

Participation des femmes à la vie économique politique et syndicale

INTRODUCTION

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

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

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

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

Dans cette perspective, l'entrée massive des femmes dans les secteurs de la production et des services au point que l'on a pu parler d'une féminisation de certains de ces secteurs, ainsi que le volume de leur adhésion dans les syndicats accroît la responsabilité de ces derniers. En effet, selon une enquête effectuée auprès des affiliées de la CSI, à travers le monde, les femmes

constituent la majorité des membres des syndicats. Dès lors, le défi à relever par les syndicats, face à un environnement en pleine mutation, est de préserver ce potentiel, en s'appropriant les revendications spécifiques des femmes et en en assurant la défense.

Ce document est la synthèse des cinq rapports nationaux relatifs à la participation des femmes à la vie économique politique et syndicale .Il concerne cinq pays du Sud de la Méditerranée (Algérie, Jordanie, Maroc, Palestine et Tunisie) et se propose, d'appréhender la situation de la femme travailleuse dans son ensemble dans une approche intégrant le principe de l'égalité de genre, pour en favoriser l'amélioration et réfléchir à des pistes visant à remédier aux principales déficiences. Il vient à son tour, confirmer l'immensité des défis auxquels est confronté le monde du travail et les syndicats, dans cette région du monde, pour diminuer les discriminations à l'égard des femmes au travail et se rapprocher davantage de l'égalité de traitement à tous les niveaux.

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

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

Le deuxième préalable se rapporte à la nécessité impérieuse pour le mouvement syndical de s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail

pour affronter les menaces qui pèsent sur l'ensemble des travailleurs en général et qui rendent doublement plus précaire et plus vulnérable la situation des femmes travailleuses. Ces réformes profondes ne peuvent se concevoir sans une stratégie pour la promotion de l'égalité de genre au sein des syndicats et pour l'intégration des femmes en tant qu'actrices privilégiées de ces changements à tous les niveaux de la prise de décision au sein de ces structures.

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

I. la législation régissant la situation des femmes

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

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

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

beaucoup reste à faire et que de nombreuses dispositions discriminatoires envers les femmes sont maintenues.

En Algérie :

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

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

En Jordanie :

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

Au Maroc :

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

-L'abolition de la tutelle matrimoniale et du devoir d'obéissance de la femme à son mari.

- La restriction de la polygamie par des conditions qui la rendent difficile et presque impossible.
- La coresponsabilité des 2 époux au sein de la famille.
- La soumission du divorce à une procédure judiciaire.

En Palestine :

Le statut de la femme dans la famille et la société palestiniennes est déterminé à la fois par la législation palestinienne récente et par des lois héritées des

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

En Tunisie :

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

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

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

2- Les Conventions internationales :

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

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

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

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

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

II- l'éducation

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

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

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

Pays	15 ans et plus		15 à 24 ans	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin

Algérie	23,7	43	1,7	1,2
Maroc	38,2	63,9	24	41,8
Tunisie	18,6	39,4	2,6	10,9

Source/UNESCO

Dans le domaine de l'éducation les sexo-spécificités réapparaissent dans la répartition selon les différentes filières d'enseignement et de formation professionnelle au détriment des filles. Le pourcentage des femmes diminue d'une manière significative dans les filières techniques à cause de la persistance des stéréotypes des métiers entre les sexes: les jeunes filles restent majoritairement orientées vers les lettres les arts et destinées à choisir les métiers d'enseignantes, d'infirmières de coiffeuses et de couturières alors que les garçons s'orientent vers les branches techniques plus prometteuses dans le domaine de l'emploi.

III- Participation des femmes dans la vie politique

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

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

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

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

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

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

Pourcentage de sièges occupés par des femmes Dans les parlements nationaux

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

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

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

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

1. les femmes et les législations du travail :

Les pays concernés par ce rapport sont signataires des conventions de l'OIT qui limitent les discriminations à l'égard des femmes : la convention 100 (1951) relative à l'égalité de la rémunération, la convention 111 (1958)

concernant la discrimination emploi et profession et l'égalité des chances dans le monde du travail et la convention 122 (1964) concernant la politique de l'emploi.

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

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

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

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

Pays	Congé prénatal	Congé de maternité	Heure d'allaitement	Observations
Maroc	7 semaines avant l'accouchement	7 semaines	1 heure pendant 9 mois	
Algérie		14 semaines	2 x 30mn par jour pendant 12 mois	
Tunisie	Le Code du Travail ne reconnaît le droit aux femmes à un congé prénatal. La Tunisie n'a pas ratifié la convention 183 (2000) relative à la	*Dans le secteur public : 2 mois avec plein salaire + 4 mois sur sa demande avec demi-salaire. *Dans le secteur	*Dans le secteur public : 1 heure par jour pendant 9 mois. *Dans le secteur privé : ½ heure x2 par jour pendant 6	La femme travailleuse dans le secteur public peut avoir droit moyennant quelques conditions, à

	prolongation du congé de pré natalité.	privé : 30 jours avec possibilité de prolongation de 15 jours avec 2/3 du salaire.	mois.	- une retraite anticipée -un congé sans solde de 2 ans pour élever ses enfants. -le travail à mi-temps
Jordanie	-	10 semaines	-	Retraite anticipée à l'âge de 45 ans avec conditions.

Pénalisation du harcèlement sexuel

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

2. Une réalité faite encore de discriminations

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

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

Les inégalités subsistent en termes de rémunération, de hiérarchie et de promotion. Les chiffres exposés dans le rapport de l'Union Générale des Syndicats Palestiniens, montrent une inégalité significative entre les salaires

des hommes et ceux des femmes. Dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, les salaires sont les plus faibles (agriculture, services). Dans le secteur privé, les femmes reçoivent **60%** du salaire octroyé aux hommes pour la même valeur de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tableau : **Taux de chômage des femmes**

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

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

V-Participation des femmes dans les structures syndicales

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

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

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

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

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

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

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

Ajoutons à cela, la mesure qui consiste à intégrer la coordinatrice nationale de la « commission de la femme travailleuse » aux commissions

chargées des négociations sociales sur l'augmentation des salaires pour les années 2008, 2009 et 2010.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-Renforcer la prise de conscience des femmes travailleuses quant à leurs droits.

-Renforcer les capacités de leadership de syndicalistes femmes.

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

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

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

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

- La tenue en 2007 d'un Congrès national des femmes dans les syndicats ouvriers sur le thème « les femmes dans le marché du travail : discrimination, défis, égalité ».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Les travailleuses continuent de porter seules le double fardeau des responsabilités familiales et professionnelles. Il y a autant d'attachement à miser sur les revenus des femmes pour soutenir la vie familiale que d'intolérance face à leur absence du foyer et à leurs manquements, du fait de la double journée de travail, dans l'accomplissement de tâches domestiques, et de refus des membres masculins de la famille à assurer la part qui leur revient dans la réalisation de ces tâches. D'où la grande difficulté qu'ont ces dernières à suivre l'actualité syndicale, tout en assurant leurs tâches professionnelles et leurs responsabilités familiales (triple journée de travail).
- L'absence de crèche, de garderies, de cantines scolaires rendent encore plus difficile la conciliation entre ces différents rôles.
- Dans certains secteurs caractérisés par une très forte précarité et une absence de protection, secteurs où le taux des femmes est le plus élevé, la participation à l'activité syndicale comporte des risques de sanctions et de perte de travail.

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

- L'absence de mesures concrètes au sein même des syndicats n'encourage pas la présence des femmes (choix des horaires des réunions, absence de crèches, jardins d'enfant et clubs sur les lieux syndicaux).
- L'existence au sein même de mouvements syndicaux dans ces pays, de courants conservateurs hostiles à la participation des femmes à la vie publique.

- Les divergences au sein du mouvement syndical, l'absence de démocratie sont considérés comme des facteurs qui repoussent les femmes et les encouragent à s'activer plutôt dans les organisations de femmes.

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

- Les représentations que se font hommes et femmes de l'espace public en l'occurrence ici l'espace syndical perçu comme exclusivement masculin.
- L'impact d'une vision patriarcale et dévalorisante des femmes en général et des militantes syndicales en particulier.
- La difficulté pour les femmes dans la société arabe de marquer leur présence dans des espaces mixtes

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

VII-Recommandations

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

- Encourager les travailleuses en particulier celles qui travaillent dans le secteur informel, à adhérer aux syndicats afin de joindre leurs luttes à l'ensemble des luttes sociales.
- Prendre les mesures politiques nécessaires pour promouvoir la participation des femmes dans les postes de décision, par l'instauration des « quotas » proportionnels et progressifs et par le renforcement de leurs capacités de leadership.
- Créer un groupe de pression au sein des centrales syndicales pour rendre effectives les déclarations de principe concernant l'égalité hommes-femmes.

- Promouvoir des politiques syndicales de prise en compte du genre, de façon à préserver la crédibilité du travail syndical et son efficacité et à assurer son rôle de défense des travailleurs les plus exposés à la précarité et en l'occurrence les femmes.
- Etablir des rapports de solidarité et de complémentarité avec les ONG et les nouveaux regroupements issus des relations de travail mondialisées.
- Reconnaître les besoins spécifiques des femmes travailleuses au sein des centrales syndicales et sensibiliser ces dernières à l'importance du rôle des syndicats dans la promotion de leur condition spécifique.
- Créer des groupes de pression avec les organisations des femmes pour lever les réserves sur la convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
- Instaurer des mesures pour l'application effective du droit au travail et notamment des articles qui mettent fin à toutes les discriminations à l'égard des femmes.
- Faire évoluer les lois relatives au statut personnel et à la famille vers l'égalité entre hommes et femmes et l'abrogation des discriminations (polygamie, répudiation, inégalité dans l'héritage, etc...).
- Créer des groupes de pression avec les organisations des femmes pour lever les réserves sur la convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).
- Faire du 8 mars, une journée de bilan national sur les actions positives entreprises avec communication des statistiques ventilées par sexe.
- Œuvrer pour la promulgation d'une loi qui criminalise le harcèlement sexuel sur les lieux du travail et qui protège ceux et celles qui le dénoncent.
- Organiser des rencontres mixtes pour traiter des problèmes relatifs à la faible présence des femmes syndicalistes dans les postes de décision.
- Prendre en considération les conditions spécifiques des femmes dans l'organisation et la planification des réunions, assemblées et rencontres syndicales (horaire, durée, etc...).
- Renforcer le rôle social des syndicats par une offre de services spécifiques aux femmes travailleuses.

- Renforcer l'encadrement syndical des femmes responsables afin de renforcer leurs capacités et d'en faire des relais de sensibilisation et de mobilisation auprès des autres syndiquées.
- Intégrer, la promotion de la condition des femmes et de l'égalité de genre, comme question centrale dans les programmes des départements des études et de la formation.
- Saisir toutes les occasions pour diffuser la culture de l'égalité entre les hommes et les femmes.

CONCLUSION

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

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

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

Ces défis sont énormes et pour les relever les syndicats sont appelés impérativement à procéder à des réformes profondes des structures et du

mode de fonctionnement allant dans le sens d'un mode de gestion plus décentralisé , plus démocratique et plus transparent seul garant de la libération de toutes les potentialités dont disposent les organisations syndicales pour le bien de tous les travailleurs hommes et femmes.

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

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

De même que les prestations rendues par les femmes au plan social (professionnel, syndical, politique...), ne font l'objet de la même reconnaissance et de la même considération que celles rendues par les hommes. Les militantes syndicalistes n'ont pas la même « aura» que leurs collègues hommes. Et du fait de leur contact avec les travailleuses, elles sont amenées à constater les difficultés qu'ont ces dernières à suivre l'actualité syndicale, tout en assurant leurs tâches professionnelles et leurs responsabilités familiales.

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

Ce qu'il faut tout de même souligner, c'est que la libération de toutes les potentialités dont disposent les organisations syndicales pour le bien de tous

les travailleurs hommes et femmes, de même que l'instauration de rapports de solidarité et d'entraide, et le respect du principe de l'alternance dans les rôles de direction – tous ces facteurs sont tributaires de la diffusion des valeurs d'égalité et de justice, à l'extérieur de la sphère syndicale et professionnelle. Ce qui suppose une socialisation basée sur des relations démocratiques entretenues à l'intérieur de toutes les institutions publiques et privées de la société.

**RAPPORT NATIONAL DE LA COMMISSION
DE LA FEMME TRAVAILLEUSE
DE L'UNION GENERALE DES SYNDICATS
DES TRAVAILLEURS DE PALESTINE
SUR LA SITUATION DE LA FEMME EN PALESTINE**

RAPPORT NATIONAL SUR LA SITUATION DE LA FEMME EN PALESTINE

(Avril 2008)

« Ensemble pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme »

« L'Etat de Palestine appartient à tous les Palestiniens, où qu'ils se trouvent... Ils y développent leur identité nationale et culturelle, jouissent de l'égalité complète en droits et leur liberté de croyance est protégée ... etc »

Document de la Déclaration de l'Indépendance 1988

« Tous les Palestiniens sont égaux devant la loi, jouissent des droits civiques et politiques et assument leurs devoirs civiques sans aucune distinction ou discrimination due à la race, au sexe, à la couleur, à la religion, à l'opinion politique ou à l'handicap. Dans la constitution, le terme Palestinien ou citoyen désigne indistinctement l'homme et la femme ».

Article. 19 du projet de la constitution de l'Etat de Palestine.

« La femme jouit de sa personnalité juridique et de son patrimoine financière. Elle a les mêmes droits, les mêmes libertés fondamentales et les mêmes devoirs que l'homme».

Article 22 du projet de la constitution de l'Etat de Palestine.

« La femme a le droit de participer activement à la vie sociale, politique, culturelle et économique. La loi œuvre à lever les obstacles qui empêchent la participation de la femme à l'édification de la famille et de la société. Les droits constitutionnels et légitimes de la femme sont garantis, et la loi sanctionne toute atteinte à ces droits et protège le droit de la femme à la succession légale ».

Article 23 du projet de la Constitution de l'Etat de Palestine.

« Le travail est un droit pour tout citoyen qui en est capable. L'Autorité Nationale œuvre à le garantir sur la base de l'égalité des chances, sans aucune forme de discrimination ».

Article 2 du Code du Travail Palestinien n°7 de l'année 2007.

« Conformément aux dispositions de la présente loi et des règlements en vigueur, la discrimination entre l'homme et la femme est interdite ».

Article 100 du Code du Travail Palestinien de l'année 2007.

« Est prohibée toute discrimination relative aux conditions et aux exigences de travail entre les travailleurs en Palestine ».

Article 12 du Code du Travail Palestinien de l'année 2007.

« Le régime de formation et d'orientation garantit le principe de l'égalité des chances ».

Article 21 du Code du Travail Palestinien de l'année 2007.

« Les Palestiniens sont égaux devant la loi et la justice. Il n'y a pas de discrimination entre eux en raison de la race, du sexe, de la couleur, de la religion, de l'opinion politique ou du handicap ».

Article 9 de la loi fondamentale de l'Autorité Palestinienne.

« Les droits de l'homme et ses libertés fondamentales sont obligatoirement garantis et doivent être respectés. L'Autorité Nationale Palestinienne œuvre, à adhérer, dans les meilleurs délais, aux déclarations et chartes régionales et internationales qui protègent les droits de l'homme ».

Article 10 de la loi fondamentale de l'Autorité Palestinienne.

* 1) Le travail est un droit pour tout citoyen. C'est un devoir et un honneur. L'Autorité nationale œuvre à le garantir à toute personne capable de travailler.

2) Organiser les relations de travail de manière à garantir la justice pour tous et assurer aux travailleurs protection, sécurité et couverture sanitaire et sociale.

Article 25 de la loi fondamentale de l'Autorité Palestinienne.

* Garantir l'accès aux postes et aux fonctions publics sur la base de l'égalité des chances.

Article 26 de la loi fondamentale de l'Autorité Palestinienne.

* « La protection de la maternité et de l'enfance est un devoir national. Les enfants ont le droit à ... etc. ».

Article 29 de la loi fondamentale de l'Autorité Palestinienne.

Ainsi, a été entamée la mise au point des politiques générales par le législateur palestinien depuis la constitution de l'autorité palestinienne en 1994 : concrétiser le principe de l'égalité et de la non-discrimination entre l'homme et la femme dans les lois, les législations palestiniennes et le statut de l'Autorité, et ce, pour les raisons suivantes :

1) La participation de la femme à la lutte nationale contre l'occupation israélienne durant plus de quatre décennies, avant l'établissement de l'Autorité nationale, côte à côte avec l'homme dans les factions du mouvement national.

2) Les organisations de la société civile palestinienne et notamment les organisations et les cadres féminines, ont pris en charge, durant toute la période de l'occupation, la gestion des affaires de la société civile et de la lutte sociale, et la promotion des conditions de la femme palestinienne.

3) La femme palestinienne a toujours veillé à la gestion des affaires de la famille et assume sa double responsabilité à l'intérieur comme à l'extérieur du foyer, eu égard à l'absence du chef de la famille en raison de la politique des forces d'occupation israélienne, qui n'hésitent pas à tuer, à emprisonner ou bannir ... etc. La femme est devenue ainsi la source de l'autorité familiale.

4) La volonté du mouvement des femmes palestiniennes et de l'Autorité nationale palestinienne d'entamer leur action d'où s'est achevée l'action des autres, s'inspirant des conventions et des normes internationales et arabes, et notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Ayant adopté la devise « les droits de la femme, sont des droits de l'être humain », la société toute entière assume la responsabilité de la promotion du rôle et de la condition de la femme.

Malgré tous les sacrifices de la femme, un certain nombre de lois spécifiques, particulièrement celles qui régissent les relations de travail, ont omis de mentionner le genre social, telles les lois relatives au service civil et à la retraite civile. Néanmoins, la loi relative aux élections des instances locales et des municipalités, ainsi que la loi électorale relative aux élections du Conseil Législatif ont accordé à la femme le droit de vote et le droit d'éligibilité. Cette loi a été amendée en 2005 pour réserver un quota à la représentation féminine dans le scrutin de liste proportionnelle au sein du Conseil Législatif. Les femmes ont obtenu le droit d'avoir au moins deux élues au sein de chaque conseil local et municipal.

Il convient de rappeler que lors des premières élections générales qui ont eu lieu en 1996², la femme a obtenu 5,7% des sièges du Conseil Législatif. De même, une

² Louay CHABANA, organisme Central de Statistique (8 mars 2008)

femme qui s'était portée candidate à la présidence de ce Conseil a obtenu près de 30% des voix.

Lors des élections de 2006, la femme a obtenu un taux de 12,9% au Conseil Législatif à travers un système de quota féminin de 20% de la liste proportionnelle, qui représente 50% des sièges du Conseil Législatif. Mais la femme n'a obtenu aucun siège dans les circonscriptions électorales qui n'ont pas adopté un système de quota.

En ce qui concerne les hautes fonctions politiques, trois femmes ont occupé le poste de ministre dans le gouvernement actuel, à savoir le ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur, le ministère de la jeunesse et des sports et le ministère de la femme et du tourisme.

Par ailleurs, le taux des femmes qui ont occupé le poste d'ambassadeur du gouvernement palestinien a atteint 7,4%, les femmes magistrats, 11,2%, les femmes procureur général, 12,2%, les femmes Directeur Général 11% et les femmes directeur général adjoint 16%.

Les femmes représentent, également, près de 37% du personnel de la fonction publique la plus part d'entre elles travaillent dans le secteur des services. Ainsi, elles sont majoritaires avec 53,9% dans le secteur paramédical contre 46,1% pour les hommes, alors que dans le secteur de la médecine, les femmes constituent 10,8% de ce corps et 18% des praticiens dentistes.

Toutes ces données attestent de la volonté palestinienne de mettre en œuvre des politiques visant à renforcer la participation de la femme, à promouvoir son rôle dans le développement économique et social et lui permettre d'accéder aux postes de direction.

Mais la situation palestinienne est très particulière, car elle est marquée par la poursuite de l'occupation israélienne des territoires palestiniens et sa mainmise sur les frontières et les ressources naturelles, ainsi que par ses mesures répressives qui visent la destruction de l'infrastructure de l'économie palestinienne dans le but de l'acculer à être dépendante de l'économie israélienne. De même, les huit dernières années ont enregistré une recrudescence de ces agressions israéliennes avec le renforcement du blocus et des barrages dont le nombre atteint, parfois 758 points, fixes ou mobiles, le contrôle militaire, la fermeture totale et la destruction de la Bande de Gaza, la judaïsation de la ville d'Al-Qods, l'économie palestinienne est également affecté par l'extension des colonies de peuplement, la poursuite des expropriations des terres palestiniennes, et la détention de plus de 11 000 prisonniers palestiniens, outre les milliers de blessés et de handicapés, ainsi que par l'achèvement de la construction du mur de séparation ségrégationniste qui a englouti des milliers d'hectares de terres agricoles et démembré les terres palestiniennes, les isolant les unes des autres.

Toutes ces mesures confirment que le gouvernement israélien fait fi de toutes les résolutions et conventions internationales, et en premier lieu la quatrième convention de Genève et la décision de la Cour de La Haye.

Toutes ces actions israéliennes ont eu des répercussions négatives sur la situation économique palestinienne : plus de 70% des familles palestiniennes vivent au dessous du seuil de pauvreté, hausse du taux de chômage, dégradation du niveau des services sanitaires et éducationnels, et limitation de la liberté de mouvement et de déplacement.

Ceci s'est répercuté sur la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Autorité Nationale Palestinienne, notamment au cours de ces dernières années ; car l'autorité palestinienne a adopté des programmes d'aide et non de développement, tels les programmes d'emploi d'urgence, le programme du travail moyennant nourriture, le programme d'assistance aux déshérités. Ces programmes ont visé, essentiellement, l'emploi des hommes; constituant 90% des employés dans le cadre de ces programmes qui ont été exécutés par les conseils locaux et municipaux.

Aussi et pour que l'Autorité Nationale Palestinienne puisse intervenir à travers les trois pouvoirs : législatif, exécutif et judiciaire, chacun dans le cadre de ses prérogatives, et réaliser l'égalité l'équilibre et la justice sociale, elle doit :

1) Développer la loi relative:

a) A la protection de la femme au sein du marché du travail, à la garantie de la sécurité de l'emploi et de la protection sociale.

b) Au développement de la loi relative à l'investissement et à l'encouragement des investisseurs.

c) A l'application du régime de la retraite dans le service civil, pour créer davantage d'opportunités d'emploi, réaliser une discrimination positive favorisant le travail des femmes, et éliminer la discrimination négative à l'égard de la femme en matière de salaires, de promotion professionnelle, par la constitution de conseils de prud'homme (tribunaux spécialisés dans les conflits de travail).

2) Renforcer le dialogue social :

La succession des gouvernements au sein de l'Autorité Nationale Palestinienne a eu pour conséquence d'occulter le dialogue social entre les partenaires sociaux et a affaibli le processus de développement, notamment au niveau des structures politiques et juridiques (Comité des politiques générales/formation et emploi, Comité des salaires, Conseil de la sécurité et de la santé professionnelle, Conseil des assurances sociales, Conseil du fonds d'emploi, Conseil du chômage et de la lutte contre la pauvreté (emploi d'urgence). Toutes ces structures étant présidées par le Ministre palestinien du travail, comme le stipule le

code du travail palestinien, le gouvernement palestinien doit institutionnaliser ces structures pour promouvoir leur rôle afin qu'elles ne soient plus tributaires du seul pouvoir du Ministre du travail.

3) Suivre une politique économique générale visant à développer et encourager l'investissement, y compris les investissements du secteur public, et particulièrement dans le domaine de la production des produits de consommation de base, tels l'agroalimentaire, le cuir et l'habillement, les industries pharmaceutiques, l'eau, l'électricité, le transport public, les services médicaux, les services éducationnels et l'enseignement supérieur; de manière à créer davantage de postes d'emploi et à assurer la protection du consommateur, afin de garantir une vie décente à tout citoyen, au lieu de la politique de privatisation et de monopole des services et des produits de base.

4) Adoption d'une politique économique qui garantit la protection du produit national et qui libère notre économie des accords économiques forts contraignants (Accord économique de Paris). Aussi, faut-il exonérer de taxes l'importation des matières premières, à travers les franchises de douane, alléger les procédures d'exportation et s'abstenir d'importer des produits qui existent en Palestine, comme certains produits alimentaires, les produits textiles, les confiseries ...etc.

Statistiques officielles :

La mise en relief du genre social dans les statistiques officielles et non officielles, ne vise pas à faire ressortir, uniquement, les chiffres, mais plutôt à faire parvenir un message clair qui démontre la disparité entre femmes et hommes et aide, par là même, tous ceux qui s'intéressent aux questions de la justice sociale et au renforcement du rôle de la femme dans la participation et de l'édification de la société, et les décideurs, à les utiliser, les analyser et exposer les causes de la femme.

Les tableaux statistiques suivants montrent un faible taux de participation de la femme aux forces de travail et au marché du travail. Les statistiques font ressortir également les facteurs influents sur sa faible présence, notamment l'âge, le niveau d'instruction, la situation sociale, l'activité économique... etc.

Il y a lieu de souligner que ces statistiques sont réalisées par l'Organisme Central Palestinien de la Statistique, et concerne le recensement des forces de travail au cours du 4^{ème} trimestre de 2007, ainsi que les statistiques concernant l'homme et la femme publiés par le même Centre.

Le tableau n°1 montre que 66,8% des hommes en âge de travailler (15 ans et plus), font partie des forces de travail, alors que seulement 15,5% des femmes font partie des forces de travail et que 84,5% parmi elles n'en font pas partie.

Tableau N° 1

Région	Rapport avec la force de travail		
	Au sein de la force de travail	En dehors de la force de travail	Total
Territoires palestiniens			
Hommes	66.8	33.2	100
Femmes	15.5	84.5	100
Total	41.4	58.6	100
Cisjordanie			
Hommes	69.1	30.9	100
Femmes	18.4	81.6	100
Total	44.0	56.0	100
Bande de Gaza			
Hommes	62.6	37.4	100
Femmes	10.2	89.8	100
Total	36.6	63.4	100

Le tableau n°2 indique que 70,2% des hommes actifs sur le marché du travail travaillent à plein temps et que 6,4% travaillent à temps partiel. Le taux de chômage, chez les hommes, est de 23,4%. En ce qui concerne la femme, 80,4% travaillent à plein temps, 2,6% à temps partiel, alors que le taux de chômage, chez les femmes, est de 17%.

En comparaison avec les données contenues dans le tableau n°1, on constate que 84% des femmes en âge de travailler ne font pas partie des forces de travail.

A partir de ces statistiques, certains analystes estiment que ce sont les femmes elles-mêmes qui rechignent à rechercher du travail, La grande majorité d'entre elles est classée dans la catégorie des femmes au foyer.

Tableau N° 2

Région	Composition de la force de travail			
	Plein emploi	Emploi limité	Chômage	Total
Territoires palestiniens				
Hommes	70.2	6.4	23.4	100
Femmes	80.4	2.6	17.0	100
Total	72.1	5.7	22.2	100
Cisjordanie				
Hommes	70.8	8.7	20.5	100
Femmes	83.1	2.7	14.2	100
Total	73.4	7.4	19.2	100
Bande de Gaza				
Hommes	69.0	1.6	29.4	100
Femmes	71.2	2.5	26.3	100
Total	69.3	1.7	29.0	100

En analysant le tableau n°3 concernant la tranche d'âge et le sexe, nous constatons que l'âge de la femme travailleuse se situe entre 22 et 50 ans. Le taux des femmes travailleuses diminue de 23% à 11,1% après l'âge de 50 ans. Par contre, chez les hommes, le taux le plus élevé se situe entre 35 et 45 ans, et diminue après l'âge de 50 ans pour passer à 50, 8%.

Tableau N°3

Tranches d'âge	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
15-19	25.8	1.8	14.0
20-24	64.4	15.8	40.8
25-29	84.2	22.5	53.7
30-34	89.6	22.9	57.0
35-39	93.7	21.4	58.3
40-44	91.4	23.2	58.6
45-49	88.5	23.2	56.8
50 +	50.8	11.1	29.7
Total	66.8	15.5	41.4

Le tableau n°4, qui indique le taux de chômage selon le sexe, la tranche d'âge, démontre que le taux de chômage le plus élevé chez les hommes et les femmes se situe chez les jeunes âgés de 15 ans à 24 ans. Ce taux est de 38,6% chez les hommes et de 36,2% chez les femmes.

