

SÉMINAIRE RÉGIONAL

GENRE ET
INTÉGRATION
ÉCONOMIQUE
DES FEMMES
DANS LES PAYS
DU MAGHREB

TUNIS, 5-7 OCTOBRE, 2009



Cideal

SÉMINAIRE RÉGIONAL

GENRE ET INTÉGRATION ÉCONOMIQUE
DES FEMMES DANS LES PAYS DU MAGHREB

TUNIS, 5-7 OCTOBRE, 2009

LAURA FEAL (comp.)



Cideal

© CIDEAL, 2011

© Les auteurs

CIDEAL

Blasco de Garay, 94

28003 Madrid

Tel. : (+34) 915 538 488

Fax : (+34) 915 985 180

E-mail : cideal@cideal.org

www.cideal.org

Dessin de couverture : Punto & Coma | Diseño Gráfico

Maquette et mise en page : Daniela D'Antuono, Design & Creativity

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle,
par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans
le présent ouvrage, faite sans autorisation de l'éditeur est
illicite et constitue une contrefaçon.

Cette publication a été réalisée avec l'appui financier de l'Agence
Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement
(AECID). Les contenus de la publication sont responsabilité exclusive
des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de l'AECID.

TABLE DES MATIÈRES

■ Préface	6
■ Introduction	10
■ Genre et intégration économique des femmes	17
■ Libéralisation du commerce et genre en Afrique du Nord	26
■ Insertion socioéconomique des femmes dans les pays du Maghreb : expériences pratiques.....	43
Insertion socioéconomique des femmes rurales : expérience de Forum de Femmes au Rif, Nord du Maroc	44
Création de micro-entreprises pour femmes en situation d'exclusion dans l'algérois (TOUIZA-CIDEAL)	65
L'expérience en microfinance de la Mutuelle des Associations Féminines d'Épargne et Crédit (MAFEC).....	83
Étude de cas : ENDA Inter-arabe, stratégies d'émancipation de la femme à travers l'appui à l'entrepreneuriat.....	91
■ Micro-entrepreneuriat féminin et approche de genre. L'accompagnement à la création de micro-entreprises en Algérie et l'approche de genre des activités génératrices de revenus	99
■ L'emploi féminin. Femmes et emploi en Algérie	113
■ Entre la subsistance et l'autonomie économique : marché du travail informel et zones franches.....	138
Les activités informelles des femmes micro-entrepreneuses dans la ceinture périurbaine de Tunis	139

TABLE DES MATIÈRES

Les conditions de travail des femmes employées dans des sociétés <i>offshore</i> à éplucher les crevettes (zone franche de Tétouan)	148
■ Obstacles à la participation des femmes au marché du travail : le harcèlement sexuel	177
Le harcèlement sexuel en Algérie : l'état du droit	178
La législation tunisienne en matière de harcèlement sexuel	184
■ Femmes et syndicats	188
La participation des femmes dans les syndicats en Algérie, au Maroc et en Tunisie	189
Intégration des femmes dans les syndicats. Une expérience dans l'Union Générale de Travailleurs Algériens (UGTA)	202
Femmes et syndicats au Maroc	209
■ Femmes migrantes : processus d' <i>empowerment</i> ?	214
Migrations féminines : ombres et lumières	215
Genre et nouvelles formes de migration en Tunisie	231
■ La budgétisation sensible au genre appliquée à la lutte contre la violence à l'égard des femmes	243
■ Annexe. Liens utiles sur genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb	261

PRÉFACE

■ PRÉFACE

Dans tous les coins du monde, tant les femmes que les hommes ont, ou devrions avoir, la liberté et le droit de choisir sur leurs propres vies et sur les rôles à jouer dans tous les domaines qui les composent (les émotions, les sentiments, le corps, les activités de soin, l'espace productif monétarisé, la participation sociale et politique, l'espace domestique, le loisir et la culture, etc.).

Toutes ces sphères sont liées entre elles, ce qui nous interpelle à ne pas oublier que les idées et les stéréotypes que nous avons sur le comportement de genre approprié pour les femmes et les hommes dans une parcelle de la vie vont avoir des effets et des conséquences dans les autres.

Ainsi, la participation sociale, politique et économique des femmes et des hommes dépendra, entre autres facteurs, des rôles que nous leurs attribuons dans l'espace domestique et des stéréotypes existants par rapport à leurs caractères et leurs capacités.

En partant de cette vision intégrale de nos « vies » et de la convenance d'aborder les possibles situations de discrimination et d'exclusion des femmes, la Fondation CIDEAL exécute, parmi d'autres actions, depuis 2007, un programme régional intitulé « Promotion et représentation des femmes dans les espaces publics et politiques dans les pays du Maghreb », qui vise à l'égalité de genre et l'*empowerment* des femmes au Maghreb. Ce programme, cofinancé par l'Agence Espagnole de Coopération Internationale pour le Développement (AECID), œuvre pour :

- Le développement des compétences et l'autonomisation des femmes dans les provinces d'Al-Hoceima, Larache et Ksar-el-Kbir, ainsi que dans les zones rurales et la ville de Tanger, au Maroc.
- Le renforcement d'ONG tunisiennes, algériennes et mauritaniennes à travers la formation en genre.
- L'intégration sociale des femmes et l'enseignement des valeurs citoyennes dans des zones défavorisées de Tunis.

Dans le cadre de ce programme régional, la Fondation CIDEAL a conçu l'idée de réaliser des séminaires thématiques qui nous permettent d'approfondir plusieurs sujets liées à l'égalité de genre au Maghreb et de développer une vision régionale en favorisant les échanges d'expériences entre des associations de femmes et/ou agissant en faveur de l'égalité de genre.

Le premier séminaire, intitulé « Regard sur le droit de la famille dans les pays du Maghreb » a eu lieu à Tanger (Maroc) en 2008.

Le deuxième séminaire, dont les interventions sont recueillies dans cette publication, a été organisé en 2009 à Tunis sous le titre : « Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb ».

Le séminaire de Tunis nous a servi à développer un regard qui nous permettra de tenir compte des relations entre le genre et l'économie/le développement à l'heure de construire des stratégies et des propositions alternatives qui se dirigent vers le développement équitable et durable. Ainsi nous avons abordé les suivants sujets :

- La libéralisation du commerce dans le Maghreb et les impacts qu'elle a eu sur les femmes et sur les hommes.
- Des expériences pratiques réussies en faveur de l'insertion socioéconomique des femmes dans les pays du Maghreb.
- Comment incorporer l'approche de genre à la création et soutien du micro-entreprenariat féminin.
- Les avancés et les obstacles à l'emploi féminin dans le Maghreb (Algérie).
- Les conditions de travail et de vie des femmes travaillant dans le marché du travail informel et dans les zones franches.
- L'harcèlement sexuel comme obstacle à la participation des femmes au marché du travail.

- La présence féminine et la défense de leurs droits dans les syndicats.
- Les processus migratoires des femmes maghrébines.
- La budgétisation sensible au genre comme exemple de politiques économiques en faveur de l'égalité.

Ce séminaire et cette publication n'auraient pas été possibles sans la collaboration de l'AECID et du Center for Arab Women Training and Research (CAWTAR) ainsi que de toutes les expertes et experts qui ont participé dans ce séminaire en tant qu'intervenant(e)s et modérateurs/trices.

Nous espérons que cette publication puisse servir comme un puits plein d'expériences et de connaissances là où on y ira puiser quelques idées pour arroser une terre destinée à l'égalité.

Amanda Andrades González
Coordinatrice Programme Maghreb Genre
Fondation CIDEAL

INTRODUCTION

INTRODUCTION

Laura Feal

*Assistante technique de la Fondation CIDEAL en Algérie
(avril 2008-octobre 2009)*

Il est paradoxal de penser que depuis quelques années, les pays du continent européen, jusqu'aux plus éloignés, nous sont devenus familiers (sans doute, en partie, grâce à l'entrée de l'Espagne dans l'Union Européenne) alors que nous ne connaissons que très peu nos voisins du sud. Le Maroc se trouve à peine à 15 kilomètres des côtes andalouses et la même distance sépare Oran ou Tunis des plages Baléares. Entre le nord de la Mauritanie et les Iles Canaries, il y a un peu moins de 100 km. Cette proximité explique les nombreux traits communs entre les sociétés du sud de l'Europe et celles du nord de l'Afrique, qui pourtant, parce que moins médiatisées, nous sont moins familières.

Nous approcher, pour la première fois, de cette nouvelle réalité, quelle qu'elle soit, demande un exercice de réflexion et d'analyse. C'est aussi le cas avec la région du Maghreb vu que nous évoluons dans des cultures, des idéologies religieuses et des traditions qui présentent des différences avec celles de notre pays. Ces différences sont aussi notoires entre les pays qui composent le Maghreb.

Le mot Maghreb est l'adaptation à l'espagnol d'un mot arabe qui signifie le lieu où le soleil se couche, le « Couchant », la partie la plus occidentale du « monde arabe ». Traditionnellement, on a appelé Maghreb, la région du nord de l'Afrique qui comprend le Maroc, la Tunisie et l'Algérie, bien que plus récemment on y inclut également la Mauritanie¹ et la Lybie. Les habitants d'origine du Maghreb étaient les imazighen

1 Bien que la Mauritanie fait partie de l'Union du Maghreb Arabe (UMA), il n'existe pas d'accord entre les différentes institutions du système international sur son inclusion ou non au sein du Maghreb. Ainsi, selon certaines définitions, parmi elles, celle de l'AECID, ce pays ferait partie du Maghreb. Cependant, pour d'autres, comme celle de la Banque Mondiale, la Mauritanie ne serait pas incluse dans ce classement, comme elle ne le serait pas non plus dans la catégorie de « pays arabe ».

(ber-bères). Avec l'arrivée des arabes au VII^{ème} siècle, la population du Maghreb s'est convertie à l'Islam et a commencé un processus d'arabisation linguistique et culturelle, qui peut être considéré comme une des principales caractéristiques communes de la région. Cependant, on ne peut pas oublier qu'aujourd'hui en-core, il existe différentes communautés ethniques, différents courants religieux et d'importantes différences culturelles et de niveau de développement socioéconomique.

Un autre élément commun que l'on peut souligner, c'est le fait que pendant les XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, le nord de l'Afrique a vécu des processus historiques similaires. Tous ces pays ont connu une longue période de colonisation étrangère (française en grande partie, mais aussi espagnole), qui a duré jusqu'à la moitié du XX^{ème} siècle. Ce n'est donc que récemment qu'ils se sont constitués en États indépendants. Sans prétendre approfondir les causes et les conséquences de ce fait, il est tout de même important de souligner que ces processus de décolonisation et de création des différents États ont suivi des voies très différentes les unes des autres.

Avec le même regard, libre de préjugés, et avec les mêmes envies de connaître et de comprendre la complexité et les nuances de ces sociétés, nous devons analyser les relations entre les hommes et les femmes des pays du Maghreb. Si nous envisagions d'aborder toutes les sphères qui composent la vie des maghrébins et les relations avec leurs concitoyens, nous constaterions qu'il s'agit d'un large éventail fait d'ombres et de lumières, d'ambivalences et de contradictions, comme dans toutes les sociétés du monde.

Afin de pouvoir approfondir légèrement notre connaissance d'une de ces sphères, nous nous sommes concentrés dans cette publication sur les relations entre les hommes et les femmes dans le domaine économique en Tunisie, en Algérie et en Mauritanie.

Selon certains rapports de la Banque Mondiale et des rapports nationaux sur le suivi des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM) des pays arabes de la Méditerranée, les inégalités entre les hommes et les femmes diminuent dans certains domaines comme l'alphabétisation, l'éducation et la santé, mais l'écart est toujours important dans le domaine de l'économie. Les forts taux de chômage dans la région, le conservatisme social et les paradigmes traditionnels de genre font obstacle à la

participation économique des femmes qui, pourtant, sont très présentes dans le secteur informel et dans le travail agricole².

Comme l'a déjà signalé le Rapport 2002 du PNUD sur le Développement Humain dans le Monde Arabe, la marginalisation actuelle des femmes dans le domaine économique est un des facteurs de retard socio-économique dans ces pays. Le bien-être de la population, qui comprend l'alimentation, le logement, les soins sanitaires et autres produits, biens ou services, est déterminé non seulement par les revenus des personnes qui travaillent mais aussi par la proportion de la population active économiquement. Le faible taux de participation active des femmes est un facteur significatif qui contribue à la dépendance économique dans tous les pays du Maghreb.

De la même manière, le Rapport 2009, cinquième de la série de Rapports Arabes sur le Développement Humain, insiste, comme l'ont fait les rapports antérieurs, sur le fait que les carences en matière de liberté, renforcement et connaissances des femmes sont des barrières puissantes qui freinent le progrès et le développement de la région.

Ce rapport insiste sur la nécessité de sensibiliser la population sur les droits des femmes en rapport avec la citoyenneté, la protection des droits dans le domaine des affaires personnelles et dans les relations de famille, comme condition requise pour l'ascension sociale des femmes arabes. Le rapport affirme également que, malgré le fait que l'obtention de ces droits requiert des modifications légales et institutionnelles significatives, en conformité avec la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination contre la Femme (CEDAW), l'atmosphère sociale est un facteur crucial dans la discrimination envers les femmes. Par conséquent, l'éducation, les médias et la famille doivent travailler ensemble pour obtenir leur pleine participation dans la société.

La Fondation CIDEAL travaille depuis plus de dix ans au Maghreb, en menant des actions d'accompagnement aux femmes dans le développement de leurs capacités et le renforcement de leur autonomie. Dans le cadre d'un projet régional financé par l'Agence Espagnole de Coopération Internationale au Développement (AECID), la Fondation CIDEAL organise, depuis 2008, différentes rencontres régionales visant

2 *Rapport Banque Mondiale Genre et Développement au Maghreb, Mai 2005.*

à promouvoir des espaces de réflexion et d'échange des idées et des expériences concernant l'égalité entre les hommes et les femmes entre les différents acteurs des quatre pays du Maghreb (Mauritanie, Maroc, Algérie et Tunisie) et l'Espagne.

C'est en 2008 qu'a eu lieu le premier séminaire régional de ce type à Tanger (Maroc), sous le titre « Droit de la famille au Maghreb », organisé conjointement par la Fondation CIDEAL et la Fondation Internationale et pour l'Amérique Latine de l'Administration et des Politiques Publiques (FIIAPP), avec le soutien de AECID et de son Bureau Technique de Coopération à Rabat.

Après cette première expérience, le deuxième séminaire régional prévu a eu lieu en octobre 2009 à Tunis, cette fois sur le thème « Genre et intégration économique des femmes ». Cette rencontre a été organisée avec la collaboration de l'institution régionale *Center for Arab Woman Training and Research (CAWTAR)*³.

Ce séminaire visait à approfondir la connaissance concernant le genre et l'économie ainsi que la situation économique des femmes au Maghreb; connaître et échanger diverses expériences de travail en faveur de la capacitation économique des femmes, et contribuer à la création de relations entre les différents acteurs maghrébins qui travaillent pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au cours de cette rencontre, à laquelle ont participé une soixantaine de personnes, étaient présentes les organisations membres de CIDEAL, ainsi que d'autres organisations représentatives de la région. Pendant les trois jours du séminaire, les thématiques suivantes ont été abordées, au cours de conférences et de tables rondes :

- Libéralisation du commerce et genre dans les pays du Maghreb : l'objectif était d'analyser les processus de libéralisation économique survenus au cours des dernières années, ainsi que leurs effets et impacts différenciés sur le genre.
- Insertion socioéconomique des femmes dans les pays du Maghreb : quatre expériences réussies ont été analysées afin de capitaliser les bonnes pratiques.

3 Voir : www.cawtar.org

- Micro-entrepreneuriat féminin et approche de genre dans les pays du Maghreb : dans l'objectif de réfléchir, à partir d'une expérience de terrain en Algérie, sur les facteurs qui influent sur les activités économiques pour un public déterminé de femmes.
- L'emploi féminin dans les pays du Maghreb : centré sur l'Algérie, un parcours des progrès et des obstacles à l'accès des femmes au marché du travail et au salariat.

Entre la subsistance et l'autonomie économique - marché du travail informel et zones franches : ici, plusieurs aspects de l'environnement du marché informel du travail ont été abordés ainsi que les conditions de travail des femmes dans les zones franches.

- Obstacles à la participation des femmes au marché du travail - le harcèlement sexuel : cette table ronde a abordé un des plus grands tabous sur ce sujet, comme celui du harcèlement sexuel.
- Femmes et syndicats : cet espace a été consacré à la réflexion sur la présence féminine dans ces organisations ainsi qu'à la préparation et la capacité des syndicats pour aborder la situation des femmes sur le marché du travail.
- Femmes migrantes : processus d'*empowerment* ? : deux expertes ont abordé la complexité des processus migratoires, la féminisation des migrations et les difficultés et les réussites qu'elles entraînent.
- Politiques économiques publiques et genre : cette conférence a traité un cas concret, l'expérience de l'implication des administrations publiques du Maroc dans la lutte contre la violence machiste à travers l'application d'un budget élaboré avec une perspective de genre.

Dans l'objectif de capitaliser les connaissances apportées tout au long du séminaire et de faciliter leur diffusion, en contribuant de cette façon à promouvoir et à enrichir de

futurs débats et propositions, nous avons édité cette publication qui reprend les travaux présentés lors de la rencontre.

En plus de la compilation des interventions, ce livre comprend un premier chapitre qui prétend servir de cadre théorique global pour aborder la question des relations et des inégalités de genre et l'intégration économique des femmes.

Finalement, nous avons inclus, en annexe, une liste des pages et des ressources web qui permettront au lecteur d'approfondir les connaissances des thèmes abordés.

Depuis la Fondation CIDEAL, nous espérons que ce livre puisse être utile à toutes les personnes engagées dans un développement humain équitable.

GENRE ET INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

■ GENRE ET INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Laura Feal

*Assistante technique de la Fondation CIDEAL en Algérie
(avril 2008-octobre 2009)*

Toutes les sociétés du monde ont défini le sens du féminin et du masculin, en fonction non seulement du caractère biologique du sexe mais aussi selon les conditions de production et de reproduction internes. C'est ce qu'on appelle le genre.

Bien que la base de ce concept vient de plus loin dans l'histoire (Mary Wollstonecraft, Simone de Beauvoir, etc.), son usage a été impulsé dans les années soixante-dix par le féminisme académique anglo-saxon pour mettre en évidence que les inégalités entre les hommes et les femmes sont socialement construites et ne sont pas, par conséquent, de caractère biologique.

L'usage de cette catégorie a permis non seulement une meilleure compréhension de la réalité sociale mais poursuivait également un objectif politique : démontrer que les caractéristiques humaines considérées comme féminines et masculines sont acquises par les femmes et les hommes au travers d'un processus individuel complexe et collectif, au lieu de dériver naturellement de leur sexe biologique¹. Le genre est la catégorie la plus utilisée dans toutes les sociétés pour classer les personnes – les rôles qui correspondent aux femmes et ceux qui correspondent aux hommes –, de telle sorte que les rôles se normalisent et deviennent des stéréotypes. Il est important de souligner que ces stéréotypes et ces normes de genre se construisent dans l'interaction avec d'autres catégories comme la race, la classe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, le lieu d'origine, etc.

Les rôles et les stéréotypes ne sont pas seulement différenciés par le genre, ils sont aussi hiérarchisés. Dans la plupart des sociétés actuelles, les rôles et les stéréotypes

¹ Murgialday, C. : "Género", dans *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Hegoa. Disponible sur: www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108

considérés comme féminins sont encore aujourd'hui moins bien considérés que leurs équivalents masculins.

Le problème réside dans le fait que, normalement, les personnes tentent de s'adapter aux attentes de leur genre, limitant leur potentialités individuelles, stimulant ou réprimant leurs comportements en fonction de leur appartenance à l'un ou l'autre groupe.

Dans les grandes lignes, sans entrer dans les nuances qui peuvent exister entre différentes réalités sociales, la différenciation par le genre des attentes, activités et responsabilité, peut se résumer dans le tableau suivant, basé sur la théorie du « triple rôle » élaboré par Caroline Moser (1989) :

Rôles / Genres	Féminin	Masculin
Reproductif	Reproduction biologique, maintien de la force de travail, reproduction de l'ordre social	Chefs de famille (fournisseurs, protecteurs, autorité)
Productif	Productrices dans le secteur primaire/travailleuses secondaires	Producteurs / travailleurs
Communautaire	Maintien du capital social	Autorité communale

Une des sciences sociales qui a négligé le genre comme une catégorie d'analyse et qui, par conséquent, a été aveugle aux impacts différenciés sur les femmes et les hommes de leurs théories et propositions, est l'économie. Beaucoup de théories économiques partent d'une vision conservatrice et restreinte des femmes exclusivement mères, épouses et femmes au foyer, rendant naturelle et justifiant cette division sexuelle du travail. D'autres ignorent les différences et les inégalités de genre, avançant la neutralité présumée de cette science ou bien en expliquant les inégalités exclusivement à partir d'une dimension de classe ou de stratification sociale.

Certaines des discriminations que connaissent les femmes dans le domaine économique se produisent dans le champ monétaire, à travers un accès limité aux revenus ou à la consommation, dans des conditions de vie inférieures (accès aux services collectifs, satisfaction des besoins fondamentaux comme le logement, l'éducation, la santé, etc.), souffrant également ce que l'on appelle « inégalités des capacités » (accès à des moyens comme les équipements, les infrastructures, les actifs financiers, le temps disponible, l'adhésion aux réseaux sociaux, etc.).

En outre, la plus grande partie du travail réalisé par les femmes est invisible et non reconnu vu que, étant considérées comme des tâches naturelles et non productives, leur travail n'est pas mis en valeur. Par contraste, la plus grande partie du travail effectué par les hommes est valorisé, que ce soit directement au moyen d'une rémunération, ou indirectement à travers un certain statut et/ou pouvoir politique.

Comme le signalent de nombreux rapports d'institutions internationales, au cours des dernières décennies, nous assistons à une « féminisation de la pauvreté » : sur les 1,3 milliards de personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté absolue, 70% sont des femmes. En outre, malgré le fait que les femmes représentent la moitié de la population mondiale et effectuent les 2/3 des heures de travail, elles ne gagnent qu'un dixième du revenu et ne possèdent que moins d'1% de la fortune mondiale².

Malgré cela, en général, la mesure de la pauvreté et les propositions économiques élaborées pour y mettre fin se caractérisent par leur approche androcentrique. Ceci est dû, entre autres, aux difficultés existantes pour pouvoir mesurer la pauvreté avec une perspective de genre : nécessité de recollections sophistiquées de données et de problèmes relatifs à l'invisibilité des femmes et à la non comptabilisation de leur travail reproductif.

Ainsi, par exemple, l'unité de base de l'analyse est habituellement la famille, sans tenir compte des déséquilibres dans la distribution intrafamiliale des ressources et des revenus.

2 ONU, 2000.

Bien que plusieurs études des Nations Unies, ainsi que celles de différentes organisations de la société civile, constatent ces déséquilibres, les systèmes prédominants de récollecion statistique continuent de masquer les inégalités économiques entre les femmes et les hommes.

Un exemple clair des impacts différenciés des politiques économiques sur les femmes et les hommes a été fourni par l'analyse des programmes de stabilisation et d'ajustement macro-économiques (IPAE) menés depuis la décennie des années 80 dans de nombreux pays, ainsi que les processus de libéralisation économique. Aussi bien les PAE que les processus de libéralisation économique ont eu des impacts différents sur les femmes et sur les hommes, ayant chacun des besoins, des responsabilités et des rôles différents. Ainsi, par exemple, bien que certains de ces processus ont conduit à une augmentation de la participation féminine dans l'emploi formel (secteur services et offshores), ce sont les femmes qui ont supporté et supportent encore les impacts les plus négatifs, puisque elles subissent non seulement, au niveau productif, la déréglementation et la perte des droits au travail (comme les hommes) mais aussi, dans le domaine reproductif et communautaire, les conséquences des réductions en matière d'éducation, de santé, de services de base, etc.

