qui aurait droit à la pension.

Cela permettrait de contourner la logique selon laquelle l’homme hérite une double part puisqu’il est appelé à prendre en charge la femme et les enfants (articles 23,38 et 46 du CSP).

Il est important de souligner que, par le biais d’une réforme du code des droits d’enregistrement et de timbre, un pas a été fait dans le but d’impulser et d’encourager les donations entre époux et entre ascendants et descendants. En effet, la loi n° 2006-69 du 28 octobre 2006 exonère les donations de nue-propriété et d’usufruit de biens immobiliers entre ascendants et descendants et entre époux du droit d’enregistrement proportionnel et les soumet à un droit fixe de cent dinars seulement.

Les parents et les époux soucieux d’égalité entre les sexes se trouvent ainsi encouragés à recourir à la donation entre vifs, ce qui permet de contourner l’inégalité de genre inscrite dans la législation sur l’héritage. Dans les faits, il n’est pas rare que des familles font de leur vivant un partage égalitaire, par soucis de

justice, par équité eu égard au rôle croissant des filles auprès des parents âgés, ou encore pour garantir de bonnes relations entre frères et sœurs.

#### ***IV- 1.2. Le code de la nationalité***

L'inégalité de genre se retrouve à deux niveaux en ce qui concerne l'octroi de la nationalité tunisienne, par rapport aux enfants et par rapport au conjoint.

##### ***IV- 1.2.1 Par rapport aux enfants***

Il existe une inégalité entre les citoyens tunisiens fondée uniquement sur le sexe dans la mesure où les enfants issus d'un père étranger et d'une mère tunisienne auront la nationalité de leur père, sauf s'ils naissent sur le territoire tunisien, alors que ceux dont le père est tunisien sont considérés tunisiens à la naissance dans tous les cas et sans condition selon l'article 6 du code de la nationalité.

Cette discrimination a été quelque peu atténuée par les amendements de 1993 et 2002 qui prévoient la possibilité pour l'enfant d'être tunisien si les deux parents en font la demande ou par demande unilatérale de la mère en cas de décès du père, de sa disparition ou de son incapacité légale (article 12 du code de la nationalité). Ainsi, seule la filiation paternelle donne automatiquement droit à la citoyenneté tunisienne.

Il en est de même pour ce qui est de l'attribution de la nationalité en raison de la naissance en Tunisie puisque l'enfant né en Tunisie n'est tunisien que si son père et son grand-père paternels y sont eux-mêmes nés (article 7). Mais les enfants nés en Tunisie de parents tous deux apatrides (article 8) ou de parents inconnus (article 9) ainsi que les enfants nouveaux-nés trouvés en Tunisie (article 10) sont tunisiens.

##### ***IV- 1.2.2 Par rapport au conjoint***

Nous retrouvons la même inégalité en matière d'acquisition de la nationalité par le conjoint étranger d'un(e) tunisien(ne).

En effet, la femme étrangère qui épouse un tunisien acquiert la nationalité tunisienne au moment de la célébration du mariage lorsque, en vertu de sa loi nationale, elle perd sa nationalité d'origine par le mariage avec un étranger (article 13). Quant à celle qui conserve sa nationalité d'origine malgré son mariage, elle peut obtenir la nationalité tunisienne par déclaration, à la seule condition que le ménage réside en Tunisie depuis au moins deux années (article 14). C'est ce que l'on appelle l'acquisition par le bienfait de la loi.

Par contre, aucun bienfait n'est accordé à l'étranger qui s'unit à une tunisienne. Il sera obligé de demander sa naturalisation, laquelle ne peut être

accordée que par décret (article 19) et à condition qu'il justifie d'une résidence habituelle en Tunisie pendant les cinq années précédant le dépôt de sa demande (article 20). Il peut être dispensé de la condition de résidence (article 20) si le ménage réside en Tunisie à ce moment là (article 21). Mais, même s'il est naturalisé, il est soumis, pendant cinq ans à dater du décret de naturalisation, comme tout autre naturalisé, à certaines incapacités :

- Il ne peut être investi de fonctions ou de mandats électifs pour l'exercice desquels la qualité de tunisien est nécessaire.
- Il ne peut être électeur lorsque la qualité de tunisien est nécessaire pour permettre l'inscription sur les listes électorales.
- Il ne peut occuper un emploi vacant des cadres tunisiens (article 26).