La baisse du taux de chômage chez les femmes au-delà de 45 ans, est due à la classification des femmes de cet âge dans la catégorie « femmes aux foyers », puisque toute femme qui perd son emploi à cet âge ne peut trouver un nouvel emploi et se résigne à ne plus en chercher.

Tableau N° 4

Tranche d'âge	Sexe		Total
	Hommes	Femmes	
15-19	39.9	19.0	38.6
20-24	33.9	46.0	36.2
25-29	22.5	22.0	22.4
30-34	17.8	12.9	16.8
35-39	19.2	10.6	17.6
40-44	20.2	4.0	17.1
45-49	19.7	6.1	17.0
50 +	17.2	3.1	14.4
Total	23.4	17.0	22.2

Dans le tableau n°5, relatif à l'activité économique, on relève que le taux le plus élevé des femmes travailleuses existe dans les secteurs de l'agriculture 33,7% et des services 48,9 %.

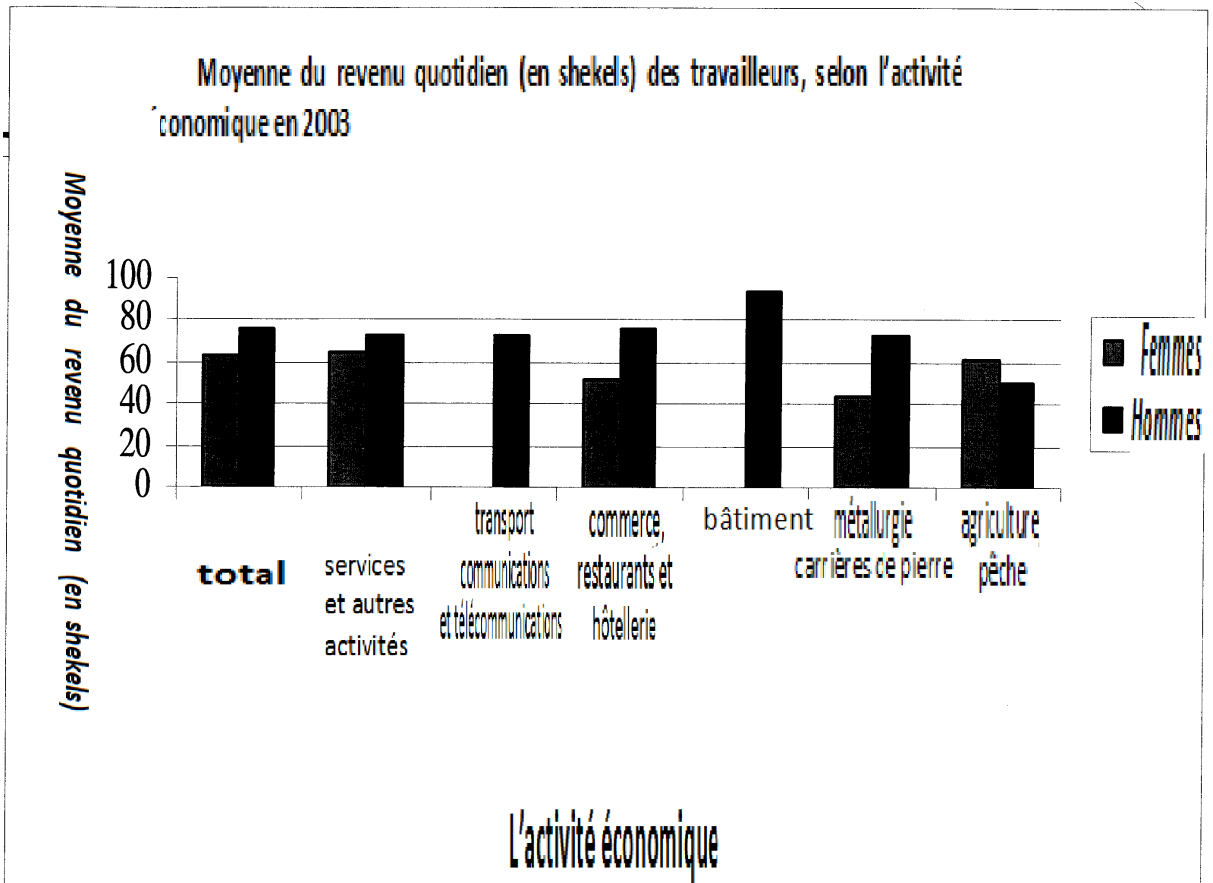
Tableau N° 5

Activités économiques et sexe	Région		
	Territoires palestiniens	Cisjordanie	Bande de gaza
Les deux sexes			
Agriculture, pêche, forêts	15.3	15.9	13.9
Métallurgie, carrières et industrie de transformation	12.3	15.0	5.5
Bâtiment et construction	10.4	13.9	1.5
Commerce, restauration et hôtellerie	19.7	20.0	19.0
Transport, télécommunication et communication	5.9	5.0	7.9
Services et autres activités	36.4	30.2	52.2
Total	100	100	100
Hommes			
Agriculture, pêche, forêts	10.8	11.5	9.3
Métallurgie, carrières et industrie de transformation	13.2	16.2	6.1
Bâtiment et construction	12.8	17.6	1.7
Commerce, restauration et hôtellerie	22.7	23.3	21.4
Transport, télécommunication et communication	7.2	6.2	9.3
Services et autres activités	33.3	25.2	52.2
Total	100	100	100
Femmes			
Agriculture, pêche, forêts	33.7	31.6	41.8
Métallurgie, carrières et industrie de transformation	8.8	10.6	2.0
Bâtiment et construction	0.4	0.5	0.4
Commerce, restauration et hôtellerie	7.5	8.3	4.5
Transport, télécommunication et communication	0.7	0.8	-
Services et autres activités	48.9	48.2	51.3
Total	100	100	100

(-) signifie qu'il n'y a pas assez de témoignages dans cette catégorie

A la lumière du graphique relatif à la moyenne des salaires selon l'activité économique ; on constate que les salaires des femmes sont bas, en comparaisons

avec ceux des hommes, dans tous les domaines d'activité économique. En effet, la femme continue à toucher l'équivalent de 60% du salaire de l'homme dans le secteur privé, pour un même travail ayant la même valeur productive. Par ailleurs, on constate, d'une façon générale, une régression des salaires dans les secteurs de l'agriculture et des services là où justement les femmes enregistrent le meilleur taux d'employabilité.



Le tableau n°6, relatif au statut de l'emploi, indique que le taux des femmes qui dirigent des entreprises ne dépasse pas 1%, et que 1,7% des femmes travaillent pour leur propre compte. Ce tableau montre que 55,3%, des femmes contre 61,7% des hommes, touchent un salaire, alors que 33,2% des femmes travaillent, sans salaire, dans des projets familiaux, contre 6,8% des hommes dans le même cas.

Tableau N° 6

Statut de l'emploi et sexe	Région		
	Territoires palestiniens	Cisjordanie	Bande de gaza
Les deux sexes			
Employeurs	4.3	5.0	2.4
Travailleurs pour leur propre compte	23.3	23.5	22.7
Salariés	60.5	59.7	62.5
Membres de familles sans salaire	11.9	11.8	12.4
Total	100	100	100
Hommes			
Employeurs	5.1	6.2	2.8
Travailleurs pour leur propre compte	26.4	26.7	25.6
Salariés	61.7	60.6	64.3
Membres de familles sans salaire	6.8	6.5	7.3
Total	100	100	100
Femmes			
Employeurs	0.8	1.1	-
Travailleurs pour leur propre compte	10.7	12.0	5.6
Salariés	55.3	56.2	51.7
Membres de familles sans salaire	33.2	30.7	42.7
Total	100	100	100

(-) signifie qu'il n'y a pas assez de témoignages dans cette catégorie

Enfin, le tableau n°7, relatif aux causes pour lesquelles des femmes ne font pas partie des forces de travail, montre que cela est dû pour 66,3% d'entre elles, à leurs occupations ménagères, et pour 26% d'entre elles, pour raison d'études ou de formation. Pour les hommes les causes sont dues soit aux occupations ménagères (1%), soit à leur âge avancé (26,7%) et pour les 54,6% restant aux études ou à la formation. Ceci confirme que les tâches ménagères relèvent directement de la responsabilité de la femme, qu'elle fasse partie des forces travailleuses ou non.

Tableau N° 7

Raisons pour lesquelles on ne fait pas partie des forces de travail	Région		
	Territoires palestiniens	Cisjordanie	Bande de gaza
Les deux sexes			
Age avancé, maladie	11.7	12.3	10.8
Taches ménagères	47.6	46.6	49.1
Etudes, formation	34.2	34.0	34.5
Autres raisons	6.5	7.1	5.6
Total	100	100	100
Hommes			
Age avancé, maladie	26.7	26.5	26.9
Taches ménagères	0.8	0.9	0.8
Etudes, formation	54.6	52.9	57.1
Autres raisons	17.9	19.7	15.2
Total	100	100	100
Femmes			
Age avancé, maladie	5.7	4.0	6.8
Taches ménagères	66.3	69.5	64.3
Etudes, formation	26.0	24.9	26.7
Autres raisons	2.0	1.6	2.2
Total	100	100	100

Alors, qu'en sera-t-il s'il y avait un partage des tâches ménagères entre la femme et l'homme, et si le dispositif réglementaire et législatif prévoyait une justice sociale équilibrée entre l'homme et la femme ? Dans ce cas, la femme restera-t-elle à la maison ?

Les politiques du mouvement syndical visant le renforcement du rôle de la femme travailleuse dans le marché du travail et dans l'action syndicale

Partant de la mission de l'Union Générale des Syndicats des Travailleurs de Palestine qui vise à organiser les travailleurs palestiniens en vue de défendre leurs droits et leurs intérêts et améliorer leurs conditions de travail, nous avons la conviction que le développement et le renforcement du rôle des syndicats des travailleurs dans la mise en œuvre des politiques, sociales et économiques, ne peut se concrétiser qu'à travers l'évolution du rôle de la femme de manière à lui permettre de participer effectivement aux instances dirigeantes du syndicat en passant d'abord par les sections syndicales, puis par les syndicats sectoriels avant de pouvoir accéder aux postes de décision au sein du bureau exécutif et du secrétariat général.

La participation de la femme travailleuse au mouvement syndical était irrégulière et parfois occasionnelle et ce pour les raisons suivantes :

1) les conditions politiques :

Les mesures répressives des forces d'occupation contre la classe ouvrière et le mouvement syndical : Attaques des locaux syndicaux, destruction de documents, arrestation des dirigeants syndicaux, bannissement, emprisonnement, et fermeture des locaux. Ces mesures ont eu pour conséquence, (a) le désintérêt des femmes pour l'action syndicale car (b) elles sont plus impliquées dans la participation à la lutte nationale contre l'occupation.

2) les conditions sociales :

La culture sociale dominante confine la femme dans un rôle secondaire alors que l'homme prend en charge l'ensemble des membres de la famille. Dans la plupart des cas, la femme cesse de travailler après son mariage ou son accouchement.

Cette réalité s'applique aux activités syndicales et aux luttes sociales qui sont du ressort de l'homme. La présence des femmes au sein des organisations syndicales n'est pas souhaitée. La responsabilité de la femme dans l'éducation des enfants et au foyer, a sérieusement affaibli le rôle de la femme au sein des syndicats des travailleurs.

3) la protection juridique :

Les lois qui prévalaient dans les territoires palestiniens comme le code de travail jordanien de 1965 en Cisjordanie et la loi relative à l'organisation syndicale appliquée jusqu'à l'année 2000, n'ont pas garanti les libertés syndicales et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs.

Le code palestinien du travail (loi n°7 de 2007), est venu garantir le droit à l'organisation et à la liberté syndicale. Mais l'absence de mécanismes et du suivi de l'application de la loi, ont vidé ce droit de son contenu. Par ailleurs, des exceptions exclues du champ d'application de cette nouvelle loi plusieurs catégories de travailleurs tels les aides domestiques, les ouvriers agricoles et ceux qui travaillent

dans le cadre des projets familiaux, c'est-à-dire les secteurs qui emploient le plus de femmes. Force est de constater que cela contribue également à affaiblir la participation de la femme dans le mouvement syndical.

4) la situation interne du mouvement syndical qui se caractérise par :

a. le fait que le mouvement syndical palestinien soit une des composantes de la société palestinienne, qui est une société patriarcale, n'accorde qu'une importance relative à la participation de la femme, selon le secteur d'activité et les régions, ce qui se répercute sur la situation de la femme dans tel ou tel syndicat, ou telle ou telle région. Ainsi, le degré d'implication de la femme se fait au gré de la volonté des dirigeants syndicaux.

b. Les syndicats n'ont pas réuni les conditions adéquates pour favoriser la participation des femmes au mouvement syndical, telles que la création de crèches, de jardins d'enfants, de club pour accueillir les enfants des femmes qui travaillent. Ils n'ont pas pris, non plus, les mesures nécessaires pour encourager les femmes à exercer des activités syndicales, comme la prise en charge de leur protection ou encore l'aménagement des horaires des réunions syndicales en fonction de leur situation et condition. Il s'agit là d'une autre raison qui explique le faible taux de participation des femmes aux syndicats.

c. Le pluralisme syndical: les dissensions au sein du mouvement syndical, constituent une autre entrave à l'adhésion des femmes palestiniennes à l'action syndicale. Cela a conduit à une désaffection des syndicats jugés incapables d'améliorer les conditions de travail des femmes. Le déficit démocratique qui caractérise les relations entre syndicats, pousse les femmes à s'orienter vers le militantisme au sein des organisations féministes et de droits de l'homme plutôt que lutter dans des syndicats ouvriers.

Mais l'oppression et l'exploitation dont la femme fait l'objet dans le milieu du travail, ainsi que la politique de discrimination criante pratiquée à l'égard des femmes en matière de salaires, grades, avancement et formation... etc., ont poussé l'UGSTP à accorder un intérêt particulier aux problèmes de la femme travailleuse, étant donné que les droits de la femme font partie des droits de l'homme et que la société doit les protéger et les défendre. C'est ainsi qu'en 1995, l'UGSTP a pris l'initiative de créer un «Département des affaires de la femme» au sein de l'organisation syndicale. Une initiative traduite dans les faits lors du congrès de l'UGSTP, tenu en mai 2004.

Le système électoral qui régit les syndicats prévoit un scrutin à la proportionnelle, consacrant 20% des sièges aux femmes dans les structures dirigeantes.

Mission du Département des affaires de la femme

Le Département des affaires de la femme est l'un des principaux départements spécialisés de l'UGSTP, qui s'occupe des affaires de la femme en milieu de travail et dans les syndicats ouvriers en particulier et des droits de la femme palestinienne en général.

Le Département a pour objectif de renforcer et de développer la participation de la femme au mouvement syndical et d'œuvrer à l'amélioration des conditions de travail, conformément au code du travail palestinien, aux conventions et normes arabes et internationales du travail. Le Département œuvre, également, à réaliser l'égalité et à éliminer toutes les formes de discrimination.

Objectif du Département:

L'objectif du Département consiste à assurer une participation efficiente de la femme au mouvement syndical. Il s'emploie à mettre au point des politiques syndicales destinées à améliorer le niveau de représentation des femmes au sein de tous les syndicats, qu'ils soient locaux ou généraux, ainsi que dans les départements spécialisés de l'UGSTP.

Les valeurs dominantes dans l'action du Département:

- respect de la démocratie comme méthode de travail au sein du Département.
- Respect du pluralisme, de la liberté d'expression et de l'avis d'autrui.
- Respect des règlements intérieurs et de la politique générale du syndicat
- Le travail avec un esprit d'équipe en privilégiant le partenariat et la direction collégiale.
- Renforcement et respect des relations de coopération et de solidarité nationale, régionale et internationale.
- Respect du rôle de la femme dans le mouvement syndical, tout en œuvrant à ce qu'elle soit représentée dans les différentes structures de l'UGSTP: les comités ouvriers sur les lieux du travail, les structures administratives au sein des syndicats locaux dans les régions, les structures administratives des syndicats généraux au niveau national, ainsi qu'au sein du Comité Exécutif de l'UGSTP.
- Renforcement du dialogue social avec les partenaires sociaux.

Organigramme du Département:

Le Département est constitué de trois niveaux:

• Premier niveau:

- le Département Annexe, qui se trouve dans chaque syndicat professionnel local et regroupe les membres de la structure administrative du syndicat et des militantes syndicalistes (représentantes des commissions de travail).

• Deuxième niveau:

-le Département Local (au niveau de région): Il regroupe les militantes qui représentent les départements annexes ainsi que celles qui sont membres des structures administratives des syndicats annexes dans les départements.

• **Le troisième niveau:**

-Le Département Central: Il regroupe les militantes des Département Locaux, ainsi que les chargées de la coordination du Département au sein des syndicats généraux, de même que les militantes membres du Comité Exécutif de l'UGSTP.

Buts du Département:

- 1) Augmentation du taux d'adhésion de 15% à 25%.
- 2) Renforcer et promouvoir la situation de la femme dans le milieu du travail.
- 3) Développer la prise de conscience chez la femme travailleuse et lui faire connaître son droit à l'organisation syndicale ainsi que les lois régissant les relations de travail et la protection sociale.
- 4) Développer les compétences administratives des femmes syndicalistes.
- 5) Défendre et protéger les droits des femmes travailleuses et leur droit à un emploi décent et à la protection sociale.
- 6) Développer et améliorer les conceptions sociétales chez les cadres syndicaux concernant l'importance du rôle de la femme travailleuse.
- 6) Renforcer les relations publiques du Département avec les organisations de même nature sur les plans local, arabe et international.
- 7) accroître le taux de participation de la femme au sein des structures dirigeantes du mouvement syndical et des centres de décisions.

Principales réalisations:

- 1) Les lois qui garantissent un minimum de protection sociale et un travail décent à la femme, notamment durant les périodes de grossesse, d'accouchement, d'allaitement et d'éducation des enfants, ainsi que les lois interdisant la discrimination.
- 2) Droit de la femme d'être éligible et représentée au sein des instances dirigeantes des syndicats locaux, généraux, ainsi qu'au sein du Comité Exécutif, où elle y est représentée par quatre femmes, ainsi que par un membre au Secrétariat Général.
- 3) Le Département a pu suivre et défendre les droits et les questions concernant la femme travailleuse et ce, à travers des visites sur les lieux de travail des femmes et à leur foyer familial.
- 4) renforcement de la participation des travailleuses à toutes les activités de l'UGSTP, ainsi qu'aux manifestations organisées les 8 mars et 1er mai... etc.
- 5) Augmentation du taux d'adhésion des femmes aux syndicats à 15%.
- 6) Organisation de plusieurs activités destinées aux femmes travailleuses – sessions de formation, séminaires, ateliers de travail... etc.- dont l'objectif est de faire évoluer leur compétence à travers une meilleure connaissance des lois et règlements qui régissent la société palestinienne, des normes et législations arabes et

internationales de travail, de la négociation collective, des conventions collectives de travail, de la santé et la sécurité professionnelle, du genre social et de l'organisation et de la liberté syndicale. Environ 1500 travailleuses ont participé, durant les deux dernières années, à des sessions de formation sur ces thèmes.

7) Edition de plusieurs publications et affiches promouvoir les droits de la femme travailleuse et mettre en exergue ses problèmes.

8) travail en réseau (Internet) avec les organisations féminines locales, arabes et internationales.

9) Tenue du Congrès national des syndicats ouvriers, au mois d'Août 2007, sous le thème: «la femme dans le milieu du travail: Travail ... Discrimination ... Défis ... Egalité».

Ces réalisations constituent les premiers jalons et une plate-forme solide pour poursuivre l'action. Si le Département trouve le soutien et l'appui sur les plans local et international, et si ses actions se consolident à travers la mise à profit des expériences syndicales des organisations régionales et internationales nous serons en mesure de poursuivre notre marche avec succès.

Sur un autre plan, il y a d'autres types d'organisations syndicales:

*** Organisations syndicales pour les travailleurs du secteur public:**

a) Syndicat des fonctionnaires qui regroupe tous ceux qui travaillent aux ministères et dans les structures gouvernementales.

b) Union des instituteurs, qui rassemble ceux qui travaillent dans les écoles étatiques.

c) Syndicat des professions de la santé publique.

Comme il a été souligné plus haut, la femme représente 37% des effectifs de la fonction publique. La plupart d'entre elles travaillent dans les services généraux. Souvent, certaines femmes choisissent la fonction publique, en raison des conditions de travail, telles les professions paramédicales, secteur dans lequel les femmes constituent environ 70% des effectifs, l'enseignement dont environ 60% de son personnel est féminin.

Dans le secteur public, on relève que le nombre d'heures du travail est réduit en comparaison avec le secteur privé et ce, en plus des privilèges, tels les congés annuels, les congés de maladie, de grossesse, d'accouchement et d'allaitement.

Ainsi, les femmes travaillant dans le secteur public n'ont pas tendance à s'engager dans l'action syndicale et la lutte politique et sociale. Ce qui explique leur faible taux d'engagement syndical. Il y a lieu de souligner que le taux des femmes qui participent aux manifestations et aux activités militantes (marches, sit-in, manifestations) est assez élevé car il s'agit d'actions occasionnelles ne demandant pas beaucoup de temps et d'efforts.

***Les syndicats professionnels**

Les organisations syndicales professionnelles sont constituées par des lois spéciales, comme suit:

- 1) Syndicat des médecins
- 2) Syndicat des chirurgiens dentistes
- 3) Syndicat des vétérinaires
- 4) Syndicat des ingénieurs
- 5) Syndicat des ingénieurs agronomes
- 6) Syndicat des avocats
- 7) Syndicat des pharmaciens.

L'adhésion à ces syndicats est obligatoire, étant donné qu'elle est liée à l'autorisation d'exercice de la profession.

Dans ces secteurs, la représentation des femmes se situe entre 12 et 17% des adhérents, le taux de participation de la femme aux élections et dans les instances dirigeantes est très faible et pratiquement insignifiant.

Politiques des patrons à l'égard du travail des femmes

Les patrons se répartissent, en Palestine, en:

a) L'Autorité Nationale qui, en tant que principal employeur, absorbe près de 22,3% des forces ouvrières.

b) Les patrons opérant dans le secteur privé, avec des **entreprises** productives et des organisations de la société civile, ainsi que de organisations internationales, telle que l'UNRWA

c) Les patrons opérant dans des projets israéliens, que ce soit dans les colonies de peuplement installées en Cisjordanie, y compris Jérusalem, dans la bande de Gaza ou dans les territoires occupés en 1948.

Le dénominateur commun entre les patrons appartenant à ces trois catégories susmentionnées est la politique de discrimination à l'égard de la femme, du point de vue des chances d'emploi, des salaires, du faible niveau des fonctions attribuées aux femmes. Ils préfèrent l'embauche des célibataires, plutôt que les mariées, et des contrats de travail à durée déterminée ou le travail sur des projets leurs comportements se présentent comme suit :

Premièrement: politiques de l'Autorité Nationale en matière d'emploi:

Le Statut et la loi du service civil ont garanti le principe de l'égalité entre les fonctionnaires, en matière d'emploi dans la fonction publique, ainsi que le principe de l'égalité des droits et des devoirs entre les fonctionnaires, selon leurs catégories et grades.

Néanmoins, dans la pratique, on constate de nombreuses violations de la loi commises par des responsables de ministères et d'organismes publics des trois

pouvoirs (législatif, exécutif et judiciaire). A ce propos, les pratiques de discriminations et de favoritisme se manifeste à travers:

1) La mauvaise application de la loi du service civil, notamment en pratiquant une discrimination entre l'homme et la femme en matière des allocations familiales. En effet, l'homme qui travaille dans la fonction publique perçoit cette allocation, si les deux conjoints travaillent dans le secteur de la fonction publique. L'homme perçoit en plus l'allocation de son épouse, si sa femme ne travaille pas dans la fonction publique. Par contre, la femme ne perçoit pas l'allocation familiale et celle de l'époux, tant que le mari ne travaille pas dans la fonction publique. L'article 53 de la loi relative au service civil stipule, en effet, que «si les deux époux sont des fonctionnaires du service civil, l'allocation sociales n'est versée qu'à l'époux».

2) **Le recrutement** des femmes se limite à des postes du bas de la hiérarchie dans la fonction publique, comme le montrent les statistiques sus-indiquées: chef de section, secrétaire, agent d'accueil, femme de ménage... etc.

3) Le phénomène de la corruption, tels que les interventions, les pistons et les pots de vin au niveau de fonctionnaires haut placés ont eu comme conséquence une farouche exploitation de la femme désirant obtenir un poste dans la fonction publique. Souvent, la discrimination prévalait entre une femme et une autre, suivant l'âge, la physionomie, la situation sociale: célibataire ou mariée, libérale ou conservatrice, ayant une forte personnalité ou une faible personnalité ... etc.

Il a été prouvé concrètement, que la femme qui occupe des hautes fonctions refuse la corruption; c'est la raison principale qui la maintienne encore à l'écart des centres de décisions.

* le principe du recrutement fondé sur la compétence et le niveau d'instruction ou l'expérience doit être la base des critères de recrutement, et de la promotion dans la fonction publique, et non pas le copinage, les liens de parenté ou l'appartenance politiques

Ce principe contribue au renforcement de la participation de la femme et de son rôle dans la fonction publique. En effet, certaines études indiquent que 69% des femmes fonctionnaires ont été recrutées conformément aux procédures légales, alors que 49% des hommes ont obtenu leurs fonctions grâce à des intermédiaires, par copinage ou favoritisme, ou pour des raisons d'appartenance politiques.

Ceci, concrétise la grande fracture entre les lois et la pratique.

Deuxièmement: Politiques des patrons, du secteur privé et des organisations de la société civile:

Le secteur privé emploie, en Palestine environ 65% des salariés. Les petits projets représentent 60% des travailleurs dans ce secteur. Comme il a été indiqué plus haut, la loi n° 7 de l'an 2000 relative au code du travail palestinien interdit la discrimination entre la femme et l'homme en matière d'emplois, de salaires, de grades, d'avancement et de formation; mais, comme pour le secteur public, la discrimination est flagrante à l'égard des femmes. La femme est de ce fait exploitée en raison de ses mauvaises conditions sociales, économiques; et parfois en raison sa méconnaissance de ses droits. Elle se trouve, ainsi, contrainte de travailler dans n'importe quelle condition et avec n'importe quel salaire. Bien que la moyenne des salaires dans le secteur privé ait atteint 20 dollars par jour, la femme ne perçoit que l'équivalent de 60% de celui de l'homme.

Dans les petits projets et dans le secteur des services, tels le secrétariat dans les entreprises privées ou les vendeuses dans les magasins ou les monitrices dans les jardins d'enfants, les salaires n'atteignent nullement les 100 dollars par mois.

Le plus grave dans ce secteur, c'est l'absence d'une protection sociale minimum pour les femmes, l'insécurité de l'emploi et l'instabilité du travail. Autres phénomènes aggravants, l'absence des conseils de prud'hommes, la faiblesse de l'appareil judiciaire en matière de traitement des conflits de travail, la lenteur de la machine administrative pour résoudre des affaires relatives aux conflits du travail, ainsi que l'inexécution des jugements prononcés par les tribunaux. Tout cela, pousse la femme à renoncer à son droit et accepter des salaires de compromis qui ne représentent que 50% du salaire garanti par la loi. Signalons, en outre, la faible intervention de l'inspection du travail, ainsi que la faiblesse du rôle des organisations syndicales et par voie de conséquence l'impossibilité d'instaurer un véritable dialogue social ou d'organiser des négociations collectives sur les lieux du travail.

En ce qui concerne la société civile et malgré les salaires relativement élevés perçus par ceux qui travaillent dans les organisations, la discrimination à l'égard de la femme est encore flagrante. Elle est perceptible à travers : le nombre de plus en plus restreint des femmes qui y travaillent, le travail partiel et les contrats de travail par projet ou à durée déterminée, et ce, alors même qu'un nombre important de ces organisations œuvre pour la promotion de la cause et des droits de la femme palestinienne.

