

LES FEMMES TUNISIENNES
DANS LE TRAVAIL
ET LE MOUVEMENT SYNDICAL

Dorra MAHFOUDH - DRAOUI



**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

Janvier 2017

Remerciements

Je remercie d'abord tous les syndicalistes femmes et hommes qui ont accepté volontiers de témoigner avec sincérité, lucidité et passion pour me faire part de leur expérience d'une vie consacrée à la lutte pour la démocratie et les droits sociaux. Merci aux responsables syndicaux qui m'ont apporté un soutien exceptionnel et consacré du temps dans leur programme surchargé à la veille du 23^{ème} Congrès, Messieurs Nouredine Yakoubi, Samir Cheffi, Mohamed Mselmi, Anouar Ben Gueddour ainsi que Mr Mohamed Chakroun. Ce militant qui a connu la prison nous a reçus chez lui en présence de sa femme à qui il a rendu hommage et il nous a fourni un témoignage historique illustré de photos. Il a toute ma gratitude.

“
Ce travail n'aurait pu être réalisé sans le précieux concours de plusieurs personnes auxquelles s'exprime ici toute ma gratitude.

Je remercie tout particulièrement les battantes et femmes extraordinaires qui m'ont apporté la preuve d'une fidèle amitié militante construite pendant des années pour défendre des principes communs. Ma reconnaissance va aussi aux plus jeunes qui ont enrichi ma perception et rafraîchi ma mémoire par leur regard neuf et leur détermination. Ensemble elles ont ouvert une brèche

”

dans le patriarcat et ont conduit la lutte pour amener les femmes au leadership syndical. Je cite certaines (mais je remercie aussi toutes les autres) : Naima Hammami, Emna Aouadi, Wassyla Ayachi, Sémia Ltaief, Wassyla Ayari, Fadhila Melliti, Tourkia Ben Kheder, Hayet Trabelsi, Habiba Mizouni, Awatef Grich, Leila Dami, Thouraya Essayem, Ilhem Sahli, Nejma Aouadi, Ayda Zaayi. Ce livre est un hommage à la résistance et à l'engagement pour l'égalité de toutes les femmes syndicalistes et militantes de l'UGTT.

Je ne peux manquer d'exprimer ma gratitude à deux autres personnes : à Mr Ali Mahjoubi, collègue et ami historien et auteur de plusieurs ouvrages sur le mouvement national et le mouvement syndical qui m'a éclairé sur la vie et les réalisations de Tahar Haddad. Je salue aussi mon amie Dorra Bouzid, grande militante féministe dans le domaine des médias, fondatrice de plusieurs journaux qui a accepté de nous parler de sa mère Mme Chérifa Messadi la première militante syndicaliste, et de partager avec nous des archives familiales et des photos d'époque.

Apportant son précieux concours à cet effort, je remercie vivement la Fondation Ebert qui m'a encouragée et soutenue pour écrire ce livre et j'exprime à Sami Adouani et Leyla Chaari toute ma reconnaissance.

Sommaire

I. INTRODUCTION	7
✓ PROBLEMATIQUE	9
✓ OBJECTIFS ET METHODOLOGIE	11
II. LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL	16
1. L'égalité des sexes dans le monde du travail : un horizon plus qu'une réalité !	16
2. L'accès des femmes à l'emploi : un droit menacé	21
3. Les politiques publiques et l'incitation aux femmes à quitter le monde du travail	25
4. La ségrégation professionnelle : le poids des stéréotypes de genre et de la division traditionnelle du travail	27
III. ATTITUDES ET REPRESENTATIONS SOCIALES A L'EGARD DU TRAVAIL DES FEMMES	30
1. La perception sociale du travail des femmes : un droit sous conditions	30
2. La double identité familiale et professionnelle des femmes : le décalage entre les représentations et la réalité	32
3. La conciliation vie professionnelle, vie familiale : une responsabilité des milieux de travail et des syndicats	34
4. Le salaire de la femme : un apport indispensable dans le revenu familial	38
IV. LES FEMMES ET LE MOUVEMENT SYNDICAL : MILITER POUR L'EGALITE ET LA RECONNAISSANCE	41
1. Les leçons de l'histoire	43
a) Tahar Haddad ou le lien entre cause syndicale et cause des femmes :	43
b) Chérifa Messadi : Une pionnière du militantisme syndical	46
2. Les militantes de la première vague : le lien entre conscience féministe et conscience de classe	52

3. La presence des femmes dans les syndicats	55
a) Les motivations à l'adhésion syndicale	56
b) L'affiliation, avantages et risques	58
VI. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MOUVEMENT SYNDICAL	65
1. Le leadership syndical : un «plafond de verre» !	58
2. Le poids de la carrière familiale sur la carrière syndicale :	
VII. LE MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX FEMMES	74
1. Majoritaires à la base, minoritaires au sommet	74
2. Des prémices de changement encourageantes	78
3. Le 23 ^{ème} congrès de janvier 2017 : un pas important vers l'égalité mais «peut mieux faire».	83
VIII. LA CULTURE SYNDICALE ET LES RESISTANCES A L'EGALITE	86
1. Le poids des stéréotypes discriminants	86
2. L'alibi de «l'incompétence» des femmes dans les postes de pouvoir	89
IX. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	92
X. REFERENCES COMPLEMENTAIRES	94
ILLUSTRATIONS	97

I. INTRODUCTION

Le mouvement syndical a été longtemps en Tunisie le lieu d'expression des luttes démocratiques et des revendications sociales. Pendant plus d'un demi-siècle, dans un pays dominé par un parti unique, les syndicats ont fait face à de multiples défis politiques, économiques et culturels : un déficit de libertés et de démocratie, une crise de l'emploi aggravée par l'intégration du pays dans l'économie mondialisée, des inégalités régionales, une montée du conservatisme et des résistances aux valeurs inclusives et égalitaires.

L'UGTT a de tout temps abrité des syndicalistes de diverses sensibilités politiques. Depuis les années 80, les militantes des droits des femmes et de l'égalité, qui ne pouvaient s'organiser en association, y ont trouvé un espace de mobilisation et d'action notamment par la création de commissions-femmes.

Le mouvement social de 2011 a confirmé le potentiel de lutte des militants de base, des hommes et des femmes et l'ampleur qu'ils ont donné aux revendications populaires. Au cours des dernières années, le rôle de l'UGTT, en tant que régulateur et « médiateur social » entre les forces politiques et sociales en présence, s'est manifesté à plus d'une reprise notamment au cours des événements sanglants de Siliana (Novembre 2012), puis lors de la grève générale décidée le jour de l'enterrement du leader Chokri Belaid (assassiné le 6 février 2013). La crise de l'année 2013 a vu la légitimité des élu.e.s de la Constituante remise en question en raison du retard dans la rédaction de la Constitution et de la préparation des élections. Le long et historique sit-in du Bardo a réuni un

grand nombre de syndicalistes, des acteur.e.s de la société civile, des député.e.s démocrates et une multitude de citoyen.ne.s. La forte mobilisation d'une majorité féminine a contribué le 14 décembre 2013 au changement du premier ministre puis au choix d'un nouveau gouvernement.

Le rôle sociopolitique de l'acteur syndical, dans l'arbitrage et la gestion des conflits entre les divers acteurs, a augmenté sa légitimité et lui a valu de recevoir, avec le quartet du dialogue, le prix Nobel de la paix en 2015.

Le rôle des femmes et des militantes et leurs mobilisations, à l'intérieur et à l'extérieur des organisations syndicales, est aujourd'hui reconnu et a surpris plus d'un. Pourtant les femmes étaient déjà partie prenante des luttes sociales bien avant l'indépendance du pays, comme en témoigne le parcours de militantes historiques telles que Chérifa Massadi la première responsable syndicale. Nous rappelons aussi que déjà en 1978, en 1984 et 2008, lors des événements qui ont secoué le bassin minier, les femmes syndicalistes étaient aux premiers rangs de la contestation (grèves, sit in, marches, manifestations, etc.). Au cours des années de transition (2011 à 2014), elles étaient sur la place publique et dans les instances décisionnelles pour participer aux luttes communes mais aussi pour inscrire les droits des femmes dans les agendas sociopolitiques et dans les réformes juridiques.

La combattivité des femmes pour incorporer leurs objectifs dans le processus révolutionnaire a donné lieu, après des mois de luttes, à une nouvelle Constitution qui intègre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs articles de La Constitution tunisienne de janvier 2014 (dont l'article 46) stipulent que de "L'État garantit l'égalité des chances entre hommes et femmes pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines ; L'État œuvre à réaliser la parité entre hommes

et femmes dans les conseils élus ; L'État prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme".

Cependant, au cours des six dernières années, la montée d'une idéologie conservatrice alimente les discriminations sexistes, rend insensible au chômage des femmes et menace leurs acquis et leur autonomie. Les appels pour le retour des femmes au foyer afin de « laisser le travail aux hommes » ou pour « préserver la famille », montrent que la lutte des femmes pour la révolution n'aboutit pas forcément à un changement des représentations sociales et rapports de domination entre les sexes

De manière plus spécifique, on peut se demander dans quelle mesure la présence et la capacité d'agir des femmes dans les luttes sociales ont réussi à changer les rapports sociaux des sexes dans les syndicats, améliorer leur position dans la prise de décision et la responsabilité et instituer l'égalité dans les structures et l'agenda de l'organisation ?

PROBLEMATIQUE

La plupart des recherches sur les femmes dans les mouvements sociaux relèvent que «les rapports sociaux de sexe imprègnent en profondeur tous les mouvements sociaux, et que cette considération doit être toujours présente quand on les analyse»¹. La participation des femmes aux luttes syndicales, aux luttes sociales révolutionnaires réussira-t-elle à faire reconnaître les droits des femmes et à réduire la domination patriarcale ? Leur implication s'est-elle accompagnée d'un meilleur statut dans les structures décisionnelles et dans l'accès aux responsabilités syndicales? Dans quelle mesure les questions d'égalité

¹ Danielle Kargoat citée par Dina Beblawi « L'invisibilisation du féminisme dans la lutte révolutionnaire de la gauche radicale égyptienne », in Féminismes dans les pays arabes, Nouvelles Questions Féministe-Vol.35, N°2/2016

jusque là renvoyées aux commissions-femmes sont inscrites de manière transversale dans l'ensemble des revendications et des programmes de l'acteur syndical?

Dans la mesure où les syndicats sont des acteurs majeurs de changement social et de contestation de toutes les formes de discriminations et d'inégalités à l'externe c'est à dire dans le monde du travail et dans la société, on peut s'attendre à ce qu'ils soient également des acteurs porteurs de changement à l'interne et qu'ils mettent en œuvre des mesures visant à ancrer l'égalité dans leurs instances.

Pour vérifier cette hypothèse nous aurons à faire une analyse à deux niveaux.

D'abord en examinant la situation des femmes dans le monde du travail d'une part parce que la syndicalisation des femmes est déterminée par leur situation professionnelle et d'autre part pour prendre la mesure des inégalités de chances et des progrès réalisés sur le chemin de l'égalité. Nous aurons à examiner le rôle de l'organisation syndicale dans la réduction des inégalités de genre en matière d'emploi entre les femmes et les hommes. Au cours de ces dernières années, ce sont surtout les objectifs communs qui sont mis en avant, mais l'organisation syndicale a-t-elle inscrit parmi ses priorités la défense d'objectifs spécifiques en faveur des femmes, tels que égalité dans l'accès à l'emploi et à la formation, égalité des salaires, mesures de conciliation entre travail et famille, services à la petite enfance, égalité dans l'accès à la représentativité et aux postes de responsabilité, etc. ?

A un deuxième niveau, nous nous interrogerons sur l'intégration de l'égalité dans l'organisation elle-même en la mettant à l'épreuve du «genre». Dans quelle mesure, à l'occasion des recompositions et des réformes en cours, l'organisation syndicale et ses instances, ont-elles tenté de répondre aux attentes des femmes et des salariées par un

engagement clair afin d'instituer l'égalité et combattre les pratiques patriarcales qui excluent les militantes directement ou indirectement ?

OBJECTIFS ET METHODOLOGIE

Cette étude a pour objectif de faire un état des lieux et un diagnostic de la situation des femmes, de leur place et de leur contribution au mouvement syndical en Tunisie. Le résultat attendu est qu'elle puisse contribuer à la constitution d'une base de connaissances sur le rôle des femmes travailleuses et syndicalistes en Tunisie, et sur les obstacles rencontrés. Ce diagnostic pourrait se traduire par des propositions et recommandations afin que le «Gender mainstreaming»² soit renforcé à tous les niveaux de l'organisation syndicale et que les principes d'égalité et de parité de la Constitution soient incorporés dans les attitudes et dans les structures syndicales qui gagneraient en efficacité et en crédibilité.

Mon double ancrage en tant que sociologue universitaire intéressée à l'étude des diverses formes d'inégalités de genre dans notre société et en tant qu'ancienne responsable syndicale et fondatrice d'une structure spécialisée, la Commission syndicale femmes, m'a été d'un appoint appréciable pour replonger dans cette microsociété que représente le milieu syndical et pour éclairer ma connaissance du terrain sur lequel je m'aventurais. La proximité et le réseau de relations ont été une opportunité pour notre observation qui s'est engagée tout naturellement vers une meilleure connaissance de la situation des femmes dans le monde du travail et dans le syndicalisme tout en

² Le gender mainstreaming est une approche intégrée de la dimension genre par une stratégie qui vise à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, dans les organisations de la société civile et dans les politiques publiques, de manière transversale impliquant tous les domaines (éducation, emploi, culture, participation politique et décisionnelle, etc.).



Présentation de l'enquête nationale sur "les femmes dans l'action syndicale : activisme et responsabilité", en présence de Mr. Abid Briki, Secrétaire Général Adjoint, chargé du Département de la formation syndicale (1998)

soulignant que cette entreprise n'était pas sans risques quand il s'agissait de préserver un point de vue critique et objectif.

Cette double immersion a donné lieu à des études et publications que nous avons menées ou coordonnées au cours des années 80, 90 et 2000. D'abord la publication d'un premier article sur «La syndicalisation des femmes en Tunisie» (1988)³ qui analyse une double expérience. Une expérience collective, celle de la première Commission femmes créée en 1983 dont nous avons assuré la coordination, et une expérience personnelle de première femme secrétaire générale adjointe du Syndicat National de

³ Article publié dans la Revue Peuples méditerranéens, Les femmes et la modernité, n°44-45 Juil.-Déc.1988

l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (1980-1984). Quelques années plus tard en 1998, nous avons eu à mener une enquête auprès de 800 syndicalistes, à l'initiative de la Commission Nationale de la Femme Travailleuse et du Département de l'Education Syndicale et de la Formation Ouvrière de l'UGTT. Le thème portait sur « Les femmes tunisiennes entre le travail et la vie syndicale (Approche comparée par genre⁴). En 2006 nous avons dirigé l'étude sur le renouveau syndical de l'UGTT avec deux enquêtes quantitative et qualitative (Voir Référence en fin du document).

Nous partons de l'hypothèse que la place et le rôle des femmes dans le mouvement et le militantisme syndical sont en interaction avec leur situation professionnelle. Ils sont également imprégnés par la logique patriarcale et les inégalités de genre dans la sphère privée et domestique ainsi que dans la sphère publique et sociopolitique. Aussi notre démarche sera d'analyser la place et le rôle des femmes ainsi que les rapports sociaux entre les hommes et les femmes à quatre niveaux :

- La place des femmes dans le monde du travail
- Les représentations de la société tunisienne à l'égard du travail des femmes
- Le rôle social et politique des femmes
- Le mouvement syndical et l'intégration des femmes et de l'égalité dans le fonctionnement et culture organisationnelle

⁴ L'enquête a été menée auprès de 800 militants et syndicalistes des deux sexes (dont 2/3 femmes). L'étude est non publiée, elle a été présentée lors d'un séminaire international sur « Les femmes dans l'action syndicale : activisme et responsabilité », Tunis, 22-23 juillet 1998.



ELEMENTS DE METHODOLOGIE

Notre méthodologie se base au niveau général sur une analyse critique de la littérature produite sur la question, sur des statistiques nationales et sur des enquêtes scientifiques.

Les études sur les femmes (ou sur le genre) et le mouvement syndical commencent à peine. Les historiens et sociologues⁵ se sont intéressés au mouvement syndical en général et de manière asexuée. Que ce soit à l'université⁶ ou dans le champ militant, la question de l'intégration de l'égalité et des rapports de pouvoir dans le mouvement syndical n'a été abordée qu'indirectement en traitant de thèmes tels que le rapport des femmes au travail, les femmes dans la vie publique et politique, ou encore de l'impact des réformes juridiques sur les droits des femmes.

Cette étude sociologique s'appuie sur:

- ◀ Une analyse des statistiques nationales
- ◀ Une analyse critique des rares recherches universitaires d'historiens, sociologues, philosophes, etc. sur la question
- ◀ Une collecte et étude de la documentation disponible dans le

milieu syndical : études, bulletins internes, textes juridiques, rapports de congrès, procès-verbaux de réunions, synthèses de session de formation, articles de presse dont du journal Ah-Chaab, déclarations diverses à l'occasion du 8mars, du 1er mai, du 25 novembre journée de lutte contre la violence, du 5 décembre le jour de l'assassinat du leader syndical Farhat Hached, etc.

◀ La réalisation d'entretiens approfondis avec des militantes pour comprendre leur carrière syndicale (les motivations à l'affiliation, l'activisme, l'accès à la responsabilité, les opportunités et les obstacles rencontrés, les stratégies pour s'affirmer). Nous avons interrogé une quinzaine parmi les militantes reconnues (arrêtées et/ou sanctionnées pour leur activités syndicales), certaines sont des «femmes d'appareil», d'autres des militantes critiques, souvent des dirigeantes syndicales, parfois des syndica-

⁵ Nous citons en particulier les travaux de l'historien Ali Mahjoubi et du sociologue Salah Hamzaoui

⁶ Sur 80 titres de mémoires et thèses à l'université tunisienne aucun ne traite directement du syndicalisme des femmes voir la publication « Femmes et genre, Bibliographie analytique des thèses et mémoire à l'Université tunisiennes. AFTURD/FEebert, Tunis, 2013.

listes de base «sur terrain». Nous n'avons pas pu dans le cadre de ce travail faire parler d'autres militantes «invisibles», les conjointes ou veuves de syndicalistes qui ont joué un rôle important auprès des dirigeants et leaders et ont organisé la lutte et la résistance dans les moments de crise. Nous espérons qu'elles feront l'objet d'une recherche future.