Certaines économistes féministes ont mis en relief le biais masculin des politiques d'ajustement mais aussi leur inefficacité, ne tenant pas compte des distorsions que les relations de genre, la mobilité limitée de la force de travail féminine et la charge de la reproduction supportée par les femmes, provoquent dans l'assignation efficace des ressources productives. Ainsi, face à ce phénomène, de nombreux collectifs sociaux et institutions internationales réclament l'application des politiques compensatoires qui protègent la santé et la nutrition des groupes de population à faible revenus – parmi ceux-ci, les femmes – durant le processus de réforme économique.³

L'exclusion des femmes des processus économiques non seulement les met en marge en tant qu'individus mais elle empêche également le développement socio-économique de celles-ci dans leur ensemble.

3 Murgialday, C.: "Mujeres y políticas de ajuste", dans *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*, Hegoa. Disponible sur: www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrat/151.

Ainsi, plusieurs instances internationales ont reconnu explicitement l'importance de garantir les droits économiques des femmes, dans le but de garantir les droits de l'humain et d'encourager un développement équilibré des sociétés.

■ DROITS ÉCONOMIQUES DES FEMMES

Le bénéfice des droits économiques par les femmes sera non seulement lié au travail, mais à d'autres droits sociaux et culturels, tels que :

Le droit à l'égalité économique : L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a signalé que les femmes sont encore derrière les hommes en matière de contrôle des ressources fondamentales comme l'argent, la propriété, la terre, la richesse et l'accès aux biens matériels.

Elles sont aussi désavantagées par d'autres formes de pauvreté dans des domaines comme l'alphabétisation, l'éducation, les opportunités d'emploi, la mobilité sociale et la représentation politique.

A l'origine de ces désavantages, on trouve aussi des pressions relatives au manque de temps et d'énergie lié aux responsabilités spécifiques de genre.

Le droit à des niveaux plus élevés de santé : La discrimination de genre et les relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes au sein du foyer, au travail et dans la communauté pourraient affecter négativement la santé de la femme sous plusieurs formes. Dans le monde entier, la violence contre les femmes est la cause principale des dommages soufferts par les femmes.

Le droit à l'éducation : Deux tiers des 130 millions d'enfants en âge d'être scolarisés qui n'ont pas accès à l'éducation primaire sont des petites filles. Cette situation est provoquée en partie par la nécessité du travail infantile pour les revenus du foyer. Le manque d'éducation réduit l'accès des femmes aux opportunités économiques.

Le droit à la nourriture : Selon le Programme Mondial pour l'Alimentation (PMA) plus de 840 millions de personnes dans le monde, la plupart dans les pays en voie de développement, souffrent de faim chronique. Dans beaucoup de pays, la distribution des aliments au sein de la famille favorise les garçons, et les femmes et les filles ont moins à manger et/ou ce qu'elles mangent est de moins bonne qualité.

Le droit au logement : UN-HABITAT estime que plus de 1 milliard de personnes n'ont pas un logement approprié et en ce sens, les femmes se trouvent dans des situations particulièrement vulnérables. Les femmes doivent faire face à la discrimination dans de nombreux aspects relatifs à l'obtention du logement, ce qui inclut les politiques de développement du logement, les contrôles sur les ressources familiales et les droits à la propriété et à l'héritage.

Le droit à l'eau : dans le monde entier, les femmes sont les principales collectrices de l'eau pour la consommation domestique, les transporteuses, celles qui administrent sa distribution et les plus grandes utilisatrices. Malgré ces situations, les femmes et leurs intérêts ne sont pas correctement représentés ou pris en compte par les organismes en charge de développer les politiques concernant cette ressource.

Le droit au travail : Les problématiques auxquelles se trouvent confrontées les femmes dans le domaine du travail peuvent être distribuées en trois grands groupes :

- 1) Celles liées à la distribution sociale du travail reproductif : le rôle exclusif des femmes dans le travail re-productif dans la société (soin aussi bien de la descendance que des personnes âgées, soin de la maison et travail domestique, etc.) représente une contrainte pour leur participation au marché du travail, vu que ou bien elles sont exclusivement reléguée au domaine domestique, ou bien malgré leur travail à l'extérieur, les tâches du foyer continuent de relever uniquement de leur responsabilité, ce qui implique une double journée de travail, avec d'énormes conséquences sur leur autonomie, leur santé mentale et physique, leurs relations sociales, etc.

- 2) Celles liées à l'accès aux ressources productives : les femmes ont moins accès au capital productif, à la propriété de la terre, à la formation, au crédit et à la technologie que les hommes.
- 3) Celles liées à l'exercice du travail mercantile : pendant l'exécution d'un emploi rémunéré, les femmes se trouvent confrontées à différentes problématiques comme la ségrégation sexuelle par poste (discrimination horizontale), l'accès différencié à la propriété et à l'administration des entreprises, le « toit de cristal » (discrimination verticale), les inégalités salariales, la qualité des postes (plus fort taux d'emploi dans le secteur informel, davantage de personnes en situation précaire, de travail à mi-temps avec les réductions conséquentes sur le niveau de retraite, etc.), ou encore le manque de services sociaux qui s'occupent des problématiques spécifiques des femmes (congés maternité, harcèlement sexuel, etc.). Les femmes sont touchées, dans la plupart des pays du monde, par un plus fort taux de chômage que leurs homologues masculins.

Source: Amnesty International

■ TEXTES INTERNATIONAUX QUI GARANTISSENT LE DROIT DES FEMMES À PARTICIPER À L'ÉCONOMIE EN ÉGALITÉ DE CONDITIONS AVEC LES HOMMES

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) : Dans son article 23, elle reconnaît le droit de toutes les personnes au travail, à leur libre choix, à la garantie de conditions équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage. Dans le même article, il est également mentionné le droit à la non-discrimination en matière salariale et à une rémunération équitable qui assure une existence conforme à la dignité humaine.

Déclaration de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur l'Élimination de la Discrimination contre la Femme (1967) : Son article 1 est le plus important, vu qu'il établit de façon générique le principe de non-discrimination : « la discrimination à l'égard des femmes, du fait qu'elle nie ou limite l'égalité des droits de la femme avec l'homme, est fondamentalement injuste et constitue une atteinte à la dignité humaine ».

Le reste de la Déclaration tâche de concrétiser ce principe général dans différents domaines spécifiques (participation politique, nationalité, capacité juridique, éducation, mariage, etc.).

Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme CEDAW (1979) : Établit l'accès au travail comme un droit inaliénable des femmes. En outre, elle souligne le droit des femmes à avoir des propriétés et à pouvoir les administrer, le droit à recevoir des prêts, à s'organiser pour l'emploi et l'auto-emploi et à vivre dans un habitat salubre.

La CEDAW établit la nécessité d'entreprendre des mesures spécifiques à caractère temporaire, ou des actions affirmatives en faveur des femmes, qui en aucun cas ne doivent être considérées comme discriminatoires.

Plateforme d'Action de Beijing (1995) : On y souligne le droit à la capacitation technique et au conseil technique, ainsi que l'engagement de la part des États à promouvoir l'indépendance et les droits économiques des femmes et à renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes. De la même façon, les États signataires s'engagent à encourager l'harmonisation des responsabilités entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le travail et la famille.

Déclaration des Objectifs du Millénaire (2000) : Met l'accent sur la nécessité de garantir les droits économiques, sociaux et culturels des femmes. Cependant, les statistiques disponibles révèlent que les progrès ont été nuls ou limités dans de nombreux domaines. Par exemple, l'accès aux marchés du travail et à un travail décent est encore particulièrement restreint pour les femmes, et le nombre de travailleuses se trouvant dans une situation d'emploi vulnérable est élevé.

LIBÉRALISATION DU COMMERCE ET GENRE EN AFRIQUE DU NORD

LIBÉRALISATION DU COMMERCE ET GENRE EN AFRIQUE DU NORD

Souad Triki

Maître de conférences en sciences économiques. Université de Tunis

Membre et cofondatrice d'associations et de réseaux de défense des droits des femmes en Tunisie et au Maghreb

I. INTRODUCTION

Les recherches sur l'impact des politiques de libéralisation commerciales en matière de relation de genre révèlent que ces politiques affectent les hommes et les femmes différemment et souvent affectent les femmes — qu'elles se trouvent dans la sphère marchande de la production ou de la consommation ou dans la sphère non marchande domestique— de façon plus négative que positive.

L'impact de la libéralisation sur la vie économique et sociale ainsi que l'impact sur la situation des hommes et des femmes est ainsi, une investigation assez complexe relevant de plusieurs facteurs, et ses résultats ne sont pas univoques. Certaines études (Braustein Alissa, 2000) attestent que l'impact sur le genre en particulier dépendrait des facteurs comme la structure de l'économie, la mobilité du capital ou encore la nature de l'inégalité de genre.

Certaines études sur les économies à forte mobilité du capital ont montré notamment que l'impact de la libéralisation dépend de la nature de l'origine de l'inégalité :

- Si l'inégalité provient de la différence dans le niveau d'éducation des femmes et des hommes, l'impact de la libéralisation pourrait être une augmentation dans la croissance du PIB en même temps qu'une faible inégalité entre les sexes.

- Si l'inégalité provient d'une discrimination de la part des entreprises sur le marché du travail, la libéralisation entrainerait une forte croissance du PIB en même temps qu'une forte inégalité de genre.

La revue de la littérature nous amène à la conclusion que la libéralisation des échanges ne réduit pas forcément ni de manière automatique les inégalités sociales ni celles entre les sexes. Elle peut même les aggraver, comme cela a été précisé par Sen (1996) : « la libéralisation du commerce n'est pas intrinsèquement génératrice de bien-être ; elle peut également produire et reproduire de l'inégalité, des disparités sociales et de la pauvreté en même temps qu'elle peut étendre les richesses ».

Dans ce domaine, l'impact du commerce sur le genre serait surtout visible et palpable à travers une variable clé, transversale et fédératrice d'un ensemble d'indicateurs économiques et sociaux, à savoir : l'emploi. Ainsi, nous privilégions pour notre étude l'analyse de l'impact de la libéralisation des échanges aux pays du Maghreb sur la variable emploi selon l'approche genre qui tient compte des composantes féminines et masculines de l'emploi et surtout de l'emploi féminin dans l'emploi global.

Pourquoi l'emploi? Parce que primo c'est une variable qui a des incidences économiques et sociales directes sur les femmes et sur les hommes. L'emploi est directement lié aux revenus, à la consommation et au bien-être social, alors que le déficit d'emploi est une cause directe du chômage, de la marginalisation et de pauvreté. Au niveau macro économique, l'emploi est directement lié à l'investissement, à la croissance et, pour clore la boucle, au commerce extérieur.

L'emploi féminin en particulier, comme composante de l'emploi total ($E_T = E_M + E_F$), jadis considéré comme élément neutre et négligeable dans les analyses et les projections économiques, apparaît aujourd'hui, comme une composante incontournable du développement durable, parce que l'emploi des femmes compte un nombre de plus en plus important de femmes instruites, qualifiées et motivées.

Dans le contexte actuel de la mondialisation et de la libéralisation des échanges, on doit à cet effet se poser certaines questions. Dans quelle mesure pour les trois pays du Maghreb cette libéralisation des échanges :

- 1) Est-elle créatrice d'emploi pour les femmes de manière à contribuer à leur autonomie économique ?
- 2) Réduit-elle les écarts des salaires entre les hommes et les femmes ?
- 3) Permet les femmes d'obtenir du travail décent à la mesure de leurs qualifications et autant que les hommes ?

II. L'IMPACT DE LA LIBÉRALISATION SUR L'EMPLOI FÉMININ DANS LES TROIS PAYS DU MAGHREB : L'ALGÉRIE, LA TUNISIE ET LE MAROC

Les économies du Maghreb n'appartiennent pas à la même typologie. L'économie algérienne est basée sur un modèle exportateur de pétrole, alors que la Tunisie et le Maroc sont considérés comme des modèles exportateurs de main-d'œuvre.

Depuis les indépendances, des passages progressifs d'une économie administrée à une économie de plus en plus ouverte et libéralisée caractérisent ces économies.

Les premiers passages correspondaient aux vagues de privatisation progressives, commençant par les secteurs manufacturiers exportateurs, se généralisant aux autres secteurs dans les Programmes d'Ajustement Structurels (PAS), puis dans les accords d'association bilatéraux avec l'UE pour la création de Zones de Libre Échange (ZLE).

II.1 LES VAGUES DE LA LIBÉRALISATION EN TUNISIE

Les premières vagues de privatisation, qui ont eu lieu dans les années soixante-dix dans les secteurs manufacturiers (notamment dans le textile) ont absorbé pour la première fois une masse de main d'œuvre féminine jeune sans qualification, ayant ainsi largement contribué à la croissance des exportations tunisiennes de ces secteurs.

Ce premier grand afflux des femmes sur le marché du travail a fait tripler les taux d'activité féminins entre 1966 et 1974 ayant passé de 6,6% à 18,2%, réalisant ainsi leur boum (Souad Triki, 2006) d'accès à ce marché.

Cependant, la deuxième vague de libéralisation du commerce extérieur dans le cadre des politiques d'ajustement structurels s'est accompagnée d'effets néfastes au niveau des secteurs les plus féminisés —manufacturier et textile en particulier— à partir de 1987. L'emploi féminin accusait alors une perte sèche. Les taux d'activité des femmes ont baissé de 21,8% à 20,3% entre 1980 et 1989. Le taux de chômage féminin a quasiment doublé entre 1984 et 1989, en passant de 11% à 20,9%, alors que le chômage masculin est demeuré stable autour 13,7% et 13,9%.

Une quinzaine d'années plus tard, après son ouverture à l'économie mondiale de manière normalisée, dans le cadre des accords d'association avec l'UE pour l'instauration d'une zone de Libre Échange à partir de 1995, la participation des femmes à la population active a augmenté à peine de 1,3% entre 1994 et 2004, en passant de 22,9% à 24,2%.

II.2 LES VAGUES DE LA LIBÉRALISATION AU MAROC

Après avoir connu une période particulièrement difficile de stabilisation avec le PAS durant les années quatre-vingt, le Maroc a vu le processus de libéralisation se traduire effectivement par un processus de privatisation à partir de 1993. Ce qui a eu pour effet le développement des emplois féminins, notamment dans le secteur informel. Les taux d'activité féminins ont plus que doublé, passant de 10,7% en 1982 à 25,2% en 1994.

Les dernières vagues de libéralisation se sont accomplies avec l'adhésion à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) et la signature des accords d'association du Maroc avec l'UE pour l'instauration d'une zone de Libre Échange qui a lieu en 1996, un an après la Tunisie. Les taux d'activité féminins entre 1994 et 2004 sont passés de 25,2% à 28% où plus de la moitié occupent un travail vulnérable dans l'agriculture comme aides familiales ou indépendantes.

Cet accroissement quantitatif s'est fait dans la précarisation de la population active, aux dépens de la salarisation des femmes (qui baissait de 52,7% en 1994 à 29,1% en 2000) et du secteur public garant de la protection sociale.

II.3 LES VAGUES DE LA LIBÉRALISATION EN ALGÉRIE

Le modèle de développement basé sur l'exportation des hydrocarbures et les industries pétrolières n'a pas favorisé l'emploi des femmes. La participation des algériennes à la population active est demeurée très faible (de 4,5% jusqu'à la fin des années quatre-vingt).

Au fur et à mesure que le niveau d'instruction des algériennes s'élevait, elles allaient investir le secteur des services publics et des Administrations (enseignement, santé, administration, etc.), où se faisaient l'essentiel de la création des emplois, bénéficiant d'une bonne protection sociale et de salaires équivalents à ceux de leurs homologues masculins.

Les limites du modèle économique, éprouvé par la chute des prix du pétrole dans les années quatre-vingt, n'ont pas résisté aux vents de la libéralisation qui soufflaient sur le Maghreb et sur le monde.

Les réformes de restructuration, de privatisation et de libéralisation sont entamées très tardivement, vers la fin des années quatre-vingt-dix. L'accès des femmes au marché du travail s'est accéléré vers la fin de cette décennie (18,9%) avec le retour au calme après la période du règne du terrorisme, pour décliner à 14% en 2004.

La signature des accords avec l'UE pour la ZLE a eu lieu en 2005, dix ans après la Tunisie. Les femmes qui travaillent ne sont plus enfermées dans le secteur des Administrations publiques, elles investissent le secteur privé dans les services et dans l'industrie. Mais ces emplois apparaissent de plus en plus précaires et se trouvent de plus en plus dans le secteur informel.

II.4 POUR L'ENSEMBLE DU MAGHREB

On ne peut pas dire que ces vagues de libéralisation commerciale successives étaient souvent porteuses d'opportunités d'emploi pour les femmes. Au contraire, le taux d'activité moyen des femmes dans la région reste le plus bas au monde. Ce ratio emploi-population des femmes n'a évolué que de 2% entre 1997 et 2007, passant de 19,9%

à 21,9% (Bureau International du Travail, 2008), alors que la moyenne mondiale de ce ratio pour les femmes se situe à 45,1% et pour les hommes à plus de 73%.

Par ailleurs, le taux de chômage moyen dans la région est le plus élevé du monde, avec 16,28% en 2007, contre une moyenne de 9% pour les hommes. Pour les jeunes femmes, le taux de chômage représente 32%, et pour les jeunes femmes diplômées il s'élève à 38%.

Si les économies du Maghreb se tertiarisent et occupent plus de la moitié des femmes actives, celles-ci continuent à combler le départ des hommes de l'agriculture, le 1/3 des femmes occupées le sont dans l'agriculture, le Maghreb est la seule région où la proportion des femmes travaillant dans l'agriculture a augmenté durant la dernière décennie, surtout au Maroc. Dans l'industrie, la proportion des femmes s'est réduite de 19,1% à 15,2% entre 1997 et 2007.

II.5 LA DISCRIMINATION SALARIALE

Si le mouvement de libéralisation a pu s'accompagner d'une croissance soutenue, ceci ne se répercute pas hélas de réduction ou de réduction sensible dans les inégalités entre les hommes et les femmes. Ces inégalités ne s'arrêtent pas au niveau des difficultés supplémentaires que rencontrent les femmes lors de leur accès au marché du travail, elles se prolongent durant l'exercice de leur travail par des conditions plus précaires et des salaires moindres que ceux de leurs homologues masculins.

En Tunisie, alors qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir le niveau supérieur ou secondaire (53% contre 42,2% parmi les salariés), leur salaire moyen reste plus faible que celui des hommes, et ce à compétences égales. Le rapport entre le salaire moyen féminin et le salaire moyen masculin dans les années quatre-vingt-dix est de 0,82 (Banque Mondiale, 2004). Et le différentiel de discrimination des salaires en faveur des hommes est passé de 11,2% en 1980 à 15,3% en 2000 (CREDIF, 2000).

Même si la législation interdit dans les pays du Maghreb la discrimination salariale, elle reste de mise dans plusieurs secteurs notamment privés.

Pour le Maroc, le rapport des salaires des femmes par rapport au salaire des hommes dans les années quatre-vingt-dix est de 0,88 dans le secteur privé (pour un même travail un homme touche 100 DH et une femme 88 DH) et de 0,92 dans le secteur public (Banque Mondiale, 2004)

Différentiel des taux de satisfaction de la demande d'emploi par les hommes et les femmes ($T_{SM} - T_{SF}$)								
Différentiel	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
(TSM-TSF)	0,6	7,2	6,5	5,3	7,5	4,8	3,6	4,7

Source: Agence Nationale de l'Emploi et du Travail Indépendant en Tunisie.

II.6 LE DÉMANTÈLEMENT DES ACCORDS MULTI FIBRES

Les effets de la restructuration mondiale du secteur textile (un de plus féminisé) et le démantèlement des Accords Multi Fibres (AMF) en 2005, ont eu des effets négatifs sur les employés du secteur textile et de l'habillement, intégré surtout par des femmes dans les pays du Maghreb. La Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) estimait en 2004 que 40 millions (la plupart dans les pays du Sud) sont menacés de perte de leur emploi.

En Tunisie, les femmes représentaient 77% de la population active du secteur des Industries Textiles et de l'Habillement (ITH). Ce secteur regroupe la moitié des entreprises et près de 52% de la main d'œuvre dans l'ensemble des industries manufacturières. Il représente, par ailleurs, la moitié des exportations, 29% de l'emploi féminin à l'échelle nationale et 9,2% de l'ensemble des actifs.

Entre 2000 et 2004 on compte 205.000 à 250.000 la main d'œuvre du secteur qui serait touchée par le mouvement de fermeture des entreprises, 600 en trois ans. Les licenciements collectifs qui représentaient un phénomène relativement récent, s'accéléraient dans le secteur ITH.

En 2003, les travailleurs(es) licenciés(ées) du secteur ITH représentent 47% du total des licenciements collectifs et le nombre de grèves a nettement augmenté dans le secteur ITH, représentant 40% du nombre total des grèves dans le pays (selon l'étude du secteur des ITH de l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens, UGTT, 2006).

La situation ne se présente pas de manière sensiblement différente au Maroc et en Algérie. La fin du système de quotas a causé des situations dramatiques dans les Pays en Voies de Développement (PED) touchés par le démantèlement des AMF.

III. LES CONSÉQUENCES DES CRISES DANS LA LIBÉRALISATION DES ÉCHANGES

III.1 LA DERNIÈRE CRISE FINANCIÈRE

Si les pays du Maghreb n'ont pas été directement touchés par la dernière crise financière, ils ont reçu en plein fouet ses répercussions sur les économies réelles des pays industrialisés. Plus de 70% de leurs exportations sont en direction de ces pays en crise qui ont drastiquement réduit leurs carnets de commande. Or il se trouve qu'une partie importante des exportations des pays du Maghreb est alimentée par des secteurs où l'emploi féminin est dominant, comme le secteur textile qui représente la moitié des exportations en Tunisie. Encore une fois, ce sont les emplois féminins qui seront les plus touchés par le dysfonctionnement du système.

III.2 AGGRAVATION DE LA PRESSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, ET « L'ISSUE » DE L'IMMIGRATION ?

Le contexte Maghrébin apparaît de plus en plus comme un contexte générateur de facteurs incitants à la migration, dû entre autres facteurs aux difficultés grandissantes d'ajustement de l'offre et de la demande d'emplois. Entre 2000 et 2020 la satisfaction de la nouvelle demande d'emplois au Maghreb, nécessiterait la création de près de 16 millions d'emplois, soit près de 800.000 emplois en moyenne par an.

La pression sur le marché du travail est d'autant plus importante puisque le grand nombre d'affluents est constitué de jeunes des deux sexes de plus en plus instruits. Les jeunes et les femmes notamment, continueront à exercer une pression forte sur la croissance de la population active durant les prochaines décennies.

Aujourd'hui, l'émigration féminine est l'une des perspectives pour trouver un accès au marché de l'emploi pour toutes les femmes, diplômées ou non diplômées, mariées ou célibataires. Les formes d'émigration féminine au Maghreb ont beaucoup changé. La migration constitue, de plus en plus, une perspective de soulagement de cette pression.

Les femmes maghrébines ont commencé à émigrer vers l'Europe dans les années soixante-dix, essentiellement dans la perspective du regroupement familial. À partir des années quatre-vingt-dix on a assisté à un processus de féminisation des flux migratoires important et à un changement de type de migration. Sur les 885.000 tunisiens résidents à l'étranger, on dénombre 237.000 femmes immigrées, soit 27% (M. B. Romdhane).

D'autre part, les accords de partenariat avec l'UE en 1995 étaient fondés sur le principe de la libre circulation des capitaux et des produits. Ils s'accompagnent, paradoxalement, de plus en plus, de restrictions et de contrôles au niveau de la circulation des personnes en provenance du Sud, ce qui n'encourage guère à la transparence dans l'émigration et pourrait donner le prétexte à l'émigration clandestine qui s'accroît parmi les femmes avec tous les dégâts, les abus et les drames bien sus et connus et largement médiatisés aujourd'hui.

■ IV. DIVERSITÉ DES SITUATIONS DES FEMMES DANS LE COMMERCE

D'un autre côté, il y a de plus en plus de femmes qui s'engagent dans le commerce régional et international, de manière formelle ou informelle. Les femmes entrepreneuses dans tous les pays du Maghreb sont de plus en plus actives et dynamiques dans ce commerce. Mais elles ne jouissent pas autant que les hommes des opportunités de la libéralisation au niveau des marchés régionaux et mondiaux, elles sont très peu présentes dans les négociations commerciales et elles n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'information, aux ressources et au capital. Et elles tentent de s'organiser aux

niveaux national et régional pour construire un meilleur équilibre face à l'accentuation de la concurrence mondiale.