Troisièmement: Politiques des patrons dans les projets israéliens (dans les colonies de peuplement - dans les territoires israéliens), où travaillent près de 12,9% des forces ouvrières palestiniennes, et où les formes de discrimination à l'égard de la femme se manifestent à travers:

1) Une préférence pour embaucher l'homme plutôt que la femme, en raison des barrages, des blocus, des longues heures de travail, des conditions de déplacement vers le lieu de travail et parfois l'obligation de passer la nuit sur le lieu

de travail. Tous ces facteurs favorisent l'homme et dissuadent la femme à rechercher un emploi.

2) La plupart des femmes qui travaillent chez des patrons israéliens, sont employées dans le secteur agricole, en travail saisonnier. Par ailleurs, les conditions de la femme palestinienne particulièrement dures, elle est souvent exploitée par l'entrepreneur ou un intermédiaire. Dans la plupart des cas, l'intermédiaire récupère 60% du salaire, alors que la femme ne perçoit réellement que 40% du salaire.

3) En travaillant dans les projets israéliens, la femme palestinienne souffre d'une double oppression, une oppression de classe et une oppression de race; car, elle fait face à une politique de ségrégation raciale flagrante qui distingue femme israélienne et femme palestinienne travaillant dans un même domaine.

4) Il est tout naturel, également, de constater l'absence de dialogue social et de négociations avec les ouvriers palestiniens travaillant dans les projets israéliens. D'un autre côté, il n'est pas du tout aisé de porter des affaires liées à des conflits de travail devant les tribunaux et de trouver une solution, en raison des barrages, des fermetures des passages frontaliers et de la difficulté de parvenir aux tribunaux israéliens.

Par conséquent, les conventions de travail signées par l'organisation syndicale israélienne (Histadrout) ne s'appliquent pas, généralement, aux ouvriers palestiniens, et plus particulièrement aux ouvrières palestiniennes.

En outre, au moment où l'Autorité Nationale Palestinienne met au point une stratégie nationale pour l'emploi en tenant compte du marché du travail israélien et de l'ouverture des marchés arabes du travail devant les travailleurs palestiniens, le gouvernement israélien planifie en vue de se passer, progressivement, de la main d'œuvre palestinienne, d'ici 2010...

Les récentes études (réalisées par le Centre MAS de recherches économiques) ont prouvé que les plus importants secteurs dans lesquels l'investissement est possible, les prochaines années, dans les territoires de l'Autorité Nationale Palestinienne sont :

1) le secteur agricole à travers l'adoption, d'une politique favorisant le produit local au lieu des importations, telles que légumes, fruits, viandes, produits laitiers et des fromages etc., d'une part, et l'exportation de ces produits, d'autre part. Il y a lieu de signaler que plus de 60% de la production agricole est utilisée dans les industries de transformation.

2) le secteur industriel, notamment la pierre, le marbre, les meubles, les industries alimentaires, l'habillement, le cuir et les industries pharmaceutiques.

3) l'enseignement et le savoir, à travers le renforcement de l'enseignement privé et la formation professionnelle d'un niveau supérieur adapté aux exigences du marché de travail palestinien.

4) l'infrastructure, à travers la création de sociétés dans le but de favoriser une concurrence locale pour fournir les meilleurs services publics : eau, électricité, téléphone, services sanitaires et routes ... etc.

5) les petits et moyens projets; car il a été prouvé que 60% des travailleurs sont employés dans le secteur privé; de ce fait, le renforcement et le développement de ces projets, dont la production est utilisée dans d'autres industries de transformation, contribuent au développement de la participation de la femme au marché du travail.

Pour renforcer le rôle du secteur privé dans le dialogue social et la participation à la prise des décisions économiques et au développement social, il faut:

* assurer une participation efficiente au dialogue social; partant du constat du très faible niveau de représentation des patrons, qui s'est limitée à quelques agents travaillant au sein des organisations patronales – les chambres de commerce et de l'industrie, l'association des hommes d'affaires et l'Union des industriels ... etc.- d'où la non application des engagements pris.

* que les organisations patronales s'engagent à appliquer le code du travail palestinien qui prévoit l'interdiction de la discrimination basée sur le genre social, l'abolition de tous les règlements et circulaires laxistes à l'égard de la discrimination homme/ femme, comme l'inégalité des salaires l'exclusion des< des femmes mariées du marché de l'emploi et l'inaccessibilité des femmes à la promotion sociale (grades et avancements).

* que les patrons doivent suivre une politique de discrimination positive favorable à l'emploi des femmes et veillent à garantir aux femmes la sécurité de l'emploi et la protection sociale.

* assurer le renforcement des libertés syndicales et la garantie du droit à la négociation collective et à la signature de conventions de travail de manière à assurer la sécurité et le travail décent aux femmes.

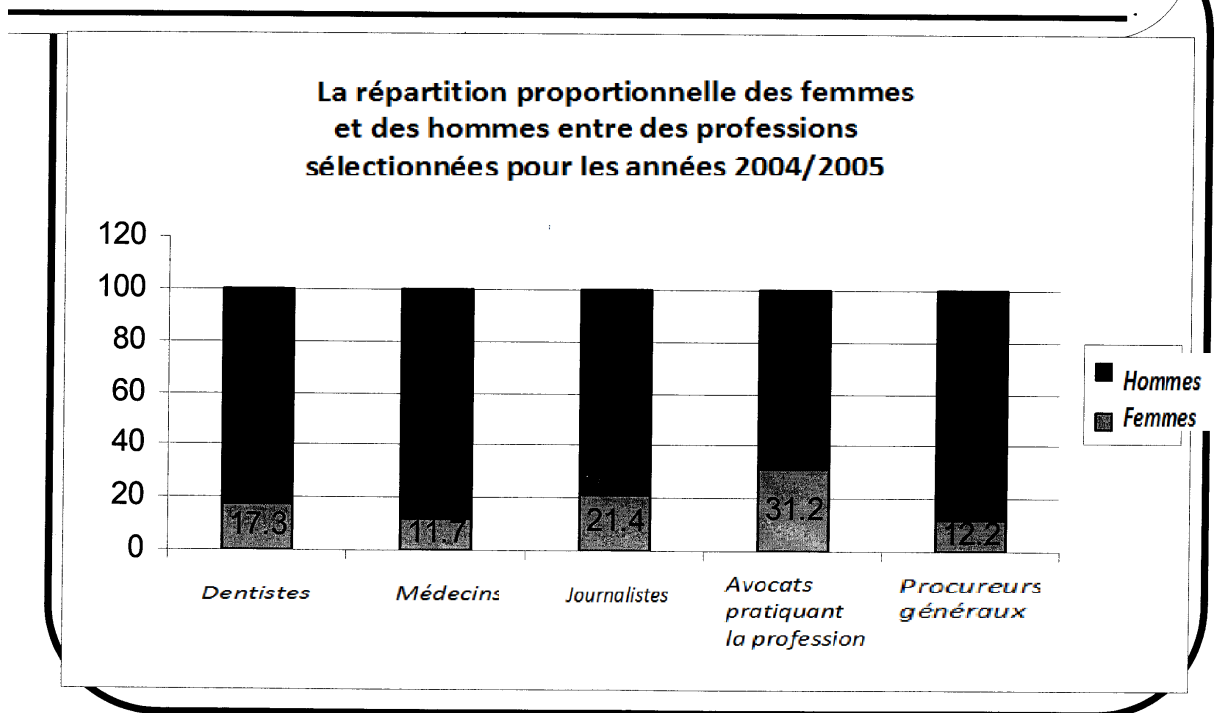
ANNEXES

Cette annexe se compose des documents suivant :

- 1- Graphiques et tableaux relatifs à la réalité de la femme travailleuse
- 2- Note du Département des affaires de la femme à l'UGOP adressée au Président de l'Autorité Palestinienne, à l'occasion de la célébration de la journée du 8 mars.

1- Graphiques et tableaux :

Graphique n° 1



Graphique n° 2

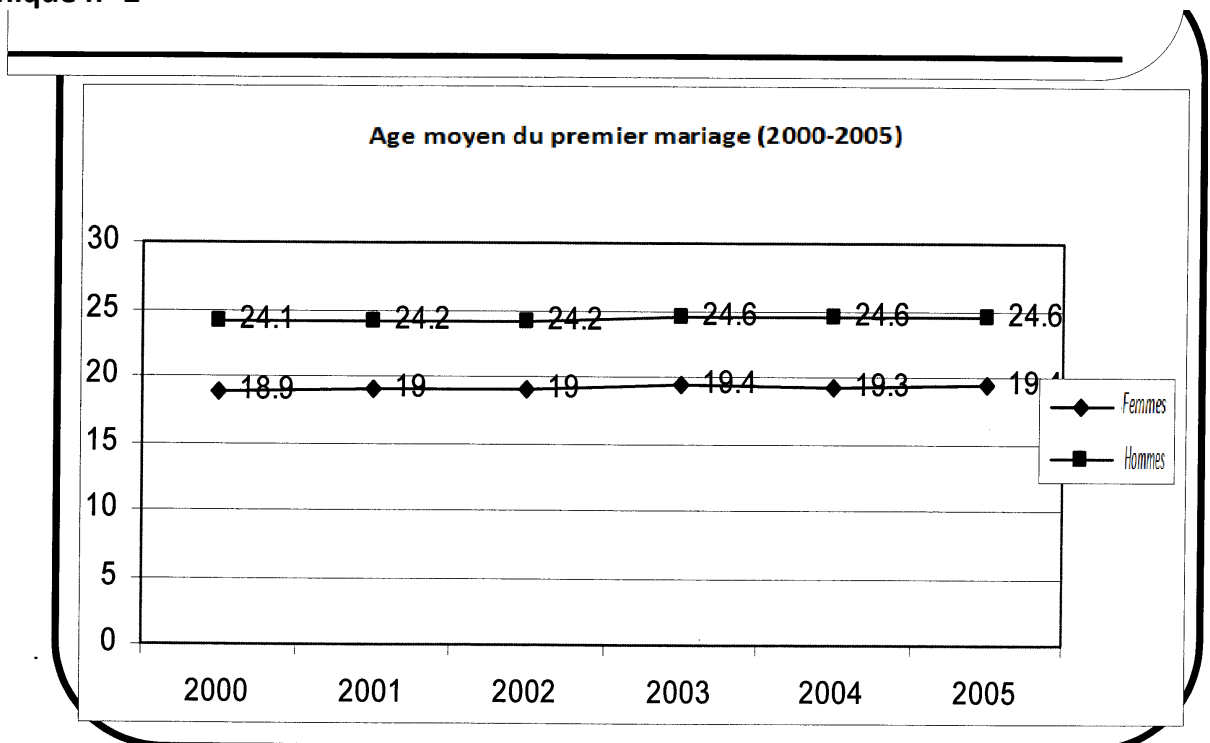


Tableau n°1

Sortie des promotions d'étudiants et d'étudiantes ayant obtenu des diplômes supérieurs

Année 2003 – 2004

Spécialité	Nombres d'hommes	Nombre de femmes
Sciences de l'éducation	-	140
Sciences humaines	437	954
Arts	34	41
Mathématiques et statistiques	48	125
Informatique	233	159
Commerce et administration	933	701
Ingénierie d'industrie de production et de transformation	8	2
Architecture et bâtiment	263	138

Pièce jointe n° 4

Note du Département des affaires de la femme à l'UGOP adressée au Président de l'Autorité Palestinienne, à l'occasion du 8 mars.

Au nom de Dieu, le Clément, le Miséricordieux

**Union Générale des Syndicats
des Travailleurs de Palestine (UGSTP)
Secrétaire Général : Shaher SAE'D
Site web : www.pgftu.org
Courriel : pgftu@pgftu.org**

**Son Excellence le Frère Mahmoud ABBAS, que Dieu le protège,
Président de l'Autorité Palestinienne, Président de l'Organisation de
Libération de la Palestine**

Objet : la journée du 8 mars

Nous, militantes au Département des Affaires de la femme à l'Union Générale des Syndicats des Travailleurs de Palestine, en particulier, et dans le mouvement féminin palestinien en général, accueillons le 8 mars, journée mondiale de la femme, dans la souffrance et la douleur, alors que nous faisons nos adieux à de nouveaux cortèges de nos martyrs, hommes et femmes. Et alors que nos femmes et nos enfants orphelins, endeuillés par la perte de leurs maisons et de leurs familles, à la suite des massacres perpétrés par les forces d'occupation sioniste, crient très fort leur douleur, demandant secours et protection.

Nous ne sommes pas comme les femmes du monde qui célèbrent la journée du 8 mars, en honorant les femmes travailleuses, les femmes qui se sont distinguées. Nous célébrons cette occasion, portant les habits du deuil dans des cortèges d'adieu à nos martyrs, hommes et femmes, ou dans des marches et des manifestations de protestation contre les barges israéliens et le mur ségrégationniste de séparation qui a sectionné la Patrie, pour exprimer notre refus de l'occupation et de ses mesures répressives, déterminées à mener une vie décente dans l'Etat indépendant de Palestine à l'intérieur des frontières du 4 juin, avec Al-Qods comme capitale.

Conscientes de notre devoir, au Département des Affaires de la femme à l'Union Générale des Syndicats des Travailleurs de Palestine, et de nos responsabilités à l'égard de la femme palestinienne en général et de la femme travailleuse, en particulier, nous assistons avec grande douleur à la baisse à un taux très bas de participation des femmes au marché du travail, et à la pratique d'une discrimination flagrante à l'encontre de la femme, à tel point que les conditions de travail sont

devenues très pénibles, voir parfois honteuses, et dont les principales illustrations sont :

1) Baisse du taux de participation des femmes au marché du travail à environ 13,8%, ce qui en fait le taux le plus bas, non seulement dans le monde arabe, mais au niveau mondial.

2) La baisse et l'effritement de la valeur des salaires perçus par les femmes travailleuses, notamment dans les deux secteurs des services généraux et du textile, qui ne dépasse pas, parfois, 10 shekels par jour.

3) L'absence de protection sociale des femmes travailleuses, particulièrement pendant les périodes de grossesse, d'accouchement, et d'allaitement.

4) La pauvreté dégradante des familles dont le chef et le seul responsable sont des femmes.

5) La hausse du taux du chômage, estimé à 37%, parmi les femmes diplômées, et plus particulièrement les jeunes d'entre elles.

6) Aussi, en tant que Département des Affaires de la femme à l'Union Générale des Syndicats des Travailleurs de Palestine, nous nous adressons à vous, eu égard à vos responsabilités, et à la lumière du « plan de développement économique et social adopté par le gouvernement palestinien » et considérons qu'il ne peut y avoir de vrai développement si celui-ci ne favorise pas la promotion de la femme, qui représente 50% de la société palestinienne. C'est pourquoi, nous demandons à Votre Excellence ce qui suit :

1) Créer davantage d'opportunité d'emploi pour les femmes, sans discrimination.

2) L'application effective du code palestinien du travail, et le développement des mécanismes de contrôle et d'application dont, en premier lieu, la constitution de conseils de prud'hommes spécialisés en matière de conflits de travail.

3) La mise en place de mécanismes pour l'application de la loi relative à la retraite civile, amendée par le décret présidentiel de 2007, pour garantir l'organisation des travailleurs du secteur privé et leur intégration dans ce régime.

4) L'activation de la commission des salaires, et la fixation de salaires minimums, garantissant une vie décente aux travailleurs en Palestine, et prenant en considération le niveau de cherté de la vie.

5) Garantir la poursuite des prestations sanitaires (l'assurance maladie gratuite) aux travailleuses et aux travailleurs qui sont en chômage, sans aucune discrimination.

6) Renforcement du dialogue social et du partenariat tripartite entre les trois partenaires de la production, conformément aux normes de travail arabes et internationales, ainsi que la représentation des organisations ouvrières et patronales les plus représentatives, conformément aux mêmes normes.

7) Institution d'une loi spéciale relative au chômage et unification des bases de calcul des allocations à octroyer aux bénéficiaire, sans discrimination ou favoritisme et ce, afin d'atténuer les effets de la pauvreté et du chômage.

Permettez nous, Excellence, d'envoyer, en votre nom, en ces circonstances douloureuses, à la femme palestinienne là où elle se trouve, ainsi qu'aux femmes du monde entier, les salutations, et les meilleurs vœux à l'occasion du 8 mars (journée mondiale de la femme). Nous saisissons cette occasion, pour souligner l'importance de mettre les problèmes de la femme et sa protection sociale, ainsi que le développement de sa participation sociale, économique et politique à votre ordre du jour quotidien ; et ce, malgré les circonstances actuelles qui menacent notre cause nationale et les lourdes charges que vous assumez.

« L'Etat de Palestine est pour tous les Palestiniens, là où ils se trouvent... En son sein, ils développent leur identité nationale et culturelle, jouissent de l'égalité complète en droits... et y sont protégés dans leurs croyances... etc. »

Extrait du document de la Déclaration de l'Indépendance

Que la journée du 8 mars soit un jour de lutte nationale en faveur :

1) du droit à la liberté, à l'indépendance et à l'édification de l'Etat palestinien indépendant

2) de notre droit à un travail décent

3) de la protection des libertés publique, sociales et politiques

Hommage à nos martyrs, prompt rétablissement pour nos blessés et liberté pour nos détenus.

Vive le 8 mars

Département des Affaires de la femme
de l'Union Générale des Syndicats
des Travailleurs de Palestine
8 mars 2008

Tableau n°2

Pourcentage des hommes et des femmes participant aux forces de travail, selon le nombre d'années d'études.

Nombre d'années d'études	Hommes	Femmes
0	31.1%	13.2%
1-6	73.3%	16.0%
7-9	69.2%	10.6%
10-12	65.7%	9.3%
13 +	70.5%	40.3%
Total	67.8%	16.6%

Graphique n°3

Tendances de la participation des hommes et des femmes aux forces de travail dans les territoires Palestiniens

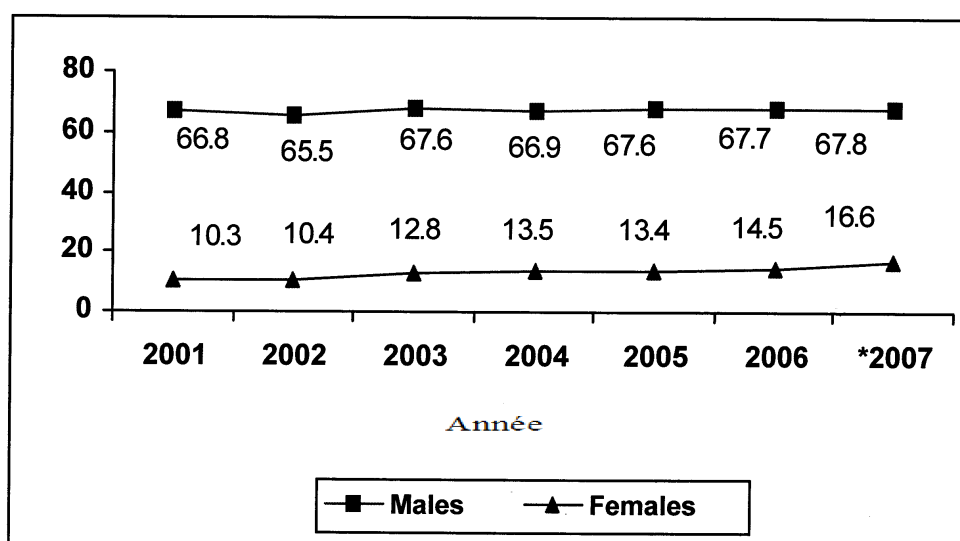


Tableau n° 4

Principaux changements intervenus sur les forces de travail dans les territoires palestiniens durant la période 1995 – 2006 (normes OIT)

Variables	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Taux de forces de travail participant	39.0	40.0	40.5	41.4	41.6	41.5	38.7	38.1	40.3	40.4	40.7	41.3
Taux du travail plein temps	60.7	64.3	70.4	79.1	82.8	80.9	70.9	64.4	68.1	66.8	69.9	68.5
Taux du travail limité	21.1	11.9	9.3	6.5	5.4	5.0	3.9	4.3	6.3	6.4	6.6	7.9
Taux du chômage	18.2	23.8	20.3	14.4	11.8	14.1	25.2	31.3	25.6	26.8	23.5	23.6
Taux des travailleurs en agriculture	12.7	14.2	13.1	12.1	12.6	13.7	11.7	14.9	15.7	15.9	14.6	16.1
Taux des travailleurs dans le bâtiment	19.2	19.8	18.4	22.0	22.1	19.7	14.5	10.9	13.1	11.7	12.9	11.1
Taux des travailleurs dans l'industrie	18.0	16.8	16.4	15.9	15.5	14.3	13.9	12.9	12.5	12.7	13.0	12.4
Taux des travailleurs dans les services	25.6	29.2	28.2	27.1	28.1	29.9	34.6	35.7	32.8	34.9	34.4	35.5
Taux des travailleurs dans les premiers emplois	18.3	28.7	28.9	31.0	29.7	21.1	15.9	14.1	14.1	14.3	15.5	14.9
Taux des travailleurs dans les métiers	27.5	24.0	24.6	24.7	22.7	22.0	19.0	17.5	18.7	17.1	17.5	16.1
Taux des travailleurs en Israël et dans les colonies de peuplement	16.2	14.1	17.1	21.7	23.0	19.6	13.8	10.3	9.7	8.7	9.9	9.6
Taux des employeurs	6.9	5.5	5.3	5.8	5.5	4.6	4.7	3.7	3.5	4.1	4.3	4.6
Taux des travailleurs dans leurs propres projets	21.2	22.3	22.9	21.0	18.7	19.6	24.0	26.8	27.8	26.5	26.1	25.0
Taux des travailleurs salariés	61.7	61.4	62.0	65.3	67.8	66.1	62.1	59.2	57.2	58.3	59.5	59.3
Taux des membres de la famille sans salaire	10.2	10.8	9.8	7.9	8.0	9.7	9.2	10.3	11.5	11.1	10.1	11.1
Moyenne mensuelle des jours de travail *	21.0	22.0	22.0	23.0	22.6	23.2	23.9	23.3	23.2	23.7	23.8	23.4
Moyenne des heures de travail par semaine *	42.1	43.5	44.0	45.0	44.2	43.1	42.1	40.6	41.7	42.5	42.0	41.3
Salaire journalier moyen en shekel *	46.3	46.2	50.0	57.7	69.2	69.2	57.7	57.7	55.8	57.7	60.0	69.2

Observations :

* les tableaux ont été réactualisés selon les projections de la population en 2005

* les travailleurs en Israël et dans les colonies de peuplement ne sont pas tenus prix en compte

**Tableau N° 5 : Taux de la population active âgée de 15 ans et plus, participant au travail
dans les territoires palestiniens selon l'âge et le sexe durant la période 1995 – 2006**

Age et sexe	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Les deux sexes												
15-24	32.1	32.6	32.4	31.2	30.4	30.1	27.0	24.4	26.2	25.6	25.5	26.1
25-34	54.1	54.0	54.5	55.5	55.3	54.4	51.2	51.3	54.0	54.6	55.4	55.7
35-44	50.9	51.8	53.1	55.3	56.6	56.0	53.3	53.6	56.6	57.5	57.0	57.9
45-54	44.4	46.6	45.7	48.0	50.1	50.5	48.0	48.7	50.9	51.7	52.0	52.7
55 +	19.4	18.8	19.1	19.3	19.5	21.1	18.7	19.5	20.6	19.7	20.9	21.5
Total	39.0	40.0	40.5	41.4	41.6	41.5	38.7	38.1	40.3	40.4	40.7	41.3
Hommes												
15-24	53.2	55.3	55.2	53.3	52.8	52.1	47.1	42.1	44.3	42.7	43.0	43.6
25-34	88.8	90.4	89.9	91.4	91.5	90.0	86.8	86.2	88.1	87.9	89.4	89.2
35-44	87.0	89.8	88.8	91.2	92.3	90.2	88.3	89.8	92.2	92.5	92.4	92.1
44-55	76.7	82.6	81.4	82.5	85.1	84.9	82.2	82.8	84.7	85.6	85.5	84.9
55 +	35.4	35.2	35.7	36.4	35.8	38.4	35.9	38.0	38.9	37.2	38.6	39.1
Total	66.9	68.7	69.0	70.3	70.7	70.1	66.8	65.4	67.5	66.9	67.6	67.7
Femmes												
15-24	7.1	7.4	7.9	7.2	6.9	7.1	6.0	5.9	7.2	7.6	7.2	7.9
25-34	16.1	16.0	16.0	16.3	17.5	17.5	14.2	15.1	18.7	20.1	20.1	20.9
35-44	14.7	15.0	16.0	15.7	18.5	19.5	15.8	15.0	18.7	20.2	19.3	21.6
45-54	15.5	15.3	15.2	14.6	16.5	16.9	13.8	14.0	16.2	16.6	17.1	18.9
55 +	6.0	5.0	5.0	5.3	6.7	7.6	5.1	4.9	6.1	5.8	6.7	7.1
Total	11.2	11.0	11.5	11.3	12.3	12.7	10.3	10.4	12.8	13.5	13.4	14.5

**RAPPORT NATIONAL DE LA COMMISSION
DE LA FEMME TRAVAILLEUSE
DE L'UNION GENERALE DES SYNDICATS DES
TRAVAILLEURS DE JORDANIE**

**SUR LA SITUATION
DE LA FEMME EN JORDANIE**

Recommandations concernant le code du travail

1- Salaire

Augmenter le salaire minimum en le portant à 150 dinars, par l'amendement de l'arrêté fixant le salaire minimum, eu égard à la conjoncture économique difficile.

2- Egalité en matière de salaire

Stipuler expressément l'obligation d'assurer l'égalité des travailleuses et des travailleurs en matière de salaire, en cas de travail égal.

3- Exceptions

Modifier les dispositions de l'article 3, par l'abrogation des exceptions prévues dans cet article, en élargissant le champ d'application du code de travail à tous les travailleurs, car parmi ces derniers on compte une grande proportion de femmes travailleuses.

4- Inspection du travail

Inviter instamment la direction de l'inspection, de la sécurité et de la santé professionnelle, relevant du ministère du travail, à dynamiser et à développer le rôle de l'inspection du travail, pour qu'il couvre tous les secteurs et toutes les régions du royaume.

5- Sanctions

Durcir les sanctions à prendre en cas du non respect de la loi, car les sanctions actuelles n'ont pas dissuadé les employeurs d'enfreindre la loi.

6- Garde des enfants des femmes travailleuses

Modifier les dispositions de l'article 72 relatif à la protection des enfants des femmes travailleuses, par l'abrogation de la stipulation conditionnant cette protection par l'emploi de 20 travailleuses mariées. Car de nombreux employeurs refusent

d'embaucher ce nombre requis de femmes pour ne pas être obligés d'appliquer cet article.

7- Caisse de maternité

a) Porter le congé de maternité de 10 à 12 semaines, conformément aux législations de l'organisation internationale du travail (OIT).

b) Lier l'amendement du code du travail relatif à la création de la caisse de maternité à l'application des dispositions de la loi sur la sécurité sociale relatives à ce sujet.

8- Congé de pèlerinage

Modifier ainsi les dispositions de l'article 66/A-2 « le congé de pèlerinage n'aura pas lieu après cinq ans (de service), à condition qu'il soit pris une seule fois et payé ».

9- Congé d'allaitement :

Modifier les dispositions de l'article 71 de façon à ce que ce congé soit pris au cours de l'année qui suit le congé de maternité et ce pour une durée d'un an en une ou plusieurs périodes rémunérées, pour que la femme puisse allaiter son enfant.

10- Congé pour élever des enfants

Modifier l'article 67 par la suppression de la stipulation liant l'octroi de congé sans solde d'une durée ne dépassant pas un an pour élever des enfants, à l'emploi par l'entreprise d'au moins 10 travailleurs, car cette condition lèse les femmes travaillant dans des entreprises employant moins de 10 travailleurs.

11- Nature du travail et horaire où l'emploi des femmes est interdit

Modifier l'article 67 en spécifiant clairement les travaux et les heures où l'emploi des femmes est prohibé.

12- La femme ayant des besoins spécifiques

Mettre en œuvre l'article 13 par l'emploi des femmes ayant des besoins spécifiques, en leur assurant les conditions appropriées leur permettant de se déplacer et de travailler dans les bâtiments, afin que cette frange de citoyens jouisse de son droit au travail garanti par l'article 23/1 de la constitution.