Néanmoins il peut être relevé, en tout ou en partie, de ces incapacités par décret. D'un autre côté, et comme tout autre naturalisé également, il peut être déchu de la nationalité tunisienne, par décret, s'il est condamné pour un acte qualifié crime ou délit contre la sûreté intérieure ou extérieure de l'état, s'il se livre au profit d'un état étranger à des actes incompatibles avec la qualité de tunisien et préjudiciables aux intérêts de la

Tunisie, s'il est condamné, en Tunisie ou à l'étranger, pour un acte qualifié de crime par la loi tunisienne et ayant entraîné une condamnation à une peine d'au moins cinq années d'emprisonnement ou s'il est condamné pour s'être soustrait aux obligations résultant pour lui de la loi sur le recrutement de l'armée (article 33) et cela si les faits se sont produits dans les dix ans à compter de la date de l'acquisition de la nationalité, la déchéance ne pouvant toutefois être prononcée que dans le délai de cinq ans à dater de la perpétration desdits faits (article 34).

#### ***IV- 1.3. Partage des responsabilités et du pouvoir de décision dans la famille***

Nous déduisons de ce qui précède que, malgré des progrès considérables, le CSP contient encore des dispositions discriminatoires et ne reconnaît pas les mêmes droits et les mêmes pouvoirs à l'homme et à la femme comme époux et comme parents.

Les études effectuées sur la société et la famille tunisienne montrent aussi que dans les faits les choses semblent avoir évolué mais plus lentement qu'on ne l'aurait souhaité. Une recherche menée auprès d'un millier de parents des deux sexes sur la socialisation dans la famille tunisienne à l'initiative du MAFFEPA

(2000),<sup>85</sup> montre que si l'écart entre les femmes et les hommes en matière de responsabilité et prise en charge matérielle de la famille se réduit, il ne s'accompagne pas d'un partage plus égalitaire du pouvoir et de la prise de décision entre les deux sexes.

Certes, le devoir d'obéissance a été aboli en 1993 et remplacé par la coopération et l'entraide entre les conjoints, mais les normes de conduites résistent au changement. En effet, selon une étude citée précédemment,<sup>86</sup> nous avons relevé que, trois personnes sur quatre (75%) soutiennent que « la femme doit obéir à son mari, l'écouter et avoir son avis ». Les hommes défendent cette opinion plus que les femmes (82% contre 62%). Toutefois cette supériorité du pouvoir de l'homme est remise en question par les jeunes et par les plus instruits. Quant à la prise de décision l'on relève que dans la même enquête plus des trois quarts des répondants déclarent que les grandes décisions doivent être prises d'un commun accord par l'homme et par la femme ; Les attitudes semblent contradictoires mais un affinement

qualitatif des réponses a permis d'observer qu'en fait le pouvoir de décision accru des femmes résulte souvent d'une délégation de pouvoir (voire parfois d'une démission) de la part des hommes. Même si les jeunes et les plus instruits penchent vers des attitudes moins inégalitaires, la supériorité du mari dans le couple semble une norme sociale reconnue, du moins au niveau des déclarations. Elle est confortée d'ailleurs par la norme juridique qui reconnaît la co-direction parentale tout en maintenant l'homme dans le statut de chef de famille. Le CSP continue de spécifier que le mari est le chef de famille et que les époux doivent remplir chacun son devoir conjugal « conformément aux usages et à la coutume » qui restent favorables aux privilèges masculins. On peut dire que l'adhésion à l'égalité au niveau des attitudes cohabite avec un certain attachement à la norme traditionnelle et ceci aussi se voit dans la difficulté de la société à dépasser l'inégalité des sexes en matière d'héritage même si dans les faits certains l'on contournée pour partager à égalité entre leurs enfants sans tenir compte de la différence sexuelle.

<sup>85</sup> Dorra Mahfoudh (Coord.), « *La socialisation de l'enfant dans la famille tunisienne* » réalisée par un groupe de chercheurs Dorra Mahdoudh, Moncef Hajji, Malika Horchani, Dorra Ben Alaya, sur la base d'une double enquête nationale quantitative et qualitative, Ministère de la Femme et de la famille. MAFFEPA/Dirassat, Tunis, Rapport ronéotypé, Avril 2000, 275 p.

<sup>86</sup> « AFTURD/UGTT/CME », « Degré d'adhésion des Tunisiens et Tunisiennes aux valeurs égalitaires », Edit. UNIFEM, mars 2008.