De certaine manière, ces femmes entrepreneuses ne peuvent pas être neutres à la problématique genre et ne peuvent pas être que sensibilisées aux différenciations des impacts de la libéralisation du commerce sur les femmes et les hommes.

Au delà de la sphère marchande se trouvent les femmes dites au foyer, ces mains invisibles qui produisent loin des yeux des comptables nationaux et des statisticiens, une force de travail fraîchement et gratuitement offerte sur le marché du travail et qui est aussi chargée des soins et de l'éducation des enfants du Maghreb futur. Bien entendu que l'État y apporte sa contribution par l'éducation et les soins gratuits, mais tout le reste, dans le quotidien des longues années de l'enfance et de l'adolescence, la bonne nourriture, la garde et les soins restent assurés, dans la sphère domestique, principalement par ces mains invisibles et les esprits veillant des femmes.

Cette main invisible de la sphère non marchande, contrairement à « la main invisible » d'Adam Smith, le père de l'économie politique (celle du marché pour l'équilibre de l'offre et la demande) ne distribue guère de prix aux marchandises ni de rémunérations au travail et ne cherche guère d'équilibrer l'offre et la demande du marché ; elle est plutôt généreuse, elle produit et offre sa nourriture, ses soins et son amour à ses proches sans contre partie ; elle donne, elle ne compte pas et on ne sait pas compter pour elle non plus. Et sa charge devient d'autant plus lourde que les prix des produits de base sur le marché deviennent chers pour le panier de la ménagère.

En effet, l'une des conséquences directes de la libéralisation du commerce c'est l'impact du démantèlement tarifaire qui entraîne la réduction des taxes reçus auparavant sur les importations, et qui a pour effet de réduire les recettes de l'État et d'accroître la pression sur son budget, ce qui entraîne les réductions progressives, voire l'élimination des subventions sur les produits de consommation dont les prix augmentent.

Ainsi, le concept du commerce équitable du point de vue du genre prendra tout son sens lorsqu'il englobera l'ensemble des femmes qu'elles soient travailleuses, productrices, consommatrices ou au foyer. Il ne peut être défendu en dehors d'une vision stratégique, d'un minimum de solidarité entre ces femmes et d'une organisation aux

différents niveaux national, régional et international, leur permettant un meilleur positionnement dans le négoce international et les orientations de la mondialisation.

La question de l'impact différencié sur les femmes et les hommes de la libéralisation du commerce, ainsi que celle du commerce équitable, sont des questions relativement nouvelles qui ont encore besoin d'être approfondies et étudiées sous différents aspects.

■ V. INITIATIVES À GÉNÉRALISER

Il existe plusieurs exemples d'initiatives dans le monde qui tentent d'intégrer des considérations liées au genre dans les négociations commerciales. Ces initiatives émanent tantôt des organismes institutionnels, tantôt des organisations non gouvernementales.

Certains pays optent pour la mise en place de mécanismes nationaux de consultation pour l'élaboration de la politique internationale commerciale. Ces mécanismes initient et évaluent les efforts déployés par divers intervenants et intervenantes afin d'intégrer les considérations liées à l'égalité entre les sexes aux négociations commerciales internationales.

Dans ce cadre, l'exemple des canadiennes mérite d'être cité, qui dans leurs tentatives d'influer sur les politiques commerciales ne se sont pas limitées à l'action exclusivement hors des structures et des institutions officielles. L'expérience de l'Organisation de Coopération Économique Asie-Pacifique (APEC) a montré qu'il était possible d'obtenir des résultats concrets en travaillant de l'intérieur.

Dans un document de travail rédigé pour *Condition Féminine Canada* (décembre, 2000) Soraya Hassanali indique notamment que : « De plus en plus, on doute des promesses de la libéralisation du commerce et on se demande si la croissance économique portée par le commerce extérieur, la privatisation et la dérèglementation du marché, d'une part, et la réduction des interventions gouvernementales, d'autre part, ont amélioré la qualité de vie au Canada et ailleurs. Malgré la croissance soutenue des échanges internationaux, de l'investissement étranger et des opérations de change, les inégalités entre les revenus ont persisté et se sont accentuées, à l'intérieur des pays

et entre les pays. Selon des statistiques récentes, le cinquième le plus pauvre de la population mondiale a vu ses revenus baisser au cours des trois dernières décennies ».

La question de l'égalité comporte une dimension femmes-hommes claire et visible. Ce sont des enjeux à mettre en évidence pour permettre de clarifier que l'élaboration des politiques ou des programmes économiques n'a pas des conséquences neutres. La prise en considération de ces facteurs est un pas important vers l'établissement d'un vaste consensus sur la libéralisation du commerce et de l'investissement.

Malgré l'absence de mécanismes officiels pour consulter la société civile au sein de l'APEC, des efforts ont été déployés pour mettre à l'avant-scène les considérations liées à l'égalité entre les sexes, en grande partie grâce au travail du Réseau des Femmes Dirigeantes (RFD).

Créé en 1996, « le RFD est un réseau informel de femmes des pays membres de l'APEC qui travaillent dans les affaires, l'Administration publique, le milieu universitaire et la société civile ». Aux fins de l'intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans l'APEC, le RFD a mis en marche un « plan d'action collectif », des « mécanismes intergouvernementaux » et une « stratégie à deux volets » pour accroître la sensibilisation aux questions d'égalité aux multiples paliers des structures de l'APEC.

Au niveau mondial, par ailleurs, des femmes venant de différentes régions dans le monde entier avaient convenu d'installer le comité des femmes à la première conférence des ministres de l'OMC à Singapour en 1996. Ceci est maintenant devenu le groupe de travail informel sur le genre et le commerce (*the Informal Working Group on Gender and Trade*), et comporte des représentantes des organisations non gouvernementales de développement dans le monde entier et du mouvement syndical international. Ce groupe a décidé d'offrir des analyses qui peuvent être utilisées par le processus des politiques commerciales (TPR).

VI. CONCLUSIONS : LE PARADOXE DE LA LIBÉRALISATION DU COMMERCE

Les premières vagues de libéralisation ont favorisé dans une certaine mesure et sur une certaine période l'accès des femmes au marché du travail, où attirées par les secteurs privés exportateurs comme le secteur textile, les femmes ont réalisé leur grand boum au niveau de leur accès au marché du travail. En dépit de la précarité de leur emploi et de la discrimination salariale, les femmes n'ayant pas eu la chance de s'inscrire dans le système scolaire, ou ayant interrompu de manière précoce leur scolarité, trouvaient dans ces emplois un espoir d'autonomisation économique.

Puis, vinrent les vagues suivantes de la libéralisation du commerce dans le cadre des Programmes d'Adjustement Structurels (PAS) et après dans le cadre des accords de partenariat avec l'UE, et enfin la restructuration du secteur textile et les dernières crises alimentaire, énergétique et, surtout, la récente crise financière. Les secteurs traditionnellement féminins, comme le textile, se sont restructurés et devenus plus exigeants en technologie et plus masculinisés. Et leur délocalisation a provoqué des vagues de licenciements collectifs et massifs dans les rangs de la main d'œuvre féminine des pays sud méditerranéens.

Contrairement à ce qui était promis, les résultats sur plus d'une décennie montrent que les dysfonctionnements du système et des crises des économies mondialisées avaient à chaque fois des effets négatifs sur l'emploi des femmes, celui-ci n'arrivant pas à décoller dans la région, gardant les derniers ratios emploi-population dans le monde.

VII. DES PERSPECTIVES DANS LE MAGHREB

Des possibilités existent et ne sont pas suffisamment exploitées, car on a très peu conscience de la question de l'impact différencié de la libéralisation du commerce sur le genre. Autant la mondialisation et la libéralisation du commerce constituent des préoccupations de premier rang du monde politique et des syndicats, autant la neutralité par rapport au genre règne dans les discours les plus contradictoires.

Cependant, il existe des commissions femmes à l'intérieur des syndicats des pays maghrébins et une commission syndicale femme dans le syndicat maghrébin. Il existe aussi dans chaque pays du Maghreb au moins une organisation de femmes entrepreneuses et des associations pour les droits des femmes et pour le développement. Toutes ces femmes sont concernées d'une manière ou d'une autre par la question du commerce et du genre.

Dans le contexte maghrébin actuel la société civile doit retrouver ses lettres de noblesse et initier un débat et une synergie sur la question pour que ces femmes soient partie prenante dans les négociations et que les intérêts des femmes soient pris en considération dans les accords régionaux et mondiaux qui influent sur le cours de leurs conditions d'existence, de production et de reproduction. Une plus grande concordance est nécessaire entre l'environnement et les processus macro-économiques aux niveaux nationaux, sectoriels et micro, aussi bien qu'entre les accords commerciaux et d'autres conventions et engagements internationaux aux droits de l'homme, au développement et à l'égalité entre les sexes (A. N. Elbeshbishi, 2006).

Les formes d'action et de mobilisation ne manquent pas. Il est urgent de commencer par la sensibilisation à la question et de revendiquer la collecte des données par genre dans le commerce. Il est impératif de voir plus claire sur ces impacts en multipliant et en diversifiant les études. Et en fin, le concept d'une stratégie progressive et rassembleuse est incontournable et nécessite un argumentaire et un plaidoyer solide et soutenue par une action de solidarité et de réseautage efficace.

BIBLIOGRAPHIE

BANQUE MONDIALE (2004) : *Genre et développement. Les femmes dans la sphère publique.*

BANQUE MONDIALE (2004) : *L'impact de l'échange international sur l'égalité des sexes. PREM notes.*

BRAUSTEIN, A. : « Engendering Foreign Direct Investment: Family Structure, Labor Markets and International Capital Mobility », in *World Development*, N° 28, Vol. 7, pp. 1157-1172, 2000.

CAPC (2005) : « Comment sauver le textile Maghrébin ».

CAWTAR et CNFCE (2008) : « Études sur les femmes chefs d'entreprises en Tunisie ».

ELBESHBISHI, A. N. (2006): *Gender Balance Trading System.* ATPC, CEA.

FONTANA, M. (2009) : *Implication of Current Trade Policies for Gender Equality.*

FORUM POUR LE PARTENARIAT AVEC L'AFRIQUE : « Égalité des sexes et émancipation économique en Afrique ». 8ème réunion, 22-23 mai, 2007.

HASSANALI, S. (2000) : « Commerce international, intégration des considérations liées à l'égalité entre les sexes dans le processus d'élaboration des politiques ». Document de travail rédigé pour Condition Féminine Canada.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE, Recensement Général de la Population et de l'Habitat, 1966, 1974, 1984, 1994, 2004, Tunis.

MUSA, R. : « Genre et commerce en Afrique », in *AWID Carrefour*, N° 4, Vol. 6. Source : AFARD Togo, RESSOURCES N° 63.

RACHDI, F. E. : « L'entrepreneuriat féminin au Maroc : une étude exploratoire ». Présentée au Colloque sur le Développement Durable et les OMD, Hammamet, Tunisie, 2008.

TRIKI, S. (2006) : *Le travail des maghrébines l'autre enjeu*. Collectif 95 Maghreb Égalité et GTZ Maroc, Rabat.

TRIKI, S. (2000) : *Budget temps des ménages ruraux et travail invisible des femmes rurales en Tunisie*, CREDIF, Tunis.

WESTON, A. : *L'Institut Nord Sud. Recherche pour un monde plus juste*. À la demande du Ministère Canadien des Affaires Étrangères et du Commerce International. Octobre, 2003.

INSERTION SOCIOÉCONOMIQUE
DES FEMMES DANS LES PAYS DU MAGHREB :
EXPÉRIENCES PRATIQUES

■ INSERTION SOCIOÉCONOMIQUE DES FEMMES RURALES : EXPÉRIENCE DE FORUM DE FEMMES AU RIF, NORD DU MAROC

Zohra Koubia

Présidente de l'Association Forum des Femmes d'Al-Hoceima (Maroc)

■ I. PRÉSENTATION D'AFFA RIF

Forum de Femmes au Rif (AFFA RIF) est une association non gouvernementale à but non lucratif, féministe et indépendante dont l'intervention part du principe que les femmes partagent une condition liée à la différenciation sociale des genres, et exprime la prise en charge par les femmes de leur propre combat pour l'égalité et la citoyenneté à part entière. Les domaines d'intervention d'AFFA RIF sont :

- Renforcer les capacités des femmes et les amener à s'imposer socialement et à connaître leurs droits et à les défendre.
- Agir socialement pour le changement de l'image et de la situation des femmes au Rif.
- Remédier à des situations de violations des droits des femmes.
- Accompagner et orienter les femmes en situation difficile ou des témoins de violations qui informent et contactent l'association et la saisissent de leurs plaintes.
- Appuyer et s'intégrer dans des initiatives locales ou nationales avec qui AFFA partage les mêmes valeurs et objectifs.

I.1 NOTRE MISSION

AFFA RIF s'assigne comme mission la protection et la promotion des droits humains des femmes tels que reconnus universellement. Son principal objectif est de promouvoir les droits et les intérêts stratégiques des femmes.

I.2 NOS OBJECTIFS

AFFA RIF œuvre pour les intérêts stratégiques des femmes, au niveau de la famille, de la société et des politiques publiques, et pour la reconnaissance de leurs droits et dignité et ceci à travers:

- La promotion de la participation des femmes au processus de fondement d'une société démocratique, civile qui garantit l'égalité et l'équité dans les conditions de travail entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.
- L'appropriation des femmes de leurs droits législatifs et civiques dans tous les domaines.
- La protection des femmes contre toute forme de violence.
- La participation des femmes au processus décisionnel dans le cadre de la famille et de la société.
- L'adéquation du Code de la Famille à la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes.
- Réseautage entre les associations féminines et démocrates.
- Diffusion d'une culture alternative, qui reflète les aspirations de la femme marocaine de liberté, de progrès et d'égalité.
- La promotion et la conservation de la culture et l'identité amazigh.

I.3 NOS FORCES

AFFA RIF tire sa force des principes universels des droits humains, son environnement local, son professionnalisme, sa transparence, son ouverture sur la population Rifaine, de sa capacité et de la qualité de sa mobilisation.

I.4 NOS AXES DE TRAVAIL

La stratégie d’AFFA RIF s’articule autour de la promotion de l’égalité et l’équité de genre à travers le changement social, la formation et la capacitation, le changement des politiques publiques, les lois et les pratiques. AFFA RIF agit sur quatre niveaux :

Axe de revendication et de droit :

- Plaidoyer pour l’égalité juridique dans le cadre de l’adéquation des conventions internationales relatives aux droits des femmes et les lois marocaines (Constitution, Code de la Famille, législation pénale, Code du Travail, etc.).
- Effectivité des droits et lutte contre les violences à l’égard des femmes :
 - Plaidoyer et suivi de la mise en œuvre des réformes du Code de la Famille.
 - Lutter contre les violences fondées sur le genre.
 - Renforcer les capacités des femmes en matière de lutte contre la violence à l’égard des femmes (programme d’alphabétisation juridique, campagne de sensibilisation des femmes et des jeunes, etc.).
 - Suivi local des violations des droits des femmes et rapport annuel du centre d’écoute et d’orientation des femmes en situations difficiles.
 - Informer les femmes et les hommes du nouveau Code de la Famille et des revendications des associations de femmes.

- Membre fondateur de l'observatoire national de lutte contre les violences faites aux femmes (OYOUN NISSAIYA).
- Intégration du genre dans les politiques publiques :
 - Renforcement des capacités des élus et éeues en matière de genre.
 - Renforcement des capacités des associations et des acteurs locaux pour l'intégration de l'approche genre dans leurs programmes et organisations.
 - Mobilisation locale et régionale pour la promotion des politiques locales basées sur le genre.
 - Membre fondateur de l'Observatoire de genre au Nord du Maroc.

Axe de formation et de capacitation des femmes :

Plusieurs programmes sont mis en œuvre annuellement :

- Création et gestion de sept centres polyvalents dans la province d'Al-Hoceima (formation, animation, capacitation, atelier de fer forgé, garderie, etc.).
- Programme d'éducation populaire.
- Programme de sensibilisation sanitaire.
- Programme de sensibilisation juridique et sociale.
- Programme de formation et de qualification (coupe et couture, formation agricole, informatique, décoration, cuisine, fer forgé, etc.).
- Éducation à l'égalité des jeunes des lycées, collèges et écoles primaires.
- Renforcement des capacités des femmes et des associations de femmes.

- Renforcement des capacités des associations locales en matière de travail social et de droits de femmes.
- Renforcement des capacités internes d’AFFA RIF.

Axe de l’économie solidaire et sociale :

Encadrement de la création des coopératives des femmes dans le cadre des programmes de formation et de qualification professionnelle :

- Coopérative AMSAGUA de coupe et couture à Imzouren.
- Coopérative TAZIRI de décoration et couture à Mnoud.
- Coopérative de coupe et couture à Souani.
- Coopérative TIFAWINE d’élevage de dindes à Souani.
- Unité de production d’ovins à Ait Hicham.
- Coopérative TAMASMOUNT de cuisine à Souani.
- Coopérative de fer forgé à Imzouren.
- Coopérative IZAWRAN de pépinière et de légumes à Imzouren.

Axe de changement social :

- Programme d’éducation à l’égalité et à la citoyenneté dans les établissements scolaires (plus de 4.000 élèves visés par année).

- Vulgarisation de la culture de l'égalité et de l'intégration du genre à travers les formations de personnel de l'enseignement.
- Campagne de mobilisation dans les douars du Rif sur les thèmes de participation, droits des femmes, corruption, violence faites aux femmes, etc.
- Mobilisation des femmes pour les impliquer davantage dans les mouvements sociaux.

I.5 PRINCIPAUX OBSTACLES RENCONTRÉS

Depuis sa création, AFFA Rif a fixé comme but l'autonomisation économique des femmes. En fait, bien que les femmes du Rif travaillent dans le secteur productif, leur travail reste toujours informel, non rémunéré et non valorisé. Notre objectif est donc de valoriser le travail des femmes et le rendre formel, ainsi que d'apporter aux femmes les moyens et la formation nécessaire pour réduire le coût de la production et d'adapter la production au marché. Quatre facteurs majeurs limitaient la valorisation de la contribution des femmes dans le secteur productif :

Les obstacles socioculturels :

Au plan socioculturel, des préjugés défavorables à l'égard des femmes obstruent leurs activités. Cet ascendant culturel expliquerait aussi la restriction concernant le choix du secteur d'activité des femmes. À cela, l'on peut ajouter le niveau d'instruction des femmes qui généralement est bas. L'éducation des jeunes filles est empreinte de préjugés. Cet état de choses réduit considérablement les chances des filles et des femmes de suivre une formation professionnelle.

Les obstacles d'ordre infrastructurel :

S'agissant des obstacles infrastructurels, l'accès au crédit, à la technologie, aux services d'appui et à l'information est difficile pour les femmes. Les structures d'encadre-

ment existantes semblent très insuffisantes pour l'encadrement de la masse féminine dont plus de 67% sont analphabètes et résidentes en milieu rural. Il faut aussi signaler ici que les systèmes de transport et de communication sont très limités.

L'absence d'un environnement incitatif :

Les interventions destinées à promouvoir l'entrepreneuriat féminin n'obtiennent pas de résultats satisfaisants car l'environnement économique n'est pas propice. Il s'agit particulièrement des programmes généraux de développement, des politiques fiscales et monétaires, de la législation et d'une concurrence très forte des produits importés avec une marginalisation très importante de la région depuis l'indépendance due à une absence quasi totale de structures d'insertion économique (aucune industrie locale) et de moyens de transport.

Les obstacles d'ordre psychologique :

En effet, il arrive que les femmes manquent de confiance en elles ou même qu'elles aient une image négative d'elles. Ce facteur psychologique n'est pas à négliger en ce qui concerne la femme du Rif. En plus, les femmes éprouvent des difficultés à concilier leurs rôles familiaux et les contraintes de temps qu'implique l'exercice de l'activité économique.

Dans une situation pareille, AFFA RIF a été dans l'obligation de désigner un processus d'insertion socioéconomique intégral : alphabétisation, formation professionnelle, formation à la création des groupements économiques, micro-entreprises et coopératives, appui à la production et appui à la commercialisation.

Aussi, et pour être cohérent avec son objectif de défendre l'équité sociale, AFFA a opté pour un processus d'insertion qui valorise l'économie sociale et qui répond aux besoins des femmes en matière d'alphabétisation, de formation et d'autonomisation sociale et économique.

Il s'agit d'une stratégie d'intervention qui favorise l'économie sociale et solidaire entre les femmes et qui existaient depuis toujours à travers les *souks* de femmes au Rif, le regroupement des femmes dans un système de *twiza* qui permet aux femmes d'effectuer les tâches de production d'une manière collective. Mais aussi pour AFFA il s'agit de :

- Rendre les expériences des femmes visibles et valorisées.
- Déplacer la reproduction du noyau familial vers les groupes d'économie sociale et formelle (coopératives, micro-entreprises).
- Réinventer le concept de travail des femmes, en y incluant travail domestique, travail non rémunéré et travail informel.
- Reconnaître le rôle protagoniste des femmes dans la production de richesses et la promotion du bien-être de la société rifaine rurale, surtout après les flux d'immigration de la masse ouvrière masculine vers l'Espagne.
- Valoriser le travail non monétaire (salaire) assuré par les femmes tout en leur assurant l'accès au travail rémunéré, garant de leur autonomie.
- Stimuler la propriété collective des moyens de production pour les femmes.

■ II. LES PROJETS D'AFFA EN COLLABORATION AVEC CIDEAL

La population bénéficiaire des différents projets réalisés par AFFA en collaboration avec CIDEAL sont des femmes et des jeunes filles de 16 à 54 ans de milieu semi urbain ou rural, des localités d'Imzouren, Souani et Mnoud. Dans leur majorité ce sont des femmes analphabètes ou avec un niveau scolaire primaire, issues de familles pauvres, la majorité migrantes des milieux ruraux. Elles participent activement au travail agricole de champs et aux tâches domestiques. En fait, participer aux activités des différents projets pour ces femmes est un atout qui leur permet d'améliorer leurs connaissances et leur niveau de vie à travers leur consolidation dans des coopératives, et une occasion pour elles d'apprendre à lire et écrire, à acquérir de nouvelles

méthodes de production, de gestion et d'organisation. Mais aussi de savoir leurs droits et leurs obligations à travers le programme de sensibilisation juridique et sociale.

II.1 PROCESSUS D'INSERTION SOCIOÉCONOMIQUE DES FEMMES RURALES : EXPÉRIENCE D'AFFA RIF

Le cycle d'insertion est composé de quatre étapes :

- Éducation populaire.
- Formation professionnelle et qualification.
- Formation pour la création de micro-entreprises et de coopératives.
- Appui à la production et à la commercialisation.
- Éducation populaire.

1) Éducation populaire

Vu que la majorité des femmes de la région du Rif sont analphabètes, la première étape dans notre processus est de donner des cours d'alphabétisation aux femmes participantes aux programmes. Le cours d'alphabétisation (éducation populaire) est un lieu pour apprendre à lire, à écrire, mais aussi un espace de découverte de soi-même, de l'environnement économique, sociale et politiques des femmes.

Le programme d'éducation populaire comprend trois volets :

- Éducation populaire.
- Sensibilisation sanitaire.
- Sensibilisation juridique et sociale.

Depuis sa création en 1998, AFFA a opté pour l'alphabétisation des femmes comme activité primordiale, car nous sommes conscients que l'alphabétisation constitue le premier pilier de changement. En fait, l'alphabétisation est conçue comme la première voie pour participer aux autres activités de formation qui nécessitent des connaissances de base en matière d'écriture et du calcul, mais aussi d'information sur la légalisation du travail, les droits à la formation, au travail et aux prises de décisions.

C'est quoi l'éducation populaire ? Il s'agit d'une approche éducative qui reconnaît à chacun la volonté et la capacité de progresser et de se développer, à tous les âges de la vie. Elle ne se limite pas à la diffusion de la culture académique ni même à l'art au sens large, mais également aux sciences, aux techniques, aux sports et aux activités ludiques, etc. Ces apprentissages sont perçus comme l'occasion de développer ses capacités à vivre en société : confronter ses idées, partager une vie de groupe, s'exprimer en public, écouter, etc.

- *Éducation* : indique un choix du développement de la personnalité dans toutes ses composantes, éduquer serait permettre tous les épanouissements.
- *Populaire* : affirme la volonté de s'adresser à toutes les couches de la population, avec une attention toute particulière pour celles qui sont en situation de non possession des avoirs, savoirs ou pouvoirs légitimés.