13- Congé de la veuve

Modifier la loi de façon à faire bénéficier la femme devenue veuve d'un congé payé à l'instar de ses consœurs dans les pays islamiques. Certes, le code du travail jordanien a prévu pour la femme un congé de maternité, mais la femme jordanienne aspire à ce que le législateur accorde davantage de sollicitude à la femme devenue veuve après le décès de son époux, en lui accordant un congé durant le délai légal de sa viduité, à savoir quatre mois et dix jours, ou jusqu'à son accouchement.

Cette revendication est motivée par les considérations suivantes :

a- La situation de la veuve au lendemain du décès de son époux et les difficultés d'ordre psychologique et social qu'elle rencontre sont aussi importantes que sa situation durant la période consacrée à l'allaitement ou pour élever son enfant.

b- Le délai de viduité de la femme devenue veuve selon la loi islamique, et en vertu de l'article 139 du code du statut personnel jordanien promulgué en l'an 2001, est de 4 mois et 10 jours, que son mariage soit consommé ou non consommé, tant qu'elle ne sera pas enceinte, car dans ce cas sa viduité prend fin dès son accouchement.

Tout comme le congé de maternité, motivé par la Chariaa (loi islamique), le congé de veuvage devrait être justifié par la même Chariaa au même titre que le congé de maternité, d'autant plus que nous sommes citoyens d'un pays arabe hachémite où l'Islam est la religion de l'Etat.

c- La femme jordanienne observe d'habitude, après le décès de son époux, un délai de viduité, conformément à la Chariaa ou à la tradition coutumière. Elle refuse de sortir du cadre de cette double référence.

Certes, la femme a besoin de travailler, tout comme la majorité des travailleuses, mais, une fois devenue veuve, elle doit faire un choix extrêmement difficile : se conformer à la Chariaa et à la coutume ou travailler pour pouvoir subvenir

aux besoins de sa famille. Si du vivant de son époux elle avait réellement besoin de travailler, que dire alors de sa situation après le décès de son mari ?

d- Si certains avancent que la Chariaa permet à la femme de travailler durant la période de viduité en cas de nécessité, les nations civilisées n'acceptent pas, dans un contexte marqué par l'évolution des lois et des actions tendant à rendre justice à la femme, que celle-ci soit acculée à travailler dans une situation, qui ne lui permet pas d'être créative ou de produire efficacement, étant dans un mauvais état psychologique et ayant le sentiment que l'Etat abandonné la moitié de la société, à un moment où elle a tant besoin de son soutien, de sa prise en charge.

e- L'Islam, religion de l'Etat, n'oblige pas la femme à travailler pour subvenir à ses besoins ainsi qu'à ceux de sa famille ; mais lui a permis de travailler et a insisté pour que son travail préserve sa dignité, sa féminité et son statut social.

Le fait de ne pas permettre à la femme de cesser de travailler durant la période de viduité, est perçu par elle. Comme une contrainte implicite à faire ce que la Charia n'a pas demandé de le faire.

14- Application des dispositions de la loi

- Insister sur la nécessité d'appliquer les dispositions de la loi et d'éliminer toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, conformément aux normes internationales.
- Mettre l'accent sur la nécessité de créer des conditions de travail adéquates par :
 - L'aménagement de lieux de repos et de prière.
 - L'installation d'un système de climatisation (chaud et froid).
 - Aménagement d'installations sanitaires et d'hygiène d'un haut niveau.
 - Respect des spécificités, de l'état de santé et de la maturité de la femme travailleuse.

Recommandations tendant à modifier la loi de la sécurité sociale

1- Elargissement du champ d'application

Elargir le champ d'application de la loi relative à la sécurité sociale à tous les travailleurs et toutes les travailleuses, de façon à couvrir tous ceux qui travaillent dans une entreprise employant moins de cinq ouvriers, car la constitution jordanienne stipule dans son article 6/1 que « tous les jordaniens sont égaux devant la loi, sans aucune discrimination entre eux en matière de droits et de devoirs, quoique leur race, leur langue et leur religion soient différentes »

2- Droit de l'épouse veuve

Faire bénéficier l'épouse veuve, même lorsqu'elle exerce une activité rémunérée, de la totalité de sa part du salaire de son époux décédé.

3- Droit de la veuve et de la fille

Ne pas cesser de faire bénéficier la veuve en cas de son remariage et la fille orpheline de la part qui leur revient de l'assurance sociale de l'époux décédé, car il s'agit d'un droit acquis pour la veuve.

4- Droit de l'époux veuf

Abrogation des dispositions de l'article 65/1 concernant les conditions requises que doit remplir le veuf pour pouvoir bénéficier de la part qui lui revient de l'assurance sociale de son épouse décédée, car cet article porte préjudice aux deux époux et à la famille...

5- Droit de la mère

Faire bénéficier la mère de la part qui lui revient du traitement de son fils ou de sa fille, même si elle s'était remariée, car son remariage n'affecte en rien le fait qu'elle soit mère.

6- Pension des enfants

Pourquoi la femme ne bénéficie pas, après sa mise à la retraite, à l'instar de l'homme, d'une part de la pension réservée aux enfants, car elle participe, comme l'époux, à l'entretien de la famille.

7- Retraite anticipée :

Ne pas exiger de la femme qu'elle soit âgée de 45 ans, pour qu'elle puisse être admise à la retraite anticipée, si ses cotisations étaient entièrement payées.

8- Retrait en une seule opération des sommes dues au titre de l'assurance sociale:

Permettre à la travailleuse célibataire d'obtenir, en un seul retrait, le montant qui lui revient de l'assurance sociale, lorsqu'elle atteint l'âge de 45 ans.

9- Indemnité inhérente à une maladie naturelle :

Supprimer la condition d'avoir 36 cotisations continues pour pouvoir bénéficier de l'indemnité inhérente à la maladie naturelle.

10- Indemnité consécutive au décès naturel :

Supprimer la condition d'avoir 12 cotisations continues pour pouvoir bénéficier de l'indemnité due en cas de décès naturel.

11- Exceptions :

Ne plus exclure les travailleurs agricoles, dont la majorité sont des femmes, du champ d'application du régime de sécurité sociale.

12- Autres assurances :

Mettre en application les autres assurances prévues par la loi régissant la sécurité sociale et qui ne sont pas encore appliquées.

13- Maladies professionnelles :

Ajouter à la liste des maladies professionnelles de nouvelles maladies affectant les femmes, telles que les maladies inhérentes à l'utilisation de l'ordinateur (mains, yeux, dos).

14- Campagne d'information sur la loi de la sécurité sociale :

La loi relative à la sécurité sociale n'étant pas suffisamment connue par les travailleuses, nous recommandons au département de l'information d'organiser des ateliers de travail spécialisés, pour que les travailleurs et travailleuses puissent mieux connaître le contenu de cette loi.

**Recommandations concernant
le code du statut personnel**

1- Pension alimentaire

- Fixer un minimum garanti pour la pension alimentaire de l'épouse.
- Fixer un minimum garanti pour la pension alimentaire de l'enfant.

2- Pension alimentaire de la fille choisissant de vivre avec sa mère, en cas de divorce des deux époux :

Modifier l'article 168 de la loi en faisant bénéficier la fille, à l'instar de son frère, de la pension alimentaire, car la constitution jordanienne prescrit dans son article 6/1 l'égalité de tous les citoyens, et pour que la suppression de cette pension ne soit pas une sanction infligée à la fille qui choisit de vivre avec sa mère.

3- Du legs obligatoire :

Modifier le texte législatif régissant le legs obligatoire de façon à faire bénéficier de ce legs la femme décédée avant son père et sa mère, afin que sa quote-part soit attribuée à ses enfants en tant qu'héritiers de leur grand-père et de leur grand-mère.

4- Droit de tutelle à l'égard de la femme :

Que le droit de tutelle exercé sur la femme par un tuteur autre que son père ou son frère soit appliqué à la femme âgée de moins de vingt-cinq ans.

5- Procédures judiciaires en matière de divorce :

Alléger les procédures judiciaires en matière de divorce.

6- Dédommagement en cas de discorde et de dissension :

Modifier la loi relative au dédommagement en cas de discorde et de dissension dans la vie conjugale, de façon à échelonner le paiement de cette indemnisation.

7- Le divorce à l'initiative de l'épouse (Al-khalaou) :

Dispenser la femme de la restitution du montant de la dot perçue, ou échelonner cette restitution en excluant les dépenses faites par le futur époux avant la consommation du mariage.

8- Divorce abusif :

Adapter la valeur du dédommagement en cas de divorce abusif à la durée du mariage.

9- Régulateurs légaux :

Prévoir des régulateurs légaux tendant à prévenir le divorce, car le législateur n'a remédié à cette question que consécutivement au divorce, en réclamant, pour réduire les cas de divorce, un dédommagement pour divorce abusif, équivalent à la pension alimentaire durant une période de trois ans.

10- Enregistrement du divorce et du retour au foyer conjugal :

Enregistrer auprès du tribunal le divorce ainsi que le retour de la femme divorcée au foyer conjugal, pour que la femme puisse éviter de se trouver dans une situation délicate, notamment si la femme était enceinte et si l'époux, usant d'intrigue, niait le retour de sa femme.

11- La dot à paiement différé :

Estimer la valeur de la dot à paiement différé, à la lumière des prix courants actuels.

Modifications souhaitées dans les syndicats ouvriers

- 1- Encourager les travailleuses à adhérer aux syndicats, en éliminant les entraves qui empêchent leur adhésion.
- 2- Le rôle de la femme travailleuse ne doit pas se limiter à l'élection du bureau syndical et au paiement de la cotisation mensuelle. Il doit dépasser ce stade et permettre à la femme travailleuse de faire ses débuts dans l'action syndicale, à travers son élection comme membre de la commission administrative et sa promotion dans la hiérarchie syndicale, pour parvenir, grâce à sa participation efficace aux activités syndicales, à la présidence du syndicat.
- 3- Que les femmes travailleuses soient représentées dans le congrès général, le bureau exécutif et le conseil central par une femme syndicaliste, car dans le bureau actuel il n'y a que les hommes qui sont représentés.
- 4- Modifier le règlement intérieur de façon à rendre nécessaire la constitution, dans chaque syndicat, d'une commission de la femme travailleuse.
- 5- Faire participer les femmes travailleuses aux ateliers de travail internes et externe, pour que ces ateliers ne soient pas l'apanage des hommes, et afin d'appliquer le principe d'égalité en droits, car ces ateliers contribuent au développement des aptitudes des travailleurs.
- 6- Faciliter les procédures permettant aux femmes travailleuses de participer aux ateliers de travail.
- 7- Que les présidents des syndicats respectent la femme syndicaliste et ne cherchent pas à la marginaliser.

Recommandations concernant les conventions et les pactes relatifs au travail de la femme

- 1- Adopter les normes internationales et mettre en application les conventions et les pactes internationaux relatifs au travail de la femme, en modifiant les législations nationales à cet effet.
- 2- Réaffirmer expressément dans la législation du travail le principe d'égalité des deux sexes, conformément aux chartes et conventions internationales et notamment la déclaration universelle des droits de l'homme.
- 3- Garantir les droits de la femme travailleuse rurale y compris son droit à la sécurité sociale, conformément aux normes et conventions internationales.
- 4- Œuvrer au changement de certains concepts sociaux qui donnent une idée fautive sur les rôles des deux sexes, par des programmes tendant à développer la prise de conscience des questions sociales, ainsi que par la modification de certaines législations qui ne font que soutenir ces concepts erronés.
- 5- Soutenir et encourager la femme travailleuse syndicaliste qui milite pour accéder aux postes de décisions.
- 6- Inciter la femme travailleuse à participer à la vie publique, à travers les associations de la société civile et les organisations locales.

Recommandations à la direction générale de la défense civile

- 1- Faire participer les femmes travailleuses dans les entreprises publiques et privées à la mise en œuvre du plan d'urgence de ces entreprises.
- 2- Agir pour que les employeurs s'engagent à faire participer les travailleuses aux sessions de formation dans le domaine de la défense civile, organisées dans leurs entreprises en collaboration avec la direction de la défense civile.
- 3- Relancer la mise en œuvre des dispositifs de sécurité de la femme travailleuse, en obligeant les travailleuses d'utiliser le matériel de protection et de porter les vêtements de protection personnelle pendant les heures de travail.
- 4- Affecter, dans chaque entreprise de production et chaque société industrielle, un fonctionnaire spécialiste en matière de sécurité générale, qui sera chargé de veiller à la maintenance et à l'entretien du matériel et des outils de protection de l'usine et de ses ouvriers.
- 5- Développer, chez les femmes travailleuses, la prise de conscience de l'importance des mesures de préventions et de protection, par l'organisation d'ateliers de travail, de séminaires et de conférences traitant de ce sujet.

**RAPPORT NATIONAL DE LA COMMISSION
DE LA FEMME TRAVAILLEUSE
DE L'UNION GENERALE TUNISIENNE DU TRAVAIL**

**SUR LA SITUATION
DE LA FEMME EN TUNISIE**

Situation de la femme dans la vie publique, économique et sociale

La femme constitue la moitié de la société tunisienne et joue un rôle important dans le développement et la modernisation de la société.

Ce rôle puise ses fondements politiques et culturels dans l'histoire de la lutte menée par les réformistes tunisiens pour la scolarisation et l'enseignement des jeunes filles. Les revendications de ces réformistes en faveur de la femme ont trouvé, depuis le débat du vingtième siècle, un écho favorable dans les milieux du mouvement de libération nationale. L'un de ces réformateurs a démontré dans un important ouvrage que l'inégalité entre les deux sexes, la soumission de la femme à l'homme et le port de la voile par la femme n'existent pas dans la religion islamique. Après plusieurs polémiques, ce mouvement réformiste en faveur de la femme tunisienne a gagné du terrain et s'est renforcé.

Intitulé « Notre femme dans la législation islamique et dans la société », l'ouvrage de Tahar Al-Haddad, édité au cours de la période coloniale, a fait l'objet dans les milieux de l'élite d'un regain d'intérêt au lendemain de l'indépendance de notre pays, eu égard à l'importance de son contenu marqué par des idées progressistes. Cet ouvrage n'a pas manqué d'être, en quelque sorte, une contribution à l'élaboration et à la promulgation du code tunisien du statut personnel. Instituant un ensemble de droits fondamentaux en faveur de la famille. Ce code et les modifications qui y ont opérées ont changé la situation de la femme, en éliminant certaines formes de discrimination subie par la femme, réorganisé les relations familiales et a jeté les bases de la famille moderne, à savoir :

- ⇒ Interdiction de la polygamie
- ⇒ Relations conjugales mieux organisées
- ⇒ Possibilité d'acquérir la majorité par le mariage.
- ⇒ Consentement de la mère exigé au mariage de son fils ou sa fille mineure
- ⇒ Droit de regard sur l'enfant dont la garde est attribuée à l'un de ses parents (le père ou la mère)
- ⇒ Tutelle de la mère divorcée assurant la garde de son enfant mineur
- ⇒ Jouissance du droit de maintien dans les lieux d'habitation, en cas de décès du père ou lorsqu'il quitte le domicile conjugal
- ⇒ Octroi du droit à la pension alimentaire
- ⇒ Octroi aux jeunes adultes des deux sexes sans revenus de la pension alimentaire
- ⇒ Garantie de paiement de la pension alimentaire et de la rente du divorce.
- ⇒ Restitution des présents entre fiancés et époux
- ⇒ Régime de la communauté des biens entre époux
- ⇒ Création de l'institution du juge de la famille
- ⇒ Généralisation du certificat médical prénuptial

- ⇒ Attribution d'un nom patronymique aux enfants abandonnés ou dont la filiation est inconnue
- ⇒ Capacité juridique de la femme
- ⇒ Santé reproductrice
- ⇒ Droit à l'éducation

Dans ce contexte, la promotion de la condition de la femme fut considérée comme un pari sur la modernité et un facteur essentiel permettant de faire évoluer les mentalités prévalant dans la société et l'héritage traditionnel tunisien, d'où le grand intérêt accordé à cette question par toutes les élites du pays.

En effet, la promotion de la condition de la femme a toujours constitué l'un des principaux axes et fondements des programmes politiques et économiques de tous les acteurs politiques et économiques, tels que les partis politiques, les organisations sociales et les associations de la société civile. Cette orientation et cette démarche politique se sont traduites par plusieurs mesures concrètes au plan juridique qui ont permis à la femme tunisienne d'occuper une place privilégiée, sans aucune comparaison avec la situation générale de la femme arabe.

C'est le mouvement réformiste tunisien qui a préparé le terrain à cette orientation politique, en militant pour la reconnaissance des droits de la femme.

Cependant, en dépit de l'ensemble des droits que la femme a acquis, l'égalité des deux sexes reste inexistante dans certains domaines et la vision paternaliste est toujours dominante. Cette vision est incarnée notamment par le maintien de la discrimination entre les deux sexes et par des options économiques et sociales axées sur l'application du programme d'ajustement structurel. Or, ces options ont eu pour conséquence d'appauvrir la femme davantage que l'homme de remettre en question les acquis de la femme et de douter de son rôle social.

Cette situation a eu un impact négatif sur le domaine du travail où on constate une discrimination poussée en matière des droits spécifiques de la femme.

Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de réexaminer tous les aspects de la condition de la femme, en vue de combler les lacunes et de cerner les limites d'ordre juridique, politique et social qui empêchent l'application du principe d'égalité de deux sexes et qui, par conséquent, empêchent ainsi la femme de jouir de certains de ses droits.

L'enseignement de la femme et son impact sur la nature de son travail

Les statistiques disponibles indiquent que la plupart des femmes tunisiennes jouissent d'un niveau minimum d'enseignement. La politique et les options de l'Etat en matière d'enseignement depuis l'indépendance du pays se caractérisent par la reconnaissance, en vertu d'une loi relative à l'enseignement, du droit de l'homme et de la femme, sans aucune discrimination, à l'enseignement gratuit.

Les importantes réformes introduites dans le domaine de l'éducation ont favorisé l'enseignement de la femme et réduit le pourcentage des femmes analphabètes dans le pays. La gratuité de l'enseignement obligatoire a été généralisée depuis 1991, en vertu d'une loi spéciale relative au système éducatif.

Des statistiques récentes font état d'une hausse du taux d'enseignement (78,2%) et d'une baisse de l'analphabétisme (36,1%).

Le taux de l'enseignement varie en fonction des divers milieux. En campagne, l'analphabétisme reste élevé, bien qu'il ait baissé de 92,1% dans les années soixante à 53,2% en l'an 2000. Quant à l'analphabétisme des femmes en milieux urbains, il s'est réduit à 26,4% en l'an 2000 alors qu'il atteignait le taux de 68,3% pendant les années soixante.

L'enseignement de la femme se répercute sur sa vie familiale et professionnelle, car la spécificité du travail de la femme est tributaire de son niveau d'instruction.

L'enseignement primaire, qui représente le taux de scolarisation le plus élevé des filles (95%), permet à la femme de travailler dans les usines comme ouvrière non qualifiée.

L'enseignement secondaire qui compte un taux de 93,8% de l'ensemble des jeunes filles, permet à la femme de travailler comme ouvrière spécialisée, qualifiée ou semi-qualifiée.

Quant à l'enseignement supérieur, il ouvre la voie à l'exercice de certains métiers spécialisés socialement valorisants : professions libérales et hautes fonctions administratives.

L'enseignement a eu également un impact sur le mariage et la fondation de familles, en les retardant, ainsi que sur la taille de la famille et sur le nombre d'enfants.

Bien que l'âge du mariage ait été fixé, depuis la promulgation du code du statut personnel, à 17 ans pour la femme et à 18 ans pour l'homme, les études traitant de ce sujet indiquent que l'âge moyen de mariage a atteint 30,7 ans pour l'homme et 25,5 ans pour la femme. Cet âge relativement avancé reflète l'évolution des mentalités dans

la société et la conviction, de la femme de la nécessité de fixer ses propres priorités en s'efforçant d'abord d'acquérir un niveau d'enseignement respectable, puis d'entrer dans le marché du travail pour réaliser son indépendance économique, et en troisième étape, de fonder une famille en se mariant.

A la lumière de ces priorités, la situation familiale des femmes travailleuses se présente comme suit :

- La main-d'œuvre féminine représente 26,6% de l'ensemble de la main-d'œuvre.
- Dans ce pourcentage, les femmes divorcées représentent 41,5%, les veuves 10,1% et les célibataires 34,4%. Quant aux femmes mariées, elles constituent uniquement 18,0%.

Le nombre d'enfants par famille a baissé à une moyenne de 2,9, alors qu'il était 7,2 dans les années soixante.

Ces chiffres montrent combien le travail est important, aussi bien pour la femme travailleuse que pour son entourage familial et son environnement social. C'est pourquoi la femme opte principalement pour le travail et pour l'exercice de ses activités dans un cadre légal.

Droits économiques de la femme travailleuse

Basés sur des principes humanitaires, les textes législatifs portant organisation des droits de la femme travailleuse attachent une grande importance à ces droits.

La constitution tunisienne énonce le principe d'égalité de tous les citoyens, en affirmant dans son article 6 que : « tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs » et qu'ils « sont égaux devant la loi ». En outre, la constitution souligne que l'Etat œuvre à réaliser « la prospérité du pays par le développement économique et l'exploitation des richesses nationales au profit du peuple ». Il veille à la protection de la famille et garantit le droit des citoyens au travail, à la santé et à l'enseignement.

Les divers textes législatifs et réglementaires ont réaffirmé les dispositions de l'article 6 de la constitution. C'est ainsi que le statut de la fonction publique interdit dans son article 11 toute discrimination entre les deux sexes, dans l'application de ce statut, sous réserve des dispositions spéciales dictées par la nature des fonctions.

Le code du travail a fait l'objet d'un amendement en 1993, en y ajoutant l'article 5 bis nouveau interdisant la discrimination entre l'homme et la femme, dans l'application de ce code et de ses textes d'applications.

Réaffirmé par les dispositions de ces deux articles, le droit au travail est devenu un important acquis pour la femme et pour l'homme, qui vient renforcer les droits spécifiques de la femme travailleuse.

Éléments constituant le droit de la femme au travail

Le droit de la femme au travail comporte les éléments suivants :

- ⇒ Droit au recrutement sans discrimination, après avoir dépassé un minimum d'âge.
- ⇒ Droit de choisir son travail et sa profession
- ⇒ Droit de jouir des mêmes chances d'emploi ainsi que de l'application de critères non discriminatoires, lors de l'exercice des fonctions.
- ⇒ Droit d'accès aux postes où sont prises les décisions.
- ⇒ Droit à la formation et au recyclage.
- ⇒ Droit de travailler la nuit et le jour, et de choisir son horaire de travail, en cas de besoin.
- ⇒ Droit de jouir de conditions de travail égales et satisfaisantes, de l'égalité de salaire et des divers avantages, notamment le congé payé.
- ⇒ Droit à l'égalité en matière d'avancement et de traitement, au respect de la dignité humaine et de l'entité corporelle et morale de la femme, à la protection contre tout harcèlement sexuel sur les lieux du travail et contre toute violence d'ordre moral, corporel ou sexuel qui pourrait être commise contre la femme travailleuse.
- ⇒ Droit à la protection sanitaire et à la sécurité des conditions de travail.
- ⇒ Droit à la sécurité sociale, notamment en cas de retraité, de chômage, de maladie et d'incapacité.
- ⇒ Droit à la liberté syndicale.
- ⇒ Droit à la grève.
- ⇒ Droit à l'exercice des responsabilités syndicales à tous les niveaux : national, régional, local, au niveau de la base syndicale ainsi qu'à l'échelle internationale.

Ces droits d'ordre général se divisent en trois catégories :

- ⇒ Droit au travail, qui constitue l'un des droits de l'homme.
- ⇒ Les droits garantissant l'exercice de ce droit de l'homme.
- ⇒ Les droits qui visent à protéger ce droit.

Outre ces droits, le législateur a prévu un ensemble d'autres droits basés sur les spécificités de la condition de la femme travailleuse.

Prévus par le statut de la fonction publique et le code du travail, ces droits sont partiellement différents, en fonction des secteurs (public et privé).

Droits de la femme dans la fonction publique

Prenant en considération les spécificités de la situation de la femme travailleuse, le statut de la fonction publique a énoncé un ensemble de droits dont on peut citer :

*** Congé de maternité et congé post-natal**

Depuis 1983, le statut général du personnel de la fonction publique stipule dans son article 48 que la femme travailleuse a droit à un congé de maternité qui peut être suivi d'un congé post-natal dans les conditions suivantes :

La femme fonctionnaire bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé de maternité de deux mois à plein traitement, qui peut être suivi d'un congé de repos.

A l'issue du congé de maternité, la femme fonctionnaire peut, sur sa demande, obtenir un congé post-natal pour lui permettre d'élever ses enfants, et ce pour une durée maximum de quatre mois à demi traitement. Ce congé est accordé directement par le chef de l'administration.

***La femme peut être mise en disponibilité pour deux ans dans deux cas :**

- Soit pour élever un ou plusieurs enfants de moins de six ans
- Soit pour s'occuper d'enfants handicapés dont le handicap requiert une attention permanente.

* Le statut de la fonction publique stipule que la durée annuelle du travail varie de 2000 à 2400 heures. Il donne, à certains fonctionnaires, la possibilité de travailler à mi-temps. C'est surtout la femme qui a bénéficié de cette mesure dont l'application a été généralisée à tous les secteurs relevant de la fonction publique, à l'exception des corps de la police, de la garde nationale et de la douane, qui sont régis par des statuts particuliers. Les hommes fonctionnaires n'ont exprimés aucun désir de jouir de ce droit, et ce sont les femmes fonctionnaires qui demandent le travail à mi-temps, pour pouvoir concilier travail et responsabilités familiales, bien que le travail à mi-temps ne donne droit qu'à la moitié du traitement et limite les possibilités d'avancement et de promotion à des postes de responsabilités.

*** Pour la femme travaillant dans les services sociaux et n'effectuant pas un travail manuel**

- Le code du travail interdit l'emploi de la femme quel que soit son âge dans des travaux souterrains. Il interdit également de faire travailler les femmes dans les entreprises, leurs départements et leurs chantiers où se déroulent des opérations de récupération, de transformation ou de stockage de vieux métaux.

- Ce code a prévu un ensemble de mesures pour protéger les spécificités de la femme travailleuse, dont on peut citer :

- Interdiction de licencier la femme travailleuse enceinte ou de mettre fin à son contrat de travail, lorsqu'elle quitte son travail sans préciser l'heure de son départ, et ce sans aucune revendication de l'indemnité de l'arrêt du travail.

- À l'occasion de l'accouchement, la femme travailleuse a le droit de bénéficier d'un congé de repos pour une durée de trente jours, et ce après avoir présenté un certificat médical.

- la femme travailleuse allaitant son enfant a droit à deux repos par jour d'une demi-heure chacun pendant les heures de travail, pour qu'elle puisse allaiter son enfant, et ce durant neuf mois à partir de la naissance de l'enfant. A ce propos, l'employeur est tenu de réserver une salle pour l'allaitement, lorsque son entreprise emploie cinquante femmes.

- S'agissant des conditions de travail, les entreprises employant des femmes dans des travaux de manipulation et d'exposition de marchandises, doivent être équipées d'un nombre de chaises égale au nombre des femmes travailleuses.

- Les chefs d'entreprises sont tenus de veiller à la préservation des bonnes mœurs.

* **La retraite des mères**

En vertu d'une loi relative au régime des pensions civiles et militaires des retraités et de leurs survivants dans le secteur public, entrée en vigueur en 1985, la femme travaillant dans la fonction publique a la possibilité de demander la mise à la retraite anticipée, et ce dans certaines conditions et dans des cas précis :

- Etre mère de trois enfants n'ayant pas dépassé l'âge de 20 ans, ou d'un enfant atteint d'un handicap profond.

- Avoir au moins 15 ans d'exercice, comme salariée.

Droits de la femme travailleuse dans le secteur privé

⇒Le code du travail contient des dispositions régissant les spécificités de la condition de la femme travailleuse. Ces dispositions interdisent le travail de la femme dans certains secteurs et prescrivent la protection de la femme travailleuse mère.