◀ Nous avons aussi mené quelques entretiens auprès de syndicalistes hommes (7 dont 4 occupant des responsabilités au Bureau Exécutif de l'UGTT). Plusieurs parmi les secrétaires générales (SG) ou secrétaires générales adjointes (SGA) ont des membres de la famille, (conjoint, père, frère ou sœur) qui militent ou ont milité dans un syndicat (ce qui est apparu à la fois comme un avantage mais aussi vécu comme un moyen de contrôle voire même un frein à leur engagement).

◀ une observation-participante des cinq manifestations publiques organisées au cours des derniers mois (novembre 2016 à Janvier 2017) à l'occasion de la campagne pour sensibiliser au leadership syndical

féminin ⁷, honorer les premières militantes et rendre visibles les luttes. Cette campagne avait aussi pour objectif de faire un plaidoyer en faveur de l'accès des femmes au prochain congrès de l'UGTT de janvier 2017.

◀ une analyse critique d'une expérience de militante syndicaliste⁸, de féministe et de chercheuse intéressée à la cause des femmes et aux mouvements sociaux.

◀ Des entretiens et témoignages des membres de la famille de militant.e.s. Celui de Dorra Bouzid, la fille de Chérifa Messadi (elle-même journaliste pionnière et militante féministe) et celui de la fille d'un ancien militant et membre du Bureau exécutif national Khéreddine Salhi, qui est elle aussi activiste syndicale.

◀ Une collecte d'information au cours des auditions publiques de l'instance Vérité Dignité (IVD) et en particulier la séance qui a porté le 26 janvier 2017 sur les témoignages des victimes des violations lors de l'affrontement entre l'UGTT et le gouvernement lors du fameux «jeudi noir» du 26 janvier 1978 et après.

⁷ Plusieurs journées sont organisées par des militantes dans l'Espace Saïd Gagui de l'UGTT pour sensibiliser à la question l'égalité. La première au mois de novembre se voulait «Contre l'oubli» pour honorer les militantes syndicales des années 70 et après ainsi que des épouses et veuves de militants. Le 24 novembre 2016 a lieu un séminaire sur La violence politique et un hommage à des militants disparus comme Med Kennou. Le 7 décembre 2016 un séminaire sur «La pensée moderniste tunisienne et l'émergence du mouvement syndical national». Des slogans sont affichés tels que «L'égalité des chances est un droit constitutionnel», «la femme syndicaliste, c'est compétence et leadership», «Partenaires dans la lutte, partenaires dans la décision», «Pour une représentativité juste dans les structure de l'UGTT», etc.

⁸ Coordinatrice de la première commission femmes et S.G.A. du S.N.E.S.R.S. de 1980 à 1985, experte syndicaliste et féministe ayant mené plusieurs enquêtes et formations en milieu syndical au cours des années 90 et 2000.

II. LA PLACE DES FEMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

1. L'égalité des sexes dans le monde du travail : un horizon plus qu'une réalité !

La place et le rôle des femmes dans les syndicats sont étroitement liés à leur situation professionnelle et aux orientations économiques du pays. Ils dépendent aussi de plusieurs facteurs. Parmi les plus importants, nous identifions le niveau d'éducation et de compétence atteint par les femmes, les acquis en matière de législation, le rôle des employeurs et des entreprises dans le respect des droits sociaux y compris le droit syndical, les attitudes et représentations sociales à l'égard des rôles de genre, des activités professionnelles et syndicales des femmes.



Marche des lycéennes - Collège Bab Jedid



Des progrès importants sont enregistrés dans l'élévation du niveau de formation et la réussite scolaire et universitaire des femmes. Les filles représentent aujourd'hui les deux tiers des étudiants et des diplômés des universités tunisiennes. Dans le milieu rural, les avancées des femmes en matière d'instruction sont plus modestes mais plus des trois quarts disposent du niveau minimum. C'est ce qu'atteste une enquête réalisée en 2013 dans les zones rurales les plus reculées : 36, 7% des femmes ont un niveau d'éducation primaire, 31,9% ont un niveau secondaire et 6,1% ont un niveau universitaire, les autres sont soit analphabètes, soit ont acquis les bases minima dans des cours d'alphabétisation ⁹.

Les acquis juridiques apportés par la nouvelle Constitution de 2014 sont de nature à consolider les progrès vers l'égalité dans divers domaines. L'article 20 précise que «Tous les citoyens et les citoyennes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination aucune». Dans son article 34, la Constitution oblige l'Etat à garantir la représentativité des femmes dans les assemblées élues. L'article 40 affirme que «tout citoyen et toute citoyenne ont droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable». L'article 46, est consacré plus particulièrement aux droits des femmes et inscrit dans la Constitution la protection de leurs acquis ainsi que le principe de parité et la lutte contre les toutes les formes de violences à l'égard des femmes.

Pourtant, la place que les femmes occupent dans le monde du travail et surtout dans le salariat montre qu'elles sont toujours confrontées à des difficultés et des discriminations

⁹ « Recherche sur la situation des femmes en milieu rural tunisien et leur accès aux services publics, dans 11 gouvernorats de la Tunisie». Publication MAFF/AECID, Tunis 2013, Dir. Dorra Mahfoudh- Draoui

dans l'accès aux droits économiques et sociaux. Elles sont les plus exposées au chômage, au sous-emploi, à la déqualification et aux renvois abusifs. Même quand elles ont des emplois stables, elles n'ont pas les mêmes chances de promotion et les mêmes avantages que leurs collègues de sexe masculin.

L'offre d'emploi ne répond pas au nombre croissant de femmes qui sont jeunes, instruites et se marient de plus en plus tard (en 2014, l'âge moyen au premier mariage est de 28,03 ans pour les femmes contre 33,7 ans pour les hommes et, après 30 ans, 28,4% des femmes sont célibataires contre 53,5% des hommes). En comparaison avec les premières générations de femmes actives, les jeunes femmes ne souhaitent pas renoncer pas à leur travail après la naissance des enfants, par souci d'autonomie, ou par nécessité pour pouvoir contribuer ou même prendre totalement en charge le budget familial. Mais les contraintes de la famille et du système économique les poussent à quitter le marché de l'emploi. Ainsi en 2014, le taux d'activité des femmes est de 28,5%. Il est à son maximum soit 50,7% dans la tranche 25-29ans. Mais il baisse rapidement et n'est plus que de 37,1% entre 40-44ans et 30,3% entre 45 et 49ans. Pour les hommes du même âge, il est respectivement de 90,7% et 89,4%.

Depuis les années 90, on assiste au développement des formes d'emplois précaires : réduction des CDI, augmentation de CDD qui, tout en essayant de satisfaire la demande d'emploi accrue, se sont s'accompagnées de licenciements plus fréquents et de fortes menaces sur les droits sociaux.

Pour les jeunes femmes à la recherche d'emploi, la flexibilité s'est traduite par la multiplication des emplois précaires, atypiques, instables, faiblement rémunérés et sans

protection sociale le plus souvent¹⁰. Les jeunes ne peuvent prétendre souvent qu'à des emplois dans l'économie informelle, des CDD, sans couverture sociale et sans contrat. Ainsi en 2012¹¹, parmi les 914.300 jeunes de 19-29 ans qui travaillent, 42,8% n'ont pas de contrat de travail ! Cette proportion est 51,6% parmi les hommes et 22,4% parmi les femmes. Ces dernières sont plus souvent que les hommes en CDD (respectivement 36,7% contre 16,2%). L'étude de l'UGTT sur «La femme tunisienne dans l'économie informelle ¹²», estime l'effectif de ces travailleuses à 306 000 sur un total de 1.156.000 travailleurs des deux sexes. Il s'agit de près d'une femme active sur trois dans ce cas (32,5%). Parmi les résultats significatifs, nous relevons que 59% des travailleuses dans l'économie informelle reçoivent moins de 300 DT par mois et à peine 11,7% bénéficient d'une carte de soin.

Cette situation sur le marché de l'emploi a fait que des travailleurs de nombreux secteurs échappent complètement à la syndicalisation, ce que les militants syndicaux, hommes et femmes, considèrent comme une menace sérieuse pour le droit syndical.

¹⁰ Dans une étude précédente nous avons analysé la condition des travailleuses et particulièrement celles du secteur du textile et de la confection voir Dorra Mahfoudh Draoui « Crise du chômage, crise d'identité : le cas des ouvrières du textile en Tunisie » in Genre et politiques néolibérales. Actes du colloque international organisé par AFARD/DAWN/FEMNET, 2006.

¹¹ Selon Enquête nationale de la population et de l'emploi, INS 2012.

¹² « La femme tunisienne dans l'économie informelle. Réalités et solutions possibles du point de vue syndical ». Département de la femme, les jeunes travailleurs et les associations. Enquête auprès de 609 femmes, réalisée par Karim Trabelsi. UGTT/Solidarity Center, 2016.



Dans le diagnostic de l'UGTT par ses cadres¹³, les femmes syndicalistes sont plus inquiètes que les hommes face à cet état de fait (respectivement 74%,5% et 71,5%). Cela n'est pas surprenant si l'on sait que le chômage par licenciement (surtout collectif par fermeture sauvage d'entreprises) touche les secteurs économiques les plus fragiles, les plus dépendants de la conjoncture internationale, en premier le secteur textile et habillement dans lequel les trois quarts des travailleurs sont des femmes (76%). La crise que connaît ce secteur, qui n'a pas pu se restructurer pour faire face à la compétitivité et réaliser la mise à niveau nécessaire, s'est soldée par la fermeture, au cours des 5 dernières années, d'environ 600 entreprises et la mise au chômage de 35 000 travailleur/euses. Selon le Ministère de l'emploi¹⁴, les travailleurs/euses licencié(e)s du secteur textile et habillement représentent près de la moitié des licenciements en 2003 (47%). L'écrasante majorité parmi eux (84%) ne sont pas passés par la Commission de Contrôle des Licenciements (CCL)¹⁵ et se trouvent, de ce fait, non protégés par le code du travail¹⁶.

Après 2011, la situation sur ce plan ne s'est pas améliorée. Selon l'étude du Forum Tunisien pour les Droits Economiques et Sociaux (mai 2013) sur les droits des ouvrières du textile,

¹³ Sous forme de deux enquêtes, quantitative et qualitative, publiées 1) « Vers un renouveau syndical. Diagnostic quantitatif de l'UGTT par ses cadres », Publication Département des études et de la documentation, UGTT/EEEBert. Novembre 2006 (145 pages en arabe et en français) et 2) « Regards sur la réalité de l'UGTT à travers les textes et les témoignages vivants ». Publication Département des études et de la documentation. UGTT/EEEBert, Novembre 2006 (270 pages en arabe)

¹⁴ Rapport sur la situation des travailleurs licenciés pour motif économique durant l'année 2003 (publié en mars 2004)

¹⁵ Voir Code du travail tunisien

¹⁶ Voir pour plus de détails l'étude « Le secteur du textile et habillement en Tunisie et la réinsertion des travailleurs, Publication UGTT, Département des Etudes et de la Documentation/BIT, 2005.

les violations semblent s'être multipliées faisant fi de la législation sociale et du Code du travail.

Selon cette même étude, rien que dans la région de Monastir et suite à la fermeture de 87 usines entre 2007 et 2012, pas moins de 5000 ouvrières sont mises au chômage, la majorité sans aucune compensation.

2. L'accès des femmes à l'emploi : un droit menacé

En 2011, sur les 1 026 700 femmes actives, seules 745 700 ont un travail, soit un taux de chômage de 27,4 % (contre 15% pour les hommes)¹⁷. Ce taux est encore plus important dans les régions défavorisées du pays.

Le chômage des femmes n'est pas un phénomène nouveau si l'on en juge par les taux d'activité féminins qui n'ont que faiblement évolué au cours des 2 décennies, de 23% en 1994 à 24,9% en 2011 puis 28,5% en 2014 contre les taux masculins de 73,8%, 70,1% et 64,5% aux mêmes dates. Après la révolution de 2011, la situation n'a guère changé ¹⁸ et la dégradation du marché de l'emploi touche particulièrement les femmes, qui affrontent plus que les hommes, et encore plus qu'avant, la sélection à l'entrée et dans du marché du travail. Ainsi, entre 2008 et 2015, le taux de chômage féminin est passé de 18,6% à 22,7% le taux masculin de 12,6% à 12,4% ¹⁹.

¹⁷ L'Enquête nationale de la population et de l'emploi (3ème trimestre 2013), INS. Taux de chômage de la population 15,7 avec des différences notables entre les sexes : 22,5% pour les femmes et 13,1% pour les hommes.

¹⁸ INS et Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications

¹⁹ Source : Données de l'INS collectées et mises en forme par le CREDIF dans «Femmes et hommes en Tunisie, indicateurs et chiffres. Publication CREDIF 2016 (en arabe).



Pour les diplômées du supérieur, les chances sont encore plus réduites et les périodes d'attentes plus longues (le taux de chômage national des femmes diplômées du supérieur est de 43,8 % contre 23,7 % des hommes)²⁰.

Les données récentes sur la période de transition montrent que la crise de l'emploi touche particulièrement les femmes. De nombreuses ouvrières sont licenciées suite à la fermeture des entreprises, sans compter l'effectif de diplômées qui est de l'ordre de 34.000 jeunes femmes supplémentaires se présentant chaque année sur le marché du travail (27.000 sont à la recherche d'un premier emploi).

En 2016, l'étude menée par l'UGTT, citée plus haut sur les femmes dans l'économie informelle, montre en plus que les risques du chômage des femmes sont étroitement liés aux disparités régionales. Par exemple, le taux de chômage féminin est de l'ordre de 42,7% à Gafsa, 38,7% à Jendouba, 37,6% à Kasserine.

Ainsi, s'il est vrai que l'exclusion de la vie active concerne les deux sexes, il est vrai aussi que les femmes et les jeunes parmi elles en sont les premières victimes. Des études menées auprès des moins de 30ans (dont l'ETVA 2013²¹) confirment ce constat : « Environ 18 % des jeunes âgés de 15 à 29 ans sont inactifs et non scolarisés (ils ne poursuivent ni études ni formation, ne travaillent pas et ne cherchent pas du travail) ». La même enquête précise que le phénomène concerne particulièrement les jeunes femmes dont 30% sont inactives, contre seulement 6% des hommes.

²⁰ Selon la même source de l'INS : en 2013, Le taux de chômage des femmes diplômées est de 43,6%, celui des hommes de 22,1%. Une légère amélioration est enregistrée en 2015 (respectivement 39,9% et 20,7%) mais les écarts de genre restent aussi importants

²¹ Source : Etude sur « Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie. » Observatoire National de l'emploi et des qualifications (Juin 2014)

Dans une société qui ne leur reconnaît pas le droit au travail au même titre qu'aux hommes, beaucoup de femmes s'auto-éliminent, anticipant sur leurs faibles chances d'insertion dans la vie professionnelle et par conséquent dans la vie publique. La période de chômage, en se prolongeant, produit des effets négatifs à la fois psychologiques (découragement, perte de confiance en soi, difficultés à construire des projets de vie, célibat forcé, crise d'identité), socio-économiques (obsolescence des compétences, pauvreté, migration²², etc.) et politiques (instabilité sociale, contestations, délinquance, etc.).

De ce qui précède, nous déduisons que les femmes ne sont pas protégées contre la discrimination dans l'accès au travail et accèdent difficilement à l'autonomie économique. Mais qu'en est-il lorsqu'elles ont une activité?

Selon les secteurs économiques, les femmes actives sont plus ou moins ralenties dans leur promotion, accèdent beaucoup plus tard que les hommes de même grade aux postes décisionnels ou fonctionnels, subissent des formes diverses de violence et de harcèlement sexuel. Les plus exposées sont souvent les travailleuses précarisées, les pauvres, les mères célibataires, les femmes rurales, les employées à domicile. On retrouve aussi dans cette situation celles qui sont en contact avec le public (prestataires de service dans le domaine de la santé, de l'éducation, etc.), celles qui souffrent d'un handicap, ainsi que les jeunes diplômées dans les emplois précaires. Autant d'exemples qui attestent que même lorsque les femmes sortent de l'isolement et s'insèrent dans le marché

²² Dans un travail précédant nous avons montré que la migration en Tunisie se fait de plus en plus au féminin, migration de femmes seules de plus en plus souvent. Voir Dorra Mahfoudh Draoui « La migration féminine entre projet personnel et stratégie familiale » (2010) et Dorra Mahfoudh Draoui et all. « Les paroles de la migration entre la Tunisie, l'Italie et l'Europe. Extraits de récits de vie » Edition AFTURD/IMED/TECLA (2010)



travail, cela ne suffit pas à faire reculer la domination à laquelle elles sont soumises que cette domination soit matérielle et liée aux processus économiques et à l'organisation du travail ou idéologique et liée au système patriarcal.

Par ailleurs, malgré certaines garanties, puisque la Tunisie a ratifié en 1968 la convention 100 sur l'égalité des salaires, la convention cadre de 1977 et la loi de 93 ainsi l'article 5bis du Code du travail, les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes sont toujours là. Dans l'agriculture, à une même journée de travail, une femme reçoit la moitié du salaire d'un homme. Cela veut dire qu'elle fournit gratuitement une demi-journée de travail. Dans le secteur privé, les femmes gagnent 20% à 30% de moins que les hommes. Après 2011, le gender gap s'est accentué : il est de 40,4% en 2012 contre 32,7% en 2007²³.

Face à ces discriminations, il n'y a presque pas de contrôle et la pénalité est dérisoire (24 à 60 DT) et non respectée. Une des conséquences est que la reconnaissance et la qualification de la travailleuse, et par voie de conséquence son (dé)classement dans l'organigramme de l'entreprise, est laissé à la libre décision de l'employeur. C'est cette situation arbitraire qui, en s'aggravant, pousse les travailleuses à s'organiser dans des collectifs-femmes ou dans les sections syndicales pour défendre leurs revendications ²⁴.

²³ Source : les données de l'INS citées par « Les femmes et les hommes en Tunisie. Indicateurs et chiffres. CREDIF op.cit. Page 168.