Nous pouvons définir l'éducation populaire comme une approche éducative qui part des vécus et des expériences des femmes : il s'agit là d'une caractéristique de l'éducation populaire qui se distingue fondamentalement des idéologies d'accès à la culture, de distribution culturelle ou encore d'enseignement conçu comme transmission de savoirs. C'est au contraire l'affirmation que chaque femme, quelle que soit sa situation sociale ou son parcours scolaire, est riche de pratiques et de savoirs qu'il est intéressant de mettre en évidence. L'éducation populaire permet aux femmes de se développer collectivement par le biais de la démultiplication des connaissances. C'est aussi une occasion de reconnaissance de soi, comme individu et membre d'une société, non plus définie comme creuse ou manque mais comme relief et ressource.

L'éducation populaire se base sur des démarches créatives et critiques, elle vise explicitement à faire de chaque femme un acteur de sa vie dans la société. Elle favorise le

recours à des méthodes actives, mettant les participantes en position de productrices individuelles et collectives de pensées et de communication ainsi qu'en mettant à leur disposition des moyens concrets de réalisation variés : journal, chanson, peinture, théâtre, film, etc., en favorisant l'exercice de citoyenneté. Il s'agit bien d'une intervention transformatrice qui a pour objet la vie quotidienne des femmes.

Généralement, dans les classes d'éducation populaire les participantes (bénéficiaires) ne sont pas que des réceptionnistes (consommatrices) des cours, des idées et des connaissances, mais aussi des productrices de connaissance à travers le débat entre elles sur tous les thèmes de la formation. En fait, la classe d'alphabétisation dans le cadre de l'éducation populaire débute par le vécu des femmes comme sujet de cours et à travers ce débat on arrive à produire un texte ensemble dicté par les femmes avec la coordination de la monitrice, qui a le rôle dans ce cadre de facilitatrice et de personne qui apporte un appui théorique aux femmes soit au niveau juridique, soit au niveau de la science. Il s'agit de produire un texte éducatif qui aide les femmes à s'exprimer, à débattre, à critiquer, mais aussi à chercher des solutions ensemble à chaque problématique, et bien sûr apprendre, à travers le texte produit avec l'aide de la monitrice, à lire et à écrire.

Les matières étudiées dans le cadre de l'éducation populaire sont multiples et toujours fixées en coordination avec les participantes à travers un accord éducatif établi au début des cours. Généralement, les matières le plus souvent étudiées sont : lecture et écriture, à travers ce qu'on appelle « texte éducatif » ; mathématiques, en se basant toujours sur la vie des femmes (nombre d'enfants, âge, etc.), et sciences naturelles, comme matière fondamentale dans ce processus d'apprentissage.

Contrairement à l'alphabétisation traditionnelle, dans le cadre de l'éducation populaire il n'y a pas de livre d'élève. Le travail de la coordinatrice (monitrice) se base sur le travail en groupe, en atelier avec les moyens disponibles, mais aussi sur le jeu de rôle et sur le récit des expériences des femmes, qui sont débattus ensemble pour y trouver des solutions et en tirer des résultats.

La séance d'éducation populaire se déroule généralement comme suit :

- Choix du thème à discuter.

- Ouverture du débat ou travail en atelier ou jeux de rôle relatif au thème choisi (problématique) ou récit d'une expérience vécue ou inventée.
- Recherche des causes et des solutions ensemble.
- Mise en commun des idées et des solutions.
- Élaboration du texte éducatif en partant des débats et des conclusions des femmes.
- Écriture du texte sur le tableau.
- Écriture du texte sur les cahiers.

Il s'agit de séances de deux heures par jour, cinq jours par semaine, pendant des périodes de 24 mois au moins.

En plus des cours d'éducation populaire, AFFA RIF introduit dans son programme des sessions de sensibilisation juridique, sanitaire et de protection de l'environnement. Il s'agit de sessions qui ont pour objectif le renforcement des connaissances des femmes dans ces domaines, mais aussi de les amener à être actrices de changement dans leur entourage familial et social. Il s'agit des thèmes traités dans une démarche d'éducation populaire, à savoir : le Code de la Famille, l'égalité, la liberté, la dignité, le droit au travail, la planification familiale, Maladies Sexuellement Transmissibles (MST), la grossesse, la gestion des déchets solides, les groupements sociaux (associations, coopératives, etc.), les fonctions des collectivités locales, les élections, la corruption, etc.

2) Formation professionnelle et qualification

Après avoir participé aux cours d'éducation populaire, les femmes peuvent intégrer les cours de formation professionnelle. Le programme de formation et de qualification professionnelle est un programme d'initiation à la formation professionnelle, de qualification et de renforcement et d'appui à la production. Les branches de formation sont diverses selon les besoins des femmes et selon leurs connaissances de base. Depuis 2001, AFFA, avec l'appui de CIDEAL, a pu organiser plusieurs ateliers de formation :

coupe et couture, couture traditionnelle, décoration, cuisine, élevage de dinde, pépinière, et aussi un atelier de fer forgé, pour briser l'image des métiers traditionnels des femmes comme la couture.

Les cours de formation orientés au marché du travail se déroulent dans des espaces créés pour ce but et équipés par AFFA avec l'appui de CIDEAL. La formation dure de six à huit mois par an, et les cours sont encadrés par des spécialistes en chaque domaine à raison de six heures par jour, cinq jours par semaine.

La sélection des bénéficiaires de chaque branche de formation se fait en fonction de l'intérêt porté par chaque femme à l'activité proposée et sa disponibilité pour poursuivre la formation et intégrer le marché du travail, soit dans le cadre des coopératives, soit à travers la création de micro entreprises, soit à travers l'intégration des entités de production au niveau de la région du Nord. Mais aussi selon la disponibilité des femmes à se mobiliser pour réussir le choix préféré. En faite, il est nécessaire de signaler que notre travail s'effectue dans des zones rurales où la mobilité des femmes toutes seules sans être accompagnées par un membre de la famille est difficile. Il s'agit là aussi de réaliser un travail de sensibilisation et de promotion qui se fait dans le cadre de l'éducation populaire à travers les cours de sensibilisation et les ateliers de confiance en soi, mais aussi qui fait partie intégrante des cycles de formation.

3) Formation pour la création de micro-entreprises et de coopératives

L'insertion économique des femmes formées est l'un des objectifs principaux du programme à travers une série d'activités de sensibilisation, de formation et d'accompagnement à la création de micro-entreprises ou coopératives et d'insertion et d'appui à la production et à la commercialisation.

Bien que nos interventions prévoient trois types d'insertion : la première dans le secteur privé, la seconde à travers la création de micro-entreprises et la troisième à travers la création de coopératives de production ; dans le cas d'Al-Hoceima, la plus grande partie des femmes opte pour le troisième choix. Deux raisons expliquent ce choix :

- L'absence d'opportunités d'insertion locale dans des entreprises ou ateliers de production locaux.
- La difficulté des femmes à se mobiliser ou s'approprier un local pour réaliser leur propre micro-entreprise.

En général, cette étape est composée de trois phases : la sensibilisation ; la formation et l'accompagnement à la création de micro-entreprises, la création de coopératives ou l'insertion dans le secteur privé et l'appui à la production et à la commercialisation :

- Sensibilisation

Il s'agit de sessions de sensibilisation internes animées par des personnes spécialisées et des membres d'AFFA et des sessions de sensibilisation à la création de micro-entreprises animées par l'Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise (AMAPPE).

Ces sessions ont le but de démontrer le rôle économique des femmes, l'importance de son insertion économique, l'objectif de l'insertion, les types d'insertions existants et les possibilités offertes localement et au niveau de la région.

Généralement la séance de sensibilisation se déroule comme suit :

- Présentation du projet et de ses objectifs et ses activités (formation, accompagnement à l'insertion, appui financier, appui à la commercialisation, etc.).
- Introduction sur l'importance de l'autonomie économique des femmes, les objectifs de l'association en ce sens, les statistiques locales et nationales sur l'emploi des femmes, la non valorisation du travail des femmes, etc.
- Présentation des types d'insertion (la micro-entreprise, les coopératives et le secteur privée), la procédure à suivre pour chaque type d'insertion, la documentation nécessaire, les critères de sélection, la législation en vigueur et l'appui du projet dans le cas de chaque choix.

Ensuite, les femmes apportent leurs points de vue, leurs questions, suggestions et aussi leurs appréhensions.

À la fin de la session, un rendez-vous est fixé pour la deuxième session afin de répondre aux questions des femmes relatives à l'insertion et au choix faits par chacune. Ensuite, les femmes sont réparties selon les choix faits, et au moins deux sessions de validation sont réalisées avant l'inscription définitive des femmes au groupe en fonction du type de choix fait.

Une fois les femmes réparties, on entreprend un programme de formation. Dans le cas des coopératives, la formation reçue inclut la législation des coopératives au Maroc, le fonctionnement des coopératives, le travail des membres de la coopérative et un exposé d'une coopérative existante qui démontre la nature de son travail et les conditions d'adhésion. Pour la création des micro-entreprises, les femmes sont orientées vers le programme de l'AMAPPE.

Dans le cas d'insertion dans le secteur privé, le projet établit des réunions d'information sur les opportunités existantes et leur disponibilité pour se mobiliser et se déplacer vers d'autres régions pour s'intégrer dans le marché du travail soit à Tanger ou à Nador. Aussi les femmes intéressées bénéficient d'un cours de formation et d'information sur la législation du travail (contrat du travail, Caisse de Sécurité Sociale, congés, heures supplémentaires, etc.). Ensuite, leur documentation est transmise à l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC).

En ce qui concerne les séances de sensibilisation réalisées par l'AMAPPE, organisme engagé par CIDEAL pour renforcer et accompagner les femmes ayant choisi de créer leur propre micro-entreprise, généralement les séances se déroulent comme suit : l'animatrice /l'animateur expose l'objectif de la session et les perspectives du travail de l'AMAPPE et de CIDEAL dans le cadre de ce projet. Ensuite, elle/il présente une introduction sur les micro-entreprises : l'étude de marché, la concurrence, la clientèle, l'ancienneté et la qualité de la production. Aussi elle/il se charge de la formation des femmes sur les connaissances nécessaires pour pouvoir procéder à la création de leur propre entreprise, à savoir :

- Financement du projet.
- Étude du projet.
- Gestion de micro-entreprises.
- Marketing.
- Planification par objectifs et moyens pour atteindre les objectifs de la micro-entreprise.
- Comptabilité.
- Étude de marché ou circuit de distribution.
- Lancement du projet.

Enfin, l'animatrice/l'animateur présente le rôle de l'AMAPPE dans le processus de création et de suivi du projet (micro-entreprises) dans le cadre de son engagement avec CIDEAL et fixe une date pour la session de formation pour les femmes intéressées.

- Formation et accompagnement à la création de micro-entreprises et de coopératives :
 - A) Formation à la création et gestion de coopératives : il s'agit d'un cours de six séances, à raison de six heures par séance, animé par un chargé de formation au sein de l'Office de Développement des Coopératives (ODECO). Le cours est destiné aux femmes qui ont démontré un intérêt à créer ou intégrer une coopérative. Souvent cette formation s'organise trois mois avant l'achèvement des cours de formation professionnelle pour que les femmes puissent prendre leur décision finale à la fin de la formation professionnelle sur le type d'insertion qu'elles préfèrent.
 - B) Formation à la création de micro-entreprises : les bénéficiaires de la formation sont des femmes qui ont démontré intérêt à la création de micro-entreprises. Les sessions de formation, de cinq jours minimum, portent sur les procédures à suivre pour créer

une micro-entreprise, le fonctionnement de la micro-entreprise, la comptabilité et la commercialisation.

Généralement, la session de formation se déroule comme suit : l'animateur, après la présentation des participantes, fait une introduction sur la notion de micro-entreprise, les différentes formes juridiques, les capacités et le potentiel de la personne qui veut créer une micro-entreprise (étude de marché : les clients, la publicité, la qualité, la commercialisation, les canaux de distribution, la stratégie commerciale, etc. ; étude technique de projet : le local, l'équipement, les ressources humaines, etc. ; étude financière : dépenses / recettes, taxes, financement du projet, etc.).

Ensuite, l'animateur explique aux femmes les critères qui ont été adoptés pour l'approbation de leurs projets, tel que sa participation dans le financement de la micro-entreprise —dans un pourcentage minimum de 30%—, le fait d'avoir un local (contrat de location ou de propriété du local) et la présentation de la documentation légale (identification fiscale, registre de commerce, etc.) et d'un budget estimatif. C'est-à-dire, tout ce qui constitue, d'une manière générale, une étude de faisabilité de la micro-entreprise.

Après la création de la micro-entreprise, les femmes entrepreneuses participent à des sessions de formation sur la gestion et la comptabilité de la micro-entreprise.

- Accompagnement et appui à la création de micro-entreprises : l'accompagnement de projet pour les femmes entrepreneuses porte sur la réalisation de l'étude de faisabilité. Ceci ramène à réaliser une étude qui comprend la présentation générale de la promotrice, le détail de l'activité prévue, le lieu de projet et le champs d'intervention, sa justification, l'étude du marché, la faisabilité sur le plan commercial, technique, organisationnel et financier, l'établissement d'un programme d'investissement et d'une proposition de financement et enfin la présentation d'une comptabilité prévisionnelle prenant compte de la dotation aux amortissements, le fonds de roulement de départ, la main d'œuvre, les devis estimatifs du matériel à acquérir, la participation de la femme, le contrat de location, le certificat de profession de la promotrice, etc.

De plus, il s'agit d'un accompagnement pour l'inscription légale de la micro-entreprise : ceci consiste à accompagner la promotrice pour enregistrer sa micro-entreprise dans le registre d'investissement au sein du Centre Régional d'Investissements, aux impôts, de se doter d'un numéro d'identification fiscale auprès du Tribunal de Première Instance, etc.

Une fois l'étude de faisabilité réalisée et conclue, la commission de validation composée de l'AMAPPE et CIDEAL approuve définitivement la micro-entreprise en prenant en compte en plus de l'étude de faisabilité les critères d'éligibilité et les pièces du dossier administratif.

Après cette étape, la candidate est invitée à signer son contrat et justifier son apport personnel.

Ensuite la micro-entreprise est mise en place après l'achat du matériel offert par CIDEAL d'une valeur maximum de 70% du total de l'investissement et le démarrage du travail de production suivi d'une diffusion de la micro-entreprise auprès des acteurs et clients locaux. Après, les femmes entrepreneuses participent à des sessions de formation, encadrées par AMAPPE, en gestion, comptabilité, production et commercialisation.

Suite à la mise en marche de la micro entreprise, AFFA-RIF et AMAPPE assurent un accompagnement individuel de chacune des bénéficiaires en matière de gestion comptable, de production et de recherche de marchés. La première visite de suivi se fait généralement dans les jours qui suivent la création de la micro-entreprise pour vérifier l'état du matériel et assister si nécessaire la bénéficiaire pour le démarrage de son activité.

- Accompagnement et appui à la création de coopératives :

L'appui dans ce choix d'insertion consiste à accompagner les membres de la coopérative à déposer leur dossier auprès des autorités locales. Le dossier de création est composé des documents suivants :

- Une étude technique de l'activité prévue (la liste des membres, leurs certificats professionnels, le capital en nature, le matériel dont elles disposent, l'étude de marché, le marché potentiel, la production prévisionnelle, le certificat de profession, etc.).
- Une déclaration de la volonté de création de la coopérative signée au moins par sept membres.
- Une invitation à l'Assemblée Générale destinée aux services concernés par l'activité, à l'Office de Développement de la Coopération (ODECO) et aux autorités locales, signée par deux membres.

De plus, le projet accompagne les femmes dans le processus de création de la micro-entreprise à travers l'élaboration des statuts de la coopérative, l'ouverture d'un compte bancaire et même dans l'obtention de l'autorisation approuvée par le Ministre des Affaires Sociales.

Depuis 2003 AFFA, avec l'appui de CIDEAL, a pu collaborer dans la mise en place de sept coopératives :

- Coopérative AMSAGUA de coupe et couture à Imzouren.
- Coopérative TAZIRI de décoration et couture à Mnoud.
- Coopérative de coupe et couture à Souani.
- Coopérative TIFAWINE d'élevage de dindes à Souani.
- Coopérative TAMASMOUNT de cuisine à Souani.
- Coopérative de fer forgé à Imzouren.
- Coopérative IZAWRAN de pépinière et de légumes à Imzouren.

Ensuite, AFFA accompagne la coopérative dans le processus de production, en renforçant les capacités de production des femmes à travers des cycles de formation et de qualification, de l'orientation et de l'organisation de la production à travers une assistante technique permanente assurée par des professeurs spécialisés et par la coordinatrice du projet et la responsable commerciale.

Les membres sont aussi appuyées dans le domaine de la gestion de la production et de la comptabilité à travers des sessions de formation et en les dotant des outils de travail (fiche de production, fiche de commande, fiche de stock, fiche de vente, fiche comptable, etc.).

Enfin, dans le but de garantir l'autonomie des coopératives, l'AMAPPE, engagée par CIDEAL, a organisé une série de formation pour les sept coopératives créées par AFFA dans le cadre du programme.

- Appui à la production et à la commercialisation :
 - Appui à la production : il s'agit d'un appui qui vise le renforcement de la production en matière quantitative et qualitative à travers des sessions de formation spécialisées et à travers une assistante technique et des séances de formation en méthodologie, mais aussi à travers des stages dans des sociétés de production internationales.
 - Formation spécialisée : dans ce cadre, CIDEAL a engagé des organismes et des experts internationaux qui ont animé plusieurs sessions de formation en faveur des responsables des ateliers de production. AFFA, de son côté, a fait appel à un collègue international spécialisé dans la formation en coupe et couture sur Rabat (collège La Salle) pour encadrer trois cours de formation de cinq jours par cours dont le but est de renforcer les capacités des membres des coopératives en matière de production et d'adaptation de la production au marché.
 - Assistance technique : AFFA fait appel à des professeurs spécialistes dans divers domaines professionnels pour appuyer et assister la production des coopératives dans différents volets de production : organisation du travail, travail à la chaîne, maintenance des machines, répartition des tâches, etc.

- Formation méthodologique : il s'agit des sessions en méthodologie encadrées par des consultants spécialisés en production textile engagés par CIDEAL pour renforcer les ateliers de confection moderne. Ceci a abouti à la mise en place d'un programme de formation dirigé à la production pour les ateliers de confection. De plus, CIDEAL a organisé des ateliers de formation en matière de design et création de nouveaux produits (encadrés par INNOVARTE) et des formations en matière de méthodologie d'organisation et d'orientation de la formation vers l'insertion en adoptant une politique d'insertion interne par l'association animé par SURT, plus d'autres ateliers animés par le Centre de Qualification Professionnelle et Planet Finance.
- Appui à la commercialisation : dans le but de renforcer les unités de production et les coopératives, on a pu mettre à la disposition des coopératives des agents commerciaux chargés d'établir une stratégie commerciale, à travers l'orientation de la production, la réalisation de contacts commerciaux, la publicité, la recherche des marchés locaux, nationaux et internationaux et aussi l'organisation des expositions et des événements commerciaux. Aussi une boutique solidaire pour la commercialisation des produits des coopératives a été ouverte à Al-Hoceima. Il s'agit d'un point de vente permanent, mais aussi un lieu de commande pour les coopératives. En fait, depuis sa création, la boutique n'a cessé d'attirer des clients locaux et internationaux. Cette initiative a amené le Ministère de l'Artisanat à offrir, depuis mars 2007, une boutique au profit des quatre coopératives artisanales dans le complexe artisanal d'Al-Hoceima.

Au total, l'efficacité de cette intervention a permis d'intégrer dans la vie active près de 400 femmes dans le cadre du projet « Intégration économique et réduction des discriminations sociales de la femme au Maghreb », réalisé durant la période 2004-2007, soit une moyenne de 130 femmes par an. Ceci leur a permis de créer quelques micro-activités génératrices de revenus et d'améliorer leur niveau de vie ainsi que celui de leurs familles. Au-delà, nous avons présenté le cadre de notre travail en nous fondant sur l'environnement qui le caractérise, la spécificité de la clientèle, ainsi que les différentes modalités d'intervention, ce qui a permis de montrer l'utilité sociale de cette méthodologie d'encadrement de proximité à travers le choix et la programmation des activités ainsi qu'une idée des performances réalisées.

■ CRÉATION DE MICRO-ENTREPRISES POUR FEMMES EN SITUATION D'EXCLUSION DANS L'ALGÉROIS (TOUIZA-CIDEAL)

Ferial Assia Selhab

*Consultante-experte en formulation, suivi et évaluation
de projets de développement pour des organisations internationales
et des associations locales*

■ I. CONTEXTE

En Algérie, la femme bénéficie des mêmes droits que l'homme : l'accès à l'instruction, aux soins, à la formation, au travail, au vote, à agir dans des associations, à participer à la vie politique, etc. En effet, l'article 29 de la Constitution stipule que « les citoyens sont égaux devant la loi, sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale ». Par ailleurs, la décision du Conseil Constitutionnel du 20 Août 1989 reconnaît aux personnes le droit d'accéder aux mécanismes mis en place par le Comité des Droits de l'Homme et tout autre mécanisme de sauvegarde découlant des traités ratifiés par l'Algérie.

Parmi les conventions internationales ratifiées par l'Algérie et qui touchent les droits des femmes, il y a la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW). Elle a été adoptée par le Décret Présidentiel du 22 janvier 1996¹. Néanmoins, il est à souligner que des réserves ont été émises, surtout en ce qui concerne l'article 16 de la CEDAW, relatif à l'égalité de l'homme et de la femme pour toutes les questions découlant du mariage, au cours du mariage et lors de sa dissolution, de façon à ce que les dispositions de cet article n'aillent pas à l'encontre du Code de la Famille algérien. Sachant que le Code de la Famille a connu

1 *Journal Officiel de la République Algérienne*, N° 6, 24 janvier, 1996.

quelques amendements ces dernières années grâce aux mouvements et associations féministes.

Par conséquent, mis à part les droits liés à la famille, la législation garantit les mêmes droits pour tous et toutes, néanmoins elle ne tient pas compte des aspects de genre et des spécificités socioculturelles locales.

À titre d'exemple, en milieu rural les possibilités qu'une fille poursuive ses études au-delà des niveaux scolaires assurés dans son village sont très limitées. Elle ne peut pas aller jusqu'au village voisin ou au chef lieu de la commune pour accéder au collège et encore moins en ville pour aller au lycée ou au centre de formation professionnelle.

Effectivement, du fait de leur pauvreté, les familles manquent de moyens pour payer un transport journalier ou une pension au sein d'une famille respectable, leurs maigres ressources ils préfèrent les investir dans « le fils ». Aussi, la peur du déshonneur et l'absence d'internats pour filles, qui doivent également être géré par des femmes, réduit encore plus leur chance d'accéder à des niveaux d'instruction élevés.

Par ailleurs, la perception du rôle de la femme est limitée à celui de mère et responsable de l'entretien du foyer, qui n'a donc pas besoin de « perdre son temps » dans l'instruction. En conséquence, une fois qu'elle a acquis les bases de la lecture et l'écriture, elle se prépare au mariage. Actuellement, cette vision tend à changer. En effet, le taux de scolarisation des filles de 6 à 14 ans a évolué de 36,9% en 1966 à 59,6% en 1977 et 80,73% en 1988, ceci étant la moyenne nationale.

La crise économique qu'a connu l'Algérie durant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, liée à la chute du prix des hydrocarbures et aux diverses réformes économiques au profit d'une économie de marché, a engendré des effets très négatifs sur les revenus et entraîné une paupérisation des salariés et une détérioration des conditions de vie des ménages. Cet état de fait a changé la perception du rôle de la femme, qui est devenue une source supplémentaire, et même principale, de revenu pour le foyer grâce à son instruction ou sa formation professionnelle. Par conséquent, son instruction prend une autre dimension, elle est « monnayée » par le salaire qu'elle va permettre d'engendrer.

Concernant la femme et l'emploi, il est à noter que le nombre de femmes qui travaillent a atteint les 1,49 millions en 2007 contre 109.000 en 1966. Cependant, la participation des femmes à l'activité économique demeure très faible. Elles ne représentent que 16,4% du total des actifs: 19% en milieu urbain et 13,8% en zone rurale (Office National des Statistiques, 2007).