⇒Le code du travail interdit le travail de nuit durant au moins douze heures consécutives s'étendant de 22 heures à 06 heures du matin.

Parallèlement à cette interdiction de principe, des dérogations sont prévues dans des cas bien déterminés :

- lors de fixation de vacations de travail différentes dans certaines régions ou certaines industries ou entreprises ou annexes d'entreprise.
- En cas de force majeure.
- Dans le cas où le travail concerne des matières premières ou des matières rapidement périssables.
- Dans le cas où la femme occupe des fonctions administratives ou des fonctions ayant pour but de veiller au respect de la morale publique.

Tels sont les droits dont jouit la femme travailleuse. Il s'agit certes d'importants droits fondamentaux identiques à ceux prescrits par les conventions internationales de l'OIT. Mais la question qui reste posée est de savoir comment garantir une réelle jouissance et un exercice effectif de ces droits.

Participation de la femme au marché du travail

Depuis l'indépendance du pays en 1956, la participation de la femme au marché du travail s'est développée d'une façon constante. Estimée seulement à 5,6% de l'ensemble de la main-d'œuvre en 1966, la participation de la femme au marché du travail s'élève actuellement à 27%. Dans le secteur agricole, le taux de participation de la femme au marché du travail a atteint 45,9%. Dans les autres secteurs, les divers taux de participation de la femme au travail se présentent comme suit :

- industries de transformation : 27,8%
- secteur des services : 21,6%
- secteur du bâtiment et des travaux publics : 1,3%
- assistantes de familles : 55,3%
- travaux indépendants : 17,5%
- propriétaires d'entreprises : 8,4%

D'une façon générale, on constate que le nombre de femmes diminue dans les postes importants ou nécessitant de hautes qualités telles que l'esprit d'initiative et de responsabilité. En revanche, plus on descend en bas de l'échelle de la hiérarchie des fonctions, plus le nombre de femmes travailleuses augmente, pour se concentrer dans les métiers traditionnels.

En prenant pour exemple le secteur de la fonction publique où la femme est présente avec un taux de participation de 27%, on constate que sa participation aux postes de prise de décisions se répartit comme suit :

1) Pouvoir exécutif :

- les femmes représentent 14,89% de l'ensemble des membres du gouvernement.
- Une femme ministre chargée des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance et des personnes âgées.
- Une femme ministre chargée de l'équipement
- Cinq femmes secrétaires d'Etat chargées de :
 - l'information et l'internet
 - des établissements hospitaliers
 - des affaires sociales
 - des affaires étrangères
 - de l'enfance et des personnes âgées.
- une femme gouverneur, représentant le chef de l'Etat à l'échelle régionale
- les femmes représentent 12% du personnel des cabinets ministériels.

2) Représentativité des femmes dans le pouvoir législatif :

Les femmes représentent actuellement 22,75% des membres du parlement tunisien.

1- une femme occupe le poste de second vice-président de la chambre des députés.

2- une femme occupe le poste de second vice-président de la chambre de conseillers.

3) Participation de la femme au pouvoir judiciaire :

- juges : 27%

- avocates : 31%

- une seule femme juge dans la cour d'appel

4) La femme dans les emplois fonctionnels au niveau de la fonction publique :

- Une femme chef de cabinet sur 25 hommes.

- Une femme secrétaire générale sur 28 hommes.

- 28 femmes directrices générales sur 355 hommes

- 195 femmes directrices sur 907 hommes

- 403 femmes sous-directrices sur 1386 hommes.

- 1074 femmes chefs de services sur 3296 hommes.

5) La femme dans les institutions constitutionnelles et les conseils supérieurs

La femme représente 25% des membres des conseils constitutionnels

* Elle représente

* 18% des membres du conseil économique et social.

* 13% des membres du conseil supérieur de la magistrature.

* 6,6% des membres du conseil supérieur des télécommunications.

***La femme au sein des autorités régionales et locales**

Elle représente :

▪ 32% des membres des conseils régionaux des gouvernorats.

▪ 27,4% des membres des conseils municipaux.

***La femme dans le secteur privé**

Les femmes travailleuses sont massivement représentées dans les secteurs de l'industrie de transformation et du textile, tous deux marqués par une forte concentration des activités du secteur informel et de la sous-traitance. Dans ces secteurs, la femme ne bénéficie d'aucune protection juridique réelle, car elle est soumise à des conditions de travail pénibles n'ayant aucun respect pour les droits généraux et spécifiques de la femme. Les méthodes de recrutement ne sont pas soumises à des statuts des personnels dans ce secteur caractérisé par une grande flexibilité de l'emploi, par le travail précaire et les recrutements à titre provisoire, en vertu de contrats de travail ou de stage à durée limitée, sans la moindre considération

pour les spécificités de la femme : grossesse, accouchement, maternité. Ces méthodes de recrutement ne font que limiter les droits sociaux de la femme, qui vit dans la crainte de perdre son travail et dans une soumission continue aux employeurs, car ces derniers peuvent résilier ou ne pas renouveler le contrat de travail, ou mettre fin au stage de la femme qui ose revendiquer l'amélioration des conditions de travail, l'application des législations en vigueur, ou l'adhésion au syndicat. Et c'est ainsi que la femme se trouve obligée de travailler en dehors du cadre des législations régissant les relations de travail.

Le même phénomène se trouve également dans le secteur des servantes de maisons qui emploie près de 50 mille femmes. Cette branche d'activité est régie, certes, par une loi promulguée en 1965 qui a fixé les conditions de travail de la servante en la considérant comme une salariée, mais la réalité est tout à fait différente des prescriptions de la loi qui fixe l'âge minimum (de 14 à 16 ans) pour pouvoir exercer cette activité et prescrit la protection sociale de la femme en cas de maladie et d'accident de travail, ainsi que le respect de ses droits et de sa dignité. Plusieurs servantes se plaignent des conditions de travail pénibles et de l'irrespect de leur nature aussi bien morale que physique. D'autres servantes ont dénoncé l'emploi d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum requis, sans aucune limitation des heures de travail, sans protection sociale réelle et sans fixation du salaire minimum.

Les législations sociales des personnels de la fonction publique ont consacré le principe d'égalité des droits de deux sexes, mais n'ont pas prévu des mesures pénales destinées à empêcher toute discrimination à l'égard de la femme. En revanche, tout en réaffirmant le principe d'égalité de deux sexes, certaines législations sociales prévoient des dérogations discriminatoires, en omettant de mentionner des mesures d'application de ce principe, pour que la femme puisse jouir de tous les droits sociaux et économiques.

Face à ce phénomène discriminatoire, le législateur a gardé le silence, laissant ainsi la porte ouverte à certains agissements discriminatoires, tels que l'exclusion de la femme de participer à certains concours qui sont expressément et exclusivement réservés aux hommes, ou le fait de lier les critères de recrutement à l'accomplissement du service militaire réservé aux hommes ou à la situation familiale de la femme (non mariée, sans enfants, sans engagements familiaux). S'agissant des droits spécifiques de la femme, les lois sociales n'ont pas été modifiées dans le sens d'un renforcement de ces droits et de la protection de la condition de la femme. Ces textes de loi demeurent ainsi inadaptés à l'évolution qu'ont connue les chartes internationales.

Certes, l'Etat tunisien a ratifié les conventions de l'organisation internationale du travail (OIT) relatives à l'élimination de toutes formes de discriminations, à l'égalité en matière de salaire, à la liberté syndicale, et notamment le droit de constituer une organisation syndicale et d'engager des négociations collectives ainsi qu'à l'interdiction d'exploiter les enfants. Mais l'Etat n'a pas encore ratifié la

convention 183 relative à la protection de la maternité adoptée par l'OIT en l'an 2000 et qui porte de 12 à 14 semaines le congé de maternité réparties en deux étapes : un congé prénatal et un congé post-natal, afin de protéger la santé de la mère et de son enfant.

Parce que cette convention n'a pas été ratifiée et parce que les textes de loi relatifs à ce sujet n'ont pas été modifiés, la femme se trouve obligée de travailler jusqu'à la fin de la période de grossesse, car elle ne peut pas bénéficier de ce congé malgré l'importance que revêt ce congé pour la santé de la mère et de son enfant et qui a été soulignée par l'organisation mondiale de la santé (OMS) et l'OIT.

Outre l'absence d'évolution des lois, la législation ne considère pas la fonction reproductrice comme une fonction sociale dont la responsabilité incombe aux deux époux. Elle n'a pas laissé le choix à l'un des deux époux de bénéficier d'un congé spécial pour s'occuper des enfants, deux mois après leur naissance, considérant un tel congé comme « congé de maternité », c'est-à-dire un congé post-natal réservé aux femmes.

En outre, le législateur estime que ce congé est un congé spécial et tout à fait différent du congé de maladie. Par conséquent, le législateur tient compte de ce congé lors de la notation professionnelle et de la fixation du montant de la prime de rendement, ce qui pourrait priver la femme mère de cette prime.

La même situation s'applique aux cas de mise en disponibilité pour élever les enfants ou pour s'occuper des enfants handicapés, car la mise en disponibilité dans ces cas est réservée spécialement à la femme fonctionnaire, en excluant l'homme, comme si la protection des enfants était l'apanage de la femme et ne constituait pas une responsabilité commune des deux époux.

Seul le statut général des personnels des offices et des organismes publics a généralisé la possibilité d'être mis en disponibilité à tous les agents, femmes et hommes, sur leur demande.

La mise à la retraite anticipée est, elle aussi, réservée aux mères, excluant les pères d'un tel avantage qui aurait dû être applicable aux deux époux.

En ce qui concerne le travail de nuit et la possibilité, pour la femme, de travailler à plein temps le jour ou la nuit, on constate qu'aucune modification n'a été introduite dans le code du travail pour lever l'interdiction du travail de nuit des femmes, bien que l'Etat tunisien ait ratifié le protocole de l'OIT adopté en 1990 qui permet aux femmes de travailler la nuit sous conditions.

La femme et l'action syndicale

La réalisation de la justice sociale est l'une des constantes essentielles de tout mouvement syndical. Partant de ce principe, les organisations syndicales se chargent de défendre les droits fondamentaux des travailleurs pour réaliser la justice sociale et l'égalité qui constitue l'un des fondements de cette justice.

Conscient de l'importance du rôle que doit jouer la femme, le mouvement syndical tunisien a accordé, depuis sa naissance, un grand intérêt à la cause de la femme travailleuse, en la considérant comme l'un des problèmes majeurs de la société tunisienne et l'une des composantes essentielles de l'action de l'organisation syndicale.

Cet intérêt accordé à la cause de la femme s'est manifesté concrètement dans la pensée des pionniers des mouvements réformiste et syndical.

Dans le contexte de cette prise de conscience grandissante, l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) a, dès sa création, adopté la cause de la femme travailleuse comme étant une partie intégrante de la justice sociale et de l'égalité. Convaincue de l'importance du rôle de la femme travailleuse dans l'action syndicale, notamment après l'entrée massive des femmes dans le marché du travail, l'UGTT s'est montrée fidèle à sa lutte sociale et politique pour la libération nationale et l'indépendance du pays, en consacrant son action syndicale à la consolidation de la justice et à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans les différents domaines, social, économique et politique, à travers une démarche démocratique.

A cet effet, l'UGTT a créé en son sein une commission nationale de la femme travailleuse, qui a été instituée en vertu de l'article 38 du règlement intérieur et du statut de la centrale syndicale.

Cette commission a été renforcée par la création d'autres commissions de la femme travailleuse aux niveaux sectoriel, régional et local, en vue de favoriser la participation de la femme à la vie syndicale, d'approfondir la prise de conscience des problèmes, de promouvoir la cause de la femme et de la faire sortir de son cadre conflictuel étroit (entre femme et homme), pour mettre en exergue toutes ses dimensions sociales et intellectuelles.

Les commissions de la femme travailleuse ont réalisé un ensemble de programmes, de sessions de formation, de sensibilisation et d'études ayant pour but de réaliser l'égalité effective de l'homme et de la femme, de réaffirmer la capacité de la femme de participer efficacement à l'action syndicale et d'accroître l'adhésion des femmes travailleuses au mouvement syndical.

Les commissions de la femme travailleuse sont restructurées comme suit :

I) Restructuration des bureaux de la femme travailleuse

1) Restructuration des commissions d'après le statut, le règlement intérieur et les circulaires N° 74 et 76 de l'UGTT

Référence juridique :

La constitution des commissions de la femme travailleuse est prescrite par le statut, le règlement intérieur et les circulaires N° 74 et 76 comme suit :

- Article 38 du statut de l'UGTT
- Article 38 du règlement intérieur de l'UGTT
- Circulaire N° 74 et 76

Définition de la commission de la femme travailleuse :

L'article 38 stipule que « la commission de la femme travailleuse est une commission syndicale constituée aux niveaux, local, régional, sectoriel et national, qui exerce l'action syndicale sans la supervision du secrétaire général adjoint responsable de la jeunesse travailleuse, de la femme et des associations ».

- C'est une commission consultative qui assiste en tant qu'observateur :
- au congrès national
- au conseil national
- à la réunion de la commission administrative

En la personne de la coordinatrice du bureau national.

- au conseil régional
- à la commission administrative régionale,

en personne de la coordinatrice de la commission régionale de la femme travailleuse.

- au conseil sectoriel
- à la commission administrative sectorielle

en personne de la coordinatrice de la commission sectorielle de la femme travailleuse.

Règlement de la restructuration

	Bureau sectoriel régional de la femme	Bureau régional de la femme	Bureau sectoriel national	Bureau national de la femme travailleuse
	Les adhérentes de chaque secteur dans chaque région (30% +1)	-les délégués des secteurs de chaque région -les adhérentes élues par les membres du bureau sectoriel régional	Les délégués du secteur des différentes régions	Les délégués des secteurs des différentes régions
Condition de candidature	Etre responsable syndicale ou ayant exercé dans le passé une responsabilité syndicale. Etre, le cas échéant, adhérente active.	Etre responsable syndicale ou ayant été responsable syndicale dans le passé. -être le cas échéant, adhérente active.	Les mêmes conditions + doit résider dans le grand Tunis dans 3 mois	Etre responsable syndicale ou ayant été dans le passé responsable syndicale + obligation de résider dans le grand Tunis dans 3 mois.
Composition	-de 01 à 100 adhérentes (5membres) -de 400 à 1500 adhérentes (7 membres) -plus de 1500 adhérentes (9membres)	Composé de 7 membres	7 membres	9 membres
Réunions – chaque mois Observations : - le quorum est 30% + 1 - à défaut de quorum, le congrès est reporté d'une semaine à l'issue de laquelle le congrès aura lieu quel que soit le nombre des participantes.		obligatoirement chaque mois et chaque fois que nécessaire, sous la présidence de la coordinatrice régionale	Obligatoirement chaque mois et chaque fois que nécessaire, sous la présidence de la coordinatrice sectorielle.	Obligatoirement chaque mois et chaque fois que nécessaire, sous la présidence de la coordinatrice nationale.

Bureau local de la femme travailleuse

Elections	Les responsables syndicales Ou Les adhérentes actives au sein de l'union locale Pour une durée de deux ans
Conditions de candidature	Etre responsable syndicale Ou Ayant été dans le passé responsable syndicale. Ou adhérente active au sein de l'union locale
composition	5 membres
Réunions	Une fois par mois et chaque fois que nécessaire

Représentativité du bureau national de la femme travailleuse à l'échelle nationale et internationale

Représentativité du bureau national de la femme travailleuse à l'échelle nationale

1) l'union générale tunisienne du travail (UGTT) et la représentativité du

bureau dans les instances de décision

- Membre au congrès général sans droit de vote.
- Membre au conseil national sans droit de vote.
- Membre de la commission administrative sans droit de vote.

2) La femme dans les institutions constitutionnelles

- membre du conseil national des affaires de la femme, de la famille, de l'enfance et des personnes âgées.
- membre du conseil supérieur des handicapés.
- membre du conseil d'administration du centre de recherches, d'études, du développement et d'information sur la femme (CREDIF).

3) Représentativité dans les associations et les organisations féminines ayant les mêmes centres d'intérêt

- Membre du réseau ANGED relevant du centre d'apprentissage et de formation de la femme arabe.
- Membre de l'Espace "Tanassof"

Le bureau national de la femme travailleuse participe également à des activités organisées conjointement avec les associations et les organisations féminines ayant les mêmes centres d'intérêt.

Composition et fonctionnement es commissions de la femme travailleuses

Commission régionale	Commission sectorielle nationale	Commission nationale
Composition : - membres du bureau régional - coordinatrices des bureaux régionaux - coordinatrices locales	- membres du bureau sectoriel - coordinatrice du secteur dans les régions	- membres du bureau national - coordinatrices des bureaux régionaux - coordinatrices des bureaux sectoriels nationaux
Réunions : - elle se réunit une fois tous les 6 mois et chaque fois que nécessaire, sous la présidence du responsable la femme travailleuse dans la région et en présence d'une représentante du bureau national	- se réunit une fois tous les 6 mois et chaque fois que nécessaire, sous la présidence du responsable de la femme travailleuse dans le secteur et en présence d'une représentante du bureau national de la femme travailleuse.	Se réunit une fois tous les 6 mois, sur proposition du bureau national et sur convocation du secrétaire général adjoint de l'UGTT, (responsable de la femme travailleuse).

Programme de formation des commissions régionales et sectorielles de la femme élues en 2007

Numéro	thèmes	objectifs	Groupe ciblé	Dates
1	Les textes régissant l'organisation syndicale - statut - règlement intérieur - rôle des commissions de la femme travailleuse	Faire connaître l'organisation - faire adhérer la femme travailleuse à l'action syndicale	- Les membres des bureaux régionaux - Les membres des bureaux sectoriels régionaux.	20/04/2007
2	Législation : - les législations du travail - la couverture sociale	- faire connaître les législations du travail dans les différents secteurs. - faire connaître la couverture sociale et les deux caisses chargées de cette couverture.	- les membres des bureaux régionaux - les membres des bureaux sectoriels régionaux	25/04/2007
3	L'égalité entre les deux sexes en matière de travail et dans les syndicats	Connaître les raisons et les entraves qui empêchent la réalisation effective de l'égalité entre les deux sexes	- les membres des bureaux régionaux - les membres des bureaux sectoriels régionaux	04/05/2007
4	La négociation	Préparer les syndicats à la négociation	- Les membres des bureaux régionaux - Les membres des bureaux sectoriels régionaux	10/05/2007
5	La communication - l'information - la mobilisation	Etablir des relations entre les structures, les travailleuses et les commissions.	- Les membres des bureaux régionaux - Les membres des bureaux sectoriels régionaux	30/05/2007
6	La polarisation et l'affiliation syndicales	Polarisation et élargissement de la base syndicale féminine	- membres des bureaux sectoriels régionaux	12/06/2007
7	Identifier les problèmes spécifiques de la femme travailleuse et les étudier dans les sessions consacrées à la négociation	Former des femmes syndicalistes capables de mener des négociations sur les problèmes spécifiques de la femme travailleuse	- membres des bureaux sectoriels régionaux	20/06/2007

Cependant, malgré le progrès réalisé et les efforts déployés, aucune des 6 femmes syndicalistes qui se sont portées candidates aux élections du bureau exécutif de l'UGTT n'a été élue, lors du 21ème congrès de la centrale syndicale tenu en 2006. 17

femmes déléguées sur un total de 474 délégués ont participé aux travaux de ce congrès qui confirme ainsi que la femme travailleuse rencontre beaucoup de difficultés qui l'empêchent de prendre place et de participer aux instances de direction et de gestion.

Participation de la femme syndicaliste aux différentes instances et structures de l'UGTT

Répartition du genre au sein du bureau exécutif national de l'UGTT

	Secrétaire général		Secrétaire général adjoint, chargé de :		Secrétaire général adjoint, chargé de :		Secrétaire général adjoint, chargé de :		Secrétaire général adjoint, chargé de :	
	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H
2004	0	01	0	12	0	12	0	12	0	12
30 avril 2007	0	01	0	12	0	12	0	12	0	12

Répartition du genre au sein du bureau exécutif élargi de l'UGTT

	Secrétaire général		Secrétaire général adjoint, chargé de :		Secrétaire général adjoint, chargé de :		Secrétaire général adjoint, chargé de :		Secrétaire général adjoint, chargé de :	
	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H	Nombre F	Nombre H
2004	0	01	0	36	0	36	0	36	0	36
30 avril 2007	0	01	0	36	0	36	0	36	0	36

Composition des syndicats généraux de l'UGTT selon le genre

	Secrétaire général			Membres		
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage
Année 2004	0	20	0%	8	379	2,1 %
Année 2007	0	20	0%	7	379	1,8 %
Total	0	40	0%	15	758	3,9 %

Composition des fédérations générales sectorielles de l'UGTT selon le genre

	Secrétaire général			Membres		
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage
Année 2004	0	21	0%	6	175	3,4 %
30 avril 2007	0	21	0%	14	175	0,8 %

Composition des unions régionales de l'UGTT selon le genre

	Secrétaire général			Membres		
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage
Année 2004	0	24	0%	01	215	0,4 %
Année 2007	0	24	0%	02	214	0,9 %
Total	0	48	0 %	03	429	1,3 %

Composition des unions locales de l'UGTT selon le genre

	Secrétaire général			Membres		
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage
Année 2004	0	101	0%	6	620	0,9 %
Année 2007	0	101	0%	4	622	0,6 %
Total	0	202	0 %	10	1242	0,15 %

Tableau récapitulatif des cadres syndicaux des structures de l'UGTT

Nombre des membres du bureau exécutif ou du secrétariat général de l'UGTT		Nombre des membres de la commission administrative		Nombre des membres des syndicats généraux et des fédérations			Nombre des membres des unions régionales		
total	femme	total	femme	Nom de la fédération ou du syndicat	total	femme	Nom de l'union	total	femme
13	0	84	1	1-Syndicat général des inspecteurs de l'enseignement secondaire	9	0	Union régionale de Tunis	8	1
				2-syndicat général des inspecteurs de l'enseignement de base	9	0	Union régionale de l'Ariana	8	1
				3- syndicat général de l'enseignement secondaire	8	1	Union régionale de Mannouba	9	1
				4- syndicat général de l'enseignement de base	8	1	Union régionale de Ben Arous	8	1
				5- syndicat général de l'enseignement supérieur	8	1	Union régionale de Bizerte	9	0
				6- syndicat général de la caisse de sécurité sociale	8	1	Union régionale de Zagouan	9	1
				7- syndicat général de l'office des ports nationaux	9	0	Union régionale de Nabeul	9	0
				8- syndicat général de la formation professionnelle	9	0	Union régionale de Béja	9	0
				9- syndicat général du personnel de l'UGTT	8	1	Union régionale de Jendouba	9	0
				10- syndicat général des affaires sociales	9	0	Union régionale du Kef	9	0
				11- syndicat général de la radio et de la télévision	9	0	Union régionale de Séliana	9	0
				12- syndicat général de la culture et de l'information	9	0	Union régionale de Sousse	9	0
				13- syndicat général des travailleurs de l'éducation	9	0	Union régionale de Monastir	9	0
				14- syndicat général de la jeunesse et de l'enfance	7	2	Union régionale de Mahdia	9	0
				15- syndicat général de l'artisanat	9	0	Union régionale de Kairouan	9	0
				16- syndicat général des eaux	9	0	Union régionale de Kasserine	9	0
				17- syndicat général de la défense nationale	9	0	Union régionale de Sidi Bouzid	9	0
				18- syndicat général de la justice	9	0	Union régionale de Gafsa	9	0
				19-syndicat général des médecins universitaires	8	1	Union régionale de Tozeur	9	0

				20- syndicat général des médecins de la santé publique	9	0	Union régionale de Kébili	9	0
				21- fédération générale du transport	9	0	Union régionale de Tataouine	9	0
				22- fédération générale des travaux publics	9	0	Union régionale de Médenine	9	0
				23- fédération générale de l'agriculture	8	1	Union régionale de Sfax	9	0
				24- fédération générale du textile	7	2	Union régionale de Gabès	9	0
				25- fédération générale de l'alimentation	9	0	Total		
				26- fédération générale du tourisme	9	0			
				27- fédération générale du pétrole	8	1			
				28- fédération générale des mines	9	0			
				29- fédération générale des banques	9	0			
				30- fédération générale de l'électricité et du gaz	9	0			
				31- fédération générale des chemins de fer	8	1			
				32- fédération générale du bâtiment	9	0			
				33- fédération générale de l'encadrement et de l'orientation pédagogique	5	4			
				34- fédération générale des finances	8	1			
				35- fédération générale des dockers	9	0			
				36- fédération générale de la poste	9	0			
				37- fédération générale de la santé publique	8	1			
				38- fédération générale des métiers divers et des services	8	1			
				39- fédération générale des retraités	9	0			
				40- fédération générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique	8	1			
				Total					

Ce tableau indique clairement que la présence de la femme travailleuse syndicaliste dans les postes de responsabilités au sein de l'UGTT demeure très faible et loin de refléter une véritable participation féminine aux instances où sont prises les décisions.

Cette situation explique le peu d'intérêt accordé aux problèmes de la femme travailleuse dans les résolutions des congrès syndicaux. Certes, certaines résolutions évoquent les droits de la femme et soulignent la nécessité de les défendre. Mais les pratiques exercées sur le terrain sont différentes des déclarations de principe.

La participation de la femme travailleuse au mouvement syndical s'est développée sensiblement aux plans de l'adhésion et de l'exercice des responsabilités surtout au niveau de la base syndicale.

Mais ce progrès demeure en-deçà de nos ambitions.

Les principaux points faibles dans la situation syndicale de la femme travailleuse résident, d'une part, dans le fait qu'elle ne soit pas suffisamment représentée dans les postes de responsabilité surtout au sein des instances dirigeantes et, d'autre part, dans sa faible participation aux activités syndicales, malgré le taux croissant de son adhésion à l'UGTT. Cette situation est due à plusieurs entraves dont on peut citer :

- * la façon dont la société conçoit l'action syndicale de la femme
- * les charges familiales supportées par la femme
- * certains éléments au sein de l'UGTT sont devenus peu convaincus que la femme possède la compétence et la capacité d'exercer les activités syndicales
- * l'héritage culturel
- * la vision paternaliste et dégradante (où la femme est minorée)
- * les tracasseries subies par la femme syndicaliste
- * le comportement de certains employeurs vis-à-vis de la femme syndicaliste : agression par la violence verbale, utilisation de moyens de démoralisation pour qu'elle renonce à l'action syndicale.

Rôle de l'UGTT dans le développement de l'action de la femme travailleuse syndicaliste

L'intérêt grandissant accordé par l'UGTT aux problèmes de la femme travailleuse a permis d'accroître le nombre de ses adhérentes estimé à environ 50% de l'ensemble de ses adhérents. Mais parallèlement à ce progrès au niveau de l'adhésion, la présence de la femme travailleuse dans les postes de responsabilité syndicale demeure très limitée et en-deçà des aspirations des femmes syndicalistes et des objectifs de la centrale syndicale.

Prenant en considération le nombre grandissant des femmes travailleuses, et pour concrétiser la crédibilité de son action en faveur de la cause de la femme travailleuse, en vue de réaliser l'égalité effective des deux sexes et d'adopter l'approche genre social dans ses programmes, l'UGTT a mis au point une stratégie claire pour sensibiliser toutes ses structures et l'ensemble de ses adhérents aux problèmes de la femme travailleuse.

Dans la mise en œuvre de cette stratégie, la centrale syndicale compte sur la participation de toutes les commissions de la femme travailleuse ainsi que le département de la femme, de la jeunesse travailleuse et des associations, en se référant à cet effet à l'article 38 du règlement intérieur de l'UGTT définissant l'organisation, les tâches et les objectifs de ces commissions.

Cette stratégie consiste également à :

- * renforcer la formation syndicale et l'éducation ouvrière de la femme travailleuse, en vue de la préparer à l'exercice de la responsabilité syndicale.
- * développer la participation de la femme travailleuse à toutes les activités des différents départements nationaux relevant de l'UGTT.
- * effectuer des études et des enquêtes sur les problèmes de la femme travailleuse.
- * sensibiliser les syndicats à l'importance de défendre les droits de la femme travailleuse, de considérer le travail comme un droit, pour améliorer la situation des femmes travailleuses et soutenir leur position à l'égard des questions fondamentales dont dépend la réalisation de la démocratie et du développement social.