²⁴ Ce que nous ont révélé les témoignages les syndicalistes et militantes dans les entretiens que nous avons menés et qui sont présenté par la suite dans ce texte.

3. Les politiques publiques et l'incitation aux femmes à quitter le monde du travail

En plus des mesures de flexibilité qui augmentent la précarisation de l'emploi, la politique nationale de l'emploi se caractérise par toute une série d'arrangements entre l'Etat, la famille et le marché du travail ou les entreprises. Ainsi, le travail à temps partiel est proposé comme une mesure pour «la conciliation travail-foyer». La Loi du 28 Juillet 2006 offre un travail à mi-temps avec les deux tiers du salaire aux mères actives ayant un enfant de moins de 16 ans (d'une durée de 3ans renouvelable 2 fois). Le texte juridique a été mis en application en janvier 2007. Il fait suite à d'autres dispositions notamment comme celle du Code de la Fonction publique qui accorde aux femmes une mise en disponibilité de 2 ans renouvelable pour élever un ou plusieurs enfants qui ont moins de 6 ans ou souffrent d'un handicap. Dans le même esprit, on propose une retraite anticipée aux femmes actives qui arrivent à l'âge de 50 ans après au moins 15ans de service et qui ont 3 enfants de moins de 20 ans.

A l'expérience, ce qui se voulait comme une solution miracle destinée à alléger la charge des mères de famille actives professionnellement, devient dans un contexte de chômage et de sous-emploi, un moyen de partage du travail entre les femmes. Comme d'autres formes de travail atypique, le travail à temps partiel a surtout pour objectif d'introduire une flexibilité du travail qui profite aux entreprises tout en augmentant la précarité des emplois féminins et en remettant en cause l'égalité entre les sexes dans le droit au travail.

De nombreuses études effectuées dans d'autres sociétés montrent que le travail à temps partiel est imposé aux femmes par les entreprises ou par les contraintes familiales et les représentations sociales. C'est ainsi que lors d'un sondage auprès des tunisiens, la grande majorité (9 sur 10) a déclaré

que le travail à temps partiel est plus adapté aux femmes. Dans la mesure où l'on sait par ailleurs que la majorité des tâches domestiques reviennent aux femmes et que les hommes n'apportent qu'une aide réduite, «la logique sociale» veut que ce soit les femmes qui se voient attribuer le temps partiel pour pouvoir concilier travail et foyer.

Au-delà de l'objectif déclaré de la conciliation entre travail et vie familiale, la législation tunisienne «pousse» les femmes qui ont des charges familiales à interrompre momentanément ou définitivement la vie professionnelle en leur offrant «des encouragements» au prix d'une perte d'acquis et de droits importants.

Si les interventions publiques dans le domaine de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle semblent contradictoires avec les droits des femmes, c'est parce qu'elles sont le résultat d'une tension, dans les politiques publiques, entre deux référentiels opposés: un référentiel d'émancipation des femmes tel que promu par le féminisme d'Etat qui veut instituer l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et un second référentiel «familialiste» et traditionnel. On veut à la fois libérer les femmes des contraintes de la vie familiale (ce qui suppose de mettre en œuvre une politique d'égalisation des conditions entre les deux sexes), et en même temps on fait peser sur elles les rôles domestiques et les contraintes de la famille et de la parenté²⁵.

Les mesures de politiques publiques jusque-là adoptées ne perturbent nullement l'ordre établi et la division de rôles de genre. Elles sont en réalité une des «solutions» envisagée pour résoudre le problème du chômage féminin, qui se fait sur le

²⁵ C'est la thèse développée par Jacques Commaille dans plusieurs de ses travaux dont son article sur « Les injonctions contradictoires des politiques publiques à l'égard des femmes » in Masculin-féminin : questions pour les sciences de l'homme, PUF, 2001, p. 139

compte des droits sociaux des femmes et de leurs aspirations professionnelles. C'est pour cela que, comme nous le verrons plus loin, cette question a été une des priorités des luttes de femmes dans les syndicats dès les années 80.

4. La ségrégation professionnelle : le poids des stéréotypes de genre et de la division traditionnelle du travail

En Tunisie, la féminisation a touché toutes les professions dont certaines présentent une parité entre les deux sexes. Il s'agit surtout des professions modestes et traditionnellement féminines (secrétaire, infirmière, ouvrière du textile, etc.) mais aussi dans une certaine limite, les cadres moyens comme ceux de l'enseignement et les professions libérales. Les femmes représentent 33 % des juges (2012), 28% des ingénieurs (2013), 42,5 % des avocats, 48,2% des enseignantes du supérieur mais 16,4% des professeurs et maitres de conférence (année 2014-2015. Statistiques du Ministère de l'Enseignement supérieur).

Selon l'Ordre des médecins, 36% des pharmaciens et 26% des médecins sont des femmes (2015). Mais dans ce dernier cas comme ailleurs, l'inégalité s'est déplacée de l'accès aux études vers le secteur d'activité (une quasi parité dans le public mais deux fois plus d'hommes que de femmes dans le privé) ou vers les spécialités. Par exemple, les femmes représentent le tiers des médecins spécialistes et sont particulièrement minoritaires dans les plus prestigieuses.

En se référant aux représentations sociales, les femmes peuvent-elles exercer tous les métiers ? Si l'on se place du point de vue de la formation, il n'y a pas d'obstacles pour que les filles investissent des professions considérées longtemps comme chasse gardée des hommes. Mais, dans l'imaginaire populaire, parfois même dans l'esprit des conseillers d'orientation ou des planificateurs, certaines professions sont considérées

comme «ne convenant pas aux femmes». Il s'agit d'abord des professions demandant une force physique, celles qui se situent dans l'espace public, qui exposent les femmes au regard d'autrui et aux incivilités, celles qui font appel au commandement, ou demandent une certaine mobilité, celles enfin qui semblent incompatibles avec les responsabilités familiales des femmes comme le travail de nuit. Les critères déclarés ne laissent plus beaucoup de choix aux femmes, si ce n'est les professions de l'enseignement, de la santé, de la communication qui sont perçues comme prolongement de leurs tâches familiales et où la concurrence est rude. Cette construction sociale du féminin et du masculin est démentie par la réalité puisque les femmes ont investi un large éventail des professions, lorsque la volonté politique ou la contrainte économique l'ont emporté sur les stéréotypes sexistes.

Outre la division du travail et des stéréotypes professionnels qui limitent les possibilités d'accès des femmes à certaines professions, d'autres obstacles entravent les droits des femmes dans le monde du travail. Certes, la féminisation progresse dans certains secteurs professionnels mais on est loin de la parité dans les niveaux de prise de décision. La ségrégation professionnelle et la différence de genre se maintiennent dans l'accès aux postes de responsabilité («le plafond de verre»). Les femmes représentent les trois quarts des ouvriers (74%) et la moitié des employés de bureaux (49,7%). Elles sont principalement employées dans l'agriculture, les industries manufacturières et les services, activités fortement dépendantes de la conjoncture économique et des aléas de la nature. Par contre, elles ne représentent que 17,4% des directeurs (et seulement 6,3% des directeurs généraux), 10,8% des dirigeants et gérants d'entreprises et à peine 9% des cadres supérieurs et professions libérales.

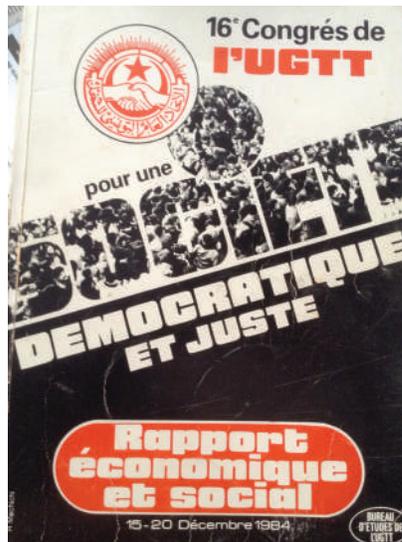
Dans la fonction publique, dont l'effectif en 2014 est de 577 692 fonctionnaires, les femmes représentent 37,4% de l'ensemble,

mais à peine 2,3% parmi elles ont accédé à un poste de décision en haut de la hiérarchie professionnelle.

A compétence égale, une femme met deux fois plus de temps qu'un homme pour accéder à la même responsabilité. Le contexte social actuel, marqué par la compétition et les risques d'exclusion des femmes de la vie active, n'arrange pas les choses. La proportion des femmes s'amenuise à mesure que l'on monte dans l'échelle professionnelle. Ce processus risque de s'accroître si rien n'est fait pour garantir une égalité des chances basée sur les compétences et tenant compte des besoins et des contraintes des femmes, afin de leur permettre de mener de front plusieurs responsabilités : familiale, professionnelle, associative, syndicale ou politique. A cela, il faut ajouter le fait que l'accès aux hautes fonctions se fait par nomination et les hauts responsables ont tendance à nommer des hommes. C'est ce qui ressort de nos entretiens et d'études précédentes menées notamment auprès des ingénieures ²⁶.

Rapport de 16^{ème} congrès de l'UGTT en 1984.

Un chapitre y est consacré à "Femmes et travail", élaboré par les membres de la commission syndicale-femmes



²⁶ Les femmes ingénieures en Tunisie : Représentations, rôles et contribution à la vie économique. Ouvrage collectif, RiadhZghal (Coord.) CREDIE, 2006.

III. ATTITUDES ET REPRESENTATIONS SOCIALES A L'EGARD DU TRAVAIL DES FEMMES

La place des femmes dans le monde du travail et dans le mouvement syndical est fonction des attitudes et représentations sociales à l'égard du travail des femmes et de la division des rôles sociaux féminins et masculins. Comment la société voit les rôles des femmes et des hommes et quelle importance accorde-t-elle au travail féminin ?

Nous rappelons qu'au cours des dernières années, le marché de l'emploi en Tunisie se caractérise par une pression grandissante de femmes jeunes de plus en plus instruites et compétentes qui peuvent être perçues, en période de crise économique et de chômage, comme des concurrentes des hommes. L'autonomie économique et le pouvoir que le travail confère aux femmes bousculent les différences de genre, et peuvent être vécus comme une menace par les hommes. Par ailleurs, le travail et la contribution économique des femmes s'imposent comme une nécessité pour elles-mêmes, pour les familles et pour l'économie du pays. Cette situation paradoxale expliquerait pourquoi la question du travail des femmes est parmi celles qui divisent le plus l'opinion des tunisiens.

1. La perception sociale du travail des femmes : un droit sous conditions

Dans nos études sur la question du travail des femmes et l'adhésion aux valeurs d'égalité²⁷, nous avons relevé des

²⁷ Enquête sur l'adhésion des Tunisiens aux valeurs égalitaires. Publication CME/AF-TURD/UGTT. 2008

attitudes contradictoires et divergentes des deux sexes : les hommes pensent que les femmes sont privilégiées et les femmes estiment qu'elles sont l'objet de discriminations.

Dans une enquête-sondage, on a demandé à des tunisiens²⁸ de se prononcer sur le travail des femmes de différents points de vue : comme un droit, comme une contrainte économique, comme une condition d'autonomie personnelle, comme une contribution au revenu familial.

Ils/elles avaient à exprimer leur degré d'accord sur diverses propositions :

“La femme ne devrait travailler que si le salaire de l'homme est insuffisant pour les dépenses de la famille” semble être l'opinion qui récolte les plus d'adhésion puisque 53% sont complètement d'accord. Dans le même esprit, les femmes chef de famille ont droit au travail selon 45% des femmes et des hommes d'après la même enquête. En fait, les attitudes sont plus favorables lorsque le travail des femmes s'impose comme une nécessité et lorsque la femme est seul chef de famille. Par contre, lorsque le travail est présenté comme source d'indépendance économique « La femme ne devrait travailler que pour avoir de l'argent à utiliser pour elle et pour ses enfants (avoir son autonomie) », les avis sont plus nuancés et 38% n'adhèrent pas du tout à cette opinion.

Lorsque le travail est présenté comme un droit égal pour les deux sexes “La femme, si elle le souhaite, devrait pouvoir travailler à l'extérieur, même si elle n'a pas besoin de ce qu'elle gagne pour vivre”, seulement 37% l'acceptent comme un droit absolu, 43% sont dans l'hésitation et 20% refusent le travail des femmes lorsqu'il n'est pas sous contrainte. Dans cette même enquête, les femmes et les jeunes (18-24ans)

²⁸ Op cit



sont les plus favorables aux droits des femmes au travail. Ceci n'empêche pas qu'un pourcentage important adhère à des idées préconçues et fausses en considérant le travail des femmes à l'extérieur comme source de chômage (49% parmi les hommes et 35% parmi les femmes) ou que les possibilités de trouver du travail sont plus faciles pour les femmes, les hommes étant plus de cet avis que les femmes (59% contre 47%).

On reconnaît que les femmes «trouvent plus facilement du travail» parce qu'«elles sont moins exigeantes» et «acceptent des salaires plus bas que les hommes», sont «plus faciles à soumettre et à exploiter par les employeurs». Les facteurs favorables au recrutement des hommes participent de la même vision stéréotypée : «ils sont plus disponibles», ont «plus de facilités de déplacement», «ont plus de capacité/force physique et surtout «ne demandent ni congés de maternité, ni heures d'allaitement» !

Comme on peut le voir, les femmes ont acquis une certaine conscience de leur valeur économique et de leurs droits. Mais, tout en acceptant le travail des femmes, les perceptions collectives les figent dans des images dépassées et la société (re) construit les normes qui créent la différence et la hiérarchie entre les sexes.

2. La double identité familiale et professionnelle des femmes: le décalage entre les représentations et la réalité

La division traditionnelle des rôles sociaux en féminins et masculins est une construction de la société et a des effets sur le travail des femmes.

Lorsqu'on demande aux tunisiens de se prononcer sur ce qu'ils considèrent comme rôles des hommes et rôles des

femmes et de les hiérarchiser par ordre d'importance²⁹, on constate la force du conformisme et du décalage par rapport à l'évolution réelle. Les deux sexes sont d'accord pour dire que le premier rôle de la femme est le rôle maternel : «éduquer les enfants et suivre leur scolarité» (6 tunisiens sur 10), vient ensuite le rôle ménager et domestique. Le rôle professionnel vient en troisième pour une femme alors qu'il est au 1er rang quand il s'agit d'un homme (travailler pour subvenir aux besoins des siens et assurer le statut de chef de famille - les 2/3 placent ce rôle en 1er). Les hésitations dans le classement des deux sexes portent sur le rôle éducatif de l'homme. Deux tendances sont à relever : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à exiger que ces derniers prennent une part plus grande aux responsabilités familiales et éducatives. Elles sont aussi plus nombreuses à revendiquer plus de participation des femmes à la prise de décision comme conséquence légitime de leur contribution économique au revenu du ménage.

Ainsi, ce qui semble prédominer au niveau de l'adhésion aux normes, c'est une attitude plutôt traditionnelle de différenciation des rôles masculins et féminins. Ce qui est prioritaire pour l'homme c'est d'abord son rôle productif alors que pour la femme, c'est d'abord le rôle reproductif (éducation, soins et prise en charge des autres). Mais ce conformisme est bousculé et perd de sa légitimité par l'accès des femmes au travail et à la vie publique, en particulier dans les associations et les syndicats qui ont facilité l'émergence progressive d'une conscience de genre.

²⁹ Op cit



3. La conciliation vie professionnelle, vie familiale: une responsabilité des milieux de travail et des syndicats

Un peu partout dans le monde, la question est inscrite dans l'agenda des employeurs et des syndicats parce qu'elle devient un véritable défi et une préoccupation constante pour les femmes et les hommes actifs. Le travail et la famille interfèrent et certains pays ont adopté des solutions concrètes telles que le congé parental ou un réseau de services de garde pour les enfants. Dans les pays où de telles mesures ont été négociées entre syndicats et milieux de l'emploi, les femmes ont pu être plus présentes dans le marché de l'emploi et s'y maintenir plus longtemps.

Il faudrait rappeler que, contrairement aux hommes qui se déterminent avant tout par le travail, le salaire et la carrière, les femmes se déterminent à la fois par leur identité familiale et professionnelle. Leur modèle de référence est double et c'est en le niant que les milieux de l'emploi, les décideurs et les responsables syndicaux reprochent aux femmes leur absentéisme, ou leur manque d'implication dans l'action syndicale ou politique.

En Tunisie, la conciliation entre les temps de vie est de plus en plus difficile en particulier dans les couples biactifs qui peinent à assurer un arbitrage entre le travail, le loisir, la vie familiale et parfois une activité associative, syndicale ou politique. Pour les femmes tunisiennes, le développement de l'activité professionnelle féminine ne s'est pas accompagné par la mise en place de services publics pour la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Les couples et les femmes qui travaillent hors du foyer ne peuvent plus compter sur les structures traditionnelles (même si de nombreuses grands-mères assurent le rôle de mères).



Si la question de la conciliation travail/famille n'a pas fait jusque-là l'objet de l'intérêt qu'elle mérite, c'est parce qu'elle est perçue comme « une affaire de femmes » et parce que dans les faits, la quasi-totalité des tâches domestiques incombent aux femmes, les hommes s'impliquant peu dans l'organisation et la gestion de la vie familiale. Les enquêtes sur le budget temps des tunisiens confirment cette inégalité dans les rôles de genre. Ainsi³⁰, les Tunisiennes, consacrent en moyenne 6 fois plus de temps que les hommes au travail domestique et aux soins des enfants et des personnes âgées ou dépendantes soit 5 h 16 par jour dont 2h pour la préparation des repas. Pour les mêmes tâches, les hommes consacrent 39 min. par jour.

La charge de travail quotidienne est constituée par les heures de travail rémunéré et celles du travail non rémunéré (ou travail domestique). La répartition des rôles sociaux entre les sexes assigne à la femme une charge de travail totale dépassant de près de 40% celle de l'homme³¹. Les actives occupées sont celles qui travaillent le plus, elles consacrent au travail plus de 9 h par jour, environ la moitié pour le travail rémunéré (4 h 47) et l'autre moitié pour le travail domestique (4 h 18).