L'enquête sur "La socialisation dans la famille tunisienne"<sup>87</sup>, citée plus haut, confirme le rôle accru des femmes dans les responsabilités familiales et parentales. Ainsi, le rôle des mères l'emporte sur celui des pères en matière de suivi scolaire et d'aide aux devoirs lorsque les enfants sont âgés de 7 à 12 ans, avec une légère différence en faveur du garçon. À l'adolescence (13-18 ans), l'encadrement des deux parents s'égalise puis baisse à mesure que les adolescents et adolescentes gagnent en âge et en autonomie.

La même enquête montre aussi que, contrairement aux idées reçues, l'activité professionnelle de la mère n'a pas un effet négatif sur son rôle éducatif. Il apparaît même que la mère qui travaille hors du foyer assure mieux ce rôle, et notamment le suivi scolaire des enfants, que celle qui ne travaille pas. Loin d'être un obstacle, le travail des femmes semble renforcer chez elles le sens d'un renforcement de la responsabilité familiale et la prise de conscience de l'importance de la réussite scolaire. Généralement plus instruites que les autres, les mères actives sont plus à même de mesurer les effets d'une bonne scolarité sur les chances professionnelles, et sur les possibilités d'autonomie qu'elle confère aux filles en particulier.

Il apparaît aussi que, lorsque la mère travaille, le père ne s'implique pas plus dans le suivi scolaire de ses enfants et a plus tendance à déléguer ce rôle à son épouse. Par contre, il s'implique davantage lorsque l'épouse est femme au foyer. Les pères interviennent un peu plus avec les adolescents de 12 à 18 ans surtout quand il s'agit de la scolarité du garçon. Le père s'implique moins dans la scolarité de la fille car, d'une part, sa scolarité pose moins de problèmes (ce qui est confirmé par les taux de réussite plus élevés des filles), mais ceci laisse supposer aussi que la scolarité de la fille peut paraître aux yeux du père moins importante que celle du garçon.

Quant à la prise de décision effective dans la famille, les personnes interrogées lors de la même enquête sur la socialisation déclarent (hommes et femmes) que les pères sont majoritairement plus nombreux à décider dans tous les domaines qui concernent les enfants dont la scolarité : le choix de l'établissement scolaire, la poursuite des études, l'orientation scolaire. La participation de la mère dans la décision est toutefois un peu plus élevée quand il s'agit de la scolarité de la fille (par rapport au garçon) et surtout dans le choix de l'établissement scolaire.

---

<sup>87</sup> Dorra Mahfoudh (Coord.), *La socialisation de l'enfant dans la famille tunisienne* » op. cit.

L'évolution des rôles féminins et masculins est donc différente selon qu'il s'agit des responsabilités ou de la prise de décision. Dans le premier cas, ce sont les mères qui gagnent du terrain, prenant à leur compte les rôles d'encadrement et de suivi des études, traditionnellement assurés par les pères. Par contre, quand il s'agit du pouvoir de décision, le rôle du père prédomine et les changements sont plus lents. Mais l'on constate que le capital scolaire acquis par les femmes et surtout leur accès au travail rémunéré augmente leur contribution au revenu de la famille et renforce leur pouvoir de décision dans le couple.

#### ***IV- 2. Les opportunités***

Le CSP, malgré quelques dispositions discriminatoires, assure et protège les droits fondamentaux des femmes et notamment leur pleine et entière capacité juridique. Cette reconnaissance est confirmée par l'adhésion, en 1985, de la Tunisie à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et sa publication au Journal Officiel en 1991. Dans le même sens, le code des obligations et des contrats a été expurgé des articles inégalitaires qu'il contenait.

Les acteurs institutionnels et politiques au plus haut niveau expriment clairement leur volonté de préserver les

acquis du CSP et de les faire évoluer comme en témoigne l'approbation de l'adhésion de la Tunisie au protocole facultatif à la CEDAW en 2008 (Loi n° 2008-35 du 9 juin 2008)

#### ***IV-3. Obstacles :***

##### ***IV-3.1. La législation :***

Des textes importants comme la CEDAW sont ratifiés et publiés mais avec certaines réserves qui portent atteinte au principe de la non discrimination. Il est donc nécessaire que la Tunisie lève ces réserves comme elle vient de retirer celles relatives à la Convention sur les droits de l'enfant (loi n°2008-36 du 09/06/2008 et décret de ratification n°2008-2503 du 07/07/2008)

Malgré ses aspects positifs, le CSP comporte encore des dispositions discriminatoires. Ainsi l'homme est toujours considéré comme le chef de la famille et le tuteur des enfants mineurs ce qui confère à la femme un statut de subordonnée et limite sa liberté et son pouvoir de décision.