L'UGTT œuvre au renforcement de la participation de la femme travailleuse à toutes les structures syndicales et à la limitation de la vision paternaliste, encore prévalant au sein de l'organisation syndicale et de la société et qui consacre la discrimination entre les deux sexes et minore la femme.

A ce propos, il convient de signaler que l'UGTT a mentionné l'égalité comme l'un de ses objectifs généraux inscrits dans son règlement intérieur, qui a été actualisé après son 21^{ème} congrès.

Elle a également organisé, à travers le bureau national de la femme travailleuse, une large campagne de sensibilisation tendant à adopter la représentativité proportionnelle de la femme au sein de ses structures.

L'UGTT a mené des actions de sensibilisation et de prise de conscience, dans les milieux des femmes travailleuses, ayant pour thème le travail constitue un acquis à défendre et non pas uniquement une nécessité.

Dans le même contexte, la centrale syndicale envisage de former les adhérentes de façon leur permettant d'exercer la responsabilité syndicale, d'encadrer et de sensibiliser les bases syndicales féminines.

Elle a décidé d'accorder davantage de sollicitude aux problèmes spécifiques de la femme travailleuse et d'associer les femmes responsables syndicales et les commissions de la femme travailleuse à la mise au point des programmes et des plans tendant à renforcer l'action de l'UGTT dans ce domaine et à garantir sa continuité. C'est ainsi que la coordinatrice du bureau national de la femme travailleuse a été associée aux travaux des commissions chargées des négociations sociales des années 2008-2009 et 2010 portant sur le droit syndical, l'augmentation des salaires et les questions réglementaires des divers statuts.

En outre, l'UGTT soutient l'action et la lutte de la femme travailleuse pour renforcer sa présence au sein des structures intermédiaires et de haut rang, en vue de favoriser un comportement plus démocratique dans l'organisation syndicale.

**Les conventions relatives à la femme travailleuse ratifiées par l'Etat
Tunisien**

Numéro d'ordre	Numéro de la convention	Objet de la convention	Date de promulgation	Loi portant ratification	Publication de la loi au journal officiel	Enregistrement de la ratification au BIT
1	19	Egalité du traitement (accidents de travail)	1925 15/03/1930	15/03/1930	25/03/1930	12/06/1956
2	4	Travail de nuit des femmes	1919	25/04/1957	25/04/1957	15/05/1957
3	9	Travail de nuit des femmes (modifiée)	1948	25/04/1957	25/04/1957	15/05/1957
4	89	Protocole (1990) de la convention 89 sur le travail de nuit des femmes (modifiée)	1990	De l'année 1992 en date du 30/11/1992	Décret N° 1917 de l'année en date du 13/09/1993	15/05/1957
45	10	Emploi des femmes dans des travaux souterrains	1935	Décret du 25/04/1957	25/04/1957	15/05/1957
22	111	Contre la discrimination (emploi - profession)	1958	Loi N° 94	Décret N°246 de l'année 1959 en date du 01/09/1939	14/09/1959
38	100	Sur l'égalité en matière de salaires	1951	Loi N° 21 de l'année 1968 en date du 02/07/1968	Décret N° 301 de l'année 1968 en date du 23/09/1968	11/10/1968
		Sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme (en émettant des réserves sur certains articles)	1980	01 Mars 1980	03 septembre 1981	31/05/1987

Recommandations pour renforcer l'égalité effective des deux sexes

⇒ Agir pour rendre la femme travailleuse consciente de l'importance du rôle des syndicats dans la promotion de sa condition.

⇒ Mettre fin à la domination de la culture masculine dans certaines organisations syndicales à travers le monde.

⇒ Reconnaître les besoins spécifiques des femmes travailleuses et de leur caractère prioritaire.

⇒ Organiser des conférences spécialisées auxquelles participent les deux sexes pour étudier profondément et réduire le phénomène de l'absence de la femme dans les instances de prise de décisions.

⇒ Prendre en considération la situation de la femme travailleuse lors de la fixation des dates des réunions, des meetings et des séminaires syndicaux.

⇒ Approfondir le rôle social des syndicats par la prestation de services répondant aux besoins spécifiques de la femme travailleuse.

⇒ Prendre une décision politique, en vue d'associer la femme travailleuse aux pouvoirs de décisions, par l'adoption du système de quotas.

⇒ Renforcer l'encadrement syndical en axant les efforts sur la formation de cadres syndicaux parmi des femmes travailleuses capables de participer efficacement à l'action de l'UGTT, à la polarisation et à la formation de la femme travailleuse.

⇒ Œuvrer, à toutes les occasions, à la vulgarisation de la culture de l'égalité dans les syndicats et dans l'action de l'UGTT, pour que la décision syndicale ne reste pas en retard par rapport à son référentiel historique.

⇒ Agir, lors de la répartition des responsabilités syndicales, en vue de confier obligatoirement à une femme la responsabilité du poste syndical chargé de la femme travailleuse, pour que tout le monde soit convaincu de la nécessité de façonner un paysage syndical basé sur l'égalité des deux sexes.

⇒ Aménager, dans les maisons de l'UGTT, des espaces pour accueillir les enfants des femmes syndicalistes lorsque celles-ci seront en train d'exécuter leurs tâches syndicales.

⇒Œuvrer à la création d'une force de pression au sein de l'organisation syndicale, en vue de promouvoir la condition de la femme travailleuse, par la prise d'une décision politique permettant de traduire le discours soutenant la femme travailleuse dans la pratique réelle. Afin d'intégrer davantage la femme travailleuse dans les structures et les instances syndicales, par la mise en œuvre, à partir du prochain congrès de l'UGTT prévu pour l'année 2011, d'un système proportionnel positif, pour que le prochain congrès soit, comme nous le souhaitons, un événement marquant sur la voie de la concrétisation de l'égalité.

⇒Consolider les mécanismes de traitement de la situation de la femme travailleuse et considérer la cause de la femme travailleuse comme une question étroitement liée à la démocratie et à la justice sociale, et non pas comme un conflit entre les deux sexes.

⇒Lutter contre la tendance conservatrice visant le retour en arrière.

⇒Défendre des programmes d'enseignement traitant de la condition féminine sous une optique progressiste.

⇒Reconnaissance par les syndicats des besoins spécifiques des travailleuses, et nécessité pour celles-ci de prendre profondément conscience des avantages de l'action syndicale.

⇒Envisager sérieusement l'urgence de prendre une décision politique permettant la représentation et l'intégration de la femme travailleuse dans les structures et les instances syndicales.

**RAPPORT NATIONAL DE LA COMMISSION
DE LA FEMME TRAVAILLEUSE
DE L'UNION GENERALE DES TRAVAILLEURS AGLERIENS**

**SUR LA SITUATION
DE LA FEMME EN ALGERIE**

Introduction

Malgré un environnement sociopolitique difficile, l'Algérie a réussi à opérer une ouverture fondamentale du processus politique, en mettant fin au système du parti unique, et en appliquant des principes démocratiques, tels que la liberté de la presse, et d'association, le pluralisme politique et syndical qui ont conduit à l'émergence d'une société civile dynamique.

Après avoir vécu des années de sang, marquées par une situation de vulnérabilité extrême (faible prix pétroliers, tension sociale et politique, terrorisme islamique) le peuple algérien et surtout les travailleurs et les travailleuses ont exprimé, un refus clair à la destruction de leur outil de travail et à la tentative de faire chuter la république.

Il est juste de préciser qu'une part importante de la responsabilité dans la tragédie algérienne, incombe à certaines puissances étrangères qui ont accueilli formé et accompagné avec armes et bagages jusqu'en Algérie, des centaines d'égarés ; les assistant politiquement et médiatiquement dans leur perspective de destruction de l'Algérie. L'objectif étant sa paralysie et son élimination de la scène internationale, aussi longtemps que possible, en plongeant sa population dans le chaos. Par ailleurs et comme un malheur ne vient jamais seul elle a aussi subi au nord du pays un séisme de forte magnitude et des inondations meurtrières, causant la perte de milliers de personnes et laissant de nombreux sans abris.

Aujourd'hui, l'Algérie se porte bien, et a réussi depuis 1996, un remarquable rétablissement.

Les exportations des hydrocarbures restent le principal moteur de l'économie, et les indices macro financiers pour l'année 2007 confirment un excédent.

La hausse des prix et le volume des exportations des hydrocarbures ont généré une formidable augmentation des ressources financières en devises (les réserves de changes sont aujourd'hui de 110 milliards de dollars, alors qu'en 1990 elles s'élevaient à peine à 2,11 milliards de dollars).

Cependant les Industries Manufacturières notamment l'agro-alimentaire et celles du cuir et de l'habillement connaissent une sérieuse crise, en raison de la concurrence des produits d'importations et de la vétusté de l'appareil de production national.

Pour ce qui est du secteur du Bâtiment, sa croissance est liée à un plan gouvernemental de soutien à la relance économique.

Renseignements Généraux :

Superficie : 2 380 000 km² ,

Population totale : 34,4 Millions d'Habitants dont la moitié sont des Femmes ;

Langue officielle : Arabe,

Langue nationale : Arabe et Tamazight ; la langue française est largement parlée et même utilisée dans certaines administrations,

Religion : Islam,

Esperance de vie à la naissance :Hommes :74,6 ans , Femmes :76,7 ans
Population active :9969.000 personnes(2007)
Population active occupée : 8594.000 personnes, les femmes représentent 15°/° de l'ensemble des occupés,
Population active au chômage ou à la recherche d'un emploi :estimée à 1374.000 en octobre 2007 soit un taux de chômage de 13,8°/° (en 2006 il était de 12,3°/°)

I- L'union Générale des Travailleurs Algériens

Fondée en 1956, dans le cadre du mouvement de libération nationale, notre centrale UGTA, est de loin l'organisation syndicale la plus représentative des travailleurs algériens, avec plus d'un million six cent soixante quinze mille huit cent d'adhérents **(1675.800)**.

Depuis la loi de 1990, qui consacre le pluralisme syndical, elle coexiste avec une vingtaine de syndicats corporatistes, (santé, éducation, pilotes)

L'instance suprême de l'UGTA, est le congrès , composé représentants d'élus de la base. C'est le congrès définit l'orientation de la centrale syndicale, et qui élit son instance dirigeante : **la Commission Exécutive Nationale** qui élit à son tour **le secrétariat national**.

L'organisation de notre syndicat, repose sur deux structures :

- **Une structure Horizontale**, qui organise les adhérents et les élus de tous les secteurs regroupés sur une base géographique : union Locale, union de wilaya
- **Une structure verticale** qui organise les adhérents et les élus d'un même secteur économique (ex : le bâtiment, le transport ; l'éducation, la santé, et....)
- Les instances verticales ont un rôle spécifique notamment par la conduite de négociations des conventions collectives de branches et des plans de structurations.
- Les instances horizontales jouent un grand rôle notamment dans la conduite des luttes locales et l'organisation de la solidarité inter sectorielle.

Tableau 1 : Evolution des adhésions

Années	Total adhésions	Nombre de femmes	Pourcentage des femmes
2001	1185000	94.800	8 %
2002	1279409	127.941	10%
2003	1378400	165. 408	12%
2004	1443500	187.655	13%
2005	1532952	199.284	13%
2006	1595000	223.300	14%
2007	1675800	251.370	15 %

II- Contexte national dans lequel fonctionne notre syndicat

L'UGTA milite pour un principe fondamental, celui de combattre les inégalités et la marginalisation, d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs et des travailleuses et de bâtir un syndicat moderne, solidaire et unitaire.

Son action s'inscrit dans la recherche sans cesse de convergence avec ses partenaires en faisant de la concertation et du dialogue le socle de toute initiative.

Nul ne peut nier qu'elle fait face aujourd'hui à des problèmes complexes dont les conséquences sont non encore résorbées : il s'agit de placer au cœur du combat syndical de nombreuses priorités, je citerais la question de :

- ✓ De la crise économique venue remettre en cause un certain nombre d'acquis où les programmes de privatisations des entreprises économiques publiques sont responsables de la compression de milliers d'emplois et de l'accroissement considérable du nombre des retraités par anticipation,
- ✓ D'un front social en ébullition en raison de l'érosion du pouvoir d'achat des familles, lié à une économie en difficulté,
- ✓ Du travail informel, véritable phénomène social, fait de petits boulots de subsistance.
- ✓ Du chômage des jeunes et des femmes, encore persistant
- ✓ De l'abandon de l'emploi permanent et la systématisation des contrats à durées déterminées, exposant les travailleurs et les travailleuses à une pression intolérable faite de chantage et de précarité dans un environnement hostile à l'exercice du droit à l'activité syndicale.

- ✓ D'un terrorisme résiduel qui persiste çà et là par l'existence de foyers de violence et de mort.
- ✓ Du phénomène d'immigration clandestine par la mer en embarcation légère appelé « harraga »
- ✓ Des Investisseurs étrangers supposés porteurs d'espoirs, et qui tardent à venir, exception faite pour le secteur des hydrocarbures, quelques segments de la téléphonie et la gestion des palaces.

III- La Commission des Femmes Travailleuses

Pourquoi une structuration des femmes au sein de l'organisation ? L'inscription dans les statuts du 10^{ème} congrès de l'UGTA de la commission femmes répondait au millier de voix de femmes travailleuses, réclamant un espace spécifique qui prendrait en charge leurs préoccupations légitimes.

La Commission femmes travailleuses représentait pour elles, un formidable cadre pour rassembler les femmes syndicalistes, afin de leur permettre de réfléchir et d'élaborer des politiques en faveur de l'égalité des chances et d'agir en conséquence, notamment lorsqu'il s'agit de lutter contre le harcèlement sexuel en milieu professionnel, contre la sous représentation des femmes dans l'organisation, contre les discriminations, et pour l'égal accès à la formation, à la promotion et l'accès aux postes de responsabilités.

Il existe aujourd'hui ,48 commissions de wilaya, qui oeuvrent sur le plan local, mobilisant sensibilisant , et formant les élues de la base avec des moyens très rudimentaires.(absence de budget de fonctionnement, absence pour la plupart de local spécifique, de téléphone ,véhicule ,ect.....

IV/- Situation des Travailleuses Algériennes

La travailleuse algérienne d'aujourd'hui, réclame du syndicat qu'il veille que l'on respecte ses droits consacrés et qu'il mette au cœur de son action ,la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ; qu'il veille au respect de son honneur ,et qu'il apporte des réponses à ses préoccupations :

- Comment vivre dignement, lorsqu'on est une femme qu'on a besoin d'un travail et qu'on ne le trouve pas ?

- Comment concilier vie professionnelle et vie familiale lorsque les crèches et les garderies font défaut ?
- Comment avoir de l'ambition professionnelle lorsque persiste un environnement social hostile à l'accès des femmes aux postes de responsabilité ?
- Comment se faire respecter lorsqu'on est vacataire, non déclarée ou recrutée par contrat à durée déterminée ?

VI- Les contraintes à la participation des femmes dans le syndicat

Une des grandes caractéristiques de ces dernières années est l'entrée significative des femmes dans le monde du travail. Cette présence, n'est pas guidée seulement par des facteurs ou des contraintes économiques ; elle répond aussi à une nouvelle perception et aspiration des travailleuses algériennes.

Évolution de l'emploi féminin

Années	Population totale occupée	Population Femmes occupées	Taux
1982	2.336.970	348.000	10%
1992	3473.900	528.000	11,6%
2000	4543.000	797.083	12,9%
2001	6228.772	883.549	14,18%
2005	6684.056	933.000	14,59%
2006	8 868 804	1 496 864	16.9
2007	8 594 000	1 289 100	15%

Cette présence dans le monde du travail n'est pas facilitée, en raison des tensions nées des profondes mutations économiques et de pesanteurs socio culturelles, qui se sont surtout focalisées sur les femmes, rendant le travail rare, précaire et insécurisé, les exposant parfois au harcèlement sexuel et au chantage.

Par rapport à l'exercice de la pratique syndicale, de nombreuses femmes sont conscientes de leurs droits et fortement intéressées pour faire bloc contre les atteintes de tout ordre mais elles restent handicapées par de nombreuses contraintes.

les travailleuses continuent de porter seules le double fardeau des responsabilités familiales et professionnelles, sans parler des difficultés de la vie quotidienne, absence de crèches, de garderies, de cantines scolaires ; moyen de transports médiocres, etc....

Elles sont certes des travailleuses ; mais aussi des mères, des épouses et des membres de la société ; et c'est la multiplicité des rôles qu'elles jouent qui fait qu'elles n'arrivent pas à concilier vie professionnelle, vie familiale et pratique syndicale.

Par ailleurs le syndicat est encore perçu, à tort comme un espace exclusivement masculin, c'est du moins l'image qu'il donne, car notre organisation reste dominée par les hommes au plan du nombre d'adhérents et du nombre de dirigeants.

Sur 171.292 élus, huit milles sont des femmes soit environ 5%.

Grâce aux campagnes de sensibilisation, et au travail de proximité sur le rôle du syndicat dans la promotion des femmes, on observe une avancée visible, notamment dans le nombre des adhésions dans notre syndicat.

L'autre bataille au sein de l'organisation, s'organise actuellement, pour la levée des obstacles qui bloquent l'accès aux postes de responsabilités, car tant que les femmes sont loin des centres de décisions, il est difficile de traiter avec efficacité la question des quotas même si aujourd'hui elle est insérée dans le débat collectif.

Il existe un potentiel féminin de grande valeur syndicale, capable de servir l'organisation avec compétence et sérieux, en mesure d'être placé à l'avant.

Devant cette revendication de la base, appuyée par une grande mobilisation au sujet de la visibilité des femmes dans le syndicat, on observe des signaux très positifs.

Déjà durant l'année 2008, les congrès de renouvellement des fédérations, des Unions de Wilaya et des Unions Locales, ont donné le ton par l'entrée significative des femmes dans les commissions exécutives des différentes instances.

Le 11^{ème} congrès de l'UGTA qui s'est tenu les 29, 30,31 mars 2008 à Alger, a élu 288 membres dont quinze femmes.

VI/- Le cadre Législatif National relatif aux femmes

La question du statut des femmes en Algérie s'est imposée ces dernières années comme une question de première importance.

L'égalité entre hommes et femmes est placée au cœur du combat syndical et même de sa raison d'être.

Les lois du pays sont égalitaires et ne souffrent d'aucune ambiguïté, la loi fondamentale consacre l'égalité et la non discrimination, et recommande de lever tous les obstacles qui entravent l'épanouissement de la femme.

Dans la sphère publique l'algérienne jouit de tous ses droits, cela va du droit de vote et d'être éligible au droit à la santé et au travail sans discrimination.

l'Algérie a ratifiée l'ensemble des instruments internationaux en faveur de l'égalité des chances et des droits de l'homme.

Ces engagements qui ont la primauté sur la législation nationale, font l'objet d'une large publicité dans les médias, en plus des colloques et séminaires organisés pour sensibiliser le public notamment lors de la célébration : exemple des journées du 10 Décembre ou du 08 Mars.

Le problème réside dans la persistance de pesanteurs socioculturelles qui fait que les femmes en raison de la difficulté de faire entendre leurs voix, restent sous-représentées à tous les niveaux de la vie sociale (gouvernement, partis politiques, syndicat).

L'égalité est chez nous un principe qui gagnerait à être effectif si de nouveaux mécanismes de contrôle d'application seraient mis en œuvre.

VI.- La Position des employeurs face à l'égalité

En milieu professionnel la discrimination est rarement directe, elle se pratique en filigrane, par des pratiques et des comportements qui font obstacles à la participation égalitaire.

La discrimination ne se situe pas au niveau des salaires, mais dans le déroulement de la carrière professionnelle. : Exemple, à diplôme égal, compétences égales, les hommes et les femmes n'ont jamais la même trajectoire professionnelle.

Lors d'un recrutement ou lors de la vacance d'un poste de responsabilité, on préférera un homme à une femme.

ci-joint quelques dispositions en faveur des femmes travailleuses :

- La convention 111 ratifiée en 1969, concernant la discrimination incite à d'instaurer l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi en interdisant toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe.
- Le respect de l'intégrité physique et morale et de la dignité de la femmes salariée : dans le cadre de la relation de travail la femmes travailleuse au même titre que ses collègues de sexe masculin, a également le droit au respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité (art 6 de la loi 90.11 du 21 avril 1990)
- Protection de l'emploi : Les travailleuse ont droit au congé de maternité durant les périodes pré et post natales (14 semaines) art 55 de la loi 90/11 du 21 avril 1990

- Harcèlement sexuel en milieu professionnel : n'est pas introduit dans la législation du travail, seul le code pénal modifié en 2004, a consacré la sanction du harcèlement sexuel (article 341 bis).
- Les conventions collectives objet de négociations entre les employeurs et le syndicat constituent pour les syndicalistes un instrument d'application des dispositions réglementaires en vigueur ; leur contenu est en rapport avec la loi sous peine de nullité.

Tableau n°2 : Instruments internationaux ratifiés par l'Algérie au profit des femmes

N°	Instruments	Références Journal officiel	Observations
1	Déclaration universelle des droits de l'homme	J.O.R.A.n°64 du 10/09/63	--
2	Convention sur les droits politiques de la femme	J.O.R.A. n° 26 du 25/04/2004	--
3	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes CEDAW	J.O.R.A n°91 du 24/01/96	Avec des réserves en raison du code de la famille
4	Convention sur la protection de la maternité	--	Convention de l'OIT
5	Convention n°89 sur le travail de nuit	--	//
6	Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération	--	//
7	Convention 111 concernant la discrimination (emploi et professions)	--	//

Conclusion

En 1995, à la conférence mondiale sur les femmes, la plate-forme de Pékin a rappelé que les droits des femmes étaient partie intégrante des droits humains. Ces droits fondamentaux sont indivisibles inaliénables et interdépendants.

L'Algérie reconnaît constitutionnellement la primauté de la norme internationale sur la norme nationale

Mais ce modèle de femme indépendante ne semble pas répondre à la volonté politique sinon comment expliquer les réserves émises par l'Algérie sur la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

En Algérie, le code de la famille est le principal obstacle à l'émancipation de la femme et il est même souvent le générateur de violences, car les rapports entre les hommes et les femmes qu'ils décrivent sont des rapports de subordination .La femme est donc incapable dans la sphère familiale et est citoyenne dans la sphère publique.

On le voit bien, la notion de l'égalité est donc comprise de différentes manières, elle est assujettie aux valeurs lorsqu'il s'agit des droits dans la famille, elle est universelle lorsque la femme est dans l'espace public et sur cette dichotomie que s'organise la lutte pour tenter de l'émanciper des obstacles qui entravent son épanouissement.

Dans le syndicat, la femme tente aussi de gagner sa place, en exigeant une égalité des chances et la levée des obstacles qui l'empêchent d'accéder aux postes de responsabilités, car sa situation est caractérisée par une injuste sous-représentativité dans l'organisation.

Il y a aujourd'hui nécessité de mettre en place des mécanismes d'actions positives pour éliminer le déséquilibre dans la représentation des femmes et leurs accès aux postes de responsabilité. Ceci renforcerait à coup sûr les valeurs d'équité et ferait de notre organisation un modèle tourné vers le progrès:

- ❖ Intégrer la question du genre dans l'organisation afin de cerner et traiter les inégalités entre les femmes et les hommes
- ❖ Exiger des listes électorales avec une participation mixte
- ❖ Faire de la question du quota femmes dans les instances, un instrument de progrès.
- ❖ Ouvrir et permettre l'accès aux postes de responsabilité aux femmes
- ❖ Multiplier des programmes de formation visant à renforcer les capacités en matière d'organisation,, afin de développer un potentiel de direction parmi les femmes
- ❖ Faire de la mixité dans toutes délégations un principe rigoureux, notamment dans les équipes de négociations, ou de représentation nationale et internationale
- ❖ Autoriser l'utilisation des moyens de l'organisation pour les activités(bureau ,et équipements , téléphone, voiture,)
- ❖ Faire du 08 Mars, une journée de bilan national des actions positives entreprises par les instances horizontales et verticales avec communication des statistiques ventilées par Sexe.
- ❖ préserver et suivre la diffusion des déclarations et circulaires de notre Direction Nationale, en rapport avec la promotion des femmes
- ❖ Envisager d'animer des campagnes nationales pour sensibiliser les hommes, sur l'aspect positif pour notre organisation à tenir compte de l'intégration des femmes
- ❖ Financer la diffusion d'affiches et manuels explicatifs, valorisant le rôle et l'importance de la place de la femme dans notre organisation.
- ❖ Diffuser et expliquer les normes internationales de l'OIT et tous les instruments internationaux

Annexe :

Liste des conventions internationales du travail de l'OIT ratifiées par l'Algérie

Cod e	Conventions ratifiées de l'Organisation Internationale du Travail	Date
C3	Convention n° 3 sur la protection de la maternité	19/10/62
C6	Convention n°6 sur le travail de nuit des enfants (industrie) 1919	19/10/62
C11	Convention n°11 sur le droit d'association (agriculture) 1921	19/10/62
C13	Convention n°13 sur la Céruse (peinture) 1921	19/10/62
C14	Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire (industrie) 1921	19/10/62
C17	Convention n°17 sur la réparation des accidents de travail 1925	19/10/62
C18	Convention n°18 sur les maladies professionnelles 1925	19/10/62
C19	Convention n°19 sur l'égalité de traitement (accidents de travail) 1925	19/10/62
C24	Convention n° 24 sur l'assurance maladie (industrie) 1927	19/10/62
C29	Convention n° 29 sur le travail forcé 1930	19/10/62
C32	Convention n°32 sur la protection des dockers contre les accidents (révisée) 1932	19/10/62
C42	Convention n° 42 sur les maladies professionnelles 1934	19/10/62
C44	Convention n° 44 sur le chômage 1934	19/10/62
C56	Convention n°56 sur l'assurance maladie des gens de mer 1936	19/10/62
C63	Convention n° 63 concernant les statistiques des salaires et les heures de travail	19/10/62
C68	Convention n°68 sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires) 1946	19/10/62
C69	Convention n°69 sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navires (1946)	19/10/62
C70	Convention n°70 sur la sécurité sociale des gens de mer 1946	19/10/62
C71	Convention n°71 sur les pensions des gens de mer 1946	19/10/62
C73	Convention n° 73 sur l'examen médical des gens de mer	19/10/62
C74	Convention n° 74 sur les certificats de capacité de matelots qualifiés 1946	19/10/62
C77	Convention n°77 sur l'examen médical des adolescents (industrie) 1946	19/10/62
C78	Convention n° 78 sur l'examen médical des adolescents (travaux non industriels)	19/10/62
C80	Convention n° 80 portant sur la révision des articles finals 1946	19/10/62
C81	Convention n°81 sur l'inspection du travail 1947	19/10/62
C87	Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	19/10/1962
C88	Convention n° 88 sur le service de l'emploi, 1948	19/10/1962
C89	Convention n° 89 sur le travail de nuit (femme) (révisée), 1948	
C91	Convention n° 91 sur les congés payés des marins (révisée), 1948	19/10/1962
C92	Convention n° 92 sur le logement des équipages (révisée), 1949	19/10/1962
C94	Convention n° 94 sur les clauses du travail (contrats publics), 1949	19/10/1962
C95	Convention n° 95 sur la protection du salaire, 1949	19/10/1962
C97	Convention n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	19/10/1962
C98	Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation	19/10/1962
C99	Convention n° 99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture)	19/10/1962
C100	Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951	19/10/1962
C101	Convention n° 101 sur les congés payés (agriculture) , 1952	19/10/1962
C105	Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé, 1957	12/06/1969
C108	Convention n° 108 sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	13/08/1991
C111	Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	12/06/1969
C119	Convention n° 119 sur la protection des machines, 1963	12/06/1969
C120	Convention n° 120 sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	12/06/1969
C122	Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964	12/06/1969
C127	Convention n° 127 sur le poids maximum, 1967	12/06/1969
C135	Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs	6/06/2006
C138	Convention n° 138 sur l'âge minimum, 1973	30/04/1984
C142	Convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	26/01/1984
C144	Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes	12/07/1993
C147	Convention n° 147 sur la marine marchande (normes minima), 1976	26/06/2006
C150	Convention n° 150 sur l'administration du travail, 1978	26/01/1984
C155	Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	6/06/2006
C167	Convention n° 167 sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	6/06/2006
C181	Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées, 1997	6/06/2006
C182	Convention n° 182 sur les pires formes de travail d'enfants, 1999/02/2001	9/02/2001

**RAPPORT NATIONAL DE LA COMMISSION
DE LA FEMME TRAVAILLEUSE
DE L'UNION MAROCAINE DU TRAVAIL**

**SUR LA SITUATION
DE LA FEMME AU MAROC**

I – le code du travail, les assurances sociales et la « Moudawana » de la famille au Maroc

1 . Introduction :

Le monde du travail dans notre pays a connu un développement concret au niveau des secteurs industriel et commercial, d'où l'importance que revêt le secteur du travail eu égard à son impact direct sur la vie économique et sur le développement.