Les salariées du public se distinguent des autres actives par un temps de travail domestique plus long (4 h 47min en moyenne par jour), un temps de transport également plus important (1 h 39) mais un temps de sommeil plus réduit (7 h 10). Les employées du secteur privé ont moins de

³⁰ Selon la première enquête nationale réalisée en Tunisie sur « Le budget temps des hommes et des femmes en Tunisie » publiée par le MAFFEPA, l'INS et ONU Femmes en 2011 (sur la base des données statistiques de 2006).

³¹ Quelle que soit la catégorie (élèves, étudiantes, occupées, au chômage, retraitées, etc.) les femmes ont toujours une charge de travail supérieure à celle des hommes

liberté pour réduire leur temps de travail : elles travaillent en moyenne 5 heures et demie par jour, soit une semaine de 38 h 30.

La tranche 35 et 44ans est considérée pour les femmes comme «l'âge sous pression» car à cet âge elles ont des activités intenses : mener une vie professionnelle, construire une carrière, se consacrer à un projet familial et pour certaines être actives dans une association ou un parti.

Baucoup pensent que le travail de la mère a des effets négatifs sur la scolarisation des enfants. Cette idée contribue à culpabiliser les mères qui continuent de travailler après la naissance des enfants afin de maintenir ou d'améliorer le niveau de vie des familles. Elles sont de plus en plus nombreuses à travailler malgré la rareté (et le coût) des services à la petite enfance et les garderies. Les enfants sont souvent confiés aux grands parents ce qui permet aux mères de continuer à travailler³².

Dans les études concernant les effets négatifs du travail des femmes sur la vie familiale, nous avons relevé que les résistances sociales prennent appui sur les stéréotypes de genre. Le plus paradoxal est que les femmes elles-mêmes reproduisent les stéréotypes discriminants. Pourtant, l'étude menée sur la socialisation dans la famille tunisienne³³ a montré que les mères qui travaillent «compensent» leur absence par une présence intense et qualitative auprès de leurs enfants, elles sont plus informées que celles qui ne travaillent pas, sur les opportunités et les risques de l'environnement scolaire. Elles apprécient à sa juste

³² C'est ce que révèle l'enquête nationale sur la socialisation de l'enfant dans la famille tunisienne, déjà citée.

³³ Ibid par le Ministère de la femme en 2000,

valeur l'importance du diplôme et ses effets sur la réussite professionnelle. Leurs enfants ont souvent de meilleurs résultats scolaires que les autres.

En ce qui concerne les capacités des femmes et des hommes à concilier travail et foyer³⁴, les entretiens que nous avons réalisés ont montré que le discours des hommes et tout à fait différent de celui des femmes. Autant les hommes ont tendance à dire qu'ils «s'arrangent» avec leurs conjointes, autant les femmes décrivent la situation comme problématique, source de conflits dans le couple, de stress perpétuel. Les hommes invoquent plus souvent que les femmes des contraintes professionnelles, un métier qui les oblige à effectuer des déplacements fréquents, des horaires irréguliers ou des heures supplémentaires. Ce qui est mis en avant c'est leur entière disponibilité pour leur travail ou pour les activités liées au travail, activités syndicales notamment. La conciliation est vécue par les hommes comme un arbitrage difficile qui se fait le plus souvent en faveur de la vie professionnelle et de la carrière.

Les femmes par contre, invoquent leurs responsabilités de mères et d'épouses qui les obligent à refuser souvent les heures supplémentaires et les déplacements même quand ils s'accompagnent de promotion ou de gains supplémentaires. Pour les mêmes raisons, elles évitent les professions ou les postes de responsabilité qui demandent un surinvestissement professionnel (déplacements fréquents, missions à l'étranger, stages de formation, etc.). Le poids de la vie familiale sur la vie professionnelle explique, en partie, le retard des femmes dans la carrière professionnelle comme dans la carrière syndicale ou politique.

³⁴ Enquête qualitative su le travail des femmes du Collectif 95 Maghreb Egalité



4. Le salaire de la femme : un apport indispensable dans le revenu familial

Il n'est plus à démontrer que la femme tunisienne contribue par son salaire au revenu familial, qu'elle soit l'épouse ou la fille, parfois même la sœur, quand le frère est au chômage. Nous avons vu que cette contribution confère aux femmes un certain pouvoir de décision dans la gestion du budget, mais suffit-il à changer les représentations vers une plus grande reconnaissance de la contribution économique des femmes ? Quelle est l'importance accordée au salaire de la femme dans les milieux de l'emploi, dans la famille et dans les mentalités ? Est-il toujours considéré comme un complément ?

Les recherches récentes³⁵ sur la société tunisienne révèlent que la moitié des tunisiens continuent de penser que le salaire de la femme est un salaire d'appoint. Les femmes se démarquent de cette opinion, puisque les trois quarts affirment que le salaire de la femme n'est pas un complément mais un apport indispensable. Cette idée souvent démentie par la réalité vient du fait que les femmes gagnent moins que les hommes. Nous rappelons que dans le secteur privé les salaires des femmes sont effectivement inférieurs à ceux des hommes. Dans l'agriculture, une femme gagne la moitié de ce que gagne un homme et dans l'économie informelle 60% des travailleuses reçoivent en moyenne un salaire mensuel de 300DT bien inférieur au SMIG.

Par nécessité, par choix ou parce que la législation encourage la coopération des deux conjoints aux besoins

³⁵ CREDIF, L'argent dans le couple et la gestion du revenu familial, publication du CREDIF, 2010



de la famille³⁶, les femmes contribuent pour près de 30% au budget familial. Avec le chômage et la pauvreté, il arrive que le salaire de l'épouse ou de la fille constitue l'unique source de revenu. Ainsi, c'est sur une idée fausse que l'on se base souvent pour justifier les inégalités de salaires, pour sous payer les femmes³⁷, pour les pousser vers le travail à temps partiel ou pour leur refuser une promotion, sous prétexte qu'elles ne sont pas aussi prioritaires que les hommes. Les études citées précédemment, montrent aussi que l'argent des femmes va vers les dépenses quotidiennes, fongibles et invisibles (nourriture, habillement, soins médicaux et scolaires, etc.), alors que l'argent des hommes est investi dans les biens durables et visibles qui assurent une sécurité et un pouvoir économique (logement, terre, voiture, etc.).

De ce qui précède, nous déduisons que le travail des femmes est bien entré dans les habitudes et les femmes actives font partie du paysage urbain de nos villes. Près d'une tunisienne sur trois travaille et plusieurs métiers jusque-là masculins se féminisent progressivement (agent de police, agent d'état civil, huissier notaire, ingénieur de plateforme pétrolière, pilote, chauffeur de bus, etc.). Le travail, même modeste, est pour les femmes un moyen d'affirmation de soi, d'acquisition d'un statut social, d'accès à l'autonomie économique et à la vie publique. Si dans certains cas le travail ne semble pas central dans la vie des femmes (y compris pour les femmes elles-mêmes), c'est parce qu'il est peu valorisant et ne s'accompagne pas des avantages, de

³⁶ L'article 22 alinéa 4 et 5 du Code du Statut Personnel stipule que : «Le mari en tant que chef de famille, doit subvenir aux besoins de la famille et des enfants dans le mesure de ses moyens et selon leur état, dans le cadre des composantes de la pension alimentaire. Le femme doit contribuer aux charge de la famille si elle a des biens »

³⁷ Nous rappelons qu'en moyenne, les salaires des femmes dans le secteur privé sont d'au moins 20% inférieurs à ceux des hommes. Dans l'agriculture, les femmes gagnent la moitié

la reconnaissance et de l'autonomie nécessaires ou parce qu'il les met en contradiction avec les attentes sociales qui continuent de valoriser leur rôle familial et privé.

Dans un contexte de crise économique, de chômage mais aussi d'émergence d'un nombre croissant de femmes instruites, le travail devient le véritable enjeu des rapports sociaux de sexe. Malgré ses aspects parfois aliénants et les formes d'exploitations dont les femmes font l'objet, il constitue un puissant moyen d'émancipation et d'accès aux droits sociaux et économiques. C'est pour défendre ce droit que les femmes se sont impliquées dans le mouvement syndical dès les années 70 et même avant, en adhérant et en militant pour la cause générale (les droits sociaux et économiques des travailleurs, la démocratie et les libertés), mais aussi pour leur cause spécifique (l'égalité des droits, des salaires et des chances de formation et la reconnaissance de leur rôle et de leurs luttes).



Séminaire, organisé en hommage au penseur éclairé et militant syndicaliste Tahar Haddad, sur le thème "la pensée moderniste tunisienne et l'émergence du mouvement syndical national". Salle Saïd Gagui UGTT (de gauche à droite) : Ali Mahjoubi, Zeïneb Cherni, Dorra Mahfoudh, Raoudha Gharbi, Abdebasset Ben Hassen (7déc.2016)

IV. LES FEMMES ET LE MOUVEMENT SYNDICAL, MILITER POUR L'EGALITE ET LA RECONNAISSANCE

L'observation montre que les femmes émergent lorsque le syndicalisme prend la forme d'un mouvement social mais elles disparaissent dès que le syndicalisme devient une institution avec ses règles et ses pratiques. Pourquoi la remise en question des rapports sociaux de classe, qui est une fonction principale du syndicalisme, n'a pas donné lieu en Tunisie à une remise en question des rapports sociaux de sexe ?

Le mouvement de syndicalisation féminine s'est développé à partir des années 70 sous l'effet conjugué des mutations économiques et sociales³⁸. Au cours de cette période, l'engagement des femmes ouvrières du textile, syndicalistes, grévistes, féministes et intellectuelles de tout genre se développe dans les structures organisées et les cadres d'expression et de mobilisation tels que le club culturel Tahar Haddad, la LTDH et surtout l'UGTT. En 1975, soit quelques années après la loi de 72 qui ouvre le pays au capital international et à l'exportation, a lieu la première grève de femmes, celle des ouvrières du textile. Le plus souvent spontanées, les grèves font sortir de l'ombre les femmes tunisiennes et révèlent l'existence d'un prolétariat féminin dynamique, qui fournit aux syndicats ses premières militantes.

³⁸ Pour plus de détail sur cette période voir : Dorra Mahfoudh « La syndicalisation des femmes en Tunisie » in Les femmes et la modernité, Peuples Méditerranéens, 44-45, Juil. déc. 1988.

Pendant les événements de 2008 qui ont secoué le bassin minier, puis pendant la révolution de 2011 et au cours des années transition, les femmes et les syndicalistes parmi elles ont été des actrices dans les luttes sociales et dans les moments forts de mobilisation à travers toutes les régions du pays. Cette dynamique a permis au mouvement syndical d'élargir sa capacité d'action sur la base de valeurs partagées d'égalité, de justice sociale et de non-discrimination, de renforcer la solidarité et d'accroître le sentiment d'appartenance à l'UGTT et enfin de développer la solidarité externe avec la société civile émergente.

En 2011, même si le peuple a été le sujet politique, le «sujet de l'histoire», la centrale syndicale et ses militant.e.s de base ont été le catalyseur et ont continué à être la force de médiation dans la période de transition, renforçant le poids de la société civile et la légitimité des institutions élues.

Les syndicalistes femmes ont été au même titre que les hommes des acteurs de premier plan dans la contestation des rapports de domination et d'exploitation, dans la défense du principe de parité dans les listes électorales et d'égalité dans la Constitution, on serait tenté de croire que cela se traduirait par des rapports plus égalitaires et un tournant décisif dans le leadership syndical.

Le paradoxe est que plus les femmes tunisiennes avancent et marquent leur présence comme nouvel acteur dans le mouvement syndical et social, moins elles sont reconnues comme force politique et plus elles sont oubliées, sous représentées ou minorisées. Il semble que les organisations syndicales n'entérinent pas l'avancée des femmes dans l'action syndicale. Même si les discours parlent d'égalité, les instances restent marquées par des pratiques et une culture organisationnelle largement inégalitaire qui maintient les femmes dans l'invisibilité.

1- Les leçons de l'histoire

a) Tahar Haddad ou le lien entre cause syndicale et cause des femmes³⁹ :

Avec un parcours atypique et diversifié, Tahar Haddad, après des études à la Zitouna, se forge une grande culture et un esprit critique à la fois par la découverte des idées des grands penseurs comme Ibn Khaldoun (qui associe la foi et la raison et dénonce l'injustice «destructrice») et des réformateurs comme l'égyptien Kacem Amin auteur de deux ouvrages sur la libération des femmes⁴⁰. Tahar Haddad y a de la sorte «puisé les arguments nécessaires pour défendre les droits des femmes musulmanes et l'égalité». Sa conscience sociale et nationale s'est formée au contact des luttes pour l'indépendance et contre toutes les formes d'oppressions et d'exploitation. Il a hérité de la pensée moderniste qui a émergé dans le monde arabe et particulièrement en Tunisie. En effet, et les historiens nous le rappellent, la Tunisie a été à l'avant-garde dans l'abolition de l'esclavage et a instauré l'égalité et la liberté de culte dans la première Constitution de 1861. L'engagement politique de Tahar Haddad se concrétise en 1920 lorsqu'il adhère au parti du Destour.

Témoin de la naissance du mouvement syndical tunisien, Tahar Haddad, s'engage auprès de Mohamed Ali El Hammi pour la création en décembre 1924 du premier syndicat

³⁹ Tahar Haddad (1899 à 1935) a écrit de nombreux articles et deux ouvrages pour lesquels il est connu l'un sur les travailleurs et l'autre sur les femmes. Nous nous référons ici à ce dernier, aux écrits universitaires notamment de ZeinebCherni et Raoudha Gharbi, à livre récent de l'historien Ali Mahjoubi sur le mouvement syndical et à des articles de presse de l'époque présentés par la Bibliothèque Nationale publiés en janvier 2016 sous le titre « Extraits des articles de presse publiés sur Tahar Haddad de 1930 à 1940 (dans les deux langues). Nous avons également présidé la journée de conférences organisée par les militantes syndicales à l'UGTT en hommage au combat de Tahar Haddad en faveur des femmes le 7 décembre 2016

⁴⁰ En 1899 « La libération de la femme » et en 1900 « La nouvelle femme »

national: la Confédération Générale des Travailleurs Tunisiens. Il écrit dans la presse pour défendre les droits syndicaux des travailleurs Tunisiens et documente les débuts de la lutte syndicale dans un ouvrage «Les travailleurs tunisiens et la naissance du mouvement syndical», publié en 1927.

Ce penseur s'est intéressé aux deux catégories qui subissent le plus l'oppression : les ouvriers par l'oppression de classe et les femmes par l'oppression du patriarcat. Il est resté dans la mémoire des tunsien.ne.s par son ouvrage «Notre femme dans la charia et dans la société», écrit en 1930. Pour lui, la femme est triplement prisonnière : «Prisonnière de la maison, prisonnière du voile et prisonnière de l'ignorance⁴¹ ». Alors



Hommage des militantes syndicalistes à Tahar Haddad Cimetière El Jelaz le 7 décembre 2016

⁴¹ Cité par Ali Mahjoubi, op. cit.

qu'elle assure de multiples rôles reproductifs, domestiques, économiques (dans le travail et l'artisanat à domicile et dans la production agricole), elle ne bénéficie d'aucun droit, est mariée sous contrainte et n'a ni autonomie économique ni pouvoir de décision. Il démontre que la Charia n'est pas en contradiction avec les droits des femmes et l'égalité. Il considère qu'une série de réformes sont nécessaires pour donner aux femmes des droits fondamentaux : le droit de poursuivre des études, la liberté de choix du conjoint, le droit de participer à la vie publique. Il a appelé à la libération du voile (qu'il considérait comme une tradition citadine dont sont exemptes les femmes rurales) pour accompagner l'évolution de la société. L'ouvrage de Tahar Haddad a soulevé un tollé général et un fort dénigrement surtout de la part des autorités religieuses qui lui ont retiré le titre de professeur stagiaire et son décret de notaire⁴². De nombreux journaux⁴³, se sont fait l'écho des controverses entre ceux qui attaquaient Tahar Haddad et ceux qui le défendaient. Parmi ces derniers, nous signalons Abdelaziz Laroui déclarant dans un de ses articles que «Contre cette mentalité inquisitoriale, dont fait preuve la Nadhara, nous ne saurions trop élever nos protestations, au nom de la liberté de penser que nous avons inscrite en tête de notre programme»⁴⁴.

Considéré comme un maillon de la chaîne moderniste Tahar Haddad et ses idées ont tracé la voie du progrès pour les femmes et pour toute la société. Ils ont constitué la base de l'idéologie transformatrice de la condition des femmes et des réformes émancipatrices, et en premier lieu le Code

⁴² Et ceci au mois de novembre 1930. Tahar Haddad répond à la sanction en disant qu'il n'a pas pratiqué le notariat parce qu'il préférerait s'engager dans la lutte sociale (Cité dans La Nadhara et Haddad, in *Le Monde Littéraire*, Novembre 1930, Année 2, n°9, p.7, en arabe)

⁴³ Tunisie Socialiste, Le Croissant, etc.

⁴⁴ « Comparez et jugez » dans le journal *Le Croissant* du 24 octobre 1930.



du Statut personnel (promulgué en 1956). Tahar Haddad constitue aussi un phare pour les femmes et en particulier les féministes qui se revendiquent du «Club Tahar Haddad». C'est parmi elles que l'on retrouve les fondatrices de la Commission Femmes de l'UGTT portant la conviction que c'est par le travail que la femme s'autonomise et devient acteur de sa vie et sujet politique.

b) Chérifa Messadi : Une pionnière du militantisme syndical

Née en 1908, Chérifa Massadi a été parmi les premières tunisiennes à connaître la promotion et l'émancipation par l'école⁴⁵. Elle a fait des études et a eu le brevet à Sfax, a quitté sa ville natale pour échapper au conservatisme social. Elle reprend ses études alors qu'elle était jeune veuve avec deux enfants. Son parcours scolaire, son expérience professionnelle et son engagement militant illustrent à bien des égards la lutte des femmes dans le contexte historique de la lutte nationale pour l'indépendance.

Chérifa Messadi a été Secrétaire Générale du Syndicat de l'enseignement technique et professionnel de 1947 à 1968 et également membre du bureau de la Fédération Nationale de l'enseignement.

En 1951 au 4^{ème} congrès de l'UGTT, Chérifa Messadi est élue membre du bureau exécutif, et pendant trois quarts de siècle ce fait reste unique⁴⁶. Elle a été pendant 3 années

⁴⁵ Nous rappelons qu'en 1900 a été fondée la première école pour jeunes filles musulmanes de la rue du Pacha qui a contribué à former les premières générations de femmes instruites comme par exemple Dr Tawhida Ben Cheikh, première femme tunisienne médecin.