Toutefois, beaucoup de femmes sont employées dans le secteur informel soit par choix —dû à la peur d'être ruinées à cause des impôts par manque de formation en gestion et d'information—, soit par obligation, car elles ne sont pas déclarées par leur employeur (60% de travailleuses ne sont pas déclarées dans le secteur privé) ou encore elles sont exploitées dans le marché domestique sans aucune couverture sociale ni reconnaissance de droits, et objets de dépassements de toutes sortes.

Malheureusement, la femme est souvent jugée comme incapable d'assumer la responsabilité d'une entreprise, quelque soit sa taille, et le plus dur est que parfois elle porte ce jugement sur elle-même. En effet, même si elle croit en ses capacités techniques, l'acquisition d'une part du marché (clientèle) et la gestion administrative (impôts, banques) restent un grand frein pour la plupart d'entre elles. Ceci découle du fait qu'il y a plus de peur en elle, moins de soutien de la part de la famille, moins de liberté de déplacements —souvent il faut prendre le petit frère pour avoir la permission de sortir—, moins de contact avec le monde extérieur —banques, locaux commerciaux, clients potentiels, marché—. Donc, même si les différents dispositifs d'aide à la création d'entreprises (Agence Nationale de Gestion du Microcrédit, Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes, Caisse Nationale d'Assurance Chômage, Blanche Algérie, etc.) ont pour principe d'être équitable par rapport au genre, l'environnement social, familial et économique ne l'est pas forcément. Par conséquent, le développement de l'entrepreneuriat féminin nécessite une approche adaptée et un travail de sensibilisation plus important.

Par ailleurs, le mouvement associatif a très peu agi en ce sens, vu son inexpérience dans ce domaine et aussi vu la Loi de Finance qui régit le crédit. Seules trois associations, dont Touiza, arrivent à soutenir financièrement des jeunes pour créer leur propre emploi par l'acquisition d'outils de travail. Les associations dites « féminines » offrent essentiellement des opportunités de formation et dans quelques cas d'accompagne-

ment de leurs bénéficiaires pour accéder aux crédits étatiques, mais sans pour autant œuvrer pour l'adaptation de ces derniers aux besoins spécifiques liés au genre.

Le projet objet de cette communication est venu en réponse aux besoins des femmes en difficulté financière et souhaitant créer leur propre micro-entreprise. Il consiste à soutenir 80 jeunes femmes diplômées/artisanes dans la réalisation de leur projet par l'octroi de microcrédits, la formation en gestion de l'entreprise, l'accompagnement dans la mise en œuvre des projets et la mise en réseau.

Le projet ne fait pas double emploi, puisque les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics ne sont pas accessibles à la majorité des femmes et ils apportent un soutien très restreint en ce qui concerne l'appui non financier (faible formation et absence de suivi-accompagnement).

Les activités d'accompagnement sont pour Touiza aussi importantes que les aspects financiers, car la création des micro-entreprises n'est pas une fin en soi mais un chemin vers l'intégration.

■ II. L'ASSOCIATION TOUIZA : PIONNIÈRE DU MICROCRÉDIT EN ALGÉRIE

L'Association Nationale de Volontariat (ANV) Touiza porte comme principales valeurs la citoyenneté, le travail d'intérêt général, la responsabilité et la solidarité. Créée dans les années soixante-dix, Touiza avait comme principale activité les chantiers de volontariat. Avec le temps et l'engagement des femmes et des hommes qui la constituent, Touiza a multiplié ses actions par des activités d'animation pour jeunes, des projets de développement, des activités d'intégration des jeunes par l'économique et des activités de formation en direction des associations et des autorités locales.

En ce qui concerne les activités d'intégration par l'économique, Touiza en tant qu'association, est pionnière dans le domaine du microcrédit. Effectivement, elle est la première, en 1993, à mettre en place un dispositif de prêt (plafonné à 350.000 DA, équivalent de 3.700 euros) pour lutter contre l'esprit d'assistanat et permettre l'aide à un maximum de ses adhérents(es) pour la création d'activités génératrices de revenus.

III. LA CRÉATION DE MICRO-ENTREPRISES : UNE VOIE POUR L'INSERTION DES FEMMES

Le projet « Création d'entreprises pour femmes en situation d'exclusion dans l'Algérois », dont nous allons en parler, conçu et réalisé en partenariat entre la fondation espagnole CIDEAL et l'ANV Touiza, visait la création de 80 micro-entreprises au profit de femmes ayant un savoir-faire reconnu. Le projet, d'une durée de deux ans, a démarré en mars 2006 par une phase de sensibilisation.

Les activités du projet s'inscrivent dans un processus d'habilitation (empowerment) des femmes et répondent à l'habilitation psychologique, liée au développement des sentiments d'estime et de confiance en soi et à l'habilitation économique, liée à la possibilité d'exercer des activités permettant de générer un revenu, avec accès et contrôle des ressources et bénéfices.

III. 1 COMPOSANTES DU PROJET

- Population cible. Il s'agit de deux types de profil :
 - Jeunes femmes diplômées : universitaires ou ayant une qualification de la formation professionnelle, d'une association ou tout autre organisme de formation reconnu, désirant lancer un projet individuel ou collectif. Notamment, celles formées dans le domaine des activités de type service (traitement de textes, formation en langues étrangères, crèches, bureau d'études, etc.) et artisanat (confection de vêtements, broderie, tapisserie, céramique, pâtisserie, etc.).
 - Artisanes : reconnues par la Chambre de l'Artisanat, n'ayant pas les moyens pour l'acquisition du matériel nécessaire à leurs activités.
- Les critères d'éligibilité sont :
 - Diplôme, qualification professionnelle, attestation, carte d'artisane.

- Conditions économiques familiales faibles.
- Âgée de 18 ans ou plus.
- Intention de créer une activité génératrice de revenus dans le domaine de la production ou des services.
- Apport personnel (10% à 15% de la somme demandée).
- Lieu de réalisation du projet adéquat.

III. 2 AXES D'INTERVENTION

Axe 1. La sensibilisation :

La sensibilisation passe par deux étapes:

- Rencontre des organismes : les organismes visés sont les associations agissant dans le domaine social et/ou en direction des femmes localisées dans des quartiers difficiles et pauvres, les centres de formation professionnelle, les instituts de formation professionnelle, les maisons de jeunes, les centres culturels communaux, la Chambre de l'Artisanat, les cellules de proximité de l'Agence de Développement Sociale et les agences d'emploi.

La rencontre avec les responsables des différents organismes et institutions vise à présenter le projet et obtenir leur appui afin d'organiser des séances avec des candidates potentielles ou obtenir une liste de candidates potentielles.

Organismes et administrations contactés pendant la 1ère année	Nombre	Nombre
Associations (à caractère sociale ou féminines)	19	46,3
Instituts Nationaux Supérieurs de Formation Professionnelle (INSFP)	1	2,4
Centres de Formation Professionnelle (CFPA)	10	24,4
Centres Culturels et Scientifiques (CCS)	7	17,1
Salon National des Métiers et de l'Artisanat	2	4,9
APC (Mairies)	2	4,9
Total	41	100

- Rencontre avec les bénéficiaires potentielles : la rencontre avec les candidates potentielles se fait à travers des réunions d'information organisées grâce aux organismes associés à l'action ou à travers des entrevues individuelles pour celles qui se présentent directement au siège de l'association. Par ailleurs, tous les membres de l'association Touiza (notamment les membres du bureau et le délégué général) participent à la diffusion de l'information. L'affichage du prospectus de présentation du projet, notamment dans les agences d'emploi et les centres culturels, a également permis à certaines femmes de prendre contacte avec l'association. Le nombre total de femmes rencontrées lors des séances de sensibilisation s'élève à 1.315 femmes (soit 110% du nombre prévu dans le document de projet), alors que le nombre de femmes reçues au niveau du siège de l'association n'est que de 199 femmes.

Pour assurer un bon résultat à la séance de sensibilisation, le chargé de la sensibilisation s'informe au préalable auprès de la personne intermédiaire qui a aidé à l'organisation de la rencontre sur le niveau d'instruction, l'âge et la situation sociale des présentes, afin d'adapter son discours.

La séance de sensibilisation se déroule généralement comme suit :

- Ouverture de la séance par la présentation du ou des représentants du projet (prénom, fonction, etc.) et de l'objet de la rencontre.
- Distribution de la plaquette de présentation du projet et transmission des coordonnées de l'association (carte de visite).
- Présentation succincte des activités de l'association Touiza (dépliant).
- Présentation du projet, ses différentes activités (formation, crédit, réseau, etc.), la démarche à suivre pour pouvoir en bénéficier, les critères d'éligibilité et les procédures de remboursement du prêt.
- Après l'exposé du projet, la parole est donnée aux femmes afin de leur permettre de poser leurs questions et parfois l'expression de leurs craintes et appréhensions. Généralement, elles n'hésitent pas à faire part de tous ce qu'elles n'ont pas compris ou de ce qui les préoccupe, surtout quand il n'y a pas d'hommes dans la salle.
- Dans le cas contraire, la représentante du projet suscite leur questionnement en posant elle-même des questions sur leur savoir-faire, leurs possibilités et capacités à monter et à gérer une entreprise, leurs capacités financières ou encore sur la position de leur famille.

Chaque point est détaillé dans un langage simplifié et étayé d'exemples d'anciennes bénéficiaires (data show). Le débat dure d'une demi heure à deux heures selon l'intérêt qu'elles portent au projet, indépendamment de leur nombre.

Parfois, une simulation des remboursements est présentée pour clarifier au mieux aux candidates les implications de leur possible engagement, sachant que c'est là l'un des points qui est le plus inquiétant pour elles, même plus que la réussite de leur projet.

Par ailleurs, il est clairement démontré que l'association Touiza n'est pas une banque et qu'un suivi personnalisé est assuré pour chacune des bénéficiaires, pour les soutenir

en cas de catastrophe ou de difficulté, et qu'un accompagnement est assuré au delà de la formation et du conseil.

À la fin de la séance, le/les représentants(es) de Touiza récupèrent autant que possible toutes les coordonnées, particulièrement le numéro de téléphone, ainsi que la date de naissance, le diplôme ou attestation, le type de projet qu'elles souhaitent développer, etc. À partir de là, un contact permanent est établi avec les candidates potentielles qui souhaitent lancer un micro projet.

Axe 2. La formation :

Le projet prévoit deux types de formation : le premier type vise le renforcement des capacités managériales des bénéficiaires et le second l'amélioration de leur savoir-faire technique.

- Renforcement des capacités managériales des candidates retenues : afin d'assurer aux bénéficiaires un démarrage avec succès de leurs entreprises et leur prospérité, ainsi que de développer chez elles l'esprit d'entrepreneuriat, des sessions de formation sont réalisées avant l'octroi du crédit. Ces sessions portent sur les idées de projet, l'environnement de l'entreprise, les capacités managériales, la gestion d'entreprise, la gestion des crédits, le *marketing*, les finances, les ressources humaines, le cadre juridique de l'entreprise, les conditions de travail, le *planning* des tâches et les associations et réseaux de femmes entrepreneuses.

Les sessions de formation prévues étaient au nombre de cinq dans le document de projet, à raison de dix jours par session et 16 stagiaires en moyenne par groupe. Le nombre de sessions réalisées finalement a été de huit (soit 160%) avec 111 femmes formées (soit un taux de réalisation de 139% par rapport au taux prévu).

À la fin du stage, une attestation est remise à chacune des stagiaires, ce qui est très valorisant pour elles.

La formation dispensée sur la création et la gestion de l'entreprise repose sur la méthode « Compétence Économique par la Formation à l'Esprit Entrepreneurial »

(CEFE), très utilisée dans la formation de petits et moyens entrepreneurs dans les pays en voie de développement (PVD). Elle est mise au point par la GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), qui compte parmi les principaux organismes d'exécution de la coopération allemande d'assistance au développement des PVD, et a fait ses preuves pendant plus de dix ans dans plus de quarante pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, et depuis peu en Europe de l'Est.

L'objectif consiste à guider les participants(es) pour présenter une étude de projet convaincante à une des institutions financières qui accordent des crédits. L'étude de projet n'est donc pas élaborée par un(e) consultant(e), mais par le(a) participant(e) elle/lui-même, par le(a) futur(e) entrepreneur(se). C'est le seul moyen qui lui permette d'évaluer par lui/elle-même les perspectives de succès et les risques inhérents à son projet. La méthode diffère nettement des séminaires où les participants(es) sont réduits(es) à un rôle passif en écoutant les cours et en prenant des notes. En effet, la méthode CEFE est axée sur les principes suivants :

- Apprentissage par expérience : les participants(es) sont sensibilisés(es) progressivement aux tâches de planification et de décision propres à l'entrepreneur par des exercices et des simulations. Puis, chacun(e) d'eux/elles est appelé(e) à appliquer ces principes à son propre projet. Ainsi, par exemple, les participants(es) s'absentent pendant deux ou trois jours du séminaire pour mener une étude de marché sur le terrain.
- Dynamique de groupe : les participants(es) n'apprennent pas en étant isolés(es) l'un(e) de l'autre. En effet, l'intense travail en groupe est le principal moyen de communication pendant l'apprentissage.
- Approche intégrale : il ne s'agit pas seulement d'établir des bilans et des comptes de résultats prévisionnels. C'est pourquoi, l'occasion est donnée aux participants(es) de réfléchir sur les objectifs qu'ils/elles se sont fixés(es), leurs capacités personnelles en tant qu'entrepreneurs(ses) et l'intégration de leurs entreprises dans le contexte économique et social.
- Renforcement des capacités techniques de quelques bénéficiaires : le projet prévoit trois sessions de formation technique destinées, a priori, essentielle-

ment aux femmes voulant développer une activité en milieu rural. Cependant, les thèmes de ces formations seront établis en fonction des besoins des bénéficiaires, afin d'améliorer leur technicité et/ou augmenter leur aptitude d'innovation. . La durée de chacune des sessions est de cinq jours.

Axe 3. La création de micro-entreprises :

- Étude de faisabilité : l'étude de faisabilité commence dès la constitution du dossier administratif à travers la discussion avec la candidate concernée et durant la formation, par le recueil d'informations (type de production visé, les moyens nécessaires, les ressources existantes et potentielles, la clientèle, etc.). Dans un second temps, le chargé de l'étude fait une visite du local qui, dans certains cas, se situe au sein du domicile de la candidate.

L'étude comprend la présentation générale de la promotrice et du projet, une étude du marché, une étude de la faisabilité sur le plan commercial, une révision de la technique organisationnelle et financière, l'établissement d'un programme d'investissement et d'une proposition de financement, la présentation d'une comptabilité prévisionnelle prenant compte de la dotation aux amortissements, l'amortissement du crédit Touiza-CIDEAL, le bilan d'ouverture et les fonds de roulement de départ, les comptes prévisionnels d'exploitation, les bilans prévisionnels, l'évolution du fonds de roulement et le plan de financement des nouveaux investissements.

- Lancement de l'entreprise : une fois que l'étude de faisabilité a été réalisée concluant à un avis positif, la commission d'orientation statue de manière définitive en prenant en compte l'étude de faisabilité, les critères d'éligibilité et les pièces du dossier administratif. Après cette étape, la candidate est invitée à signer son contrat notarié et à verser l'apport personnel pour récupérer le chèque libellé au nom du fournisseur.

Le document formel de création de l'entreprise (registre de commerce, carte d'artisan, carte fellah) n'est pas exigé à cette étape, afin de ne pas décourager la bénéficiaire car les démarches administratives sont très longues et complexes et nécessitent des fonds, notamment pour la Caisse de Sécurité Social.

Le nombre de microcrédits octroyés est de 90 pour 86 micro-entreprises créées (soit un taux de réalisation de 107,5%).

- Suivi : suite à l'octroi du crédit, l'association assure un accompagnement individuel de chacune des bénéficiaires pour les conseiller et orienter depuis la création jusqu'à l'entrée en activité et fin du contrat avec Touiza (fin des remboursements). La première visite de suivi se fait généralement dans les jours qui suivent l'octroi du crédit, pour vérifier l'état du matériel et assister si nécessaire la bénéficiaire pour le démarrage de son activité. Par la suite, le suivi se fait soit par téléphone ou par des visites personnelles afin de constater l'état d'avancement et d'évolution du projet et l'état de la promotrice, ainsi que pour lui apporter un soutien et de l'aide en cas de difficultés.

Activité	Nombre de crédits	Nombre de micro-entreprises créées
Apiculture	15	15
Architecture	1	1
Biscuiterie	1	1
Caille	2	1
Photographe, camera woman	3	2
Coiffure	7	7
Communication	1	1
Confiture	1	1
Couture	15	14
Cuisine	2	2
Cybercafé	1	1
Décoration	1	1
DJ	2	2
Entretien	1	1

Gâteaux	13	13
Informatique	4	4
Montage vidéo	2	2
Ovin	14	14
Pâtes fraîches	4	3
Total	90	86

Axe 4. Mise en réseau des bénéficiaires

Dans le but de créer des liens entre les bénéficiaires, des rencontres ont été organisées périodiquement. Les objectifs de cette mise en réseau sont de faciliter les échanges d'expériences, éviter l'isolement et le découragement, favoriser l'entraide pour agrandir leur marché et améliorer la gestion de leurs entreprises et favoriser l'entreprenariat féminin.

Durant les deux premières rencontres, les entrepreneuses ont débattu sur les difficultés rencontrées mais aussi sur les facilités et les opportunités qu'elles ont trouvées et, enfin, sur leurs attentes par rapport à Touiza. La troisième rencontre du réseau a été organisée par Touiza suite à la demande de la plupart des participantes pour approfondir leurs connaissances en comptabilité et suite au constat réalisé lors des visites de suivi, à savoir : que la majorité d'entre elles ne tiennent pas correctement leur carnet de comptabilité. Pour cela, un formateur a été mis à leur disposition et un registre comptable a été offert à chacune d'elles.

Axe 5. La capitalisation

Le séminaire de clôture a permis de :

- Restituer les résultats de l'évaluation et de l'étude « Genre et entrepreneuriat » à l'ensemble des partenaires et acteurs concernés, y comprises les bénéficiaires,

à travers diverses communications et la projection d'un film retraçant toutes les étapes du projet en plus des témoignages de quelques bénéficiaires.

- Recueillir l'opinion aussi bien des professionnels que des bénéficiaires sur l'ensemble du projet.
- Échanger sur les possibilités de développer l'entrepreneuriat féminin à travers la mise en contact des bénéficiaires avec des associations féminines, notamment l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises, l'Association Mains de Femmes, mais également des associations qui luttent pour les droits des femmes et de leurs enfants tel que le réseau NADA.
- Échanger des opinions sur deux thématiques (« Pauvreté, genre et entrepreneuriat » et « Le mouvement associatif et la création d'emploi ») objet des ateliers spécifiques qui ont eu lieu au long de la journée.

Par ailleurs, le document de capitalisation, réalisé sur la base de l'évaluation du projet par un expert externe, S. Terranti, et de l'enquête genre réalisée auprès de 111 femmes, a été remis lors du séminaire pour permettre de diffuser les enseignements et acquis du projet au profit d'autres associations et organismes intéressés par le sujet.

■ IV. LES LEÇONS APPRISES

Par rapport à la formation, les principaux résultats positifs ont été qu'elle a permis aux candidates de découvrir leurs forces et leurs faiblesses, ainsi que d'avoir une vision plus claire et plus réelle sur la gestion d'une activité génératrice de revenus — la micro-entreprise — notamment en ce qui concerne les notions de marché, d'amortissement et fonds de roulement.

Par ailleurs, suite à la formation, certaines bénéficiaires ont réorienté leur projet en réduisant l'investissement initial ou encore en élargissant la gamme de leur production afin de limiter les risques. D'autres, très frileuses au départ car elles doutaient fortement de leurs capacités managériales, ont pris plus d'assurance, ce qui leur a permis de poursuivre leur objectif avec plus de sérénité.

Par rapport aux rencontres du réseau, elles ont permis une entraide morale et même financière dans certains cas et un échange de savoir faire (technique et organisationnel) entre les bénéficiaires. Par ailleurs, il y a eu un renforcement de leurs connaissances en matière de gestion.

Comme difficultés et obstacles rencontrés, il faut remarquer, dans l'aspect formel, les immenses difficultés à convaincre les bénéficiaires de déclarer leurs activités. La principale raison de leur résistance étant leur grande appréhension vis-à-vis des impôts. Cette peur est due à leur inexpérience dans le domaine de « l'entrepreneuriat » et la peur de crouler sous les dettes en cas d'échec. Par ailleurs, les lourdeurs administratives, surtout pour le public cible du projet (par exemple, la nécessité d'un local, le paiement de l'assurance CASNOS —Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-Salariés— qui monte à 18.000 DA, l'obligation d'avoir un nombre important de têtes en ce qui concerne l'élevage, etc.).

La consolidation des marchés a été aussi une difficulté pour certaines bénéficiaires, notamment celles activant dans le domaine de la couture. Certaines candidates ont renoncé suite à une pression des membres de la famille (frères, maris ou pères) ou à cause de l'absence d'un local adéquat (location trop élevée et domicile non approprié).

Une autre difficulté à signaler est la formation en direction des femmes, notamment pour les femmes à faible niveau d'instruction, relativement limitée. Effectivement, elles ont le choix uniquement entre gastronomie —gâteaux traditionnels, pâtes fraîches—, coiffure et traitement de texte. Ces dernières années, certains métiers comme celui de photographe ou de *disc jockey* se féminisent de plus en plus vu la demande sur le marché (pour la célébration des mariages). Cet état de fait est dû essentiellement au faible renouvellement du programme de la formation professionnelle et des associations féminines de formation et au manque d'espaces d'information et de formation destinés aux métiers innovants.

V. CONCLUSIONS

Bien que l'association Touiza ait une expérience de dix ans dans le domaine de l'insertion par l'économique, ce projet lui a permis de faire ressortir plusieurs spécificités relatives au genre qu'il faudrait prendre en compte pour assurer plus de chances de réussite aux petites entreprises féminines. Ces spécificités nécessitent une amélioration du dispositif de l'association mais également une évolution de la politique nationale de formation et de soutien aux activités féminines.

En effet, l'étude genre réalisée par une experte externe fait ressortir ce qui suit :

- L'importance du contexte familial : la part des célibataires, soit 56% des bénéficiaires (divorcées 7% et veuves 3 %) montre le poids des lourdeurs sociales sur la liberté des femmes à entreprendre une activité professionnelle. En plus, des pressions qui peuvent venir de leur propre famille (communes à la majorité), elles font face le plus souvent à des pressions du mari et/ou de la belle famille.

Ceci montre tout l'intérêt du travail de sensibilisation que doit entreprendre le mouvement associatif pour considérer la femme dans son contexte et non pas la cibler de manière isolée.

Le manque de ciblage contribue à la soustraire à la dynamique de développement souhaitée, ou à la mettre en position de confrontation avec la famille/belle famille.

- L'influence du niveau d'instruction : le niveau d'instruction semble constituer un grand poids dans l'habilitation psychologique par la prise de conscience et la disposition à l'ouverture vers toute initiative pouvant contribuer à créer le changement. Effectivement, les femmes sans instruction ou du niveau primaire ne représentent que 6% du nombre total des bénéficiaires.
- La facilité d'accès au financement : le financement de Touiza est décisif pour la quasi-totalité d'entre elles dans la prise de décision de monter leur propre entreprise, la dégradation du revenu du ménage n'est incitative que pour 28% d'entre elles.

- Les appréhensions : les difficultés de rembourser dans les délais et le développement d'une forte concurrence. L'absence de fonds de garantie au profit des jeunes entreprises, et la faible guidance et formation des jeunes entrepreneuses les fragilisent et induisent l'abandon et l'échec dès les premières difficultés rencontrées.
- Les blocages sont principalement la conséquence de l'insuffisance de financement pour assurer l'apport personnel et d'autres frais non pris en compte par le prêt.
- La majorité des femmes enquêtées (plus de 60%) ont décidé de créer une entreprise pour répondre à l'amélioration des conditions de vie de leur famille, mais également pour répondre à un besoin personnel d'affirmation et d'indépendance financière.
- 98% d'entre elles prévoient de gérer elles-mêmes le capital de l'entreprise. Ceci rejoint le souci d'indépendance et d'autonomie qu'elles ont mis en avant pour expliquer l'engagement dans la voie de l'entrepreneuriat. Par ailleurs, il y a là l'expression de leur volonté à vouloir contrôler les ressources (financières) : un des aspects fondamentaux de l'habilitation des femmes puisque source d'importants déséquilibres dans les actuels rapports de genre. Ce contrôle permettra à son tour un plus grand accès à d'autres ressources (capital social, moyens matériels, information, etc.). Aussi, choisir de s'affirmer à travers une « affaire économique » est en soi un grand pas psychologique à franchir vis-à-vis de l'environnement.