Le seul obstacle, en matière de nationalité, est d'ordre législatif.

##### ***IV- 3.2. Les violences à l'égard des femmes***

Il faut noter que, depuis 1993, la violence conjugale est spécifiquement sanctionnée du fait que le lien conjugal est

considéré comme une circonstance aggravante de nature à doubler la peine encourue (article 218 du Code Pénal) et qu'une **stratégie nationale** de prévention des comportements violents dans la famille et la société a été initiée en 2007 dans le cadre de la lutte contre la violence fondée sur le genre avec la mise en place d'une commission nationale chargée de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la stratégie.

Et c'est en raison du fait que les violences conjugales et familiales peuvent constituer un obstacle à l'égalité, à l'autonomie des femmes et à leur participation à la vie publique qu'elles doivent faire l'objet d'analyses et de programmes d'action. Même si la question de la violence conjugale et familiale continue d'être perçue comme relevant de la sphère privée, les associations de défense des droits des femmes et les auteurs des recherches insistent sur la nécessité de la placer au niveau de la sphère publique, comme une question politique.

Diverses études relèvent la tolérance et la banalisation de la violence de genre et évoquent les multiples justifications que la

société met en œuvre pour maintenir une véritable « conspiration du silence » autour des femmes et des filles victimes de violence. Aussi, quand par exemple la femme se heurte à la violence conjugale (ou au harcèlement sexuel sur le lieu du travail ou dans l'espace public), elle se sent souvent obligée de taire l'agression pour sauvegarder son foyer, protéger ses enfants ou garder son travail. Le champ de liberté de la femme s'en trouve limité. La socialisation contribue à faire de la violence à l'égard des enfants, des fillettes et des adolescentes une composante de l'éducation<sup>88</sup>. On attend des jeunes filles qu'elles fassent plaisir et obéissent à leur futur conjoint dont elles seraient dépendantes économiquement et socialement et l'on relève, notamment dans le discours des femmes victimes de violence, la peur du divorce et la faible estime de soi.

La violence est précoce, les filles ont longtemps été socialisées à la soumission et souvent la violence accompagne l'inscription des femmes dans l'espace public (dans la rue, les écoles, dans les moyens de transports publics, le milieu du travail, etc.). Dès leur jeune âge, les garçons sont incités à sortir,

---

<sup>88</sup> Dans l'enquête précédemment citée (AFTURD/CME/UGTT), 19 % des répondantes déclarent avoir subi des violences physiques par un(e) proche alors qu'elles avaient moins de 17ans, 27 % lorsqu'elles avaient entre 17 et 19ans et 31 % entre 20 et 24ans.

à engager des expériences et à se constituer un réseau de relations sociales, ce qui n'est pas le cas des filles qui sont plutôt contrôlées et protégées et dont des loisirs se déroulent le plus souvent dans l'espace privé et familial.

Lorsque la violence a été subie avant l'âge de 30 ans, l'auteur est dans un cas sur deux le frère (ou les frères), à un moindre degré le père, puis l'époux. Très tôt la société impose aux jeunes filles et aux femmes un contrôle sévère de leur liberté dans l'espace public et confirme la thèse des anthropologues selon laquelle les femmes restent « un domaine protégé et interdit »<sup>89</sup>. Les proches, surtout de sexe masculin, sont autorisés à exercer ce contrôle, à imposer « la domination masculine »<sup>90</sup> et à rappeler aux femmes qu'ils y a des frontières à ne pas franchir.

#### ***IV-4 Analyse et conclusion***

Il est incontestable que la loi reconnaît aux tunisiennes un statut et des droits dans sont privées beaucoup femmes dans le monde arabo-musulman.

Ainsi, la réforme de *La moudawana* marocaine en 2004, largement inspirée du CSP, en supprimant notamment le devoir

d'obéissance de l'épouse, aboli en Tunisie depuis 1993, n'en confirme pas moins l'institution de la polygamie tout en la réglementant. Il en est de même du Code de la famille algérien remanié en 2005.