⁴⁶ Alors que nous terminons cet ouvrage, une femme est élue au 22^{ème} congrès de l'UGTT (22-26 janvier 2017)

à la Commission Administrative alors que le leader Farhat Hached était Secrétaire Général. Comme en témoignent les photos et les journaux d'époque, elle était l'unique femme dans les assemblées générales où elle n'hésitait pas à prendre la parole et était souvent la seule femme dans les défilés du premier mai et les manifestations publiques. Elle a présidé un congrès de l'UGTT et des plus difficiles. Face à son courage et sa capacité à diriger les débats, Farhat Hached lui a rendu hommage dans sa phrase célèbre «Le seul homme de ce congrès est une femme ! ». Féministe sans se revendiquer comme telle, elle a fait de l'égalité un principe d'action et un style de vie.

Elle est arrêtée le 7 décembre 1952, soit deux jours après l'assassinat de Farhat Hached. Dans une première étape, les pouvoirs coloniaux utilisent une ruse pour l'éloigner en évoquant une dépression nerveuse et la font interner pendant deux mois à l'hôpital militaire de Kharouba à Bizerte. Mais continuant de contester dans les murs de l'hôpital, elle est alors déportée à Kébili où elle rejoint ses autres camarades de la Commission Administrative dont son mari Mahmoud Messadi.

Décédée en 1990, son combat exceptionnel est resté invisible, peu connu et reconnu. Elle n'a pas eu droit, autant que d'autres, à l'hommage qu'elle mérite comme figure féminine de proue du militantisme syndical. Elle n'a pas fait non plus l'objet de l'intérêt de la part des chercheurs, même dans les rares ouvrages sur le rôle des femmes qui ont marqué l'histoire de la Tunisie dans la période où elle militait. Nous citons à titre d'exemple l'ouvrage «Mémoire de Femme. Tunisiennes dans la vie publique 1920-1960⁴⁷ ».

⁴⁷ Ouvrage collectif publié par le CREDIF coordonné par Habib Kazdaghli portant sur le parcours d'une douzaine de femmes ayant participé aux mouvements sociaux et marqué l'histoire du pays pendant cette période. (CREDIF -1993)





Avril 1949 Chérifa Messadi présidant le congrès UGTT.



Farhat Hached et Chérifa Messadi



Juin 1953 au local de UGTT



Déportation à Kébili Chérifa Messadi et les membres de la CA (décembre 1952)



Le retour de Kébili

Certains syndicalistes se souviennent encore aujourd'hui du couple exceptionnel (phénomène rare à cette époque) que formaient Chérifa Messadi et son illustre époux Mahmoud Messadi «*Pendant des années on se souvient d'elle, parce qu'elle venait surtout les 5 décembre de chaque année à la date anniversaire de l'assassinat de Farhat Hached. Elle se présentait très tôt à l'UGTT accompagnée toujours de son mari pour participer à la commémoration et rendre hommage au leader avec qui elle a milité*» (Mohamed Chakroun, ancien membre du BE de l'UGTT et SG des UR de Ben Arous et de Tunis).

Figure nationale et première femme leader syndicaliste dans le monde arabe, elle est restée présente dans la mémoire des militantes syndicales comme une exception qui confirme la règle. La place qu'elle a occupé dans la hiérarchie syndicale a été comme un défi à relever par les générations de militantes qui lui ont succédé afin de franchir le plafond de verre, pour pointer à chaque occasion les discriminations à l'égard des femmes dans l'accès aux postes de direction de la centrale syndicale: «*Il y a beaucoup de femmes dans les responsabilités mais à l'UGTT ça ne bouge pas. La raison c'est qu'il n'y a pas eu de femmes leader à l'UGTT et la seule qui l'a été, Chérifa Massadi, n'a pas été assez valorisée. Les luttes des femmes ne sont pas visibles*» (S.G., militante dans le domaine du travail social).

Cherifa Messadi a eu un impact décisif sur la vie et le cheminement dans la vie publique d'une autre pionnière, Dorra Bouzid, sa propre fille. Fille d'un couple de militants, elle a été la première femme journaliste tunisienne et a mené une double lutte médiatique et féministe. «*Journaliste de combat*», elle a été co-fondatrice de 9 organes de presse dont le premier magazine féministe arabo-africain «*Leila dans l'Action*» et aussi dans ce qui sera plus tard le journal «*Jeune Afrique*» responsable de la rubrique «*Leila vous parle*»⁴⁸.

⁴⁸ Son parcours a fait l'objet d'un film-hommage réalisé par Walid Tayaa «*Une tunisienne, un combat* » diffusé le 8 mars 2016 par l'IFC puis en avant première aux JCC, le 28 novembre 2016



Chérifa Messadi en première ligne dans une manifestation publique



Chérifa Messadi avec son mari Mahmoud Messadi

2. Les militantes de la première vague: le lien entre conscience féministe et conscience de classe

Le premier objectif de la Commission-Femmes est né de la nécessité de penser syndicalisme et le féminisme dans leur intersection, penser le lien entre discrimination de sexe et discrimination de classe sociale. Militantes et expertes de la cause syndicale se sont données pour tâches de transformer la vision des syndicats et contribuer à ancrer l'égalité, défendre les droits des femmes au travail salarié et rémunéré et lutter contre les inégalités dont elles font l'objet.

Il faut rappeler que c'est en 1977 que la journée du 8 mars a été instituée journée internationale des femmes par les Nations Unies. En 1982, dépassant les résistances du milieu syndical évoquant «les risques de séparation des travailleurs», le premier 8 mars est commémoré à l'UGTT par des militantes et des militants du Syndicat National de



Taieb Baccouche, leader syndical, Dorra Mahfoudh, 1^{ère} coordinatrice et fondatrice de la 1^{ère} Commission - Femmes de l'UGTT et Randa Alibi, fondatrice de la Commission, le 17 mars 1985 à l'UGTT.

l'Enseignement Supérieur et de la Recherche scientifique⁴⁹. C'est au sein de ce syndicat que se pose pour la première fois le problème des femmes au travail et que les femmes émergent comme sujet politique et féministe. La création d'une «Commission Femmes» rattachée au Département des études et de la documentation, est le résultat des efforts et pressions des militantes, en majorité des enseignantes et cadres supérieurs ou moyens du secteur public formées dans les syndicats étudiants ou dans les partis de gauche qu'elles ont quitté suite à des discriminations sexistes, se revendiquant pour la plupart d'un noyau féministe constitué autour du club Tahar Haddad d'étude de la condition féminine. En 1980, un premier 8 mars est organisé dans ce club sur le thème «Les femmes et l'emploi».

Le soutien de militants qui croient à l'égalité et en particulier le leader Taieb Baccouche, a joué un rôle important pour faire reconnaître et instituer cette commission⁵⁰. Au cours des années 80, plusieurs manifestations publiques réunissant des travailleuses de tous les secteurs sont organisées par la Commission-Femmes (à la Bourse du travail, à l'UGTT, dans les unions régionales, etc.). Des publications sont aussi à l'actif de cette commission et ont servi d'outils d'information, de formation et de plaidoyer auprès des acteurs syndicaux ou institutionnels. On peut citer à titre d'exemple les rapports préparés par les expertes de la Commission-Femmes en particulier pour les congrès.

⁴⁹ Nous avons été élue en 1980 SG adjointe au BE de ce syndicat national ce qui nous a facilité l'organisation de cette manifestation dans un contexte de revendication de libertés et d'autonomie de la centrale après les mouvements sociaux qui ont secoué le pays et la grève générale du 26 Janvier 78, ou « le jeudi noir »

⁵⁰ En plus de Taieb Baccouche qui était à cette date Secrétaire Général de l'UGTT nous citons aussi Jouneidi Abdeljaoued grand militant syndicaliste qui était au cours de cette période Secrétaire Général du Syndicat National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.



Au 8^{ième} congrès de l'UGTT en 1984, grâce à la persévérance des militantes de la Commission-Femmes, le Rapport économique et social comprend un dossier entier consacré «La femme au travail»⁵¹. Il traite des insuffisances et du non-respect de la législation en particulier celle relative à la maternité, à la pénibilité des conditions de travail, à l'inégalité des chances en matière de formation professionnelle et continue, à l'absence de services sociaux qui facilitent le travail des femmes et leur promotion dans l'emploi, à l'usage abusif de l'apprentissage et des renvois arbitraires. Le rapport interpelle et responsabilise des politiques publiques, des employeurs et des acteurs syndicalistes.



UGTT-UR. Sousse, présentation du chapitre "Femmes et Travail" avant le 16^{ième} congrès 1984

⁵¹ Rapport Economique et social produit par le Bureau des Etudes de l'UGTT pour le 16^{ième} congrès (15-20 Décembre 1984) «Pour une UGTT démocratique et juste», Chapitre sur «La femme au travail » pp. 317-332.

3. La presence des femmes dans les syndicats

Evaluer la place des femmes dans les syndicats et estimer leur nombre est une aventure difficile car en l'absence d'une base de données objective et homogène, les données statistiques sont éclatées, contradictoires et non désagrégées selon le sexe ce qui fait que l'on ne peut que se baser que sur des travaux d'enquête.



Des mimitants syndicalistes (de gauche à droite), Fethia Kassar, Adel Azzabi, Mohamed Salah Khriqi, Dorra Mahfoudh (1983)

a) Les motivations à l'adhésion syndicale

L'affiliation syndicale varie selon le contexte. Elle augmente au moment des crises syndicales, des grèves et des conflits de travail. Il ressort de notre enquête qualitative que la révolution de 2011, dont la revendication principale est le travail et la dignité, ainsi que la crise économique au cours des années de transition, ont contribué à (re)mobiliser les travailleurs, les jeunes et les femmes.

Ainsi, selon le Département du Règlement intérieur, les femmes représenteraient 54% des adhérents, alors que selon le Département des femmes, des jeunes et de la Société civile elles ne représenteraient que 45%. On peut donc considérer que l'adhésion syndicale concerne aujourd'hui aussi bien les femmes que les hommes et concrétise en quelque sorte la parité.

Le recrutement et la syndicalisation sont le résultat de multiples facteurs parmi lesquels la politique active de mobilisation des syndicats pour recruter et sensibiliser à l'importance de la syndicalisation. Pour s'affilier, les travailleurs doivent être informés et convaincus de leur adhésion et des garanties que le syndicat peut leur apporter, surtout quand il s'agit des femmes qui sont en majorité face à des contraintes et des freins professionnels et domestiques (sanctions et risques de renvois, opposition du conjoint ou de la famille, etc.).

Qu'est-ce qui pousse les femmes à se syndiquer ? Les entretiens menés avec les militantes et militants montrent que les motivations sont différentes selon le secteur d'activité.

Dans le secteur privé où la précarité de l'emploi l'emporte, c'est l'exploitation, l'injustice et le non-respect des droits sociaux qui poussent les femmes à s'organiser en syndicat.

L'adhésion ou la constitution d'un syndicat s'effectuent à l'occasion de problèmes, de conflits avec l'employeur pour unir les forces ou pour défendre des syndicalistes renvoyées⁵² et aussi parce que «Les femmes savent que l'UGTT est le seul moyen pour les défendre contre les bas salaires et l'absence de couverture sociale».

Dans le secteur privé, qui devient le débouché principal pour les femmes encore plus que pour les hommes, l'affiliation est une démarche individuelle ou en groupe car il ne semble pas y avoir de politique volontariste de l'organisation pour recruter les femmes et les organiser. C'est ce que relèvent certaines responsables :

« Normalement il devrait y avoir une stratégie surtout pour le secteur privé, car dans le public la cotisation est automatique. C'est les ouvrières qui viennent d'elles-mêmes à l'UGTT, elles sont motivées. Il aurait fallu que nous soyons plus entreprenants pour susciter l'affiliation comme le font certains secteurs qui organisent des campagnes dans les zones industrielles pour convaincre les femmes que l'adhésion garantit leurs droits, comme on le fait par exemple à Ben Arous. C'est toujours une initiative des Secrétaires généraux du secteur privé. La direction de l'UGTT par contre n'a aucune stratégie et c'est une des causes de la sous affiliation syndicale des femmes dans le secteur privé. La vérité est que l'UGTT ne fait pas du secteur privé une priorité et n'a pas fait un plan clair sur 5 ou 6 ans alors que l'avenir du pays c'est le secteur privé !»

⁵² Au moment où nous rédigeons cette étude des secrétaires générales sont renvoyées dans la métallurgie et l'électronique et des grèves de soutien sont organisées

b) L'affiliation, avantages et risques

Face aux obstacles qui, dans certaines entreprises, empêchent les femmes d'adhérer à un syndicat et face aux menaces qui pèsent sur les militantes, la démarche de syndicalisation est souvent clandestine. Les dirigeantes syndicales qui connaissent bien les conditions sur le lieu de travail, reconnaissent que c'est difficile d'organiser les femmes dans les entreprises privées :

«Quand les femmes viennent nous consulter parce qu'elles ont beaucoup de problèmes nous leur disons qu'il faut ramasser des adhésions, puis se rendre à l'UGTT où nous leur donnons des cartes d'adhésion et nous publions la création de la section syndicale. Dans le secteur privé il faut œuvrer dans la clandestinité et savoir comment accompagner les femmes jusqu'au congrès et mettre le chef d'entreprise devant le fait accompli. Dans le cas contraire les femmes qui constituent le noyau de départ sont rapidement

renvoyées dès le début du processus. Nous avons eu plusieurs entreprises dans ce cas» (Militante syndicale, secteur textile)



Aïda Zaayi, Secrétaire Générale Adjointe, Fédération du Textile (2016)

C'est pendant les grèves, lorsque les ouvrières veulent se syndiquer, que les chefs d'entreprises exercent un contrôle visant à les dissuader. Aussi, dit une dirigeante syndicale *«Quand on est contacté par les femmes d'une entreprise on se dépêche d'abord de les*

informer, nous leur demandons de ne rien publier dans l'entreprise et de garder le secret jusqu'au congrès et la constitution de la section syndicale».

L'opposition des employeurs à la syndicalisation des femmes a des effets négatifs car les informations circulent facilement et le renvoi des travailleuses de certaines entreprises dissuadent les autres et découragent les plus déterminées qui n'ont aucune protection contre les abus. C'est ce qui explique aussi la faible syndicalisation des femmes dans le secteur privé.

« Nous faisons tout pour que l'activité syndicale se maintienne dans les zones industrielles, car si dans une entreprise il y a des problèmes pour constituer un syndicat, c'est dix autres entreprises de perdues pour l'action syndicale» (Militante syndicaliste, secteur de l'électronique).

*Participants
au congrès de
l'UGTT (janvier
2017)*



Une fois qu'elles ont adhéré et qu'elles ont compris que le syndicat peut leur donner plus de pouvoir et porter leur voix, les travailleuses et «même les plus simples» font preuve d'un réel engagement et ne craignent plus les représailles de l'employeur. Mais d'autres obstacles restent à dépasser, les charges familiales et domestiques, les objections du conjoint ou de la famille, l'image négative du syndicat comme espace masculin et machiste.

Aussi les femmes s'arrêtent souvent à l'adhésion car elles craignent de ne pouvoir concilier entre les tâches de mère, de salariée et de militante syndicaliste surtout en l'absence de services qui répondent aux besoins spécifiques des mères de famille. Ces problèmes ont poussé les syndicats dans certains pays à fournir des services comme des installations de proximité pour la garde des enfants, des moyens de transport, un système d'assurance, etc.

Dans le secteur public, où l'activité syndicale a des traditions plus solides qui poussent à la syndicalisation, les femmes n'échappent pas aux discriminations vécues dans le parcours professionnel, les freins et les stratégies invisibles pour les

*Hommage à
Nejiba Bakhtri
syndicaliste
pionnière dans
l'enseignement
du sport
(UGTT-UR Ben
Arous Mars
2016)*



garder à la marge, c'est ce qu'il est convenu d'appeler «le plafond de verre». Nous l'avons relevé dans les propos de plusieurs militantes comme celle-ci dont le parcours est semblable à mille autres femmes :

«L'accès à la promotion n'était pas simple. L'accès au grade c'est faire des études, lutter, préparer des concours et on ne peut pas te bloquer. Mais la fonction, la responsabilité c'est différent parce que tu es proposée et généralement par des hommes. Alors moi j'ai vu défiler des hommes avant moi jusqu'au moment où ils ne pouvaient plus passer car j'étais compétente et je présentais tous les critères. Je ne me suis jamais absentée et même quand j'ai accouché j'ai quitté le travail le jour même. J'ai eu ma promotion fin 2000 et encore on m'a donné une promotion épineuse, dans un quartier à risque. C'est souvent comme ça pour les femmes. Mais heureusement j'ai réussi. Puis avec la révolution en 2011, les locaux ont été brûlés, j'ai accédé à mon deuxième poste dans une cité difficile pour assurer l'intérim car le patron a eu une promotion. On a trainé pour me donner l'intérim car en se prolongeant il peut donner droit à une fonction, à un poste n°1. On a hésité pendant une année et, ne pouvant plus faire autrement, on m'a confié la fonction. On ne doutait pas de mes compétences professionnelles mais les expériences précédentes avec des femmes à des postes élevés au niveau d'un gouvernorat n'ont pas été porteuses... On se posait la question de savoir si j'étais capable de diriger des hommes, on trouvait que j'étais sociable, gaie, émotive, exprimant ma colère s'il le faut. Tous les arguments étaient bons pour me discréditer. J'aurais voulu qu'ils me comparent aux 23 autres hommes qui occupent la même fonction que moi et non me comparer à une image de la femme idéale,

m'évaluer sur ma manière de diriger. On me demande plus qu'aux autres, plus que ce qu'on demande aux hommes. Je me sens toujours obligée de faire plus. Mes collègues hommes prennent la responsabilité sous son beau jour alors que moi je me sens chaque jour face à des défis à relever, j'ai des yeux en avant et en arrière et cela me fatigue. En plus on me rappelle sans cesse à l'ordre pour mes responsabilités familiales et domestiques. Je sais que les projecteurs sont fixés sur moi parce que je suis une femme et la seule dans cette fonction élevée, même si notre corps de métier est largement féminisé, surtout à la base d'ailleurs (Secrétaire générale, 25ans dans la fonction publique).