Cependant, tout en choisissant d'avoir une gestion personnelle de l'entreprise, elles prévoient d'impliquer des proches (parents ou mari) dans la prise en charge de certaines activités de gestion (approvisionnements, ventes et démarches administratives). Cette stratégie d'impliquer directement des proches dans la gestion permet leur appropriation du projet qui devient un projet familial, l'exploitation des atouts de ces personnes, l'économie pour les femmes de certaines activités coûteuses en temps et en déplacement.

Donc, afin d'augmenter les possibilités des femmes, notamment celles issues d'un milieu défavorisé, d'avoir un plus large accès au marché, ainsi qu'aux ressources (dispositifs étatiques ou associatifs) et aux compétences (formation, étude de faisabilité et conseils), et ainsi assurer un plus grand essor de l'entrepreneuriat féminin,

il est important d'intervenir sur les besoins pratiques mais également sur les besoins stratégiques en prenant en compte toutes les spécificités liées au genre.

En ce qui concerne la stratégie de Touiza, un nouveau projet complémentaire à celui-ci a été mis en œuvre avec CIDEAL. Ce nouveau projet répond aux attentes identifiées et exprimées lors de ce projet, à savoir :

- Le renforcement des capacités managériales des bénéficiaires (20 nouvelles et 60 du premier projet) grâce à des formations complémentaires et un coaching personnalisé.
- Le soutien au réseau créé dans l'organisation de rencontres.
- L'aide à la commercialisation grâce à la participation aux foires.
- La formation de 16 associations relais pour un travail de proximité plus efficace.

L'EXPÉRIENCE EN MICROFINANCE DE LA MUTUELLE DES ASSOCIATIONS FÉMININES D'ÉPARGNE ET CRÉDIT (MAFEC)

Sokhna Ly Ba

Présidente de la Mutuelle des Associations Féminines d'Épargne et Crédit (MAFEC)

I. INTRODUCTION

Les premières expériences de microfinances sont apparues dans les années quatre-vingt-dix. Les principales Institutions de Microfinance (IMF) ayant des expériences les plus significatives, ont évolué dans un environnement pas toujours favorable et font face à des contraintes institutionnelles (cadres légaux et réglementaires inadéquats) et opérationnelles (gestion technique et gouvernance managériale peu efficaces). La Mutuelle des Associations Féminines d'Épargne et de Crédit (MAFEC) constitue un exemple des initiatives mauritaniennes de microfinancement.

La création de la MAFEC remonte à 1994 et répond à des besoins exprimés par un groupe de femmes confrontées aux problèmes de sécurisation de l'épargne et d'accès au crédit. Elle s'appuie sur un capital d'expériences issues des formes associatives traditionnelles. La microfinance peut jouer un rôle important dans la constitution d'un cadre de mobilisation économique, sociale et politique pour les femmes et favoriser ainsi leurs capacités d'expression et de revendication.

La microfinance apparaît de plus en plus comme un outil d'émancipation et de promotion de la condition féminine. Les objectifs visés à travers les nombreuses pratiques sont multiples : augmenter les revenus, faciliter l'indépendance financière, renforcer et professionnaliser les activités économiques, favoriser une éducation économique et promouvoir une discipline financière auprès des femmes entrepreneuses et aussi,

et surtout, améliorer leur statut au sein de leur famille et de la société d'une manière générale.

La pauvreté est un phénomène multidimensionnel, dont l'aspect monétaire n'est qu'une facette parmi d'autres et elle touche particulièrement les femmes.

■ II. PHILOSOPHIE D'ÉMERGENCE

La philosophie d'émergence s'appuie sur la recherche d'un système endogène ancré dans la sphère socioculturelle des bénéficiaires en se basant d'abord sur leur potentiel social, économique et financier.

L'approche adoptée vise la révision de l'organisation interne des tontines et des autres associations traditionnelles afin de :

- Mobiliser l'épargne des femmes.
- Faciliter l'accès des femmes aux services financiers.
- Contribuer à l'éducation économique et financière des femmes.
- Promouvoir une micro-assurance féminine novatrice.
- Contribuer au renforcement des capacités entrepreneuriales des femmes.

L'initiative a suscité l'émergence de plus de 78 groupes féminins d'épargne et de crédit dont plus de 50 en zone rurale, ayant totalisé plus de 4.000 membres dont 20% seulement vivent en milieu urbain et périurbain. Les zones où la MAFEC intervient sont : le district de Nouakchott, la région de Dakhlet Nouadhibou, Brakna et Gorgol, au Sud du pays.

III. LES SERVICES ET PRODUITS OFFERTS PAR LA MAFEC

La MAFEC offre à ses bénéficiaires non seulement des services financiers, mais aussi des services non financiers :

- Comme services financiers, la MAFEC offre les services d'épargne et de crédit.
- Comme services non financiers : le volet « formation-sensibilisation-éducation » à travers des ateliers, des supports de vulgarisation et de promotion des services et produits financiers; le volet « sécurité alimentaire » à travers la constitution de banques de céréales en milieu rural et la promotion de l'embouche (engraissement) ovine et bovine, et le volet « assistance sociale » à travers un fonds de solidarité jouant la fonction d'une micro-assurance de proximité.

IV. ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE LA MAFEC

- Une Assemblée Générale des membres qui est l'organe décisionnel.
- Un Conseil d'Administration qui est l'organe exécutif.
- Un Conseil de Surveillance qui est l'organe de contrôle.
- Un Comité de Crédit qui est l'organe technique du crédit.
- Un Comité d'Éducation qui est l'organe de promotion et d'éducation.

Ces organes sont appuyés par une Commission Sociale qui a la charge de veiller au maintien d'une cohésion sociale des membres et de gérer le fonds de solidarité. Des personnes-ressources bénévoles jouent le rôle de gérantes à la base en participant à l'ensemble des opérations quotidiennes. Elles sont choisies sur la base de qualités unanimement reconnues, telles que la confiance, l'autorité, l'intégrité, la sagesse et le dévouement pour l'intérêt commun. Elles sont désignées au sein des membres pour assurer le relais entre les dirigeants(es) et les membres et constituent des agents de promotion des services et produits fournis par la Mutuelle.

V. POLITIQUES DE LA MAFEC

La MAFEC dispose de trois politiques s'appuyant sur sa philosophie d'émergence : une politique d'épargne, une politique de crédit et une politique sociale.

V.1 LA POLITIQUE D'ÉPARGNE

La politique d'épargne de la MAFEC s'appuie sur sept principes fondamentaux :

- Principe 1 : régularité des versements des membres de la mutuelle.
- Principe 2 : adaptabilité du montant des contributions aux possibilités des membres.
- Principe 3 : facilité des mécanismes de contribution.
- Principe 4 : transparence des transactions de la mutuelle.
- Principe 5 : simplicité des procédures et outils de gestion interne.
- Principe 6 : souplesse des activités.
- Principe 7 : efficacité des opérations.

Après l'évaluation de l'impact de la politique d'épargne, on remarque que le système mis en place permet aux membres de mettre à l'abri des sollicitations familiales les excédents de leur trésorerie. Il permet aussi l'instauration d'une discipline financière favorable à la gestion rationnelle des revenus disponibles. Également, le caractère incitatif consolide l'autonomie financière des membres et procure à la mutuelle des ressources régulières à moindre coût.

L'utilisation de l'épargne pour l'octroi des crédits permet de servir les membres avec des taux d'intérêts compétitifs par rapport aux usuriers et au système formel d'une part et de réduire la dépendance vis-à-vis des ressources externes d'autre part.

L'épargne sert aussi de garantie partielle pour les crédits dont le plafond est indexé sur son montant.

V.2 LA POLITIQUE DE CRÉDIT

Les caractéristiques de l'octroi des prêts chez la MAFEC sont les suivantes :

- Demande auprès de la mère sociale (gérante du groupe).
- Étude de la demande par le Comité de Crédit.
- Décision d'octroi par le Comité de Crédit.
- Suivi du crédit assuré par le personnel technique appuyé par la mère sociale et le Comité de Crédit.
- Taux d'intérêt : 15% par an.
- Durée du crédit : de 1 à 12 mois.
- Plafond des crédits : 1.000.000 UM.
- Garantie : pression sociale des membres plus l'épargne personnelle disponible.
- Modalités de remboursement : échelonné ou versement unique laissé à l'appréciation du bénéficiaire et selon l'objet du crédit.
- Mères sociales bénévoles issues des membres et maîtrisant les réalités et comportements du milieu assurent la fonction classique d'agents de crédit.

L'impact positif de cette politique de crédit est dû à la souplesse et efficacité des conditions d'accès au crédit; aux formalités d'octroi des crédits, simples et accessibles aux analphabètes, et à l'établissement de durées d'analyse courtes et moyennes qui répondent aux préoccupations des femmes. On peut remarquer aussi que l'absence

de garantie en dehors de l'épargne encourage les femmes aussi bien que le niveau relativement bas du taux d'intérêt.

Le renouvellement systématique des crédits régulièrement remboursés est aussi un avantage pour les membres qui prennent confiance et exploitent progressivement ainsi leur potentiel productif.

V.3 LA POLITIQUE SOCIALE

La MAFEC dispose d'une politique sociale de proximité : les membres ont mis en place un système de micro-assistance à travers un fonds de solidarité, alimenté par une cotisation individuelle mensuelle dont le montant est fixé par les membres en fonction de leurs capacités. La mission du fonds de solidarité comprend :

- Contribuer à la couverture des dépenses imprévisibles affectant les victimes d'événements malheureux tels que la maladie, le décès, le vol et les calamités naturelles pour compléter les services financiers offerts.
- Couvrir la moitié des créances suite au décès des débitrices.

VI. PARTENAIRES INSTITUTIONNELS, TECHNIQUES ET FINANCIERS

La MAFEC compte avec certaines structures de supervision et d'appui institutionnel afin de parvenir à ses objectifs. Il s'agit de la Banque Centrale de Mauritanie, la Direction de l'Insertion et le Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine. Également, la MAFEC est appuyée par des prestataires professionnels et techniques. Des cabinets d'expertise comptable externes sont chargés de la tenue de la comptabilité, l'élaboration des états financiers et des ratios prévus par le cadre légal, la conception des rapports d'analyses financières et la formation du personnel sur les outils et les procédures comptables et financiers respectant les normes. L'audit externe des comptes est aussi assuré par des prestataires agréés après chaque exercice.

Comme bailleurs de fonds et promoteurs institutionnels, la MAFEC a travaillé avec :

- La Banque Africaine de Développement.
- Oxfam/GB.
- Corps de la Paix.
- Des réseaux de microfinance partenaires : Association des Opérateurs et Professionnels de la Microfinance, Assemblée Générale des Praticiens du Sommet Mondial du Microcrédit, PlaNet Finance, etc.

VII. IMPACT DE L'EXPÉRIENCE SUR LES BÉNÉFICIAIRES ET LEUR ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

La MAFEC a favorisé la poursuite et le développement des activités des femmes en apportant des changements notables dans leurs modalités d'organisation et leurs stratégies financières. L'institution s'est intégrée dans la vie associative des femmes et aujourd'hui constitue un élément moteur de sa dynamique. Sans se substituer aux rôles et objectifs des réseaux traditionnels d'entraide, elle les complète.

Cette expérience a également produit des changements dans les stratégies d'accès aux crédits. Les femmes, qui exprimaient leur « honte » de faire part de leurs difficultés économiques à leur entourage en sollicitant un prêt et qui ne le faisaient qu'en dernier recours, après avoir épuisé tous leurs ressources personnelles, ont dépassé aujourd'hui cet obstacle. Elles hésitent moins à faire des emprunts réguliers lorsque leurs activités se développent bien et parce qu'elles sont plus nombreuses à le faire. Cette nouvelle opportunité a permis le recul du recours aux systèmes informels de crédit, aux emprunts familiaux et aussi aux usuriers.

Les modestes tests d'évaluation d'impact faits par la MAFEC ont révélé à travers des témoignages directs des bénéficiaires :

- L'accès aux services financiers et non financiers adaptés aux besoins.

- Un accroissement des bénéfices et une couverture plus large des besoins essentiels.
- Un réinvestissement substantiel des bénéfices dans l'activité.
- Une plus grande facilité à assurer les dépenses quotidiennes.
- Une meilleure sécurité économique pour elles et leurs familles.
- Une propension à épargner et à sécuriser cette épargne.
- Une diversification et une meilleure rentabilité de l'épargne.

VIII. CONTRAINTES MAJEURES ET DÉFIS

Pour finir, nous allons analyser les contraintes auxquelles doit encore faire face la MAFEC :

- Une structure des ressources constituées essentiellement des épargnes des membres.
- Un faible niveau de capitalisation (statut juridique limitant).
- Une faible articulation avec le secteur bancaire formel.
- Une population cible combinant des handicaps multiples (analphabétisme, niveaux d'éducation et formation peu élevés, besoins et profils divers, espaces et pouvoirs d'action réduits, poids des habitudes et des clichés culturels, etc.).
- Des risques sexospécifiques relatifs au statut de la femme : biologiques (maladies affectant exclusivement les femmes), socioculturelles (divorce, polygamie, mariage forcé), etc.

Le défi maintenant sera de pérenniser et professionnaliser les services offerts en garantissant l'appropriation, l'efficacité sociale et la rentabilité financière de façon durable.

■ ÉTUDE DE CAS : ENDA INTER-ARABE, STRATÉGIES D'ÉMANCIPATION DE LA FEMME À TRAVERS L'APPUI À L'ENTREPRENARIAT

Michael P. Cracknell

Secrétaire général et co-fondateur d'Enda Inter-Arabe

■ I. L'ENVIRONNEMENT POUR L'ENTREPRENARIAT FÉMININ EN TUNISIE

La Tunisie présente sans doute l'environnement législatif le plus favorable à l'entrepreneuriat féminin de tous les pays arabes et musulmans. D'abord, le Code du Statut Personnel, adopté dès l'Indépendance en 1956 et sensiblement renforcé depuis, confère à la femme tunisienne un statut d'égalité avec l'homme presque pareil à celui qu'on trouve en Europe.

Cela dit, comme partout ailleurs, l'égalité entre les sexes et l'équité de traitement et des chances dans la pratique ne sont pas toujours le reflet de la loi, aussi favorable soit-elle. Toujours est-il que le Code du Statut Personnel a aboli la polygamie et la répudiation, accordé la garde des enfants à la mère en cas de divorce, permis à la femme de prendre l'initiative du divorce, créé l'obligation du père de donner une pension alimentaire à son ex-femme et à ses enfants, donné le droit de vote à la femme, accordé à la mère et ses enfants l'accès à la sécurité sociale...

■ II. LA FEMME ET LE TRAVAIL EN TUNISIE

En Tunisie, les femmes constituent 25% de la population active (et 33% de l'emploi dans les banques). Cependant, on peut déplorer une forte sous-utilisation des femmes diplômées puisque plus de la moitié des diplômés universitaires sont des femmes.

La Tunisie compte non moins de 15.000 femmes cheffes d'entreprise. De même, il y a plus de vingt associations professionnelles féminines en Tunisie (expertes comptables,

ingénieures, femmes de carrière juridique, de carrière médicale, femmes cheffes d'entreprises, etc.). À part ces femmes entrepreneuses du secteur formel et organisé, très nombreuses sont celles dans tout le pays qui gèrent une micro-entreprise, en accédant souvent au microcrédit comme nous le verrons plus tard.

■ III. OBSTACLES À L'ENTREPRENARIAT POUR LES FEMMES À FAIBLES REVENUS

Pour les femmes à faibles revenus, se lancer dans l'entrepreneuriat est, bien entendu, moins aisé que pour celles qui ont déjà eu un bon départ dans la vie. Les obstacles qu'elles doivent surmonter sont de plusieurs types :

- L'accès difficile à l'argent en raison des préjugés des banques tant vis-à-vis des femmes que des pauvres.
- Leur faible niveau scolaire, qui constitue un obstacle pour comprendre et remplir la documentation demandée et même pour tenir la plus rudimentaire des comptabilités.
- L'éducation familiale qui n'encourage guère les filles à se lancer seules dans une entreprise quelconque ou même d'avoir le sens des affaires ou de l'entrepreneuriat.
- L'environnement socioculturel peu encourageant : les relations homme-femme dans les affaires sont inégales, les préjugés contre la femme tant dans les affaires qu'au niveau familial sont fortement ancrés dans les esprits.
- Leur faible connaissance (et compréhension) des marchés et des fournisseurs.
- Les défaillances institutionnelles et structurelles (accès inadéquat aux services publics, aux réseaux, à l'information, etc.).

■ IV. POURQUOI PROMOUVOIR L'ENTREPRENARIAT CHEZ LES FEMMES À FAIBLES REVENUS ?

La réponse à cette question peut sembler évidente à quiconque fréquente des populations à faibles revenus. Mais on doit citer d'abord l'importance de réduire les barrières sociales à l'égalité des femmes, qu'elles soient aisées ou pauvres. En quelque sorte, promouvoir l'entrepreneuriat chez ces femmes est une contribution à l'application effective des dispositions de la loi en faveur de la femme.

Au niveau de la famille, la femme investit ses bénéfices dans sa famille, améliorant le bien-être familial là où l'homme tendrait à privilégier en priorité son bien-être personnel. D'ailleurs, la plupart des femmes micro-entrepreneuses ont la même réponse à la question de savoir pourquoi elles peinent : « pour donner à mes enfants un meilleur départ dans la vie que celui que j'ai eu ».

En effet, elles attachent beaucoup d'importance à assurer une bonne éducation pour leurs enfants, tant dans le sens formel que dans l'esprit d'entrepreneuriat. Ainsi, non seulement les enfants seront mieux équipés pour se lancer dans l'auto emploi en cas de besoin, mais aussi entre les enfants un esprit d'égalité aura plus de chance de se développer, améliorant les futures relations de genre.

Et peut-être plus important encore, dans cette période difficile sur le plan économique, avec beaucoup d'hommes au chômage, les femmes entrepreneuses peuvent apporter une solution pratique. Plusieurs des emprunteuses auprès d'Enda Inter-Arabe ont créé des emplois pour toute la famille.

■ V. RÉALISATIONS D'ENDA INTER-ARABE EN MATIÈRE DE MICROCRÉDIT

Entre janvier 1995 et septembre 2009, Enda Inter-Arabe avait accordé 527.000 microcrédits à 174.000 emprunteurs pour un montant de 287 millions de dinars. Le taux de remboursement dépasse 99% depuis le début, un excellent taux de remboursement étant indispensable pour qu'une institution de microfinance soit autosuffisante. À la fin de septembre 2009, 120.000 personnes avaient un prêt en cours (les « clients actifs ») avec un encours (l'argent entre leurs mains) de 56 millions de dinars.

VI. STRATÉGIE D'ENDA INTER-ARABE POUR SOUTENIR LES MICRO-ENTREPRENEUSES : UNE LIGNE DE CRÉDIT

Avec l'expérience, Enda s'est rendue compte qu'il était important de mettre en place non un prêt unique après lequel les négociations devaient recommencer, mais l'accès à une véritable ligne de crédit, allant de 200 dinars tunisiens à 5.000 dinars tunisiens. Ainsi, dès la dernière échéance remboursée, un nouveau prêt, d'habitude d'un montant supérieur, est accordé si la demande en est faite. Mais il y a une condition : de rembourser le prêt en cours sans un jour de retard.

En effet, les prêts sont progressifs, mais graduellement en fonction des besoins. Il est important d'éviter le surendettement qui est le chemin de la catastrophe pour les micro-entrepreneurs(es) comme pour tout à chacun.

Une autre leçon : pour ces femmes qui sont en même temps entrepreneuse et mère de famille, le temps est compté. Il est donc essentiel que les procédures soient rapides, flexibles et aussi simples que possible et surtout transparentes.

Enfin, là où beaucoup d'institutions de microfinance proposent un produit unique (un seul montant toujours pour la même durée), Enda propose plusieurs produits, avec des montants et des durées adaptés. Parmi ces produits, il y a un prêt éducation/formation et un prêt pour l'amélioration du logement.

VII. STRATÉGIE POUR RENFORCER LES CAPACITÉS ENTREPRENEURIALES

La plupart des micro-entrepreneurs se lance dans leur affaire sans étude de marché, sans connaissance en gestion, sans tenir de comptabilité, dans l'ignorance de la loi et des réglementations. Pour les aider à améliorer leurs bénéfices par une meilleure gestion, Enda Inter-Arabe leur propose des services d'appui (*Business Development Services*, ou BDS, en anglais). Il s'agit notamment de :

- Éducation financière (comptabilité simple, gestion de la dette et de l'épargne, faire un budget, négociation avec fournisseurs, etc.).

- Diagnostic de l'entreprise débouchant sur un véritable plan d'affaires.
- Formation pour améliorer la qualité des produits (surtout artisanales).
- Appui à la commercialisation et à la recherche de marché.
- Réunions d'information et de discussion (droits, difficultés sociales, santé, environnement, etc.).
- Mise en relation (*networking*) et échanges.

Pour certaines de ces activités, Enda Inter-Arabe sert d'interface avec des mécanismes de formation professionnelle et des services de commercialisation proposés par l'État et des privés.

Le profil des micro-entrepreneurs servis par Enda Inter-Arabe :

- 75% de femmes.
- 55% travaillant dans le commerce (beaucoup de personnes démunies n'ont pas de savoir faire technique mais peuvent acheter et vendre).
- 60% des ménages sont plus vulnérables que la moyenne.
- 25% de notre portefeuille sont désormais situés dans les zones rurales, cette part étant appelée à atteindre 50% d'ici deux ou trois ans.

VIII. IMPACT DU MICRO-ENTREPRENARIAT SUR LES FEMMES

De plus en plus, des questions légitimes sont posées concernant l'impact du micro-crédit : est-il réellement bénéfique pour les gens, surtout pour les femmes ? Est-il une solution miracle pour sortir les gens de la pauvreté ou une menace pour eux ? Pour essayer de répondre à ces questions, et en parallèle aux notations financières, on

fait aujourd'hui aussi des notations sociales. En outre, de plus en plus d'institutions de microfinance, dont Enda Inter-Arabe, mènent leurs propres enquêtes.

Sans vouloir prétendre que nos résultats sont excellents (les enquêtes indépendantes à travers le monde tendent à déboucher sur des résultats mitigés), voici ce que nous avons trouvé :

- Le fait d'être micro-entrepreneuses permet aux femmes de briser les barrières de la tradition en leur donnant accès au monde du travail indépendant et aux marchés (dominés par les hommes).
- L'éducation financière leur permet d'apprendre à gérer l'argent et la dette et d'interagir avec les institutions financières (non seulement avec leur institution de microfinance).
- Générer et contrôler leurs propres revenus leur permet d'augmenter leur épargne et d'avoir leur mot à dire dans les affaires familiales et même, pour certaines, de passer graduellement du secteur informel à la formalisation de leur entreprise.

Au niveau personnel, il n'y a aucun doute que la plupart des femmes micro-entrepreneuses sont « *empowered* » par leur travail. Toutes expriment un sentiment de dignité qui est renforcé par l'autonomie financière. Elles ont une meilleure perception de leur rôle au sein de la famille en tant que gagne-pain et une meilleure capacité de négociation (avec leurs maris, les fournisseurs, les autorités locales, etc.). Elles acquièrent une plus grande conscience des droits et opportunités ouvertes aux femmes par la législation en Tunisie. En bref, l'autonomie que leur statut leur apporte débouche sur un renforcement de leur personnalité, de leur confiance en elles et de leur indépendance.

Au sein de la famille, ces revenus contrôlés par la femme lui permettent d'investir d'avantage dans l'éducation des enfants, d'améliorer la nutrition et la santé, les conditions de logement, etc. Mais peut-être plus important encore, la micro-entreprise soutenue par l'accès au microcrédit permet de réduire la vulnérabilité en temps de crise.