Le monde du travail se caractérise par l'existence de trois éléments interdépendants : le travailleur, l'employeur, et l'économie nationale. S'agissant de l'élaboration du code du travail, elle n'est pas le résultat de certaines préoccupations de l'heure, mais la concrétisation d'une idée que caressaient les professionnels depuis des années. L'une des caractéristiques essentielles de ce code du travail c'est qu'il a opéré une refonte des dispositions de la législation du travail dans une seule loi marquée par une classification permettant une consultation facile du texte.

La loi N° 65-99 sur le travail au Maroc, appelée la « Moudawana » du travail, comporte sept livres traitant de toutes les dispositions relatives aux salariés, aussi bien hommes que femmes, sans discrimination dans les droits et les devoirs au niveau des textes. Cependant, la « Moudawana » du travail, c'est-à-dire la loi 65-99, comporte des dispositions relatives à la femme, ainsi libellées :

2. Livre deuxième : Chapitre 2 intitulé : Protection du jeune et de la femme :

*** Protection de la maternité**

Il contient les articles de 152 à 165.

L'article 152 prévoit un congé de maternité de 14 semaines, alors que l'article 153 interdit de faire travailler les femmes salariées venant d'accoucher durant la période des sept semaines consécutives à l'accouchement

L'article 154 prévoit pour la femme un congé de sept semaines avant l'accouchement et un congé de sept semaines après l'accouchement. Tous les articles définissent les conditions et les exigences prévues par les dispositions en faveur de la femme.

L'article 159 interdit à l'employeur de mettre fin au contrat de travail de la femme enceinte.

L'article 161 prévoit de faire bénéficier la femme salariée, quotidiennement et durant douze mois, d'un repos d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après midi, avec rémunération, pour allaiter son enfant.

Quant aux dispositions de l'article 165, elles concernent les amendes qui varient de 10.000 à 20.000 dirhams, soit l'équivalent de 870 à 1740 euros, pour les motifs suivants :

- prise de mesure mettant fin au contrat de travail d'une salariée enceinte.
- Mesure faisant travailler une salariée venant d'accoucher.
- Refus de faire bénéficier la femme salariée des congés de maternité.
- Le fait de priver la femme salariée de l'heure d'allaitement.
- Le fait de ne pas se conformer aux dispositions stipulant l'aménagement d'un local réservé à l'allaitement.

3. Livre troisième : Chapitre 4 : L'emploi des femmes et des jeunes pendant la nuit :

Les articles de ce chapitre (de 172 à 178), portent sur l'emploi des femmes et des jeunes pendant la nuit. A ce propos on constate dans les dispositions et les stipulations de l'article 178, une interférence entre femmes et jeunes. Néanmoins, les mêmes dispositions soulignent la nécessité de prendre en considération l'état de santé et la situation sociale des femmes, sous réserve des dérogations fixées par un texte réglementaire, ainsi que des conditions à réunir, en vue de faciliter l'emploi des femmes dans tout poste de travail de nuit.

Est réputé travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et six heures du matin.

Toutefois, il convient de signaler l'existence d'une certaine discrimination touchant les activités agricoles. En effet, dans ce secteur, est réputé travail de nuit tout travail effectué entre 20 heures et cinq (5) heures du matin.

L'article 174 prévoit un repos entre deux jours de travail de nuit.

L'article 177 traite des sanctions et des pénalités en cas d'infractions aux dispositions légales.

4. Travaux interdits aux femmes et aux jeunes :

Ils sont cités dans le livre deuxième, chapitre 5

Les articles de ce chapitre évoquent les travaux interdits aux jeunes âgés de moins de dix-huit ans, aux femmes et aux handicapés.

Il s'agit des travaux dans les carrières, et des travaux souterrains effectués au fond des mines. L'interdiction englobe aussi les travaux dangereux ainsi que ceux portant atteinte à la morale publique.

Les autres articles de ce chapitre portent sur la nécessité d'aménager, dans les entreprises, d'une salle réservée au repos des travailleuses effectuant des travaux de transport de marchandises et d'objets divers.

L'article 183 fixe les amendes, lesquelles varient de 2000 à 5000 dirham (174 à 435 euros), ces pénalités restent très maigres.

II – Le harcèlement sexuel

Environnement général

L'entrée de la femme marocaine dans le marché du travail s'est faite progressivement. Ce processus s'est effectué dans une conjoncture où prévalait une vision dégradante de la femme, ne voyant en elle qu'un objet de plaisir et de procréation. Bien qu'étalée au niveau spatio-temporel, sa sortie pour le travail n'était, par conséquent, qu'un événement fortuit et exceptionnel, car le rôle social de la femme consistait, alors, à rester à la maison, faire le ménage et à veiller au bien-être de l'époux et des enfants. Même certains intellectuels qui se targuent d'être ouverts, avancent, le plus souvent, pour justifier la sortie des femmes pour travailler, des arguments considérant le travail comme une nécessité pour la femme susceptible de la protéger contre les aléas du temps : divorce, décès de l'époux, retard de l'âge de mariage.

Rarement, la mentalité générale admet que le travail constitue à la fois un devoir et un droit sans lesquels l'humanité de la femme serait inachevée.

Dans le contexte de ce tempérament général, la femme qui travaille en dehors de son foyer, ayant fait son entrée dans un espace qui n'est pas le sien, devient... « Un bien public », alors qu'elle constitue dans son foyer... « Un bien privé » Par conséquent, l'homme – qu'il soit un passant, un collègue ou un chef hiérarchique – se considère en droit de la harceler. Et ainsi, l'expression : « si tu ne veux pas, restes chez toi » la réponse idéale à toute femme qui tente de protester contre le harcèlement.

Ampleur du phénomène :

Les études traitant du phénomène du harcèlement sexuel sur les lieux de travail restent très limitées et n'embrassent pas tous les aspects du problème. Selon les dossiers des centres d'écoutes et d'orientation juridique des femmes et les dossiers soumis aux syndicats, l'ampleur du phénomène serait très importante et le harcèlement sexuel serait très répandu, surtout dans les branches d'activités professionnelles et les entreprises employant un grand nombre de femmes : secrétaires, hôtesse, vendeuses travaillant dans les grandes surfaces, travailleuses dans le textile, le secteur agro-alimentaire et dans l'industrie électronique, etc....

Le phénomène s'accroît chaque fois que la femme travailleuse se trouve fragilisée en raison de l'incertitude pesant à la fois sur la stabilité du travail et la promotion professionnelle, et, généralement, chaque fois que l'avenir de la femme travailleuse se trouve dépendant de l'avis et de la décision du chef, en l'absence de règles et de critères objectifs. Et c'est ainsi que le refus de la femme travailleuse de satisfaire les désirs de harcèlement sexuel devient pratiquement une signature en blanc, de sa part, de la décision de son licenciement ou de son blocage dans un grade inférieur, sans promotion professionnelle.

Revendication à concrétiser dans le code du travail :

1) qu'il soit réputé harcèlement sexuel tout comportement d'un employeur ou de son représentant ou d'une tierce personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, pour commettre un agissement de nature sexuelle ou susceptible de porter préjudice à la victime : exhibition des membres sexuels, gestes, atouchements, avances et mots ayant une suggestion sexuelle.

2) Que le harcèlement sexuel soit considéré parmi les fautes graves commises à l'encontre de la femme salariée, par l'employeur ou le chef d'entreprise ou de la société ou de son représentant.

3) Que lorsque la victime quitte le travail suite à un harcèlement sexuel, elle doit bénéficier, en plus des compensations dues en cas de licenciement abusif, d'un dédommagement accru ainsi que du droit de garder son poste.

4) Que le refus des agissements de harcèlement sexuel, leur dénonciation ainsi que la plainte portée contre leurs auteurs, ne doivent avoir aucune répercussion ni sur l'emploi, ni sur le renouvellement du contrat de travail, ni sur l'affectation, ou la promotion professionnelle, et ne doivent donner lieu à aucune mutation et à aucun éloignement.

5) Que le code du travail prescrive des procédures spécifiant comment la femme harcelée pourrait porter plainte, fixant les délais pour la prise de décision à ce sujet, et soulignant la nécessité d'appliquer les sanctions disciplinaires nécessaires, au cas où la preuve du harcèlement sexuel est établie.

6) Que les conventions collectives du travail prévoient des mesures pratiques pour prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel.

- l'étude effectuée sur ce problème a montré qu'il n'y a pas de rapport entre l'âge de la femme et le harcèlement sexuel, ce qui signifie qu'il n'existe aucun obstacle pouvant protéger la femme contre les harcèlements sexuels. En effet elle subit les tracasseries, qu'elle soit instruite ou non, jeune ou âgée. La même étude

a également relevé que les veuves et les divorcées sont exposées aux tracasseries sexuelles plus que les femmes mariées et non mariées. Cela est dû à une vision sociale qui considère les veuves et les divorcées comme les plus faibles et faciles, aux yeux des agresseurs, de faire tomber certaines d'entre elles dans leur stratagème, moyennant promesses de promotion et octroi d'aide, exploitant ainsi la situation de ces victimes qui sont des soutiens de famille et donc ayant besoin d'aide financière.

L'étude indique également que les femmes travailleuses dans le secteur privé sont exposées aux tracasseries et au harcèlement sexuel plus que celles qui travaillent dans le secteur gouvernemental qui assure à la femme travailleuse sécurité professionnelle et stabilité familiale.

La lutte contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail se heurte à des difficultés qui se manifestent dans :

- L'absence d'une loi constituant un cadre assurant la protection des victimes qui dénoncent les auteurs des harcèlements sexuels et celle des témoins, contre toute vengeance.

- Les difficultés de trouver des témoins à charge, car ce genre de violence est le plus souvent commis en l'absence de témoins.

- L'absence de sensibilisation au sein de la société, ce qui prive la femme de la solidarité familiale qui lui est nécessaire pour qu'elle puisse faire face à la situation. Car, le plus souvent, la victime devient aux yeux de la société responsable de ce qu'elle a subi.

- L'absence de juridiction indépendante et la lourdeur des procédures judiciaires poussent les femmes à se soumettre à ce phénomène et à préférer le silence.

L'article 40 fait partie du livre 5, section deuxième, qui définit les fautes graves. En vertu de cet article, le harcèlement sexuel est réputé faisant partie des fautes graves.

III . Adaptation des lois aux conventions :

- Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant les femmes salariées :

- la convention 100 (1951) qui** Prescrit l'égalité de salaire entre travailleurs et travailleuses en cas d'égalité du travail et qui incite les Etats à encourager, par des moyens appropriés, la fixation des règles d'évolution des salaires, et à garantir l'application du principe d'égalité de salaire sur tous les travailleurs et toutes les travailleuses, et ce, à l'aide d'une évaluation objective des fonctions basée sur le travail à effectuer.

- **la convention 111 (1958) qui**

Condamne la discrimination au niveau de l'emploi et de la profession, et qui prescrit que tous les hommes, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit au travail pour assurer leur progrès matériel et leur développement spirituel, dans des conditions leur assurant liberté, dignité, sécurité économique et égalité des chances. Cette convention mentionne également l'interdiction de pratiquer toute discrimination ou préférence fondée sur l'opinion politique ou l'ascendance nationale ou l'origine sociale. Elle constitue ainsi un prolongement de la Déclaration de Philadelphie qui rejette toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou la religion. La même convention a défini les concepts de l'emploi et de la profession, concepts signifiant qu'ils peuvent mener, sans aucune discrimination, à la formation professionnelle et aboutir à l'emploi et à des professions déterminées.

La convention 171 (1990) relative au travail de nuit :

Elle traite de l'organisation du travail de nuit des femmes, en n'y voyant, dans l'absolu, aucun danger. C'est pourquoi, cette convention considère le secteur industriel comme la principale source de danger. Elle a défini la nuit comme étant «Le repos de nuit qui ne peut être inférieur à onze heures consécutives », en précisant qu'un tel repos doit couvrir une durée maximale (pas moins de sept heures consécutives entre 22 heures et 7 heures) durant laquelle il est totalement interdit de faire travailler la femme salariée.

La convention 103 (1952) relative à la protection de la maternité :

Elle prescrit un congé de maternité dont la totalité ne peut être inférieure à douze semaines, avec possibilité de prolongation, ainsi que l'octroi d'aides pécuniaires à l'occasion de l'accouchement. Cette convention interdit le licenciement de la femme travailleuse pendant sa grossesse et durant la période au cours de laquelle elle s'occupe de son enfant. Elle s'applique à la femme travaillant dans les entreprises industrielles et non industrielles ainsi que dans les branches d'activités agricoles et de services. La même convention réaffirme le droit de la femme d'être rémunérée sur la période de congé de maternité et de bénéficier, pour l'allaitement de son bébé, d'un horaire suffisant à fixer dans la législation de chaque Etat.

La convention 155 (1981)

Sur la santé et la sécurité professionnelle. Cette convention interdit l'emploi de jeunes des deux sexes avant l'âge de quinze ans, ainsi que leur emploi avant l'âge de dix-huit ans dans les industries dangereuses ou nuisibles à la santé.

La convention 140 (1974) sur le congé culturel rémunéré.

La convention 161 (1981) relative aux travailleurs nantis de responsabilités.

La convention 177 (1996) sur le travail à domicile.

La convention 182 (1999) sur les pires formes d'emploi des enfants.

Ayant trait aux principes et aux droits fondamentaux, elle constitue l'une des conventions essentielles (elle a été ratifiée par le Maroc en 1999).

Commentaire sur l'application

En dépit des principes et des droits fondamentaux en matière de travail prescrits par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en vertu des conventions précitées, et malgré la ratification, par le Maroc, de certains d'entre elles, on constate que la femme marocaine continue d'être victime d'une discrimination manifeste ou déguisée dans la plupart des domaines du travail et des divers aspects de la vie : inégalité de salaire et de chances en matière de formation, exclusion de la femme des structures où sont prises les décisions déterminant la politique générale dans les domaines scientifique et technique.

S'agissant de l'emploi des servantes de maison, il demeure un phénomène mondial répandu dans tous les pays du Monde. Au Maroc, l'emploi des bonnes constitue une source d'inquiétude pour les associations militant pour les droits de l'enfant, ainsi que pour les pouvoirs publics, les organisations non gouvernementales et l'Etat, lesquels oeuvrent depuis des années à combattre ce phénomène. A ce propos, la ligue marocaine de protection de l'enfance a mené une enquête, sur le terrain, concernant l'emploi des enfants, qui a révélé que 450 bonnes étaient âgées de moins de 15 ans, que 74,4% des servantes d'origine rurale touchaient un salaire mensuel inférieur à 300 dirhams (26 euros) et que 82% des domestiques donnaient leurs salaires à leurs enfants. Le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle vient d'élaborer un projet de loi relative aux servantes travaillant dans les maisons, dont les principaux axes consistent à incriminer l'emploi des enfants, à mener une campagne nationale avec la participation des acteurs de la société civile, en vue de mettre en œuvre cette loi qui demeure encore à l'état de projet. En attendant la concrétisation de ce projet, la grande majorité des enfants continue de travailler dans des métiers pénibles et de subir les pires formes d'exploitation, certains d'entre eux ne perçoivent même pas de salaires.

VI- La sécurité sociale

La loi fixe l'organisation des prestations de la sécurité sociale et de l'assurance-maladie ainsi que les pensions d'invalidité et de vieillesse. Elle s'intéresse également aux moyens de prévention et de soins en cas de maladies ou d'épidémies, en assurant la protection sanitaire de tout citoyen, et en encourageant la création d'hôpitaux, de dispensaires et de centres de soins publics et privés.

La caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS)

Le projet de loi 17.02 amendant et complétant le Dhahir Chérifien, tout comme la loi 184.72.1 en date du 27 juillet 1972, adoptée par le parlement en avril 2004, constitue le fruit de négociations et de concertations auxquelles ont participé tous les acteurs économiques et sociaux. Il vise à améliorer et à développer les prestations de la CNSS, pour que cet organisme puisse suivre efficacement le rythme de croissance rapide que connaît l'entreprise, à la lumière des derniers développements économiques inhérents à la mondialisation. La femme, bénéficie certes, de l'assurance au même titre que l'homme. Néanmoins, des exceptions existent, notamment au niveau des compensations familiales.

Article 374 :

Si la femme totalise cinquante quatre jours discontinus dont la cotisation est payée au cours des dix mois civils précédant la date où elle a dû cesser le travail en prévision d'un accouchement, elle aura droit aux compensations quotidiennes durant 14 semaines, dont au moins sept semaines consécutives à l'accouchement, mais à condition d'interrompre tout travail rémunéré et d'être résidente au Maroc.

Article 40 :

Si les deux époux étaient assurés et si l'épouse avait la possibilité de bénéficier de compensations familiales, ces compensations ne sont payées qu'à l'époux ; et en cas de séparation de corps ou de divorce, les compensations familiales sont payées dans tous les cas à la personne chargée de la garde des enfants.

Article 53 :

La femme assurée justifiant d'au moins trois mille deux cent quarante jours d'assurance, pourrait être mise à la retraite à partir de l'âge de cinquante cinq ans, sur sa demande, et avec l'autorisation de son employeur, qui doit payer à cet effet, et en une seule opération, une prime à la CNSS.

Article 60 :

En cas de décès de l'époux, l'épouse ou les épouses bénéficient d'une pension égale à 50% du salaire ou de la pension de vieillesse auxquels l'assuré avait droit ou avait la possibilité de les revendiquer à la date de son décès.

En cas de polygamie, la pension due à l'époux décédé est répartie à égalité entre les veuves du défunt.

V- Couverture sanitaire obligatoire :

L'amélioration du niveau sanitaire est l'un des principaux piliers du développement social, car elle constitue un véritable indicateur reflétant le degré d'évolution sociale, et un puissant soutien à l'établissement de critères pour le

nouveau concept du développement humain, à travers les valeurs de solidarité sociale et d'entraide humaine.

La loi 6500 constitue une couverture essentielle pour la femme, qu'elle soit fonctionnaire, salariée ou retraitée, et l'assurance-maladie obligatoire lui garantit de jouir des prestations de ce système d'assurance.

-En cas du décès de l'assuré, les ayant-droits continuent de jouir de l'assurance-maladie obligatoire.

-La caisse nationale des organismes de prévoyance sociale garantit à la divorcée de l'assuré de continuer à bénéficier des prestations de la caisse durant un an à partir de la date du divorce, à condition que la divorcée de l'assuré ne soit pas affiliée à un autre système d'assurance-maladie obligatoire.

-Elle lui garantit également des consultations médicales pendant la grossesse, à l'occasion de l'accouchement, après l'accouchement ainsi qu'après un avortement.

Hormis ces exceptions, tout ce qui est applicable à l'homme l'est également pour la femme.

Le secteur Public

Statut de la fonction publique

L'article premier stipule que tout Marocain a le droit d'accéder aux fonctions publiques sur le même pied d'égalité, et sans distinction entre les deux sexes, lors de l'application de ce statut. Donc, il n'y a aucune discrimination entre femmes et hommes au niveau de la loi. Seuls, les facteurs faisaient l'objet d'une exception empêchant les femmes de pratiquer la distribution du courrier, mais cette dérogation a été annulée et les femmes participent actuellement à la distribution du courrier, au même titre que les hommes.

VI- Situation de la femme

Celui qui étudie l'histoire du Maroc, et notamment la partie de cette histoire ayant trait à la femme, ne manquera pas de relever qu'elle était marquée par une série d'agressions sociales contre la femme.

Ces agressions se sont traduites par d'innombrables ennuis et problèmes rencontrés par la femme qui a dû supporter à contrecœur, durant une longue période la tutelle culturelle, sociale et économique de l'homme. Elle était considérée par la société comme un être manquant de raison et de religion. Violant toutes les valeurs d'égalité, d'équité et de solidarité, l'ancienne « Moudawana » du statut personnel a rendu la femme, ou la moitié de la société, cloîtrée dans une cellule, prisonnière d'un ensemble de textes juridiques qui l'ont privée de la plénitude de sa citoyenneté.

Après des années d'attente et après les appels répétés lancés par plusieurs associations de femmes et de droit au Maroc, pour l'amendement de certains articles de l'ancienne « Moudawana » du statut personnel, et notamment ceux qui ne sont plus adaptés à la réalité socio-économique de notre pays, tels que les articles relatifs à la tutelle matrimoniale, à la polygamie et au divorce, la nouvelle « Moudawana » a été adoptée et promulguée après des discussions marathoniennes.

Dénommée « Moudawana de la famille », ce code comporte plusieurs amendements qu'on peut résumer comme suit :

1- Droit d'égalité de l'homme et de la femme devant la loi : sous l'emprise de l'ancienne « Moudawana », la famille était placée sous la responsabilité de l'homme, l'épouse doit obéissance à son époux qui a le devoir d'entretenir sa femme. Cette situation était loin de refléter la réalité sociale, car les difficultés de la vie ont imposé le travail de la femme pour aider son époux. C'est pour cette raison que la famille est devenue, en vertu des dispositions de la nouvelle « Moudawana », sous la co-responsabilité des deux époux.

2- La tutelle est devenue un droit pour la femme, qui peut l'exercer selon son choix et sa volonté. Maintenant la femme n'a plus besoin de la présence de son tuteur pour contracter mariage, car elle peut choisir elle-même son tuteur.

L'âge pour le mariage a été fixé à 18 ans pour l'homme et la femme.

3-La polygamie : elle est désormais soumise à une série de conditions garantissant le droit à l'égalité (en matière de logement, nourriture, habillement, argent...) et assurant l'équité entre épouses.

4-Partage des biens : les deux époux peuvent convenir d'élaborer un document, à joindre au contrat de mariage, précisant le droit de chacun des deux époux de prendre, en cas de divorce, les biens qu'il a acquis durant la période du mariage.

5-Le divorce : l'époux peut répudier son épouse, à condition de lui donner tous ses droits d'ordre matériel. Ces droits varient en fonction de la durée du mariage, du revenu de l'époux et du verdict du juge. La nouvelle « Moudawana » a institué un nouveau type de divorce : le divorce par discorde (achiquaq) auquel peut recourir l'épouse se plaignant de son époux pour des raisons déterminées (violence, défaut d'entretien de la famille, alcoolisme de l'époux, séparation) ou tout simplement, si l'épouse ne veut plus vivre avec son mari.

6-Pension des enfants : en cas de divorce du père et de la mère : la loi oblige le père d'offrir une pension alimentaire à ses enfants et de mettre un logement à la disposition de la mère et de ses enfants.

7-La garde des enfants : après le divorce du père et de la mère, la garde des enfants demeure un droit pour la mère, même en cas de remariage. Lorsque l'enfant

atteint l'âge de quinze ans, il aura le droit de choisir qui, parmi le père et la mère, se chargera de sa garde.

8- Etablir la filiation de l'enfant de la mère célibataire : la mère présente une requête au tribunal pour établir la filiation de son enfant. L'enfant prend le nom de son père si celui-ci reconnaît être à l'origine de la grossesse de la mère. Et si celui-ci nie être à l'origine de la grossesse, on procèdera au recours aux nouveaux moyens d'établir la filiation.

Si la mère ne connaît pas l'identité du père de l'enfant, celui-ci pourra prendre le nom de sa mère.

Nous sommes satisfaits des changements énoncés dans le nouveau code de la famille, car ils sont adaptés à l'évolution de notre société. Néanmoins, il y a un problème au niveau de l'application des droits précités par les tribunaux compétents en matière des questions familiales. En effet, certains juges imposent à la femme désirant contracter un mariage de se présenter accompagnée de son tuteur. D'autres juges autorisent facilement à des époux de se marier avec d'autres femmes.

Politique générale relative à la réalisation de l'égalité des deux sexes

La femme est considérée au Maroc comme partenaire essentiel dans la réalisation du développement, car elle constitue la moitié de la population. Cependant elle demeure la première victime de toutes les politiques économique, politique et sociale qu'a connues le Maroc, à travers les programmes d'ajustement structurel au cours des années quatre-vingt, la privatisation des sociétés et l'abandon, par l'Etat de son rôle soutenant les secteurs publics.

Nonobstant le principe d'égalité énoncé par la constitution marocaine, en dépit des conventions internationales prescrivant l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme, et malgré les recommandations de la conférence internationale sur la population (Bucarest1979), et la déclaration universelle des droits de l'homme, une large proportion de femmes travailleuses se trouvent toujours en bas d'échelles, notamment dans la fonction publique, et dans l'administration des collectivités locales. En outre ce sont les femmes qui constituent la majeure partie de la main-d'œuvre du secteur informel.

Le rapport annuel du centre marocain des droits de l'homme indique que la femme travailleuse est victime de discrimination en matière de salaire, notamment dans les secteurs du textile et agricole, en dépit de l'égalité de salaire entre homme et femme prescrite par la convention 100 de l'OIT, ratifiée par le Maroc en 1979.

Alors que le Maroc traverse actuellement un nouveau tournant dans les différents aspects de sa politique générale, marqué par l'accroissement des

mouvements de femmes, le développement du rôle de la société civile et l'ouverture de la société civile sur l'environnement extérieur, on peut se demander quelle place occupe la femme dans cette politique.

Politiques officielles

Participation de la femme à la vie politique

L'évolution enregistrée au niveau des législations et le souci de promouvoir la participation de la femme à la vie politique ont permis à la femme de réaliser certains acquis politiques, tels que l'amendement du scrutin relatif à l'élection de la chambre des députés et l'adoption du concept de la liste nationale. Ce qui a abouti à l'élection, en 2002 de 35 femmes membres du parlement. Néanmoins ce chiffre a été réduit, à l'issue des élections de 2007, à 34 sur un total de 325 membres. Le taux de participation de la femme a ainsi régressé de 10,77% à 10,40%, alors que le nombre des femmes occupant des postes ministériels s'est élevé à 7.

Quant à la participation de la femme aux conseils locaux, elle est élevée au niveau des fonctions secondaires, mais sa représentativité générale ne dépasse pas 1% alors qu'elle était 0,58% en 2003. C'est l'absence d'une véritable stratégie de développement de la participation de la femme qui est à l'origine de la faiblesse de ce taux.

Au niveau du corps des magistrats, le pourcentage de participation des femmes aux conseils supérieurs de la magistrature s'élève à environ 3% alors que ce pourcentage reste 0,3% au niveau de la présidence des chambres des tribunaux. La faiblesse de ces taux de participation constitue un indicateur du non respect, par l'Etat, de la convention internationale 111 condamnant la discrimination en matière d'emploi et de profession. C'est également un indicateur prouvant la consécration de la conception traditionnelle de la répartition des rôles des deux sexes, ainsi que l'absence d'égalité des chances visée par l'article 4 de la convention de l'OIT condamnant toutes formes de discrimination à l'égard de la femme. En dépit de l'équivalence des diplômes supérieurs et des compétences professionnelles de la femme et de l'homme, et malgré le taux de participation élevé de la femme au développement et à la production, les statistiques font état d'une baisse de participation de la femme chaque fois qu'on monte plus haut sur l'échelle hiérarchique administrative où les postes les plus hauts restent l'apanage de l'homme.

Scolarisation

Le taux de généralisation de la scolarisation a atteint 94% au cours de l'année scolaire 2006-2007, dont 79,1% dans le primaire et 40% dans le secondaire et l'enseignement préparatoire. Les écarts de scolarisation entre les

milieux rural et urbain se sont rétrécis, puisque le pourcentage de scolarisation des jeunes filles rurales est devenu presque l'équivalent de celui des garçons.