Ce cas illustre bien le rejet des rapports de subordination imposés aux femmes dans l'univers professionnel, qui créent un sentiment d'humiliation «une souffrance au travail»⁵³ qui vivent les employées cantonnées dans une fonction d'exécution face à une hiérarchie dotée de pouvoir et de liberté d'action

Dans quelle mesure la nouvelle donne après 2011 a changé les traditions d'affiliation, y-a-t-il plus d'encouragement à l'adhésion?

Les entretiens ont révélé qu'après 2011 il y a eu une volonté de redynamiser les syndicats, de recruter et de remobiliser les bases, mais cela reste toujours des initiatives individuelles. Beaucoup de jeunes cadres des deux sexes se sont syndiqués. Dans les secteurs où les femmes sont dans le leadership syndical, il y a eu plus souvent qu'ailleurs une politique active de recrutement qui cible les jeunes des deux sexes :

« Dans notre bureau exécutif, c'est la parité et je suis SG. On voulait même exiger la parité dans notre règlement intérieur

⁵³ Concept utilisé par la sociologue spécialiste du syndicalisme Yannick Le Quantrec auteure de « Les employées de bureau et le syndicalisme : héritage culturel, identités socioprofessionnelles et pratiques d'action collective ». Thèse de doctorat de sociologie. Université de Toulouse Le Mirail. 1996.

mais ce n'était pas possible car le statut de l'UGTT ne le permettait pas même si la Constitution de 2014 le permet» (Jeune Médecin, Secrétaire Générale depuis 2011).

Pour certaines militantes syndicales, la présence des femmes aux postes de responsabilité dépasse la problématique des rapports de genre et de domination dans l'organisation :

«Le problème de l'UGTT ce n'est pas les adhésions des femmes, c'est comment amener les femmes à la responsabilité. En fait, le vrai problème est plus profond et dépasse le genre. C'est des luttes de pouvoir et non des luttes de sexes. Il y a trop d'intérêts à préserver, on fait copain-copain et les femmes marchent moins dans ces combines. Donc le corollaire, c'est qu'elles sont moins présentes aux postes de responsabilité» (SGA secteur de la culture).

Les compétences des femmes se perdent car dans la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle, elles tombent dans le piège des solutions faciles qu'offre le milieu du travail. Ce témoignage est des plus illustratifs :

«Les employeurs encouragent les femmes à prendre des congés, à s'absenter jusqu'à les marginaliser peu à peu, pour pouvoir dire le jour J, lorsque la question de la responsabilité se pose, qu'on ne peut pas compter sur elles dans un poste de décision puisqu'elles sont souvent absentes. Le patron se présente comme compatissant, compréhensif mais le jour où elle vient revendiquer son droit il lui rappelle ses absences. Ce sont des hommes qui pourtant se déclarent solidaires avec les femmes mais c'est pour mieux les enfoncer. Les femmes tombent souvent dans ce piège, n'osent pas alors revendiquer un poste de responsabilité et même lorsque le supérieur est dans l'obligation de choisir l'une d'elles, elle fera profil bas, bouche cousue et obéissante» (Inspectrice du travail).



Les jeunes femmes se rendent compte que la carrière ce n'est pas seulement la compétence mais aussi la capacité de comprendre les enjeux et de lutter pour se faire une place. Les maternités et la vie familiale cassent la carrière et réduisent les ambitions professionnelles poussant les unes à la résignation en jouant le jeu, et les autres à lutter pour redresser et réussir à concilier.

Les milieux du travail tout comme la société dans son ensemble, construisent une image positive des hommes dans le leadership professionnel qui les présentent comme plus solidaires et sympathisants que les femmes dans les positions de pouvoir. Par la même occasion, cette image stéréotypée disqualifie aux yeux des femmes, celles qui occupent une position supérieure de pouvoir.

« Alors que l'homme est solidaire avec ses pairs, la femme apparait comme l'ennemie de la femme. De plus, la mentalité patriarcale fait que les femmes acceptent plus facilement d'être commandées par un homme que par une femme. Elles se disent pourquoi s'aligner derrière les femmes qui ne sont jamais arrivées alors que ce sont les hommes qui arrivent. Quand on veut arriver, on prend naturellement le chemin le plus facile, celui des hommes. C'est le leader qui entraîne les autres et on n'a pas de femmes leaders, parce que les élections sont un jeu masculin par excellence nous l'avons vu dans les partis politiques ».

« L'UGTT a une grande importance, parce que c'est une locomotive qui a la force, la capacité et le pouvoir, qui fédère toutes les luttes, qui fait avancer. C'est un pôle de poids dans l'échiquier actuel. Mais à l'intérieur, c'est l'effervescence, ça bouillonne, les femmes s'activent comme dans une ruche mais rien ne bouge, ce n'est pas normal. Dans les associations ça commence à bouger» (Syndicaliste, salariée permanente à l'UGTT).

V. LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MOUVEMENT SYNDICAL

Comment les femmes font du syndicalisme ? Apportent-elles du nouveau dans l'action revendicative ? Font-elles des efforts de solidarité pour rendre visibles les problèmes des femmes et les inégalités de genre ?

1. Le leadership syndical un «plafond de verre» !

Alors qu'elles représentent la moitié des affiliés de l'UGTT (le taux mondial est de 40%) et malgré les efforts des dernières années, les femmes restent sous représentées et invisibles en tant que membres actives mais surtout en tant militantes dirigeantes dans le mouvement syndical.

L'étude sur Le Renouveau syndical, réalisée par l'UGTT voilà un dizaine d'année (2006), avaient montré qu'elles représentent en moyenne 9% des responsables syndicaux (contre 25% parmi les adhérents à cette date). Leur proportion est relativement plus élevée au niveau local et les délégations de base (13%) et nettement plus faible au

*Le 25 nov. 2016
à l'UGTT, débat
sur la violence
politique :
Kalthoum Kennou,
Semia Ltaief,
Wassyla Ayari,
Anwar Mnasri*



niveau des structures intermédiaires comme par exemple les fédérations et unions régionales (4%). Conformément aux recommandations du congrès de Djerba (2001), l'UGTT a fait un effort pour la promotion des femmes au sein de l'organisation et de ses structures en chargeant un département de cette mission.

Le congrès de Tabarka qui a eu lieu dans le nouveau contexte post révolution en décembre 2011 a réuni 518 délégués dont 17 femmes (3,2%), 5 candidates et 45 candidats au BE, 2 femmes parmi 22 candidats à la Commission Nationale du Règlement intérieur, quant à la commission de contrôle financier il n'y avait aucune candidate, « A Tabarka, souligne une syndicaliste, Il n'y a eu aucune motion sur les femmes, nous étions 13 et nous n'avions pas pu avoir de l'influence sur les autres délégués. »

Suite à ce 22^{ième} congrès, un groupe de militantes syndicales développe une stratégie pour inciter à plus d'égalité dans des structures syndicales à dominante masculine et pour lutter contre le «déficit démocratique» que constitue la faible représentation des femmes. Elle s'achève par l'organisation d'une Campagne de plaidoyer (dernier semestre de 2016), quelques semaines avant le 23^{ième} congrès (Janvier 2017).

En interrogeant «Le genre du syndicalisme», la sociologue française spécialiste du syndicalisme, Yannick le Quantrec⁵⁴ parle de «décrochage entre les effectifs d'adhérentes et leur part dans les instances de représentation où elles sont insuffisamment nommées candidates et encore moins éligibles». A ce décrochage elle ajoute un déficit qualitatif

⁵⁴ « Les militantes syndicales : une égalité à faire vivre ». In Revue Internationale Sens Public, Article publié en ligne 2009/05

«L'ambivalence des syndicats envers les questions d'égalité et leur fonctionnement interne»

Le parcours de La Commission-Femmes qui a plus d'une trentaine d'années, et sa situation actuelle illustrent bien cette « ambivalence » syndicale.

Après la crise de l'UGTT à la fin des années 80, la Commission reprend ses activités toujours au sein du Département des études et de la documentation. Mais, alors que le groupe fondateur s'est constitué sur la base du bénévolat et de l'autonomie, le second groupe est constitué de «femmes de l'appareil» et les coordinatrices des commissions nationales et régionales, sont désignées par les responsables syndicaux des régions et du nouveau «Département des Femmes, des



Raoudha Gharbi, militante syndicaliste parlant de ses recherches sur Tahar Haddad. (déc. 2016)

jeunes travailleurs et des associations». C'est au cours des années 90 que les revendications sur les droits des femmes, droits sociaux et économiques, sont intégrées dans les discours des hommes syndicalistes mais pas encore dans les instances et les structures. En 2005 une circulaire (Menchour n° 74 du 4 mars 2005 du Département des Femmes, jeunes et associations) est envoyée à toutes les Unions régionales pour le renouvellement des commissions. C'est seulement en 2010 que les femmes syndicalistes sont élues par leurs pairs. L'ambiguïté qui entoure le recrutement et la composition de cette structure féminine risque au fil du temps de lui faire perdre sa crédibilité. C'est pour cela que, dans le cadre des amendements du statut et du règlement intérieur de l'UGTT, proposé au congrès de Janvier 2017, les juristes chargés de cette tâche⁵⁵ recommandent une structure constituée sur la base d'élections transparentes et démocratiques depuis les unions régionales (en coordination avec les fédérations et les syndicats nationaux) jusqu'au niveau de la commission nationale.



*Mohamed Mselmi Secrétaire Général
Adjoint chargé de la formation sybndicale*

⁵⁵ Nous nous référons à la proposition de Med Guesmi, expert juriste de l'UGTT à l'Université syndicale organisée par le Département des femmes, des jeunes travailleurs et des associations du 25 au 27 janvier 2015, publié dans le bulletin Jadal, page 22.

En raison du flou qui entoure sa structuration et sa composition, La Commission-Femmes fait dans le contexte actuel l'objet de critiques et d'attentes non satisfaites :

«La commission-Femmes devrait être une locomotive et une locomotive doit entraîner, réunir. Aujourd'hui la commission est sollicitée pour faire avancer l'égalité dans les syndicats. On doit s'unifier et oublier nos différences. Les membres se mobilisent, dépensent de leur poche et donnent de leur temps. Mais elles n'ont ni les moyens ni le pouvoir de décision et quand il n'y a qu'une seule femme dans un bureau exécutif d'une union régionale que peut-elle faire ? »

(secrétaire générale adjointe, Union régionale).

Certaines syndicalistes sont plus réalistes et insistent sur la nécessité de faire des compromis, de construire des alliances positives avec ceux qui ont le pouvoir et mettre au point des stratégies :

«Pour avoir un poids et une valeur, La commission-Femmes doit avoir une base solide. Puis selon la cause à défendre elle sera appuyée par des femmes et des hommes. Je pense que la femme doit réfléchir avec intelligence, elle n'a pas la clé et doit donc s'entendre avec le propriétaire pour qu'il lui ouvre la porte ou pour qu'il partage le logement avec elle». (Responsable syndicale secteur de la jeunesse et de l'enfance).

Dans l'espace syndical, comme dans l'espace professionnel, les enjeux de pouvoir s'accompagnent de violences physiques, psychologiques et de harcèlement sexuel. Les militantes syndicales seraient à double titre, parce que femmes et syndicalistes, la cible de violences verbales, comme l'attestent les enquêtes récentes⁵⁶.

⁵⁶ Celle de l'ONFP en 2010 et celle du CREDIF sur la violence dans l'espace public (2016) et celle d'IDA sur la violence politique (2016)



Les violences ont été peu évoquées dans les enquêtes précédentes en milieu syndical et aussi dans les entretiens que nous avons menés. Cependant, en nous référant à l'intervention des représentantes de l'UGTT au congrès de Copenhague (23-30 novembre 2015), nous relevons que «Ce fléau s'est répandu dans la société et dans le milieu du travail à tous les niveaux dans les entreprises du secteur privé et public, dans les établissements d'enseignement et surtout les femmes qui travaillent dans l'économie informelle ou la sous-traitance, les employées de maison, les femmes rurales...»⁵⁷.

2. Le poids de la carrière familiale sur la carrière syndicale :

Des mesures importantes pour accroître la participation syndicale des femmes ont été demandées depuis les débuts de la Commission-Femme dans les années 80, mais elles ne constituent toujours pas une priorité dans les négociations. Les militantes gèrent les interactions entre leurs différents temps de vie (personnel, familial, professionnel et militant) en jonglant. Alors que les militants échappent aux pressions privées en cloisonnant sphère publique et sphère privée, se laissant même envahir par le rôle syndical, les militantes au contraire subissent le poids du domestique et les pressions conjugales. Aussi elles essayent, sans toujours réussir, à établir l'articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle et militante. Ce témoignage est des plus significatifs :

⁵⁷ Communication de Leila Daami, Secrétaire générale adjointe du Syndicat National de la Culture. InJadal, Bulletin interne du Département des femmes travailleuses, des jeunes et de la société civile, n°4, Janvier 2015, page 45 (en langue arabe)

«Je milite pour ne pas avoir mauvaise conscience, pour reclasser mes priorités et pour donner ce que je peux. J'ai appris à cloisonner mes multiples rôles et je reconnais que je peux oublier des choses à la maison, je reconnais que je ne suis pas performante toujours et tout le temps. Quand je suis au travail, j'oublie mes autres rôles. A la maison, je chasse le maximum mes autres rôles, je sais que ce n'est pas toujours facile de passer d'un rôle à l'autre. Je suis aussi citoyenne ou active dans une association ou un parti et si tu veux suivre et participer, ce n'est pas facile. Mais ce sont des défis que nous devons relever» (Inspectrice, responsable syndicale).

Les femmes imaginent toute sorte de stratégies pour accomplir leurs multiples rôles en évitant par exemple le cumul de responsabilités. En s'engageant dans une carrière militante, les femmes syndicalistes tiennent surtout à garder le contact avec leur vie professionnelle et ne souhaitent pas devenir militante permanente a vie.



De gauche à droite : Samir Cheffi, Secrétaire Général Adjoint chargé du Département des Femmes, des Jeunes et des Associations, Hayet Trabelsi Secrétaire Générale Adjointe, Fédération des professions et services, Souad Triki une des fondatrices de la commission-femme, (UGTT nov.2016)

Il apparaît aussi selon certains témoignages que le modèle de réussite étant toujours masculin, la solidarité féminine n'est pas souvent au rendez-vous :

«Je suis la première femme après Chérifa Massadia à entrer à la CA de l'UGTT. Nous sommes 3 femmes sur 83 hommes et dans nos interventions nous ne sommes pas solidaires» (SG, Fédération des métiers et professions).

«Il faut que les femmes soient toujours visibles, dans les manifestations, les médias, les réseaux sociaux. Celles qui participent aux manifestations internationales de l'UGTT doivent restituer et faire profiter les autres femmes parce qu'elles ont la double casquette de femmes et de syndicalistes. Il faut créer des icônes féminines par la solidarité entre toutes les femmes. Non seulement on est oubliées à l'UGTT mais en plus on s'exclue les unes les autres». (Syndicaliste, Enseignante)

Nous avons relevé aussi un phénomène qui a existé au moment où l'on a voulu créer la première commission-Femme et qui dure encore. A la fois femmes et syndicalistes, certaines militantes des générations qui n'ont pas d'ancrage dans le mouvement féministe, vivent des «conflits de causes»⁵⁸, entre solidarité de genre et solidarité de classe sociale (ou d'appartenance politique). Défendre l'égalité homme-femme, militer pour des mesures de discrimination positive mais sans faire de la cause des femmes une priorité et sans se présenter comme féministe.

⁵⁸ Ce conflit a été observé par d'autres spécialistes du syndicalisme féminin dès les années 70 notamment par Sophie Pochic dans son article « Femmes responsables syndicales en Angleterre et identification féministe . Naturaliser leur genre pour mieux représenter leur classe » in Sociologies (en ligne), N°4, Vol.5, 2014.

En bref on peut dire que malgré les contraintes et les freins, les militantes qu'elles soient au sein des Commissions-Femmes ou dans les syndicats, tentent de développer des stratégies et des actions pour être reconnues, pour faire entendre leurs voix et pour revendiquer plus d'égalité, encouragées en cela par leur implication dans le processus démocratique en cours dans l'organisation et en dehors et par les acquis de la Constitution de 2014.



Affiche de la campagne pour l'accès des femmes au leadership syndical (13 août 2016 au 25 janvier 2017). «Contre l'oubli» honorer les premières militantes et rendre visibles les luttes.

VI. LE MOUVEMENT SYNDICAL FACE AUX FEMMES

Malgré les progrès réalisés, nous avons relevé divers obstacles structurels et internes pour intégrer la culture de l'égalité dans l'organisation. Ils portent sur le fonctionnement des structures syndicales. Sur ce point, les études ont toujours souligné que les syndicats sont des structures complexes, dont le discours et le fonctionnement restent obscurs au profane et même au syndicaliste de base.



Partenaires dans la lutte, partenaires dans la décision

1. Majoritaires à la base, minoritaires au sommet

Nous rappelons que c'est au lendemain du mouvement social du 14 janvier 2011, qu'a eu lieu dans un contexte d'espoir de changement et d'enjeux politiques et sociaux, le 22ième congrès de l'UGTT (25-28 décembre 2011 à Tabarka). Parmi les 518 délégués au congrès, 12 femmes (soit 2,3%) ont eu la chance d'être choisies comme déléguées par leurs syndicats de base.



Des militantes devant l'UGTT (déc. 2016)

Trois listes présentées, 64 candidats retenus dont 5 femmes (soit 8%). Aucune femme n'est élue au nouveau bureau exécutif ! Comme au cours des congrès précédents, la question des quotas féminins a été soulevée, surtout par les femmes, mais les congressistes l'ont renvoyée encore une fois à plus tard, jugeant « difficile à traiter au moment du Congrès et qu'elle serait le sujet principal d'un prochain Conseil national dévolu à cet effet ».

Les candidates, étaient pourtant des battantes et répondaient aux critères sélectifs. Elles étaient dotées d'un long passé de militantisme syndical, parfois une quarantaine d'années. Ce sont des figures connues, considérées aussi compétentes et représentatives que n'importe quel autre candidat. Sur les 518 délégués présents à Tabarka, seules douze femmes ont été choisies à la base pour représenter leurs syndicats. Pourtant, les enquêtes en milieu syndical et en dehors reconnaissent leurs aptitudes à diriger et à encadrer.