Une étude comparative menée en interne par Enda a permis de constater l'impact du microcrédit par rapport à ceux qui n'en bénéficient pas :

- Les bénéfices de la micro-entreprise sont de deux à quatre fois plus élevés.
- 40% des bénéfices sont investis dans l'entreprise.
- Les revenus du ménage augmentent de 80% (par rapport à 60%) sur la période d'étude.
- Les conditions de vie de la famille s'améliorent de 60% (45%).
- L'épargne se développe : 72% par rapport à 40%.

IX. LE REVERS DE LA MÉDAILLE

Bien entendu, ces succès ne viennent pas sans peine, il y a un revers de la médaille. Une étude menée par Enda Inter-Arabe en collaboration avec le réseau Women's World Banking, basé à New York, nous a permis de faire les constats suivants :

- Il y a souvent des contraintes à la croissance de l'entreprise, notamment l'espace exigüe, le fait que les activités sont d'habitude conduites à domicile et limitées aux clients du voisinage. En plus, il s'agit souvent d'activités « femmes », où le choix est restreint et la plus-value est limitée car le marché tend à être saturé. En outre, les opportunités d'échange d'expériences avec d'autres micro-entrepreneuses sont rares car le réseau est restreint. Par conséquent, beaucoup de micro-entreprises évoluent peu : il s'agit d'activités génératrices de revenus dans un mode de survie (c'est le cas de 70% de celles qui sont soutenues par Enda).
- Pour les femmes, le temps disponible à consacrer à l'activité est un autre facteur limitatif : les responsabilités accrues pour subvenir aux besoins de la famille (le mari, souvent au chômage, qui démissionne et n'aide pas aux tâches domestiques) et les obligations de mère de famille constituent des contraintes majeures à la croissance du projet. Pourtant, rares sont celles qui souhaiteraient renoncer à leur statut d'entrepreneuse pour redevenir femme de ménage ou ouvrière.

■ X. LES PRINCIPAUX DÉFIS

Pour que les micro-entreprises féminines puissent jouer pleinement leur rôle dans l'éman-
cipation de la femme et l'amélioration des conditions de vie de leurs familles, il est
indispensable d'abord de renforcer considérablement la formation en gestion d'entre-
prise pour augmenter leurs chances de succès.

Il faut aussi combattre les préjugés sociaux contre l'implication de la femme dans la
gestion des affaires de la communauté (sur ce plan, on peut légitimement se demander si
c'est vraiment différent en Occident).

Enfin, il faut faire face à l'abandon par certains hommes de leurs responsabilités à
l'égard de leur famille et qui constituent une source de stress pour l'épouse, de tensions
au sein du couple et mènent parfois à la violence domestique. Tout cela est facile à
dire mais bien plus difficile à réaliser.

MICRO-ENTREPRENARIAT FÉMININ ET
APPROCHE DE GENRE. L'ACCOMPAGNEMENT
À LA CRÉATION DE MICRO-ENTREPRISES
EN ALGÉRIE ET L'APPROCHE DE GENRE
DES ACTIVITÉS GÉNÉRATRICES DE REVENUS

MICRO-ENTREPRENARIAT FÉMININ ET APPROCHE DE GENRE. L'ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION DE MICRO-ENTREPRISES EN ALGÉRIE ET L'APPROCHE DE GENRE DES ACTIVITÉS GÉNÉRATRICES DE REVENUS

Fatma Boufenik

Enseignante et chercheuse de l'Université d'Oran

Présidente de l'Association Femmes Algériennes Revendiquant leurs Droits (FARD)

I. INTRODUCTION GÉNÉRALE

Cette contribution est le résultat du croisement de deux préoccupations. L'une relève de la réflexion dans le domaine de la recherche et des limites qui relèvent de l'analyse économique en matière d'approche des activités des femmes. L'autre renvoie à l'approche empirique ou de terrain en vue d'entreprendre des activités associatives où les femmes sont la population bénéficiaire.

Ainsi, l'orthodoxie en matière d'analyse socio-économique repose sur la construction de modèles d'analyse. Ces modèles d'analyse économique portent en leurs seins au moins deux limites pour l'analyse des problématiques qui nous préoccupent pour que les femmes aient toute leur place dans la société.

D'abord, au niveau de l'approche globale, les modèles donnent une appréciation de la tendance lourde et par conséquent cachent des réalités. En d'autre terme, le modèle donne une réalité et fait de l'ombre aux autres réalités¹.

¹ À ce propos, et dans un de ses articles sur le travail informel, le sociologue Abdelkader Lakjaa, de l'Université d'Oran (Algérie), caractérise cela par l'expression suivante : « L'arbre qui cache la forêt ».

La seconde limite est que les disciplines en sciences économiques ne considèrent pas l(a)es femme(s) comme catégorie d'analyse. L'agent économique est neutre, il n'a pas de sexe et pas de genre. Les agents économiques, comme catégorie d'analyse, sont : le ménage, l'entreprise, les institutions d'État ou l'Administration, les institutions financières et le monde extérieur. L(a)es femme(s) n'apparaissent pas comme agent. Elle(s) est/sont diluée(s) dans le ménage.

Cette vision de l'économie se construit sur une variable ou sur un concept central, à savoir : le salariat. Or, ce concept ne permet plus d'aborder les formes diverses du travail. Ce salariat comme concept ne permet d'aborder que le travail sous forme d'emploi formel. En d'autres termes, il ne peut voir que les activités marchandes formelles. Ainsi, il va occulter, ou tout simplement il ne sera pas en mesure de voir, et donc rendre visibles, les autres formes de travail qui caractérisent les activités des femmes.

Les activités marchandes informelles et non marchandes sont alors ignorées par ce mode d'analyse. Il se trouve, justement, que sur les études ; la réalité des femmes et les activités associatives rendent compte, et sans équivoque, de la part inestimable de l'apport des femmes par des formes diverses de travail. Et ses activités sont loin d'avoir pour tendance lourde le travail salarié ou le travail marchand formel.

Cette situation impose une réflexion en vue de trouver ou de produire un cadre théorique et méthodologique approprié à notre préoccupation. Devant l'urgence de l'analyse de la situation², l'approche genre, dans au moins deux dimensions³ que nous développerons plus loin, est notre appréciation d'un cadre théorique et méthodologique. Il s'agit de l'adapter à notre contexte socio-économique, politique et culturel. La production d'une intelligence individuelle et collective s'impose comme une phase de transition vers une véritable production intellectuelle propre à nous.

Ainsi cette communication a pour objet de présenter une réflexion sur une expérience à la fois professionnelle et associative en matière d'accompagnement des femmes créatrice d'activités génératrices de revenus en Algérie.

2 Il est évident qu'il faut s'atteler à produire soit même un cadre scientifique et méthodologique.

3 La théorie des trois rôles et l'approche des cinq pouvoirs ou *l'empowerment*.

Elle se veut, également, une contribution en termes de recherche opérationnelle dans la mesure où elle cherche, par l'analyse de certaines pratiques et expériences en formation, à contribuer au changement du regard et la compréhension des activités génératrices de revenus par les femmes, ce qui ne sera pas sans conséquence sur l'approche des politiques de développement et à la conception d'outils d'aide à la décision pour renforcer les capacités des Administrations publiques en matière d'appui. Le résultat escompté favorisera des structures d'appui pour l'autonomie économique des femmes.

Cette contribution s'appuie, méthodologiquement, sur l'intégration de l'approche genre dans l'étude socio-économique du programme d'accompagnement en formation à l'intégration du genre dans le développement et de formation à la création et gestion d'une micro-entreprise à l'Est (Annaba, Batna et Biskra) et l'Ouest (Oran et Mascara) du pays. Cette contribution se structure autour de trois points :

- L'approche théorique et son impact sur la compréhension des activités des femmes dans la perspective de l'approche des cinq pouvoirs à la recherche de l'autonomie des femmes.
- Les projets économiques des femmes.
- L'accompagnement en formation au genre et à la création et gestion de micro-entreprises : quel constat.

L'accompagnement des femmes par des formations dans leurs activités est, à notre sens, et en partant de notre triple expérience, un instrument à privilégier, en vue de répondre à ce que les femmes veulent comme synthèse entre les attentes et besoins exprimés. En ce sens, il ne faut pas oublier les postulats suivants :

- Quand les femmes ont l'opportunité d'apprendre, elles réussissent plus et mieux que les hommes. Elles savent s'approprier des savoirs.
- Les femmes ont des ancrages et ne partent pas de rien lors qu'elles veulent s'engager dans un processus de construction d'un projet. Elles savent saisir à bon escient les opportunités qui s'offrent à elles. Elles sont détentrices de savoir faire.

- Elles ont tout à gagner et plus rien à perdre. Elles changent, par l'accompagnement, leurs comportements. Elles ont bien saisi que l'enjeu, pour elles, est le savoir être.

■ II. L'APPROCHE GENRE, D'ABORD UN ÉTAT D'ESPRIT

II.1 C'EST QUOI LE GENRE ?

Le genre est ce qui différencie les hommes et les femmes dans leurs relations sociales. Partant de cet aspect, le genre tient compte des différences biologiques entre les sexes et définit plus particulièrement les différences, les inégalités des rôles entre les hommes et les femmes en fonction du contexte socio-économique, historique, politique, culturel et religieux des diverses sociétés dans lesquelles vivent les hommes et les femmes. Ainsi, le genre fait référence aux différences socio-culturelles que nous apprenons. Cet aspect peut changer.

Le sexe, par contre, fait référence aux différences physiologiques et biologiques entre les hommes et les femmes. Le sexe renvoie à la dimension naturelle. Nous naissons homme ou femme et cette dimension nous ne pouvons pas la changer.

II.2 DE L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE DÉVELOPPEMENT (IFD) AU GENRE ET DÉVELOPPEMENT (GED)

Le tableau, ci-dessous, permettra à la fois de distinguer les deux approches, à savoir : celle de l'intégration des femmes dans le développement (IFD) et l'approche genre et développement (GED), mais surtout de mettre en exergue l'état d'esprit de l'intégration de l'approche genre dans les études et les analyses de la participation socio-économique et politique des femmes et l'apport de cette intégration à la visibilité et la valorisation de la contribution économiques des activités des femmes.

De l'IFD au GED : tableau de synthèse⁴.

Concept/Approche	Intégration des femmes au développement (IFD)	Genre et développement (GED)
L'approche	Considère les femmes comme étant le problème	Le développement
Le centre d'intérêt	Les femmes	Les rapports femmes-hommes
Le problème	L'exclusion des femmes	Les relations de pouvoir inégales (riches et pauvres, femmes et hommes) empêchent un développement équitable et la pleine participation des femmes
L'objectif	Créer un développement efficient et efficace	Un développement équitable et durable, où les femmes et les hommes prennent les décisions : autonomie et autodétermination
La solution	Intégrer les femmes au processus de développement existant	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître le pouvoir des plus démunis qui sont en général des femmes - Transformer les relations non égalitaires

4 CCCI/Match/Acopi (1991) : *Un autre genre de développement. Un guide pratique sur les rapports femmes-hommes dans le développement*, Québec.

Les stratégies	Projets pour femmes, volets femmes, projets intégrés, accroître la productivité des femmes, accroître la capacité des femmes d'effectuer les tâches traditionnellement liées à leur rôle	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier/considérer les besoins pratiques déterminés par les femmes et les hommes en vue d'améliorer leur condition - Traiter en même temps des intérêts stratégiques des femmes
----------------	--	---

III. LA THÉORIE DES TROIS RÔLES ET L'APPROCHE DE L'EMPOWERMENT

Le but de cet article n'étant pas d'aborder toute l'intégration de l'approche genre, aussi bien dans les pratiques et dans les analyses, nous nous limiterons ici à aborder deux dimensions, à savoir : la théorie des trois rôles des femmes et l'approche de l'*empowerment*. Ce choix est dicté par des préoccupations d'ordre méthodologique et aussi de recherche de pragmatisme.

III.1 LA THÉORIE DES TROIS RÔLES ET LEUR TABLEAU D'ANALYSE

- Le profil d'activités ou les trois rôles (Moser Caroline) : la théorie des trois rôles permet de mettre à nu le double, triple voir, même quadruple emploi du temps⁵ des femmes. Ce que nous désignons dans l'une de nos recherches par « la valse des quatre temps ».

L'approche de cette théorie, dans cette contribution, est de dépasser les limites de l'analyse orthodoxe et de rendre visible, plutôt, les différentes formes du travail des femmes, et surtout de mettre le doigt sur les inégalités dans la répartition des rôles et des tâches entre les femmes et les hommes. Ceci permet, au moins dans un premier

⁵ La méthode du budget temps retrace cet aspect de la question.

moment, de relever les caractéristiques des activités des femmes et donc cerner le profil de leurs activités.

Le but n'est pas de pouvoir en faire une analyse descriptive mais une analyse approfondie en vue de prendre conscience de la situation, de mettre sur pied des actions de sensibilisation et d'accompagner les femmes vers une prise en main de leurs destinées.

Rôle reproductif	Rôle productif	Rôle sociale et communautaire
Fécondité	Travail invisible	Postes de responsabilité
Santé	Accès à l'emploi	Citoyenneté
Droits et santé reproductive	Revenus	Revenus
Structures familiales		Organisation collective
Mobilité		

Tableau d'analyse des rôles :

Rôles	Femmes			Hommes			Lieu			Temps			Ressources		
	E	A	V	E	A	V	E	A	V	E	A	V	E	A	V
Rôle reproductif: - Biologique - Genre															
Rôle productif : - Visible - Invisible/oublié															

Rôle communautaire/social: - Valorisé - Payé - Non valorisé					
E : enfant ; A : Adulte ; V : personne âgée.					

- Facteurs d'influence ou analyse du contexte : ce cadre permet d'avoir, même si les facteurs semblent exhaustifs, un cadre à titre indicatif. Il permet de faire un diagnostic de terrain qui recense les éléments nécessaires mais non suffisants. Le refus d'un canevas modèle va dans le sens du respect d'une réelle gestion de la participation des femmes, aval aux projets de proximité.

Facteurs	Atouts/avantages (potentialités/ opportunités	Obstacles/ Contraintes	Idées, solutions ou stratégies
Politiques			
Économiques			
Formation			
Facteurs démographiques			
Structures institutionnels			
Environnement			
Facteurs juridiques			

Relation population – coopération/facteurs internationaux			
---	--	--	--

- Constat de l'analyse des rôles, conséquence et visée : cette dimension va démontrer que, dans la plupart des contextes, l'homme —à savoir, le genre masculin— est dans le productif qui est plus valorisé et perçu comme positif et que la femme —le genre féminin— est dans le reproductif moins valorisé et n'apparaît pas ou ressort comme du négatif au sens de la technique de la photographie. Ceci n'est pas sans conséquence, car ça va produire des relations inégales. Comme nous l'avons défini plus haut, les relations de genre sont une construction sociale, avec une hiérarchie qui caractérise toute société patriarcale (place des hommes et place des femmes). Ces relations sont aussi évolutives dans le temps, dynamiques et au centre des relations sociales.

L'aspect central de l'analyse n'est plus un indicateur d'évaluation et de suivi en terme quantitatif et qualitatif, mais la relation qui se construit dans la société autour d'une action ou une activité, sur la base d'une différence biologique qui est la différence de sexe sur laquelle vient « s'architecturer » des données, comme indiqué dans le tableau des facteurs d'influences, comme un minima. Nous ne sommes plus dans une situation de fatalité, mais sans aucun doute devant une situation complexe et en perpétuelle mutation.

III.2 LE RENFORCEMENT DU POUVOIR (*EMPOWERMENT*) ET LES CINQ DOMAINES

La théorie et l'analyse des trois rôles et leur intégration dans l'approche des facteurs d'influence et l'analyse du contexte, ne peuvent être pertinentes si, de manière consciente, il n'est pas recherché la nécessité de travailler sur l'autonomie et l'autodétermination des acteurs et, en ce qui nous concerne, des femmes.

Le diagnostic de terrain et l'analyse des besoins seront erronés et induiront sans aucun doute des effets pervers dans la mise en pratique des projets.

Avec cette analyse, les possibilités de transformation d'une situation deviennent visibles, une note d'espoir et un encouragement de réaction par l'action.

L'analyse GED part du postulat que les situations ne sont pas statiques et données une fois pour toutes. Toute société est concernée par du changement possible, et éventuellement souhaité, même si c'est plus ou moins facile selon les situations. Nous ne sommes plus dans un état d'esprit de situation de fatalité mais de réelles mutations des sociétés, sans aucun doute, complexes.

- Le tableau 5x5x3 (le tableau des cinq pouvoirs, cinq domaines et trois niveaux) : le concept empowerment, avec la réflexion sur les différentes conceptions du pouvoir (le pouvoir de, le pouvoir en, le pouvoir avec, le pouvoir sur), ainsi que sur les trois niveaux touchés (individuel, relationnel, collectif), s'inscrit dans la visée de l'état d'esprit recherché en approche de genre et développement.

	Réduction des inégalités	Pouvoir, confiance en soi
Le contrôle ressources/bénéfices	C R	R E
La participation	O	N
La conscientisation	I	F
L'accès des ressources/bénéfices	S S	O R
Le bien être	A NCE	CEMENT

Le constat sur les pouvoirs permet aussi bien :

- D'isoler les femmes et de les marginaliser dans des « projets-femmes » ou dans des projets qui augmentent leur charge de travail et leur responsabilité, sans augmenter

leur autonomie, leur pouvoir (*empowerment*) ou leur accès et/ou contrôle sur les bénéfices du projet.

- D'éviter les effets négatifs cachés ou effets pervers des projets sur la situation des femmes et de leurs dépendances.

■ IV. VISIBILITÉ DE L'APPORT DES FEMMES : QUELLE STRATÉGIE POUR L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES ?

IV.1 UNE DÉMARCHE POUR LA VISIBILITÉ DE L'APPORT DES FEMMES

Ce travail est une seconde⁶ production sur un travail de recherche en chantier. À ce titre, nous énonçons les grandes lignes de cette recherche. Elle est en construction et l'apport individuel et collectif nous permettra de donner une forme finale à cette réflexion. Il s'agit d'élaborer :

- Un état des lieux de la situation des femmes, en vue de rendre visible leur contribution et revaloriser leur rôle. À ce sujet, il est au moins possible de faire une synthèse des travaux de trois institutions en Algérie : une immense banque de données de l'Office Nationale de Statistiques, malgré toute la critique que nous avons formulée dans un de nos travaux⁷ aux limites de la statistique officielle ; les rapports du Conseil National Économique et Sociale (CNES) et notamment le rapport national sur le Développement Humain, et, enfin, le rapport de l'Enquête Nationale Femmes et Intégration Socio-économique, initiée par le Ministère Délégué à la Famille et à la Condition Féminine et pilotée par le Centre National de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle (CRASC) sous la coordination de N. Benghabrit-Remaoun.

6 Le premier article intitulée « Les activités génératrices de revenu : l'accès des femmes aux ressources économiques en Algérie » s'inscrivait dans la problématique de la lutte contre la féminisation des femmes, in *Colloque international 'Les femmes africaines à l'épreuve du développement'*, 19-20 juillet, 2009 (Alger, CRASC).

7 Boufenik-Elaidi, F. : « Les femmes et la production domestique : le cas de la production domestique de santé ». Magister en Sciences Économiques, Faculté des Sciences Économiques, Université d'Oran, 2000.

- Un travail sur la théorie des trois rôles : une analyse approfondie des expériences et des activités sur la base de la distinction des rôles et la répartition des tâches des hommes et des femmes dans un programme ou un projet dans la société, est une démarche qui permettra de clarifier la vision des acteurs/actrices et de rendre efficace et efficiente toute action. En ce qui concerne l'accompagnement en formation, cela nous a permis de mettre en évidence les caractéristiques suivantes : l'hétérogénéité des activités⁸ des femmes, leur savoir-faire, des activités autres que les activités traditionnellement féminines, activités dites traditionnellement féminines mais décloisonnées en genre.
- Travailler sur le(s) voile(s) et les frontières de genre et par conséquent des espaces et du temps. Le renforcement de(s) pouvoir(s) : l'*empowerment*.

IV.2 STRATÉGIE POUR L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES

Il n'est plus à montrer ou à démontrer que la toile de fond pour une intégration des femmes est la réalisation de la condition suivante : une citoyenneté pleine et entière, au sens qu'il faut réunir des droits formels comme une nécessité de principe et des droits réels pour une intégration réelle des femmes. Ceci est nécessaire pour aboutir aux résultats attendus au niveau socio-économique et jamais plus sans le politique et la recherche du pouvoir.

Cette stratégie va déclencher un processus qui va suivre la trajectoire segmentée : connaissance/reconnaissance ; visibilité/valorisation.

IV.3 UNE PISTE PARMIS BIEN D'AUTRES

L'accompagnement des femmes en formation au genre pour la création d'activités génératrices de revenu, emploi et/ou création d'entreprise, est une piste que nous nous proposons d'entreprendre.

8 Nous élaborons un *listing* des activités et des projets économiques des femmes que ce soit en termes d'emploi ou de création d'entreprises.

Le but est d'arriver à l'indépendance économique et financière, ce qui ne peut avoir comme premier impact un résultat sur le statut politique et social des femmes.

La question de l'indépendance économique et financière des femmes ne doit et ne peut, en aucun cas, occulter la question du droit des femmes à la propriété du capital.

Il est certain que cette piste de travail se dirige vers la construction de la citoyenneté sur deux faces : recto, en droit formel, et verso, en droit réel, et elle doit s'accompagner d'un autre niveau, à travers la sensibilisation de tous les acteurs/actrices de la société à l'approche de genre.

C'est dans cette conviction que notre association Femmes Algériennes Revendiquant leurs Droits (FARD) à initié le projet « Réseau d'intégration du genre dans les pratiques associatives en Algérie » (RIGPA-DZ). Nous souhaitons lancer un autre projet sur la sensibilisation des institutions étatiques à l'intégration de cette approche et notamment en matière de politique de développement.

L'EMPLOI FÉMININ.
FEMMES ET EMPLOI EN ALGÉRIE

■ L'EMPLOI FÉMININ. FEMMES ET EMPLOI EN ALGÉRIE

Latifa Bouanani

Secrétaire Générale de Femmes en Communication (FEC)

■ I. INTRODUCTION

Il nous faut dire d'emblée que, au regard de la législation algérienne, tous les citoyens sont égaux. Quoiqu'il en soit, les mentalités ne sont pas toujours à la hauteur des lois, précisément, ce qui a contribué à renforcer le mouvement féminin, lequel a dénoncé certaines pratiques et a poussé le pouvoir à prendre des décisions (cf. amendements divers : au Code de la Famille, au Code Pénal, à la Constitution elle-même, etc.). L'instruction, l'ambition, le désir d'évoluer et de se sentir valorisée ont amené la femme à vouloir améliorer sa situation, en dépassant sa condition sociale et en se positionnant comme actrice de son propre avenir, revendiquant une place légitime au sein d'une société en devenir. Mais, ne nous faisons pas d'illusions, tant il est vrai que les coutumes et les préjugés sont tenaces.

En effet, une fille, une femme instruite (même à un niveau élémentaire) représentent un danger potentiel, car portant les germes d'une revendication, d'où la résistance à toute forme de novation susceptible d'inverser les rapports existants — ceci battant en brèche l'idée d'« égalité des chances », de justice et de démocratie, pourtant clamée haut et fort mais souvent réduite à un cliché... sur le terrain—.

C'est là toute la problématique de l'accès libre des femmes au travail. Dans son ouvrage *Le travail féminin en Algérie*, Farouk Benaita, parlant de « minimisation de la valeur de la femme par l'homme », écrivait en 1970 : « il faut que la femme ' sorte du foyer ' —la claustration coutumière impose ce verbe— et se mêle à la société. Encore faut-il que cette sortie du foyer soit justifiée valablement : le travail rémunéré peut être cette justification ». Ce dernier mot renferme, lui seul, toute une philosophie.

II. AVANCÉES

II.1 CONTEXTE SOCIOÉCONOMIQUE ET LÉGISLATION

Il n'en demeure pas moins que les choses continuent d'avancer et que la femme travaille maintenant de plus en plus souvent — ce qui est révélateur d'une nouvelle mentalité et d'un certain changement au sein des familles—. Ceci dit, on a peut-être tendance à oublier que, dans notre pays, depuis des décennies — et avant même une ouverture « moderniste » — bien des femmes se trouvaient dans l'obligation, déjà, de gagner leur vie. De nos jours, lorsque le travail féminin a commencé à se généraliser et être mieux accepté aux yeux de la société, c'est encore pour des raisons économiques avant tout, évidemment.