Quant aux autres pays arabes, la femme y est considérée comme une mineure à vie puisqu'elle n'a pas le droit de disposer d'elle-même; elle ne peut en effet se marier sans l'aval d'un homme, ni circuler librement, ni maîtriser sa fécondité ni choisir l'éducation de ses enfants.

Malgré tout, certains articles du CSP notamment ceux régissant les rapports entre époux et entre parents-enfants, restent inégalitaires.

D'un autre côté, les lois ne comportant aucune discrimination ne sont pas toujours appliquées selon le but du législateur et deviennent, de fait, inégalitaires. L'exemple le plus répandu concerne le devoir de cohabitation que la Jurisprudence impose presque uniquement à la femme alors que, non seulement aucun texte de loi ne le prévoit mais que le simple bon sens, d'une part, et l'obligation faite aux deux époux de se traiter avec bienveillance et de vivre en bon rapport

<sup>89</sup> Selon l'expression de Raymond Jamous. Nous avons eu l'occasion de vérifier cela dans une étude précédente basée sur les des entretiens avec des adolescentes et des adolescents : Dorra Mahfoudh-Draoui et Imed Melliti, « De la difficulté de grandir. Pour une sociologie de l'adolescence en Tunisie », op.cit.

<sup>90</sup> Pour reprendre le titre de l'ouvrage du sociologue Pierre Bourdieu.

(article 23) d'autre part, indiquent la réciprocité.

Cette application inadéquate de la loi trouve sa cause principale dans l'absence de conviction ou de sensibilisation de ceux qui sont chargés de l'appliquer. D'où la nécessité de renforcer le travail de plaidoyer auprès des magistrats et de procéder à un suivi pour identifier les obstacles auxquels se heurte la mise en œuvre des réformes législatives et institutionnelles.

En ce qui concerne la nationalité il est aisé de remédier à l'inégalité de genre en remaniant le Code dans le sens de l'égalité entre les sexes d'autant qu'aucun argument religieux ou culturel ne s'y oppose.

Il existe aussi, une méconnaissance des lois et des droits en raison de l'analphabétisme et de l'insuffisance de l'éducation juridique des femmes et des

hommes<sup>91</sup>, ce qui rend nécessaire le renforcement des outils d'information et de vulgarisation des textes juridiques.

En réalité, les problèmes qui se posent dépassent les femmes et la famille ils posent la question de l'établissement de nouveaux rapports sociaux, des rapports basés sur la coopération et la solidarité, plutôt que sur le pouvoir et la domination/soumission. Cela suppose aussi une socialisation moins sexuée, de «nouveaux pères» plus impliqués dans l'éducation et l'encadrement des enfants et des adolescents, une gestion publique plus rationnelle des temps de vie des hommes, des femmes, des familles, des enfants et des jeunes, des personnes seules, des personnes âgées Ce dont il s'agit c'est d'accompagner un nouvel ordre social qui tienne compte des besoins, de la place, du rôle et des droits respectifs de chacun .

---

<sup>91</sup> Une personne sur quatre ne connaît pas le Code du Statut personnel et ses amendements, surtout parmi la population âgée. (Enquête AFTURD sur le Degré d'adhésion des Tunisiens et Tunisiennes à l'égalité, déjà citée)

## *Conclusion générale*

La dynamique internationale a fait que le thème de la participation des femmes à la vie publique est devenu pour de nombreux pays une des expressions de la revendication générale pour la démocratie et pour les droits des femmes, droits politiques et droits sociaux.

En Tunisie, cette revendication a accompagné l'entrée des femmes dans le monde du travail et dans le monde politique. Les femmes disposent aujourd'hui de ressources et de moyens pour être reconnues comme travailleuse, comme citoyenne, comme acteur social et comme leader dans la direction des affaires publiques ou dans le monde économique. Il y a une prise de conscience que la participation des femmes s'impose dans un souci d'équité de genre mais aussi dans un souci d'efficacité.

Si les lois sont, en règle générale, égalitaires, certaines d'entre elles contiennent encore des dispositions discriminantes, notamment en matière de statut personnel.

Il est donc nécessaire d'expurger les textes de toute inégalité de genre.

Il est également impératif de renforcer la sensibilisation et la formation des magistrats. Concrétiser l'égalité c'est déconstruire les stéréotypes de genre mais aussi identifier les résistances sociales, faire des recherches pour mieux les connaître et les combattre par des actions de plaidoyer et de communication.