Qu'est-ce qui explique cet ensemble d'obstacles invisibles qui empêchent les femmes d'accéder aux hauts niveaux de responsabilité, de dépasser ce plafond de verre qui, à force de peser devient plafond de fer ?

La discrimination à l'égard des femmes n'est pas forcément active et visible. Elle est le résultat des préjugés et des normes sociales sexistes, mais aussi de la culture organisationnelle et du type de fonctionnement de l'organisation syndicale. A l'instar de ceux qui l'on précédé, le 22^{ième} congrès a révélé encore une fois l'ampleur des résistances masculines à l'inclusion des femmes.

Un retour sur l'histoire de la centrale syndicale montre que la question féminine a longtemps été absente des préoccupations syndicales. C'est ainsi que le rapport moral de 1956 pêche par des omissions significatives. Pour «promouvoir les masses populaires » l'UGTT en appelle aux ouvriers, fonctionnaires petits paysans, jeunes », oubliant dans ces catégories « les femmes ». Les femmes devenant plus visibles sur le marché du travail et dans les diverses professions, le congrès de l'UGTT de 1977 ne peut plus les ignorer (puisqu'elles constituaient déjà le quart la population active) et propose «un système de mi-temps en faveur de la femme qui travaille hors de chez elle. Cette formule est à même de contribuer à améliorer la productivité des secteurs comme l'enseignement, les hôpitaux et les usines et contribuer à la stabilité de la famille».

C'est dans le rapport moral du congrès de 1984 qui se propose de faire une analyse rétrospective et critique et dégager les contours d'une nouvelle société, qu'un chapitre est consacré à «La femme au travail». Il est élaboré par les militantes de «La Commission d'étude de la femme travailleuse» qui venait d'être créée.

Aujourd'hui il n'est plus possible d'ignorer le rôle des femmes dans le mouvement syndical. Aussi bien les rares études⁵⁹ que les témoignages, reconnaissent que le statut des femmes dans l'institution syndicale est un point faible de l'UGTT. : **«L'UGTT est vulnérable et ne peut plus continuer ainsi. On n'évoque pas les problèmes internes en raison du contexte mais cela ne peut pas durer longtemps » (une militante syndicale de longue date)**

Le fonctionnement de l'UGTT et de ses différentes structures telles qu'elles se présentent, contribue directement ou indirectement à exclure les femmes : le cumul des mandats en nombre (national, fédéral, sectoriel, de base) et dans le temps (plus de 10 ans au même poste), la fréquence et le format des réunions, les modes d'accès aux responsabilités. Par exemple, une des façons indirecte d'éloigner les femmes

Des militantes devant les portraits de Farhat Hached et Habib Achour (nov.2016)



⁵⁹ Voir Diagnostic de l'UGTT par ses cadres, op.cit.

est de présenter le syndicalisme comme «une affaire d'hommes» ou un travail de professionnels ou encore de le voir sous la figure du militant disponible, dégagé de toute responsabilité familiale et dévoué totalement à sa carrière syndicale.

Le rôle des réseaux de cooptation très répandu dans le champ syndical, comme dans le champ politique, joue un rôle déterminant dans les élections et au cours des congrès. Il est très difficile ou pratiquement impossible d'être élue si on n'est pas proposée sur une liste. Or ces réseaux font défaut aux femmes.

Au cours des décennies passées, les tentatives pour instituer l'égalité dans l'organisation syndicale, sans être négligeables, ne se sont pas concrétisées par une égalité réelle. L'introduction de la parité que prévoit la Constitution fait l'objet de résistances. Les mesures correctives des inégalités, telles que les quotas, qui ont été proposées au cours du congrès de 2011, n'ont pas fait l'unanimité et il a été prévu de les soumettre à la discussion au prochain congrès.

Dans le cadre des recompositions que connaissent aujourd'hui les acteurs de la société civile, quels efforts sont fait pour adapter le fonctionnement des structures syndicales afin rendre possible l'intégration d'une véritable égalité entre les sexes ?

2. Des prémices de changement encourageantes

Des actions récentes en faveur de l'égalité sont engagées sous forme de propositions de réformes juridiques, de programmes de formation des militantes et d'échanges d'expériences avec d'autres pays, d'études diagnostiquant la place des femmes dans les nouvelles formes d'emplois



*Deux candidates
au 23^{ème} congrès
de l'UGTT :
Wassyla Ayachi et
Naïma Hammami
(janv. 2017)*

précaires. Il est difficile cependant d'affirmer dans quelle mesure les femmes sont impliquées dans ce processus et à quels niveaux.

- «**La Charte de l'égalité** dans les syndicats» est un document par lequel «l'UGTT s'engage à intégrer l'approche genre dans tous les domaines, amender le statut et le règlement intérieur pour créer un climat favorisant l'égalité dans les instances de direction et de décision, de collecter les données désagrégées par sexe, d'adopter des actions positives pour la représentativité des femmes dans les structures de l'UGTT (Quotas, sièges réservés, attributions décisionnelles aux commissions-femmes, habiliter les femmes pour accéder aux postes de leaders dans les

structures de l'UGTT⁶⁰). Il est évident que cette Charte constitue un progrès et un socle de valeurs important pour asseoir l'égalité si elle a un effet décisionnel, des objectifs chiffrés et des évaluations régulières

• **L'intégration de mesures en faveur des femmes dans le nouveau statut de l'UGTT** «L'égalité entre les citoyennes et les citoyens» figure parmi les buts et principes généraux de l'organisation (Article 2, point 4)⁶¹. Des amendements sont apportés et proposés à la discussion au prochain congrès, sous forme d'actions positives telles que les quotas (Article 3), afin que la Commission-Femmes soit constituée sur la base d'élections et que les femmes soient représentées dans chaque structure de décision. Cette mesure qui n'entrera en vigueur qu'après le congrès de janvier 2017, serait appliquée aux diverses structures nationales, régionales, locales, sectorielles (congrès, conseil national, commission administrative, etc.) ainsi qu'aux structures de contrôle (Articles 10, 14, 18 et 87)

• **De nombreuses sessions de formation** ont été organisées au cours des dernières années ciblant les militantes et les militants. Elles portent sur les droits économiques et sociaux des femmes, la communication, le leadership, la question de l'égalité dans les négociations collectives, la participation des femmes au processus de représentation nationale et internationale la législation et

⁶⁰ Charte de l'égalité publiée en 2016 dans le Bulletin interne Jadal, du Département des Femmes, des jeunes travailleurs et des associations

⁶¹ Document interne relatif au projet du Statut de l'UGTT proposé par le Département du Règlement Intérieur au congrès du 22 janvier 2017. Page 3 (version en langue arabe)

⁶² « La femme tunisienne dans l'économie informelle. Réalités et solutions possibles du point de vue syndical. Op.cit. 2016

les instruments internationaux qui consacrent l'égalité de genre, etc. Les séminaires ont contribué à la formation des compétences féminines et à la consolidation du savoir-faire des commissions femmes.

- **Des études** sont engagées récemment par l'organisation pour mieux comprendre les conditions des femmes et les inégalités de genre dans le marché du travail. La plus récente est une des rares enquêtes sur les femmes dans l'économie informelle⁶², l'état de leurs droits sociaux offrant une base solide pour les actions de plaidoyer de l'organisation syndicale.

- **La construction d'alliances avec les syndicats d'autres pays** qui appuient la promotion de l'égalité dans les structures syndicales. Nous citons à titre d'exemple, LO Norway (le plus important syndicat de Norvège, dans lequel les femmes représentent 50%), Nexus (Emiglia Romana



Une délégation de l'UGTT invitée par des syndicats allemands (Berlin 2004)

– Italie). Des liens sont également développés avec les syndicats des services et notamment UNI Global Union qui réunit 20 millions de travailleurs du secteur des services.

Il ressort des observations et des entretiens qu'il y a toujours un décalage entre le discours des dirigeants (rappelant les valeurs de justice sociale, démocratie, solidarité, travail décent, etc.) et les pratiques et capacités d'intervention dans le domaine de l'égalité, mais des changements timides se dessinent parmi les jeunes militants, tout en restant encore rares il est vrai. En nouveaux pères, les jeunes syndicalistes se démarquent de l'idéologie dominante patriarcale et paternaliste, remettant publiquement en cause la division des rôles entre les hommes et les femmes à la base des inégalités. Ils se disent disposés à tenir compte des charges de leurs conjointes et des exigences de la vie familiale, ils négocient les horaires de l'activité militante en fonction de leurs responsabilités dans la vie privée et n'hésitent pas à faire passer l'intérêt de leurs enfants avant leur implication syndicale.



Hommage de la Ligue des Electriciennes Tunisiennes et de l'Institut Arabe des Droits de l'Homme à des fondatrices de la Commission-Femmes de l'UGTT (mars 2016)



Wassyla Ayachi Secrétaire Générale Adjointe U.R. UGTT Ben Arous



Bakhta Jmour militante syndicaliste sur le lieu du 23^{ème} congrès de l'UGTT

l'UGTT), et l'autre, Hamida Akkari (syndicat des finances) à la Commission du règlement intérieur. Le principe du quota est accepté malgré certaines résistances (90 délégués ont voté contre) et prévoit que dans toutes les structures syndicales il y a aura l'élection d'au moins deux femmes. Ces résultats et d'autres comme le non cumul de plusieurs mandats successifs, constituent un pas important sur le chemin de l'égalité et de l'accès des femmes leadership

Des militantes syndicalistes sur le lieu de 23^{ème} congrès de l'UGTT



*Emna Aouadi
militante
syndicaliste
une des
organisatrices
de la campagne
pour l'accès
des femmes au
leadership
(7 décembre
2016)*



syndical. Mais ils sont peu satisfaisants eu égard à une base syndicale paritaire où les femmes représentent aujourd'hui plus de 50% des effectifs de l'UGTT. Les résultats auraient pu aussi être meilleurs compte tenu de la mobilisation et de l'activisme des femmes à tous les niveaux et tout au long de l'histoire de la centrale syndicale et à leur revendications ainsi qu'eu égard aux principes et valeurs déclarés par l'organisation et au principe de la parité dans la Constitution.

*Salle Saïd
Gagui à
l'UGTT
(7 décembre
2016)*



VII. LA CULTURE SYNDICALE ET LES RESISTANCES A L'EGALITE

Le syndicalisme n'est pas un champ autonome, il est étroitement lié au champ social et aux rapports de pouvoir qui traversent toute la société. Aussi, pour comprendre la culture syndicale il nous faut interroger à la fois les pratiques et les représentations des acteur.e.s.

1. Le poids des stéréotypes discriminants

Les études sur les attitudes à l'égard de la participation syndicale et politique des femmes confirment les attitudes sociales contradictoires relatives aux rôles des femmes dans la vie publique syndicale et politique.

*Fadhila Melliti
militante
syndicaliste
élue au 23^{ème}
congrès de
l'UGTT à la
commission
du contrôle
financier*



Dans une de nos enquêtes, nous avons posé la question suivante à des adhérents syndicaux : « Aux prochaines élections syndicales, voteriez-vous pour une femme ? » Une majorité écrasante (82% des hommes et 91% des femmes), ont déclaré qu'ils/elles voteraient pour une femme. Mais ils/elles voient que la place des femmes est plutôt dans un syndicat local ou de base (55%), ou dans un syndicat régional (28%). Quant à l'accès d'une syndicaliste au bureau exécutif de l'UGTT, il n'est envisagé que par une minorité de 17%. Cela illustre bien l'effet des stéréotypes de genre et des résistances qui excluent les femmes syndicalistes du pouvoir de décider et de diriger même si elles ont fait la preuve de leur compétence et de leur engagement pour la cause syndicale et qu'elles constituent, nous le rappelons, la moitié des affiliés.

*Dorra Bouzid,
première
journaliste
tunisienne,
militante
féministe et
fille de Chérifa
Messadi,
première
militante
syndicaliste*



La discrimination à l'égard des militantes syndicales dans l'accès aux niveaux de décision dans les structures, résulte des longues carrières syndicales masculines et du cumul des mandats par les hommes, des réseaux de cooptation, etc., autant d'obstacles et de blocages devant l'exercice d'une gouvernance démocratique à l'intérieur de la centrale syndicale. Vient s'ajouter à ces verrous, la culture machiste et paternaliste qui écarte insidieusement les femmes des centres de décision. C'est ce que souligne cette militante de Sfax : « ***A l'UGTT, on ne manque pas de femmes mais elles ne sont pas visibles, elles ne viennent pas à l'UGTT et celles qui viennent le samedi ou le dimanche sont désignées du doigt*** ».

Les femmes syndicalistes sont souvent mobilisées pour les actions de terrain, dans les entreprises ou dans les manifestations publiques mais elles sont exclues de la prise de décision, notamment pour le choix des lieux et des horaires de réunion. Elles sont renvoyées à leur univers domestique, comme le souligne cette autre militante : « ***Les femmes dirigent des grèves mais ne peuvent aller à l'UGTT, car elles doivent rentrer faire la cuisine*** » (Femme syndicaliste - Le Kef).

Les pratiques et représentations sociales relatives au rôle des hommes et des femmes et à la place de ces dernières dans la répartition du pouvoir, s'expriment sous forme d'images figées et de stéréotypes de genre qui maintiennent les discriminations et marginalisent les femmes. Les discours portent souvent sur « l'incompétence » des femmes dans les fonctions de direction, servant à justifier leur assignation dans des positions subalternes et à freiner leurs ambitions légitimes pendant de longues années.

2. L'alibi de «l'incompétence» des femmes dans les postes de pouvoir

Nous avons montré dans un travail précédant sur la participation des tunisiennes à la vie politique⁶³, que la compétence politique est une construction sociale à laquelle participent les acteur.e.s du champ politique ou syndical et la société en général. Trois niveaux de compétence sont à distinguer : une «compétence technique et cognitive» qui suppose l'acquisition d'une culture spécifique du champ (un habitus politique au sens de Bourdieu) comme par exemple de connaître les noms des personnalités et leaders actuels et du passé, être informé.e sur les problèmes, savoir-faire un discours, avoir une opinion politique, faire des choix. La compétence est aussi juridique, c'est l'aptitude légalement reconnue à un homme ou une femme pour agir de telle manière dans des conditions données. Enfin, il y a une dimension « sociale » de la compétence par laquelle la société attribue aux hommes la politique, la place publique, le travail salarié, et attribue aux femmes le travail domestique, les activités invisibles ou celles qui relèvent du relationnel et de l'affectif. Cette construction sociale de la compétence construit l'identité syndicale de genre et (re) produit la différence et la division sociale de travail militant entre les sexes.

Des études précédentes avaient déjà montré que l'acteur syndical est «une totalité contradictoire»⁶⁴ composée de groupes et d'individus qui partagent des valeurs communes

⁶³ Dorra Mahfoudh, «Tunisiennes et action politique en contexte postrévolutionnaire», Editions CREDIF 2014.

⁶⁴ Voir surtout la thèse de Salah Hamzaoui, « Pratiques syndicales et pouvoir politique : pour une sociologie des cadres syndicaux (cas de la Tunisie) », Soutenue à Paris 7, 2013.

et un cadre de référence qui sont mobilisés dans les moments de crise pour faire face aux menaces externes. Mais d'un autre côté, la culture syndicale et les pesanteurs culturelles influencent la construction des identités masculines et féminines renforçant les effets de genre: aux hommes les rôles plutôt politiques et aux femmes des rôles plutôt techniques. D'un autre côté, la culture organisationnelle impose une certaine homogénéité aux attitudes et aux discours « autorisés » qui apparaît comme une condition d'inclusion des militant.e.s et dont la conséquence est la marginalisation des voix et discours dissonants, ceux des femmes sont souvent dans ce cas.

Les témoignages ont bien montré que les femmes ont une vision différente du syndicalisme, des formes d'action et des manières de faire :

« Revenons à nos réalités, ... les actions syndicales ce n'est pas du banditisme. C'est des dossiers et des moyens pour convaincre et le respect de celui qui est devant nous et c'est refuser la vulgarité. Nous portons un projet, nous connaissons le problème de la caisse sociale qui était la réserve de Rome. Il y a une mauvaise gestion mais il y avait aussi les politiques... Le SG nous a criminalisés et traités de tous les noms. A l'UGTT on dit qu'il y a des principes mais la raison du plus fort est toujours la meilleure et on doit être obéissantes ! »

SG – Secteur privé

Nous avons relevé une différence maintes fois soulignée entre la vision émancipatrice et égalitaire des femmes et la vision paternaliste et dominatrice des hommes :

« On n'est pas d'accord malheureusement. Les femmes veulent des femmes qui les représentent. Les hommes veulent une femme qui ne voit pas, ne parle pas et exécute » (Une responsable syndicale, secteur privé).

Plusieurs militantes sont franchement critiques :

«Aujourd'hui, le mouvement syndical tunisien doit être capable de se moderniser et le statut des femmes ce n'est que le sommet de l'iceberg. C'est le fonctionnement, la vision, les champs d'action, les manières d'agir qui doivent changer. Il y a des choses à redéfinir, il n'y a qu'à voir l'âge moyen des membres de la CA, certains ont plus de 15ans dans la responsabilité,..., c'est quand même un point noir ».
(Responsable Syndicaliste, secteur de la santé)

Sur la base des entretiens réalisés, de la documentation consultée et de l'observation-participante du milieu syndical, nous avons remarqué à plus d'une reprise que l'organisation syndicale est décalée par rapport aux principes d'égalité qu'elle prône dans le monde du travail et par rapport aux nouvelles exigences du contexte socio-politique. Sa légitimité, liée à son poids historique et à sa capacité de résoudre les problèmes qui se posent ici et maintenant aux opprimés et aux dominés, n'a pas suffi à créer une prise de conscience pour considérer les problèmes des femmes comme des problèmes politiques et que la lutte syndicale doit aussi s'attaquer à l'organisation sociale patriarcale.