Cette évolution est due à l'édification de foyers des étudiantes pour abriter les jeunes filles venant des zones rurales, ainsi qu'au développement des structures d'accueil au niveau de l'enseignement public. Mais, malgré les politiques adoptées pour la réforme du système d'éducation, le rapport de la banque mondiale fait état d'un échec de l'enseignement au Maroc et classe notre pays parmi les dernières positions, en comparaison avec l'enseignement dans d'autres pays maghrébins ou du moyen-orient. Cet échec se manifeste dans l'encombrement des classes, dans la baisse du niveau général de l'enseignement, la faiblesse des programmes, dans le pourcentage du redoublement (47%), et dans le phénomène d'abandon scolaire. Ce phénomène a dépassé au cours des dernières années 256 mille élèves (garçons et filles) dans le primaire et 140 mille élèves dans le secondaire (soit plus de 396 mille élèves -garçons et filles- chaque année.)

L'absence d'égalité des chances est due à l'éparpillement de l'enseignement dispersé entre enseignement public, enseignement privé et régime d'enseignement étranger, ce qui s'est traduit par l'affaiblissement et l'appauvrissement de l'école publique.

Lutte contre l'analphabétisme

Pour lutter contre l'analphabétisme dans les milieux des femmes, des efforts ont été déployés par le gouvernement et les associations civiles qui ont mobilisé des enseignantes chargées d'encadrer les femmes dans les mosquées et de leur dispenser des leçons, afin de combattre ce fléau. Mais, malgré ces efforts, l'Etat n'a pu réussir dans ce domaine. Les chiffres disponibles font état de 7 millions de femmes analphabètes au Maroc, soit 66% de la population féminine, contre 40% pour les hommes. Cela signifie que 5 femmes sur 10 dans le milieu urbain et 9 femmes sur 10 dans le milieu rural sont analphabètes. Les statistiques indiquent que l'analphabétisme fortement répandu dans les milieux des femmes travailleuses et l'absence de programmes de formation et de formation continue, sont à l'origine de l'exploitation des travailleuses et de la faiblesse de leurs salaires. Cela explique largement le fait que le Maroc occupe la position 124 sur un total de 177 pays, soit le bas d'échelle des indicateurs du développement des ressources humaines adoptées par le programme des nations unies.

La santé reproductrice / Mortalité maternelle et infantile à la naissance

Les politiques d'ajustement structurel ont eu pour conséquence une importante réduction du budget du système de protection sanitaire au Maroc. Mais à partir de l'année 1994, le gouvernement marocain a consacré un budget

spécial pour satisfaire les besoins grandissants dans ce domaine. Les prestations offertes à la femme englobent les divers aspects du planning familial, la protection sanitaire des femmes pendant leur grossesse. Néanmoins, dans les zones rurales 20% des femmes seulement bénéficient de cette protection. C'est dire que l'Etat n'est pas en mesure d'assurer la protection sanitaire de toutes les femmes. La situation sanitaire dans notre pays est loin d'être satisfaisante. Le taux de mortalités maternelle et infantile a atteint 27 pour mille à la naissance et 13 pour mille après naissance. On a aussi enregistré un taux de mortalité à l'accouchement de 230 cas de décès pour chaque 100 milles naissances. Quant à la mortalité infantile à la naissance, elle est élevée : 187 décès pour 10 mille dans le milieu rural et 267 décès dans le milieu urbain. La mortalité après naissance est due à la vaccination mal organisée et peu sûre, aux maladies de diarrhée et à la malnutrition de la mère et de l'enfant.

Autre aspect de cette situation : la faiblesse du pourcentage des femmes rurales jouissant d'un suivi médical pendant la grossesse, à l'accouchement et après l'accouchement, car seulement 42% de celles-ci bénéficient de ce suivi. Ce déséquilibre trouve son explication dans la pauvreté, l'inexistence d'établissements sanitaires et de centres médicaux dans les villages et les zones éloignées, et dans le manque d'équipements et de cadres spécialisés dans ce domaine. Même les villes n'ont pas suffisamment de moyens médicaux.

Les prestations offertes par le ministère de la santé et le ministère chargé des affaires de la femme et du planning familial, dans le cadre de la protection sanitaire de la femme enceinte, demeurent très faibles, alors que les maladies provoquées par la malnutrition des mères et des enfants ne cessent de s'accroître.

Politiques générales

Les partis politiques

Le principe d'égalité est, certes, consacré par la constitution marocaine et par les chartes et conventions internationales, mais il n'est pas effectivement appliqué, le pourcentage des femmes occupant des postes de prise de décisions demeure symbolique et disproportionné par rapport à la totalité des femmes militant au sein du parti : ce pourcentage varie, de 0 à 1% en fonction des divers partis qui demeurent totalement masculins au niveau des structures dirigeantes. Cette réalité ne cesse d'être incarnée, dans les réunions de ces partis, par une tribune de présidence ne comptant qu'une seule femme aux côtés d'un groupe d'hommes. Et parfois par une tribune de présidence où la femme est totalement absente. L'égalité des deux sexes demeure irréalisable, en raison des entraves que rencontre la femme du fait de la persistance d'une mentalité masculine dominante et d'un l'héritage culturel minimisant la capacité et la compétence de la femme.

Ce principe d'égalité ne pourrait être réalisé que par l'application d'un système de quotas à tous les niveaux, et par l'adoption de l'approche du genre social, qui condamne la discrimination et prône l'égalité des chances.

Associations civiles

Le mouvement des associations civiles au Maroc s'est attelé à mener des actions en vue de réaliser ce que la politique gouvernementale n'a pas réussi à faire. Ce mouvement a œuvré pour venir en aide à ceux qui ont des besoins spécifiques et aux marginalisés, pour lutter contre l'analphabétisme dans les milieux des femmes, pour héberger les enfants des rues et défendre les enfants victimes d'agressions sexuelles. Ce mouvement, qui ne compte que quelques associations d'aide aux femmes, a joué un rôle d'avant-garde dans la réforme de la législation contenue dans l'ancienne « Moudawana » du statut personnel qui vient d'être remplacée par la « Moudawana » (code) de la famille. Ce nouveau code affirme l'égalité des rôles joués au sein de la famille par l'homme et la femme. D'autres associations se sont employées à aider les femmes victimes de violence et à créer des centres d'écoute. Certaines associations se sont chargées de l'hébergement et de la réintégration des mères célibataires dans la société, en leur procurant des métiers dans le secteur de l'artisanat. Enfin, d'autres associations se sont employées à combattre la pauvreté et à soutenir certaines activités professionnelles de citoyens à faible revenu, et ce par la création de la fédération nationale des associations de micro-crédits au Maroc (F.N.A.M).

Selon leurs statistiques, ces associations ont octroyé, en 2007, près de 5,8 millions de micro-crédits pour 1,3 million de bénéficiaires (hommes et femmes). Les femmes ont eu la part de lion avec un pourcentage de 85% des crédits dispensés par 13 associations de crédits au Maroc. Mais certaines associations ont dévié de leur mission essentielle en cherchant à réaliser des profits et accroître leurs gains, d'où les difficultés rencontrées au niveau du remboursement des prêts, car certaines artisanes ne sont plus en mesure de rembourser leurs prêts, leurs associées ayant abandonné leurs postes, sans préavis.

Mouvement syndical

L'union marocaine du travail a pris très tôt conscience de la situation de la femme, car c'est elle qui était à l'origine de la création, début des années soixante, de la plus grande organisation de masses féminines, à savoir « l'union progressiste des femmes du Maroc ». Cette organisation constitue un motif de fierté pour l'avant-garde travailleuse du fait qu'elle représente non seulement une structure soucieuse d'analyser la situation réelle des femmes, mais également un cadre qui a sa propre orientation et sa propre vision des événements du Maroc.

Il s'agissait d'un projet national à la hauteur des ambitions de la femme, quelles soient d'ordre revendicatif ou politique. Cette structure syndicale était alors hostile à la marginalisation de la femme. Elle oeuvrait à faire évoluer son travail et à améliorer ses conditions de vie. Conscientes de leur rôle en tant qu'avant-garde militante pour un véritable changement et pour asseoir les bases de la société civile, les femmes travailleuses ont adhéré massivement aux structures de l'Union Marocaine du Travail. Le congrès national de l'UMT a réaffirmé et renouvelé l'intérêt qu'elle porte à la situation de la femme, en créant la Commission Nationale de la femme travailleuse. En outre, et en application des recommandations du congrès de la centrale syndicale, des commissions de la femme travailleuse ont été créées dans tous les secteurs et dans toutes les unions régionales et locales de l'UMT, en vue de mobiliser le potentiel militant féminin, de promouvoir la prise de conscience des problèmes des femmes travailleuses.

La commission d'organisation :

Le but de cette commission est l'organisation de campagnes d'adhésion syndicale des femmes ainsi que la création de commissions pour la femme travailleuse dans les secteurs privé et public.

Commission de formation et d'études

Cette commission a pour mission d'organiser des sessions de formation pour les travailleurs et travailleuses, afin de développer leur prise de conscience syndicale. Elle s'occupe également des études traitant de la situation réelle des travailleurs en général et de la situation de la femme en particulier. Elle a organisé plusieurs conférences à l'intention de la femme travailleuse, en vue de mieux connaître ses besoins sur le lieu de son travail. Ces conférences ont eu un grand succès, ce qui a incité notre syndicat à élaborer des programmes de formation s'étendant sur toute l'année, afin de mieux répondre aux attentes de la femme travailleuse.

La commission de solidarité et d'information : elle œuvre à soutenir les femmes dans leur lutte, à les encourager à participer à toutes les actions militantes, en les soutenant matériellement et moralement.

Notre syndicat a efficacement renforcé l'action menée par la femme pour préserver ses droits et assurer sa dignité, en y jouant un rôle essentiel. La lutte de notre organisation, l'UMT, pour la consécration du principe d'égalité des deux sexes et d'égalité des chances, a en effet abouti à l'amendement du code du travail.

A ce propos, l'UMT a joué un rôle capital, car ses thèses ont été prises en considération dans le préambule du code, en vue de définir et d'organiser les

relations du travail dans le secteur privé, d'accorder à la femme, en plus des droits qu'elle partage avec l'homme les droits spécifiques qui sont les siens, et enfin, d'adapter le contenu du nouveau code du travail aux conventions de l'OIT, telles que les conventions 100, 111 et 183.

L'UMT a également participé à la mise au point de la « Moudawana » (code) de la famille. Mais, en dépit de toutes ces actions militantes et malgré la ferme volonté de l'UMT d'élargir la base des femmes travailleuses, la femme demeure majoritairement représentée au niveau des bases syndicale et très peu représentée dans les structures dirigeantes. Cette situation est due à des entraves d'ordre aussi bien objectif que subjectif.

Pour conclure, on doit reconnaître que l'égalité de la femme et de l'homme demeure une revendication qui est loin d'être entièrement réalisée, aussi bien au niveau de l'occupation des positions sociales et des postes administratifs et de gestion, qu'à celui de la participation à la vie politique au sein du parlement ou sur le plan local ou syndical.

Sources des statistiques :

- ministère de l'éducation nationale
- le Maroc en chiffres
- plan du développement économique et social
- centre Marocain des droits de l'homme

Importance de la place de la femme dans le monde du travail

Introduction

1- Documents de référence :

- La déclaration de Philadelphie (1944) qui affirme que le travail n'est pas une marchandise et que la pauvreté constitue, en tout lieu, un danger pour le bien-être.

- La déclaration universelle des droits de l'homme, qui affirme que chaque individu a le droit de travailler, de choisir son travail dans des conditions équitables et satisfaisantes, ainsi que le droit à une rémunération équitable et satisfaisante qui lui garantit une vie digne.

- la constitution de l'OIT énonçant le principe d'égalité et considérant le travail comme un droit pour tout le monde.

- la constitution marocaine qui réaffirme le droit à un travail correspondant aux aptitudes et aux talents et qui consacre le principe du choix du travail en toute liberté et sans discrimination.

2- Environnement et variables du travail

Il faut, à ce propos, se rappeler les diverses situations et variables qui influent sur le marché du travail, ainsi que l'interdépendance entre, d'une part, l'économique et le social et, d'autre part, l'autorité de la volonté politique et la décision politique qui demeure, elle aussi tributaire de l'environnement international, de ses variables et de ses développements historiques. La mondialisation, le développement de la technologie et des moyens de transport et de communication ont abouti à la création de grands ensembles groupant plusieurs pays, à l'ouverture du marché, à l'expansion des sociétés multinationales, à des changements au niveau des systèmes de production, à la réduction des dépenses publiques, ainsi qu'au développement des moyens audiovisuels et l'utilisation d'une seule langue, celle de la publicité et de la propagande.

Notre économie nationale subit les incidences de l'endettement et des mesures imposées par les fonds internationaux : privatisation, programme d'ajustement structurel et réduction des services sociaux tels que l'enseignement, en tant que moyen menant au travail, et la santé qui constitue un moyen permettant de préserver le potentiel humain.

La situation économique se caractérise donc par l'abandon, par l'Etat, de son rôle économique et social, la consécration de la liberté du capital et l'ouverture du marché, en l'absence de tout mécanisme favorisant la croissance.

Quant à la situation du monde du travail, elle est marquée par le travail précaire, l'accroissement du phénomène du chômage, les licenciements massifs des travailleurs, le travail provisoire et la sous-traitance.

Au plan international, les données disponibles indiquent qu'un cinquième de la population mondiale contrôle 80% des ressources du Monde, que 20% de cette population consomme 80% de l'ensemble des produits. Elles révèlent également qu'un pourcentage de 20% de cette population composé des habitants les plus riches du monde dispose de 87% du produit local mondial, alors qu'un pourcentage de 21% composé des hommes les plus pauvres du monde ne dispose que de moins de 1% du produit local mondial.

3- Environnement économique au Maroc

Depuis son indépendance en 1956, le Maroc a opté pour le libéralisme en tant que système économique.

En 1980, le Maroc a réaffirmé cette option, par la privatisation, le programme d'ajustement structurel, le désengagement de l'Etat de plusieurs secteurs publics et semi-public. A partir de cette date, le Maroc a axé ses efforts sur l'exportation, la mise en œuvre de l'économie du marché et de la liberté des prix, ce qui a rendu la vie plus chère. En 1996, le Maroc a signé l'accord du partenariat avec l'Union Européenne pour mettre sur pied un système de libre échange. Il a également signé un accord de libre échange avec les Etats-Unis d'Amérique, entré en vigueur en 2006. Dans son économie, le Maroc compte sur l'agriculture, la pêche maritime, le tourisme, l'industrie de transformation et l'industrie lourde.

3- Composition Sociale

Le Maroc a connu au cours du vingtième siècle une croissance démographique accrue avec une population qui a atteint 26,590 millions d'habitants à l'issue du recensement de 1994. Sa population s'est élevée en 2002 à 29,631 millions d'habitants. Selon les projections du centre des recherches démographiques (CERED), cette population atteindrait 34,8 millions d'habitants en 2015, avec un taux de croissance démographique de 1,58%. Avec un pourcentage de 50,2%, les femmes constituent plus de la moitié de la population. Estimé à 53,7% en 1997, le pourcentage de la population urbaine s'est élevé à 56,6% en 2002. Selon les prévisions, ce pourcentage atteindrait 64,3% en 2015, avec un taux de croissance de 2,85%.

Le Maroc était un pays agricole par excellence avec 70% de sa population implantée en campagne. Mais cette situation a changé pour plusieurs raisons : sécheresse, absence d'infrastructures, conditions climatiques et isolement des villages, ce qui a eu pour effet un exode massif de la population rurale vers les villes, à la recherche du travail, des écoles et d'autres services inexistantes dans les villages.

Quant au taux de fécondité, il a baissé de 6,9% entre 1970 et 1975 à 3,4% en 2002 et à 1,2% en 2006. Cette baisse est le résultat non seulement du programme du planning familial mais également d'autres facteurs : niveau d'enseignement, entrée dans le domaine du travail et autres facteurs économiques et sociaux.

L'espérance de vie a évolué pour atteindre 76,4 ans pour les femmes et 69,2 ans pour les hommes, contre 52,9 ans en 1975. Cette évolution est due à l'intérêt grandissant porté à la santé, à la vaccination et aux divers régimes sanitaires. Le niveau de vie de la population est estimé par tête à 5051 Dirhams du PIB en 2002, selon une étude faite sur un échantillonnage de 100 cas. La moyenne des salaires s'élève à 21915 Dirhams. Mais 70% des travailleurs ne disposent pas de ce revenu. La moyenne est calculée sur la base du traitement maximum et du traitement minimum. S'agissant du niveau de vie, on constate que le salaire moyen de 21915 Dirhams par an reste en deçà du volume de dépenses réelles par an, estimées à 60617 Dirhams, soit avec un écart de 38698 Dirhams, conséquence de la hausse des prix et de la baisse du pouvoir d'achat.

Seuil de pauvreté :

3922 Dirhams en l'an 2000 en ville et 3037 Dirhams en campagne. Les femmes constituent plus de 48,1% de ceux qui sont au seuil de pauvreté. L'ensemble de la population pauvre compte 5,310 millions d'habitants. Le pourcentage de pauvreté s'élève à 19% (12% en zones urbaines et 29% dans les campagnes).

Loin d'être un luxe intellectuel, les données précitées constituent autant d'indicateurs généraux qui peuvent avoir des incidences négatives ou positives sur l'environnement et la précarité du travail, ainsi que sur les options économiques qui ne voient dans le développement que sa dimension économique chiffrée, sans se soucier de sa dimension humaine qui prend en considération les besoins essentiels de la population. Sur ce plan, c'est la femme qui est la plus lésée et la première victime de l'exploitation engendrée par les politiques suivies. Car elle est considérée comme un potentiel de réserve à utiliser en cas de besoin pour combler un vide, dans une conjoncture de travaux imprévus ou saisonniers.

Environnement du travail

- population active âgée de 15 ans et plus, selon le recensement de 2006 :
- 10 millions et 963 mille personnes
- pourcentage des femmes : 22,5%
- en campagne : 28,4%
- en ville : 31,1%
- population active en chômage en 2002 : 1million 610 mille.
- Moyenne générale : 29,4%
- Hommes : 18,3%

- Femmes : 24,7%

Ces chiffres montrent que la femme est plus exposée au chômage et que les femmes en chômage constituent presque le tiers de la population féminine. Notons que ces chiffres ne concernent que le secteur organisé et n'englobent donc pas la femme travailleuse dans le secteur informel qui ne dispose pas d'un système compatible fiable et qui n'est soumis à aucun contrôle. Prépondérant dans les villes, ce secteur emploie 71,6% de la main-d'œuvre dont la plupart sont des femmes. Il n'y a pas de statistiques officielles concernant non seulement ce secteur mais aussi plusieurs catégories d'activités telles que le travail des servantes de maisons, le travail au sein de la famille, le travail familial non rémunéré et le travail dans les espaces clos.

D'après une étude faite en l'an 2000, la population travaillant dans le secteur informel se répartit comme suit :

- Industrie et artisanat : 257.719 personnes dont 39,1% de femmes.
- Commerce : 650.000 personnes dont 15% de femmes.
- Services : 247.706 dont 25% de femmes.
- autres métiers : 76915 dont 19,57% de femmes.

Le développement du secteur informel trouve son explication dans la crise de l'emploi, l'échec du système éducatif, la croissance démographique et l'exode de la population rurale vers les villes.

6- Répartition sectorielle des femmes travailleuses :

- Agriculture : 37,3% de femmes contre 63,7% d'hommes
- Textile et confection : 46,1% de femmes contre 53,9% d'hommes
- Industrie de transformation et artisanat : 37% de femmes contre 63% d'hommes.
- Commerce et réparation : 4,9% de femmes contre 95% d'hommes.
- Services :
 - Banques, santé, enseignement et autres secteurs de services : 43% de femmes contre 57% d'hommes. Ce pourcentage varie en baisse ou en hausse en fonction des secteurs. Le secteur de l'enseignement emploie un pourcentage de 14,37% de femmes.

Les chiffres disponibles, qui ne sont pas donnés par des organismes neutres, ont révélé un grand paradoxe : les femmes se trouvent dans les échelles les plus bas ! Ces chiffres ne reflètent ni la véritable dimension de la participation de la femme, ni son professionnalisme, ni encore sa compétence et ses capacités.

-Pour conclure, il convient de citer ici une enquête menée à Casablanca sur 350 cas et qui a abouti aux résultats suivants :

Secteur Privé :

- l'âge des travailleuses interviewées varie de 15 à 52 ans, et 50% des femmes ne dépassent pas l'âge de 24 ans. En outre 5,6% des interviewées ont un âge variant de 14 à 18 ans. L'emploi des enfants dans ce secteur n'est donc pas une exception.

- 237 ont un certain niveau d'instruction (60%) ayant fait des études primaires (7,27%) ou secondaires (17,3%).

- 80% des travailleuses ont appris leur métier sur les lieux du travail. 60% se plaignent de l'absence de conditions de santé et de sécurité (usine de « LASESVA » ou un incendie a fait plusieurs victimes).

- Mauvais traitement.

- Longues heures de travail.

- Bas salaires

-17% effectuent des heures supplémentaires qui ne sont pas compensées, et 32% ne jouissent pas d'un congé payé.

- 39% ne perçoivent pas de salaires durant les jours de fêtes, et 50% perçoivent le même salaire, que le travail soit effectué le jour ou la nuit.

- 60% se plaignent des conditions de travail, mais elles se sont déclarées satisfaites car le travail leur a permis d'être économiquement indépendantes et d'avoir un revenu permanent.

La femme marocaine a contribué à l'édification de l'économie, en exerçant diverses activités traditionnelles, agricoles et ménagères. Sa contribution s'est développée pour devenir une efficace participation à toutes les activités économiques et sociales. Ce développement a été favorisé par plusieurs facteurs, scolarisation, développement industriel, immigration et urbanisation. La contribution de la femme au produit intérieur brut (PIB) et à la création des richesses du pays souffre encore de plusieurs écarts se traduisant par l'important pourcentage du chômage et du travail ménager des femmes. Les entraves auxquelles les femmes font face se résument comme suit :

- Absence d'un statut juridique régissant certains métiers ou les femmes sont majoritaires, notamment ceux des servantes et des assistantes des familles.

- Limitation de l'application de la sécurité sociale au travail salarié, excluant ainsi la majorité des femmes.

- Absence de volonté politique pour réduire les écarts et les difficultés empêchant les femmes d'accéder aux postes de prise de décisions dans la fonction publique.

- Absence de volonté de réduire les écarts au niveau de l'accès des femmes au travail.

Enfin, la participation de la femme au développement pose la question de la répartition des responsabilités et des pouvoirs dans le cadre des relations sociales entre les deux sexes.

Le renforcement de la place de la femme implique la reconnaissance qu'elle constitue un être ayant sa propre condition sociale.

Les statistiques concernant les femmes actives montrent que celles-ci occupent des fonctions secondaires, où elles sont affectées contre leur volonté et sans aucune considération de leur condition sociale. La réalité de cette situation de la femme travailleuse dans le secteur public est largement établie par les données suivantes :

- au niveau du poste de secrétaire général : 100% d'hommes.
- Directeurs : 7,22% de femmes contre 92,78% sur un total de 330 postes.
- Chef de département, 4,4% de femmes contre 95,56% sur un total de 877 postes
- chef de service, 6,90% contre 93,10% sur un total de 2362.

La participation féminine aux activités économiques se concentre essentiellement dans le secteur informel.

Quant aux fonctions occupées par les femmes dans les secteurs administratifs et de production, elles se situent le plus souvent à des niveaux plus bas que celles des homes. En outre, leur part des postes de responsabilité demeure, dans tous le cas et dans tous les domaines, très faible.

Cette situation est due, semble-t-il, à certaines mentalités et à l'hésitation des politiques suivies à concevoir une approche des problèmes prenant en considération à la fois, les rôles sociaux des femmes et le respect du principe d'égalité des deux sexes en matière de travail et des responsabilités économiques et sociales.

Certes, certaines reformes ont été introduites, mais la condition de la femme a encore besoin d'être soutenue par la force du droit et l'application des lois.

L'amélioration de la condition de la femme reste tributaire de sa volonté d'acquérir et de développer des capacités et des aptitudes lui permettant d'avoir une maîtrise personnelle des affaires de la vie quotidienne, un solide pouvoir économique pour qu'elle puisse maîtriser les décisions à prendre, améliorer les opportunités d'emploi, accroître les activités économiques et gérer rationnellement son revenu. Elle doit en outre agir pour développer ses connaissances, et contribuer ainsi à l'amélioration de la condition de la femme au sein de la famille et de la société. En veillant à satisfaire les besoins pratiques et à promouvoir une planification basée sur le genre social et non sur la division du travail en fonction du sexe. A cet effet, il

convient d'intégrer les questions relatives au genre social dans toutes les activités générales, qu'elles soient politiques, sociales, économiques ou culturelles.

2- comportement et pratiques des employeurs

Dans notre organisation syndicale, l'union marocaine du travail (UMT), nous considérons le dialogue social et la négociation comme étant la forme civilisationnelle la plus efficace traitant des relations entre employeurs et salariés et entre les trois partenaires de la production : gouvernement ; organisation syndicale et employeurs. Le dialogue et la négociation pourraient avoir lieu au niveau bilatéral entre l'employeur dans une société et les salariés. Néanmoins, pour qu'elle soit efficace et rentable, la négociation doit remplir certaines conditions : volonté des deux parties, ordre de jour précis, résultats consignés dans un document et annoncées. La négociation réussie est celle qui aboutit à la signature d'un accord engageant les deux parties et appliqué. C'est ce qui permet de prévenir des conflits qui pourraient mener à l'utilisation des moyens de pressions de l'action syndicale.

Mais, malheureusement, la majorité des employeurs n'ont pas une telle volonté. Pour éviter toute généralisation, on doit reconnaître qu'il y a, à la tête d'entreprises nationales des employeurs qui respectent les lois et les accords signés. A part cette catégorie qui fait l'exception, nombreux sont les autres employeurs qui ne cherchent que le rapide profit et qui n'hésitent pas à violer ouvertement les lois et les droits et à exploiter les travailleuses et les travailleurs en les privant des résultats de leurs efforts.

Nous pensons que les organes chargés de veiller au respect des droits et de sanctionner ceux qui violent les droits, sont les autorités officielles, qu'elles soient centrales, régionales ou locales. Mais celles-ci, faisant semblant de ne rien voir, se rangent le plus souvent aux cotés de ces entreprises, sans se soucier de leur qualité d'arbitres sincères.

Cette courte description de la situation s'applique aussi bien aux femmes qu'aux hommes, mais ce sont les femmes qui en subissent le plus les conséquences, notamment dans le secteur informel. Dans ce secteur qui emploie plus de 70% de la main d'œuvre féminine, les employeurs font travailler les femmes dans des caves et dans des espaces clos où les conditions de travail ressemblent à celles du travail forcé (incendie de l'usine de « LISASVA »).

Les problèmes les plus importants auxquels les femmes travailleuses font face sont l'hostilité à l'action syndicale et la confiscation de la liberté syndicale, le licenciement abusif et parfois, l'invention d'accusations et la mise en œuvre de l'article 288 d'un texte de loi colonial, permettant l'arrestation de femmes syndicalistes, ce qui ne manque pas d'avoir des conséquences néfastes sur l'adhésion syndicale dans le secteur informel devenu un secteur fortement féminisé.

Faiblesse de la protection sociale

La violence accrue subie par les femmes sur les lieux du travail et la baisse de leur niveau de vie constituent deux facteurs de féminisation de la pauvreté. Parce qu'elles ne sont pas intégrées dans les programmes de formation continue sur les lieux du travail, les femmes ont plus de risque de perdre leur travail.

La détérioration de la situation des femmes travailleuses dans le secteur privé, les bas salaires, l'instabilité du travail, les conditions de travail pénibles et l'irrespect de la dignité, constituent autant de moyens d'oppression et d'exploitation et incarnent les comportements et les pratiques de la plupart des employeurs, qui réalisent des profits énormes et accumulent d'importantes richesses au dépens de la femme travailleuse.

Sources des statistiques

- Plan de développement économique et social.
Ministère des prévisions économiques et du plan
- Le Maroc en chiffres.
La Banque Marocaine de commerce extérieur (année 2001)
- Etude (Majati) sur le secteur informel