Les multiples obstacles qu'elles rencontrent n'encouragent pas les femmes à participer à la vie publique. Aussi, il serait opportun de développer des initiatives visant à renforcer leur participation active dans les structures de prise de décision et de mettre en œuvre des moyens humains et financiers destinés à la formation et à la sensibilisation des femmes aux carrières politiques. Nous avons relevé à maintes reprises que la volonté politique peut faire beaucoup. Elle est acquise, au plus haut niveau, mais il y a lieu de renforcer l'engagement des responsables politiques à tous les niveaux

(et pas seulement au niveau du gouvernement) en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes et de la participation des femmes à la vie politique.

Diverses recherches ont montré que malgré les avancées, les inégalités persistent et se reproduisent sous diverses formes ce qui révèle leur caractère structurel résistant aux mesures ponctuelles et sectorielles. Il n'est plus à démontrer que c'est par une démarche systématique que l'égalité peut s'instaurer. Cette démarche, au delà des différences et inégalités visibles, s'attaque à l'ensemble des processus de construction sociale, historique et économique des différenciations sexuées, les moins visibles et les plus complexes. Pour accélérer ce processus de « gender mainstreaming » en tant qu'approche soucieuse de l'égalité entre les sexes de manière permanente dans tous les domaines », diverses mesures et actions ont été mises en œuvre. L'institutionnalisation du système de quota s'est avérée être l'une des actions positives les plus efficaces pour augmenter la participation et représentation des femmes dans les niveaux de décision politiques ou

professionnels, qu'on y accède par nomination ou par élection. Là où les préoccupations des femmes passaient au second plan, la présence accrue des femmes par le système des quotas a permis d'inscrire ces préoccupations parmi les priorités nationales.

La visibilité de femmes leaders politiques, syndicales ou associatives contribue à attirer l'attention sur les problèmes spécifiques et accroît l'intérêt pour le respect des droits des femmes. Les attitudes envers le statut et le rôle des femmes dans la vie publique sont en train de changer, il est important d'accélérer le changement, pour éviter de faire « trois pas en avant et deux pas en arrière »<sup>92</sup>, ce qui ne peut qu'ouvrir aux autres femmes de nouvelles possibilités d'éducation, d'emploi, d'expression.

#### **RECOMMENDATIONS :**

- Renforcer la lutte contre l'analphabétisme.
- Eliminer les inégalités de genre dans les textes législatifs
- Procéder à des évaluations périodiques afin d'assurer le suivi et la bonne application des lois
- Veiller à faire connaître les lois et à en vulgariser la teneur

<sup>92</sup> Selon l'expression de Margaret Maruani

- Organiser avec les divers médias et les ONG féminines des campagnes de sensibilisation nationale sur les droits des femmes et leur participation politique sur un pied d'égalité avec les hommes.
- Renforcer les compétences des responsables en matière de ressources humaines et de recrutement en tenant compte de la perspective genre
- Renforcer les politiques de lutte contre la discrimination, la violence et le harcèlement sexuel à l'égard des femmes
- Instituer un système de quota dans les structures politiques et associatives pour assurer la représentation équitable des femmes dans les postes de prise de décisions;
- Mettre en place de nouvelles politiques et des processus de recrutement garantissant l'égalité de genre;
- Adopter des programmes, politiques ou mécanismes pour assurer la représentation égalitaire des femmes dans les niveaux de prise de décision au niveau économique ;
- Adopter des mesures incitatives pour que les femmes s'intéressent et s'impliquent dans les secteurs de la politique et de la vie associative notamment par le renforcement des infrastructures.
- Intégrer la dimension genre dans les différentes réformes et adopter une analyse sexospécifique pour la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ces réformes.
- Entreprendre des recherches approfondies quantitatives et qualitatives sur la participation des femmes à la vie publique, selon une approche comparative par genre, et identifier les expériences, les opportunités, les résistances et les obstacles.
- Identifier les bonnes pratiques existantes et rendre visibles des cas de réussite de leaders féminins dans le domaine de la vie publique
- Développer une culture de l'égalité et du débat et une éducation à la citoyenneté auprès des enfants et des jeunes en particulier.
- Veiller à corriger les stéréotypes sexistes faussement attribués à l'Islam
- Créer les conditions favorables et renforcer l'empowerment des femmes et leur confiance en soi afin de développer leur accès au leadership politique