Les élues au 23^{ème} congrès de l'UGTT :Naïma Hammami (bureau exécutif), Fadhila Melliti (commission contrôle financier), Hamida Akkari (commission règlement intérieur)

VIII. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La féminisation des syndicats et du syndicalisme est aujourd'hui reconnue par tou.te.s même si les structures et les institutions restent à dominante masculine. Par leur présence, leur participation et leur combattivité et malgré les multiples obstacles dans la société, dans le monde du travail et dans les syndicats, les femmes ne cessent de bousculer l'ordre patriarcal et syndical et obliger les militant.e.s à revoir les idées reçues sur le fait syndical.

Pour que l'UGTT soit en cohérence avec ses principes, en phase avec son environnement et avec l'évolution sociétale, elle doit prêter plus d'attention à la cause des femmes, et inscrire dans ses priorités les droits des travailleuses de toutes catégories (notamment les plus vulnérables, les travailleuses dans le milieu rural ou l'économie informelle, les employées de maisons, etc.), ainsi que les droits des femmes syndicalistes et militantes à l'extérieur et à l'intérieur de l'organisation.

Des mesures incitatives ont fait leur preuve ailleurs, elles pourraient être testées, comme par exemple d'exiger la présence d'une femme à partir de trois délégués au congrès national ou changer les statuts des structures syndicales pour les inciter à appliquer la parité dans les responsabilités.

Avec les acteurs-clés de la société civile, les syndicats pourraient mettre en œuvre et renforcer les mesures volontaristes pour l'égalité et la parité, instaurer une vraie démocratie et œuvrer pour la constitution d'organisations syndicales, professionnelles inclusives et représentatives de toute la population, disposant d'une légitimité sociale qui

donne aux citoyennes autant qu'aux citoyens la possibilité d'accéder à de nouveaux droits dans le travail et dans la société.

Par sa fonction sociale, l'UGTT peut jouer un rôle important en faveur des droits des femmes et des travailleuses. Elle peut développer à l'interne et à l'externe des solidarités qui combattent toutes les formes d'exclusion et de domination y compris la domination masculine. Les femmes ont confirmé qu'elles sont des actrices essentielles du changement dans les rapports sociaux de pouvoir. En s'inscrivant dans une tradition de militant.e.s historiques égalitaires comme Tahar Haddad ou de militantes dévouées comme Chérifa Messadi, les syndicalistes ont aujourd'hui un rôle à jouer dans la double lutte contre l'injustice sociale et l'injustice de genre. En plus d'encourager de manière effective le leadership des femmes dans les instances de décision, ils pourraient, en prenant appui sur les acquis juridiques et constitutionnels, instituer un plan égalité qui permettrait d'améliorer la place des femmes dans les structures syndicales, leur représentativité mais aussi faciliterait l'adoption d'une approche transversale de l'égalité qui, au-delà de la représentativité, inclue la perspective genre dans l'ensemble des stratégies et des pratiques syndicales (lutte contre les inégalités professionnelles, intégration de l'égalité dans les négociations collectives, égalité des salaires entre les sexes, encouragement des mesures de conciliation travail-famille, mise au point une meilleure organisation du temps de travail sical, etc.).

X REFERENCES COMPLEMENTAIRES



- **Sylvie Contrepois**,
Syndicats : la nouvelle
donne. Enquête
sociologique au cœur
du bassin industriel,
Syllepse Paris 2003.
- **Yannick Le Quantrec**,
Les militantes
syndicales : une
égalité à faire vivre. In
Revue Internationale
Sens Public, Article
publié en ligne
2009/05
- **Olivier Fillieule et
all.** Les syndicats et
l'égalité des sexes
(SynEga), Fond
National suisse
pour la recherche
scientifique, Mai 2014.
- **Ada GARCIA (Dir.)**,
Les femmes dans les
syndicats : la nouvelle
donne, Une recherche
sur les femmes et la
prise de décisions
dans les organisations
syndicales. Etude
de la littérature et
enquête auprès des
organisations affiliées
à la Confédération
Européenne des
Syndicats
- **ICEF**, Les femmes
dans les syndicats.
Rapport d'enquête
de la Division des
Travailleuses de l'ICF
sur l'Organisation
Syndicale dans les
Branches de l'ICEF,
Genève 1981.



- **Dorra Mahfoudh**, La syndicalisation des femmes en Tunisie, in Peuples méditerranéens 44-45 Juil.Déc. 1988, pp.29-47
- **Dorra Mahfoudh Draoui**, Tunisiennes et action politique en contexte post-révolutionnaire. Edition CREDIF. Tunis 2015.
- **Dorra Mahfoudh Draoui**, Crise du chômage, crise d'identité, le cas des ouvrières du textile en Tunisie, in Genre et politiques néolibérales, Edit.AFARD/DAWN/FEMNET, Rabat 2006
- **Dorra Mahfoudh Draoui (Coord.) et all.**, Vers un renouveau syndical. Diagnostic quantitatif de l'UGTT par ses cadres, Publication Département des études et de la documentation, UGTT/ F.F.Ebert. Novembre 2006 (145 pages en arabe et en français)
- **Dorra Mahfoudh et Amel Mahfoudh**, Mobilisations des femmes et mouvement féministe en Tunisie, in Nouvelles questions féministes «Féminismes au Maghreb», Vol.33, N°2/2014, pp.14-33
- **Dorra Mahfoudh Draoui (Coord.) et all.**, Regards sur la réalité de l'UGTT à travers les textes et les témoignages vivants. Publication Département des études et de la documentation. UGTT/ F.F.Ebert, Novembre 2006 (270 pages en arabe)



- **Ali Mahjoubi**, Le mouvement syndical tunisien entre la lutte sociale et le combat politique. Edit. Nadhar, Tunis 2015 (en arabe)
- **Fadhila Melliti**, La domination masculine, un obstacle à l'action syndicale des femmes travailleuses, Mémoire de maîtrise (3ième année), Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis, Année 2014-2015.(en arabe)
- **Femmes et Réalités**
« Histoires de femmes «UGTT, depuis 51ans une seule femme à la C.A. : Chérifa Messadi», in Femmes et Réalités, Tunis, Février 2002
- **Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications** : Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie. BIT: juin 2014
- **Frédéric Rey et François Sarfati (Coord.)**, Syndicats sans frontières. Sociologies Pratiques, n°19, 2009.
- **Rachel Silvera**, Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme, <http://www.cairn.info/revue-mouvements-2006-1-page-23.htm>

ILLUSTRATIONS



Congr  de l'UGTT mai 1949, «*La Liberté par l'union*»

Cherifa Messadi,   sa droite Farhat Hachad,   sa gauche Mahmoud Messadi et Habib Chatti.



Défilé de l'UGTT 1949



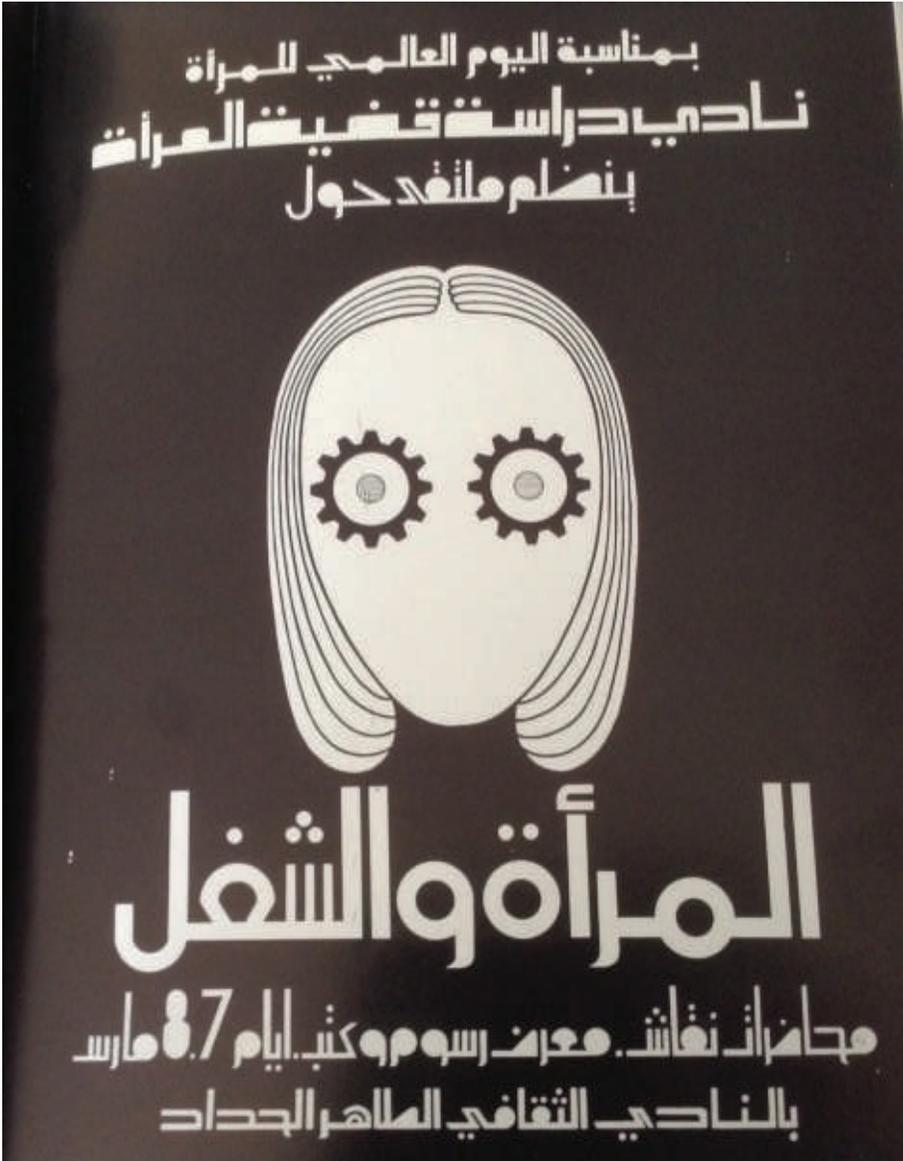
Lancement de la campagne pour la promotion des femmes dans le leadership syndical (UGTT nov. 2016)



"L'unité de l'UGTT c'est l'union des travailleuses et des travailleurs " (de gauche à droite Kherédine Bousleh, Leila Hamrouni, Dorra Mahfoudh, Ismail Sahbani







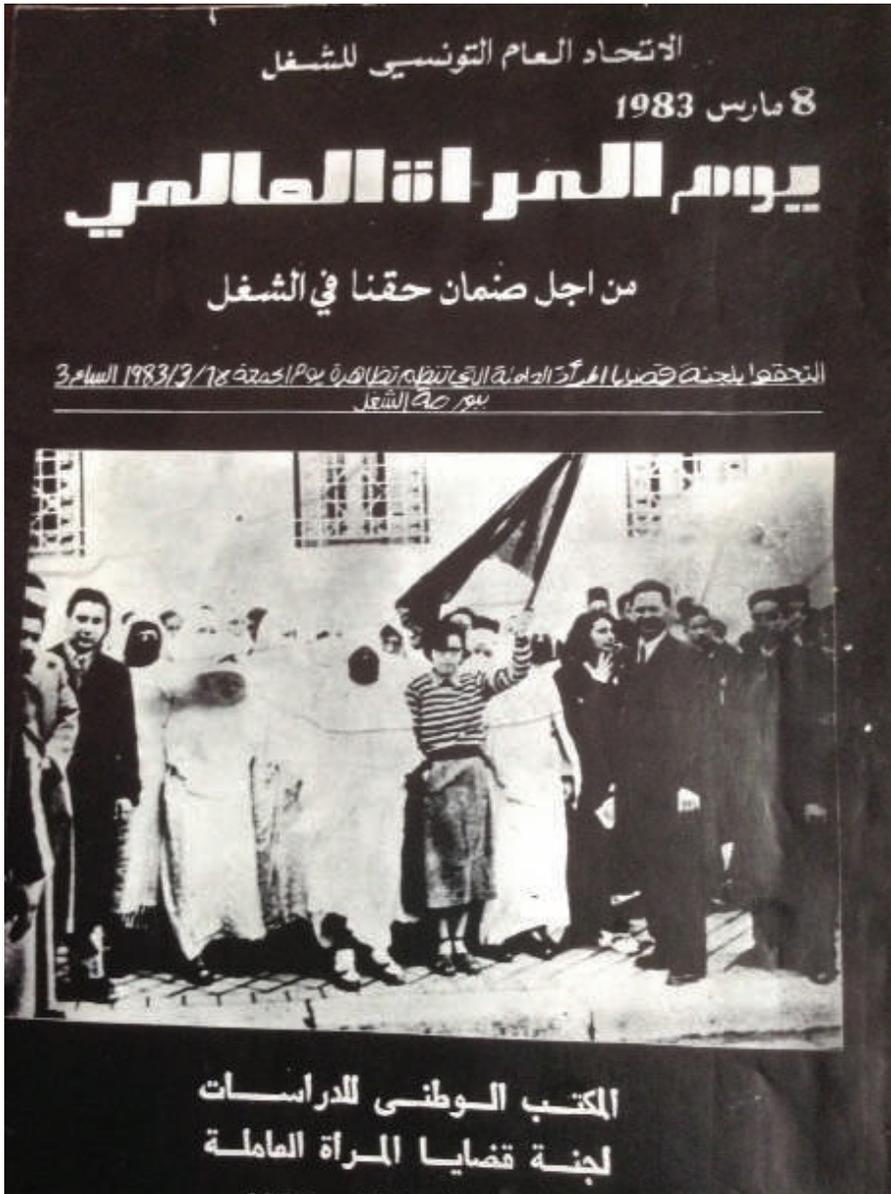
1ère Affiche de la journée mondiale de la femme le 8 mars (photo Merchaoui).

Manifestation culturelle organisé par les féministes au club culturel d'étude de la condition des femmes (les 7 et 8 mars 1980).



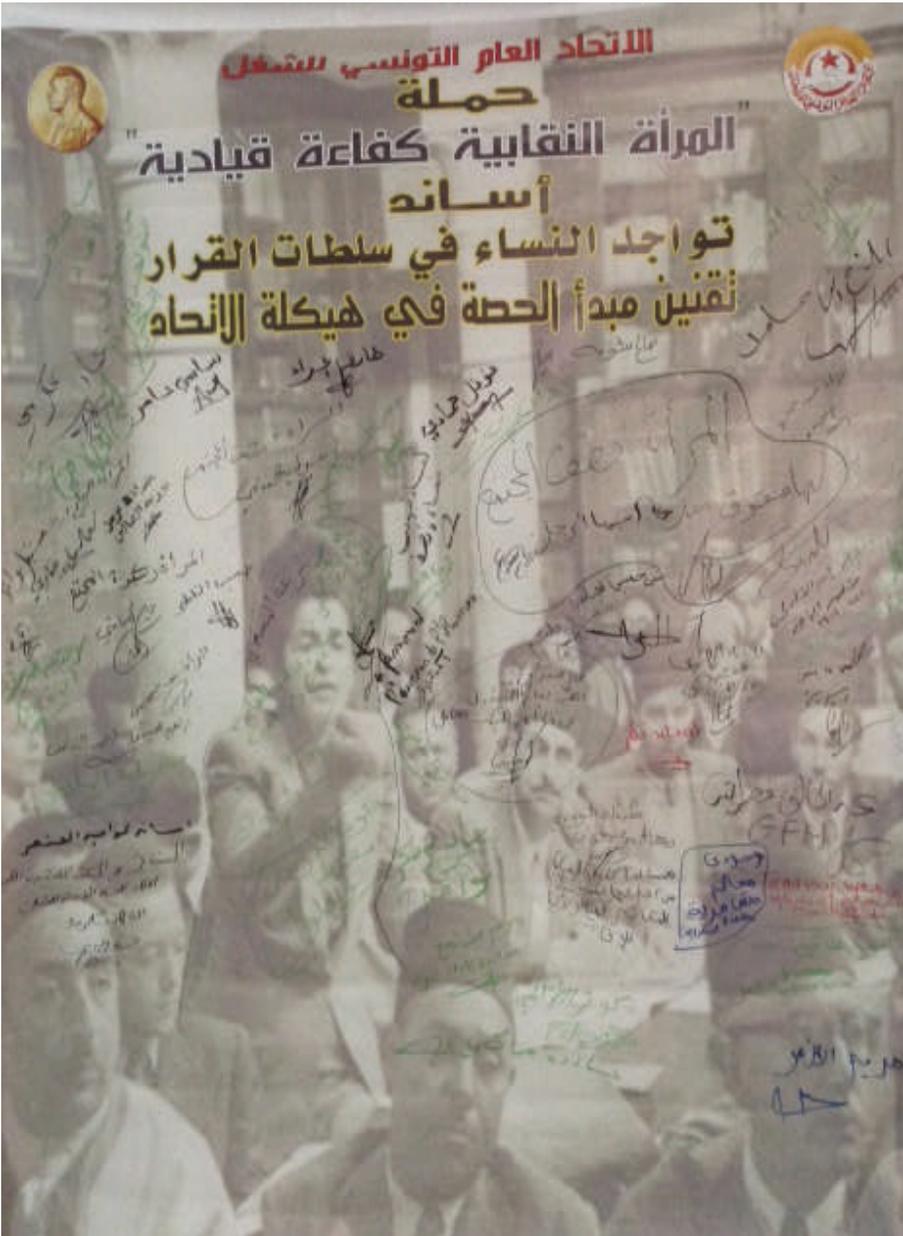
Affiche du 8 mars 1982 (caricature de Marchaoui)

Le premier 8 mars, Journée Internationale de la Femme, organisée par le Syndicat National de l'Enseignement Supérieur (SNES) présidée par Taieb Baccouche Secrétaire Général de UGTT, Jouneidi Abdeljaoued, Secrétaire Général du SNES, Dorra Mahfoudh Secrétaire Générale Adjointe du SNES, Souad Triki et Hafidha Chekir Syndicat de la Faculté de droit et sciences économiques



Affiche : Grève des femmes du secteur de la santé avec Farhat Hached (1951)

Couverture de la brochure de la Commission des Femmes Travailleuses de l'UGTT portant sur le bilan des activités des 2 premières années (1983 - 1984) et incluant la liste des 55 fondatrices.



Affiche de la campagne pour l'accès des femmes au leadership syndical (13 août 2016 au 25 janvier 2017)

Slogon de la campagne : la femme syndicaliste, une compétence nationale. Je soutiens la présence des femmes dans les instance de décision et la légalisation des quotas dans les structures de l'UGTT (soumise à la signature des participantes à la campagne)