En effet, eu égard à une baisse du pouvoir d'achat des citoyens, les ménages ont été amenés à envisager concrètement de « doubler » le salaire du couple. Il est vrai qu'en Algérie, à l'instar des pays les plus modernes, se retrouvent de nouveaux modèles de consommation qui ont, ainsi, tendance à s'étendre et à pénétrer des couches de population parmi, même, les plus modestes et les plus traditionnalistes. À considérer le rythme d'évolution, encore insuffisant, du travail féminin, et quelque puisse être son apport à la société toute entière, on ne peut manquer de constater que de larges poches de résistance subsistent encore, pourtant, dans certains milieux (ainsi en est-il, par exemple, quand l'époux, blessé dans sa « fierté » de mâle, accepte difficilement la frustration de ne pas être le seul à pouvoir nourrir sa famille). Ceci nous interpelle car on est loin, bien sûr, des décisions et mesures prises, au plus haut niveau — avec l'intervention du Président de la République lui-même — en faveur de la femme ! La législation algérienne, en effet, a ouvert la voie et encouragé bon nombre d'initiatives et actions de ministères et d'organismes officiels, relayés en cela par des associations féminines militant en faveur de l'égalité des droits et de leur vulgarisation. On notera, par exemple :

- En 2004, dans le journal *La Tribune*, un article paru le 7 décembre sur « La femme algérienne et le marché du travail ». Younès Hamidouche y rapporte la préoccupation exprimée par le Conseil National Economique et Social (CNES) quant à « l'importance de l'emploi dans l'équilibre social », avec la prise en charge de cet aspect

fondamental. Le journaliste s'interroge en ces termes : « Quelle place pour la femme algérienne sur le marché du travail, notamment après la crise double décennale en Algérie, et quel intérêt lui est accordé dans le Plan National de Lutte contre le Chômage ? ». Les femmes y sont reconnues comme « moitié des ressources humaines » en Algérie et leur parcours ainsi perçu « de la participation de la femme à la lutte de libération nationale à son sursaut salvateur face au déferlement de l'intolérance, en passant par des phases de stagnation puis de recul » et, plus loin, « en dépit d'une législation excluant toute discrimination, des écarts sont notés, dans les niveaux d'emploi et de salaire, entre les hommes et les femmes ». Se basant sur ce rapport, l'auteur de l'article relève que la faible participation de ces dernières y est attribuée à des difficultés à mettre en œuvre le « principe d'égalité et de traitement » et note qu'il affirme son objectif comme visant à « dégager une plate-forme consensuelle des obstacles, quelque soit leur appartenance, freinant l'insertion et la promotion professionnelle de la femme », « handicapant le développement économique et social du pays ».

- En 2007 (au mois d'avril) un Séminaire sur l'intégration des femmes. Selon les chiffres donnés, 250 femmes syndicalistes ont été formées durant le dernier semestre 2006 à l'Institut d'Études et de Recherches Syndicales.
- En 2007 (le 21 mai), un séminaire sur la législation algérienne et les femmes au travail évoquant, entre autres, la syndicalisation des femmes (dans le cadre de la lutte contre les inégalités), ainsi que la Convention Internationale 111 du Bureau International du Travail (BIT), qui parle de la « discrimination entre hommes et femmes » et souligne que la Loi 90-11, et y compris la Constitution algérienne : « consacre le principe de l'égalité ».
- Le quotidien *El Watan*, dans un Supplément Économie, retrace la chronologie de la législation algérienne depuis 1990, en rappelant successivement que « La Loi du 21 avril 1990, relative aux relations de travail a entamé la rupture avec la législation socialiste et ébauché une législation d'inspiration libérale » et que « Trois périodes caractérisent la législation du travail en Algérie avant la Loi du 21/04/90 : une première période transitoire ayant conduit à l'application de la législation française en application de la Loi 31/12/62 votée par l'Assemblée Constituante ; une deuxième période comprenant l'abrogation de la Loi du 31/12/62 et promulgation

de l'ordonnance du 29 avril/1975 relative aux conditions générales du travail dans le secteur privé avec, pour conséquence, l'instauration de la justice du travail et la troisième période dont le Statut Général du Travailleur (SGT) qui a donné naissance à la loi du 27 juin 1981 relative aux relations individuelles de travail ». Tous ces textes ayant été abrogés par la suite par la Loi du 21/04/90 (modifiée et complétée au 11 janvier 1997).

- « Le caractère non discriminatoire de la législation relative à l'accès et aux conditions de travail » (de même que pour les salaires, ce que l'on ignore parfois) est, de même, souligné et réaffirmé par Leïla Boussaid (chargée de cours à la faculté de Droit de l'Université d'Alger) dans sa recherche « Vers une intégration optimale des femmes dans le monde du travail », relevant notamment « l'égalité des travailleurs et travailleuses » ainsi que « l'égalité de rémunération [...] elle aussi posée » ; en outre, « les femmes peuvent, à l'instar des hommes, avoir une activité syndicale et créer leur propre entreprise » et l'ensemble de ces dispositions s'inscrit dans le cadre et l'esprit de la Constitution, qui proclame en son article 29 que « aucune discrimination ne peut être acceptée et notamment celle fondée sur le sexe ».

III. DÉFIS ET NOUVEAUX SECTEURS INVESTIS

Entre préjugés et pratiques discriminatoires, les femmes ont, tout de même, gagné du terrain, comme en atteste leur présence accrue dans certains secteurs (Administration, enseignement, médecine, etc.) et leur venue dans des professions classiquement investies par les hommes (aviation, armée, police, gendarmerie); de même, le nouveau paysage du travail des femmes a vu, plus tard, la pénétration par elles d'autres métiers : elles sont aujourd'hui cheffes de chantier, femmes chauffeurs ou contrôleuses d'autobus, adjudicatrices sur les marchés, cheffes de train, pêcheuses, etc. Saliha Ouzzir (chargée de cours et chercheuse associée au Centre National de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, CREAD) soulignera ainsi que « l'emploi formel des femmes est quasi marginal dans l'agriculture, faible dans l'industrie et très fort dans le secteur de la fonction publique [...] », cette tendance ayant été favorisée par « les politiques volontaristes d'investissement public et de salarisation massive de la population active ». Je rappellerai, à ce propos, que le système socialiste avait eu pour objectif de généraliser une politique de recrutement (hommes ou femmes) à la faveur de ce

qu'il est convenu d'appeler « l'État Providence », ceci ayant entraîné un suremploi...; mais, cela n'a plus été le cas par la suite, avec la nouvelle dynamique enclenchée vers l'économie de marché (cf. priorité à la rentabilisation dans tous les domaines, avec un phénomène de chômage, accru du fait des pratiques de compressions d'effectifs combinées aux difficultés existantes, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes).

S'agissant des principales tendances, elles se trouvent résumées par Ouzzir : femmes travaillant aujourd'hui plus longtemps ; extension plus rapide des activités précaires et informelles ; femmes présentes dans les dispositifs d'emploi des jeunes. Toutefois, les observateurs s'accordent à dire que « ces chiffres ne reflètent guère le rôle de production réel des femmes en milieu rural, qui est plus difficile à cerner et à identifier et souvent non déclaré ». De même qu'il existe beaucoup de « femmes au foyer », dites « inactives » mais dont la production est destinée au marché.

■ IV. PRINCIPALES PÉRIODES

On voit combien il peut être intéressant de nous pencher sur l'évolution et sur les étapes franchies par les femmes travailleuses tout au long d'un parcours « laborieux » (sans jeu de mots). C'est dans cette optique que le thème « Condition Féminine et Irruption des Femmes sur le Marché du Travail en Algérie (de 1960 à 1995) » a été développé lors du Séminaire National sur la Femme, en 1998, par Djamilia Musette-Belhouari. Elle a identifié ainsi les principaux mouvements qui ont marqué l'histoire du travail des femmes : un premier dans les années soixante à soixante-dix, une majorité de femmes travailleuses se retrouve parmi la tranche des 15 à 24 ans et, plus tard, pour la période des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, on retrouve plus de femmes âgées de 25 à 34 ans du fait, entre autres, de l'allongement de la durée de leurs études. Le travail féminin se caractérise alors globalement : par l'accès aux services et à l'Administration, principalement ; par la jeunesse des femmes au travail, et par un niveau d'instruction plus élevé.

Cette « émergence de la force de travail féminine sur le marché de l'emploi » est présentée à travers les trois grandes périodes :

- Dans les années soixante : beaucoup de femmes devenues veuves et chargées de famille du fait de la guerre de libération, ont dû intégrer le marché du travail et ce, malgré l'analphabétisme; aussi, —et l'obligation de la scolarisation aidant— l'instruction pour les filles est-elle perçue désormais comme un facteur d'amélioration du sort de la femme. La guerre d'indépendance va développer, pour sa part, une nouvelle image de la femme quant à ses capacités. La formation professionnelle va jouer son rôle dans les domaines de la santé et du textile de manière notable. Une ouverture va se faire ensuite vers d'autres secteurs (enseignement essentiellement).
- Avec les années soixante-dix, une évolution dans la société, s'opérant peu à peu, a favorisé un nouveau type de rapport au travail féminin. De la sorte, le regard porté sur la fille et sur la femme change déjà —partant de l'Instruction pour en arriver au travail féminin, selon des paliers successifs : scolarisation des filles, études plus poussées— avec Formation Professionnelle ou niveau Supérieur ; importance des diplômes pour l'image de la femme, en raison même de la possibilité accrue d'accès à l'emploi. Les années soixante-dix voient alors l'émergence de femmes cadres et employées et « au plan idéologique, ce contexte économique est accompagné par un nouveau discours idéologique : la mobilisation de la force de travail féminine n'est plus une nécessité sociale ; elle est considérée désormais comme un devoir national » pour entreprendre la bataille de la construction. Dans les discours, la femme salariée est particulièrement « valorisée » (surtout lorsqu'elle est « qualifiée »). Il est important de relever encore que « la scolarisation et la formation des jeunes filles vont permettre la construction d'un embryon du mouvement féministe en milieu urbain ». Ce mouvement est porté par les enseignantes et les cadres de l'Administration et des « Sociétés Nationales ». Nous assistons, en conséquence, à l'émergence de la travailleuse comme force sociale dans le paysage politique. Ces femmes longtemps interpellées, ne veulent plus « être un objet de discours », elles veulent « être et agir comme une force sociale »¹.
- On en arrive enfin aux années quatre-vingt à quatre-vingt-dix : vues ici comme celles des « ruptures », avec la mise en application et le développement du fameux prin-

¹ Une série de notes, incluses dans la communication, signale l'existence (à cette époque déjà) des groupes de femmes travailleuses, de l'AFTEC (syndicats des enseignants) et, rappelle, entre autres, « la lutte autour du code de la famille ».

cipe des « industries industrialisantes » (cher à De Bernis) et ce, quand l'Algérie va (par choix ou par nécessité ?) emboîter le pas à l'économie de marché en entamant une « restructuration ». Cette période est abordée, dans la suite de l'exposé, dans l'optique du contrecoup de la crise mondiale économique en Algérie, avec diminution d'emploi, d'où une montée du chômage.

■ V. FEMMES DÉFAVORISÉES

Dans une approche pour le moins inhabituelle, Farouk Benatia, dans son ouvrage sur « Le travail féminin en Algérie » — rendant un véritable hommage à une tranche (souvent marginalisée) de la population —, s'est basé sur l'évolution de la situation et de la mentalité des femmes de ménage comme facteur notable de l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Il écrit : « ce ne serait pas se tromper que d'affirmer que, si la femme en Algérie travaille, c'est dû en grande partie à l'élan donné par une catégorie de femmes déshéritées... qui ont habitué les hommes à côtoyer les femmes dans la rue... jetées sur le marché du travail... n'ayant très souvent aucune qualification professionnelle... ».

Poursuivant son raisonnement, qui ne peut nous laisser indifférent, il considère que, du fait qu'elles perçoivent un « salaire », elles sont « en quelque sorte *prolétarisées*, ce qui par rapport à la masse sous prolétarienne est presque un privilège ». Ainsi, dans cette optique, « bon nombre d'employées de bureau, de dactylos, d'aides-soignantes, de vendeuses, de standardistes sont les filles de ces femmes de ménage ». « Le phénomène est intéressant », souligne-t-il, et « d'une génération à une autre... il suffit que le mouvement continue pour que la grand-mère, de sous prolétarienne qu'elle était, voie sa petite-fille intégrée dans la classe moyenne [...] la poursuite de cette ascension n'aurait pu avoir lieu sans les études poursuivies par leurs filles... ».

■ VI. SCOLARISATION ET REcul DE L'ANALPHABÉTISME

À propos de l'importance de l'instruction, le même auteur donne un exemple illustrant l'évolution de la scolarisation des filles (tiré du cas de la petite ville de Rovigo, en particulier) intéressant parce qu'il couvre la période coloniale à ses débuts et va jusqu'aux

lendemains de l'Indépendance : en 1837, sur 1004 élèves ainsi répartis : 862 européens, 130 « maures », 85 juifs, 27 juives, on ne trouve « aucune fille musulmane scolarisée »²; en 1934 (près de cent ans plus tard), sur 2.426 élèves, on trouve 17 filles musulmanes et en 1967 l'équilibre est, sur les registres, à peu près atteint.

L'auteur élargit ensuite son exemple quant au territoire couvert. Ainsi, en 1963-1964 on comptait dans le département d'Alger 89.398 filles scolarisées pour 126.387 garçons; les chiffres ayant beaucoup progressé pour l'année 1965-1966, avec 188.060 filles sur un total de 479.909 élèves dans l'enseignement primaire.

En ce qui concerne le corollaire de la scolarisation, le recul de l'analphabétisme parmi la population féminine est patent et les chiffres donnés dans l'article de *La Tribune* paru le 7 décembre 2004 revêtent un intérêt particulier (sachant le rôle déterminant — maintes fois rappelé — joué par la scolarisation dans son évolution, d'une manière générale, et pour son accès au travail, plus spécifiquement). Ainsi y est signalé le « bond important » des femmes avec une baisse considérable de l'analphabétisme, passé de 85% en 1966 à 35% en 2002 (soit une résorption de plus du double, il était important de le souligner). Une autre précision est donnée : en 2003, les filles représentaient 55% du total des inscrits, alors qu'en 1991 elles n'étaient que 39,5%.

VII. PRÉSENCE ACCRUE DES FEMMES ACTIVES

Quant à l'emploi des femmes proprement dit, le journal cité plus haut rapporte encore : « concernant la main-d'œuvre féminine, il est indiqué dans le rapport du CNES (objet de l'article) que la part de la population occupée féminine par rapport à la population occupée totale est de 14% », ce qui représente : « une augmentation de près de 5 fois comparée à la période 1977/2003 et de près de 2,5 fois sur la période 1987/2003 [...] la proportion des femmes occupées de formation supérieure par rapport à 1985 a plus que doublé en 1996 et quadruplé en 2003, indique le même Conseil ».

2 Il est à préciser que l'auteur considère ici l'école française de l'époque, l'accès aux médersas, non détaillé, étant évoqué par ailleurs.

L'analyse se poursuit par des chiffres porteurs d'ouverture et d'espoir avec, cette fois-ci, une évaluation selon les secteurs « l'évolution de la structure de la population féminine occupée se caractérise, entre 1987 et 2003, par un quintuplement du taux dans l'agriculture, un doublement dans l'industrie et un accroissement de plus du tiers (36%) dans les services, commerces et transport [...] 80% des femmes sont aux niveaux des administrations de l'éducation et de la santé ».

Se déployant des années quatre-vingt aux années 2000, un tableau relatif à l'« Activité féminine en Algérie. Réalités et Perspectives » (brossé par Hassan Souaber, sous-directeur des Statistiques et de l'Emploi à l'Office National des Statistique, ONS) en schématise les grandes lignes : « L'Algérie a connu de profondes mutations économiques et sociales à partir des années 80. Au plan économique, de grandes réformes ont été entreprises avec la mise en œuvre des mécanismes d'une économie de marché. Des efforts (ont été) consentis par l'État pour améliorer le niveau d'instruction de la population [...] l'introduction du genre dans les politiques et programmes de développement et la lutte contre les stéréotypes discriminatoires à l'égard des femmes viennent également renforcer les conditions déjà réunies [...] pour l'insertion de la femme et sa participation à l'activité économique et sociale du pays [...] ».

VIII. FEMMES ET RESSOURCES FINANCIÈRES

En ce qui concerne les ressources financières propres dont pouvaient disposer les femmes ayant une activité rémunérée, il est possible d'avoir un aperçu quant à leur provenance, à travers un document publié en mai 2001 par le Centre National d'Études et d'Analyses pour la Population et le Développement (CENEAP). Il s'agit d'une étude menée par Mohamed Keloul et Abdelkrim Saoudi, intitulée « Participation de la femme au développement économique et social ». Les auteurs y ont procédé à une analyse de la structure de la population féminine disposant de ressources et il est intéressant d'y relever deux angles selon lesquels elle est abordée :

- Selon le milieu d'habitat : 63% de femmes salariées en milieu urbain, contre 37% en zone rurale (soit près de deux fois moins de femmes salariées). Pour la vente de produits comme ressources, la situation est inversée, avec 34% pour la ville et 66% en milieu rural (près du double).

- Selon l'état matrimonial : prédominance de femmes célibataires, soit 51% dont 60% de salariées, 32% concernées par la vente de produits et 8% regroupant les bénéficiaires de retraites, pensions, bourses d'études, etc. Quant aux femmes mariées : 31% disposent de ressources financières avec, à l'inverse des célibataires, 24% percevant des salaires comme ressources principales et 62% tirant leurs revenus de la vente de produits.

IX. EMPLOI FÉMININ ET SECTEUR INFORMEL

On pourra constater avec K. Benmouffok que « les femmes se présentent de plus en plus sur le marché du travail, brisant les pesanteurs sociologiques ayant caractérisé leur comportement dans le passé ».

La revue *Rissalat El Ousra* (N° 3, 2004) donnait dans son « Dossier », avec l'interview de Aïcha Kouadri —actuelle présidente de l'Association des Femmes Cadres— des « Indicateurs sur la participation de la femme algérienne dans la société », ci-dessous, par rubrique :

Scolarisation/Enseignement	
Élémentaire	46,82%
Moyen	48,06%
Secondaire	56,15%
Supérieur	53%

Population active féminine	17% en 1998, près de 20% en 2003 (seulement 2% en 1966)
Praticiens des secteurs sanitaires	54,29%
Spécialistes secteur santé	54,39%
Dentistes	69,77%
Pharmaciennes	73,76%
Enseignantes à l'université	49,62%
Journalistes de la presse écrite et audio-visuelle	56%
Magistrates	30% (en 2004 et 35,3% depuis)
Hautes fonctions de l'État	
Sénatrices et députées	31
Chefs de juridiction	34
Ambassadrices	4
<i>Walis</i>	3
Membres du Gouvernement	4
Présidentes du Conseil d'État	1 (dès 2001)

L'occupation des femmes en Algérie est considérée également ici à travers :

- L'attribution de microcrédits qui ont permis la création de 30,49% d'emplois.
- Les contrats de pré emploi avec l'accès de 65% de femmes.

- L'exercice d'activités d'intérêt général avec, en contrepartie, une aide pour 41,3% de femmes.
- Une autre forme de revenus octroyés à 50,5% de femmes, constituée par des « allocations forfaitaires de solidarité ».

Pour ce qui est du dynamisme des femmes au sein de la société civile, le mouvement associatif féminin comptait déjà pas moins de 572 associations, chiffre révélateur d'une évidente détermination.

Pour compléter ce tableau, nous citerons encore des chiffres donnés par Benmouffok : les femmes salariées représentent 66%, pour 26,6% d'employeurs et d'indépendants; 48,4% sont employées dans l'Administration, dont 80% dans la santé et l'éducation; l'industrie emploie 24,2% des femmes occupées; dans l'agriculture, les femmes constituent 18% de la population active, 17% des travailleurs permanents, 19% des saisonniers et 4% des exploitants.

Le même consultant signale que « les femmes composent 52% des effectifs d'étudiants sur la dernière décennie », et constate : « la dynamique du secteur informel drainant davantage de femmes (et qui) [...] au-delà de ses aspects économiques et sociaux négatifs [...] a contribué à [...] la réduction du chômage réel [...] ».

X. ENTREPRENARIAT FÉMININ

Il serait temps, maintenant, de considérer une autre facette de l'activité des femmes, avec la Première Conférence sur « L'entrepreneuriat Féminin en Algérie: Réalités et Perspectives » qu'a eu lieu à Alger le 15 juin 2009, organisée conjointement par l'Association des Algériennes Managers d'Entreprises (AME) et l'Association des Femmes Cadres Algériennes pour la Revalorisation de l'Encadrement (AFCARE) et avec le soutien de la coopération technique allemande.

Sur la pochette de présentation figure un aperçu des « Caractéristiques de l'Emploi Féminin »: l'effectif des femmes occupées, qui était de 625.000 en 1996 est passé à plus de 1.400.000 en 2004, c'est-à-dire, que durant cette période de huit années,

leur nombre a doublé. Quant à l'Administration, il est noté ici un taux record de 61,3% en 1996, mais un recul en 2003, avec 48,4%³.

Par contre, un exemple significatif est cité : il s'agit du secteur financier et bancaire, où des femmes cadres marquent de plus en plus leur présence (avec 18% au Ministère des Finances). Il en est de même pour le secteur de l'énergie.

Autre fait révélateur des mutations socioculturelles : « toutes les études et enquêtes sociodémographiques menées ces dernières années notent que les femmes occupées sont plus instruites que les hommes [...] et plus de 40% de l'effectif s'avère être représenté par des femmes cadres et cadres supérieurs ». Comme remarque, il faut dire qu'il est rappelé que les femmes travailleuses non qualifiées n'apparaissent pas dans les statistiques établies.

La présentation elle-même, citée en référence, se termine par une constatation quant à la marginalisation des femmes, identifiée au niveau du PNUD comme « un des facteurs du retard socioéconomique » dans le Rapport 2002 sur « Le développement humain dans le monde arabe ».

XI. FEMMES ENTREPRENEUSES EN ALGÉRIE

« 3.300 femmes entrepreneuses en Algérie », titrait *Infosoir* dans son dossier du 27 octobre 2008, signé Assia Boucetta. Le dossier commence par faire référence à l'étude de Massika Boufama (chercheuse et enseignante à l'Université d'Alger), portant sur le rôle et la place de la femme dans l'économie en Algérie, avec des éléments positifs (« mécanismes » favorables à l'emploi) mais, également, des difficultés d'intégration (facteurs sociaux et responsabilités familiales). Cette recherche met en relief et confirme la persistance d'un taux féminin d'occupation encore réduit, alors que : « le nombre des bénéficiaires des programmes gouvernementaux de soutien social et de création d'emplois est en nette évolution ». Ce même dossier se fonde sur une enquête

3 Un constat est fait encore quant à l'insuffisance de données relatives à l'encadrement féminin au niveau du « secteur économique » et à un volume négligeable dans le « secteur économique public ».

de Yamina Rahou (sociologue et chercheuse au Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, CRASC) pour faire ressortir l'atout que représente le soutien des familles comme « un des plus importants maillons de la chaîne de concrétisation d'un projet » (28,2% selon une enquête du CRASC, sur 85 femmes entrepreneures). À l'inverse, la journaliste rapporte des exemples des difficultés répertoriées, dont le poids et le rôle « du marché informel » et le manque de structuration du marché des « appels d'offres » qualifiés de « peu encourageants ».

Un retour en arrière nous permet de savoir qu'en 1990 on dénombrait 1.292 femmes entrepreneures ; 17 ans plus tard, en 2007, elles étaient 3.300 (évolution jugée encore insuffisante par certains), nonobstant le fait que l'accroissement de leur nombre aurait été bien plus important si les conditions économiques avaient été meilleures, si les mentalités avaient pu évoluer plus vite et, surtout (remarque importante) si la « décennie noire » du terrorisme n'avait pas figé l'évolution du pays tout entier et n'avait pas ciblé les femmes en particulier (jusqu'à porter atteinte à leur vie même).

Le dossier consulté rend compte également de la tenue d'un Colloque International (en 2008), la Ministre déléguée chargée de la famille et de la condition féminine ayant pris des engagements (cf. dispositifs à caractère égalitaire et actions de sensibilisation).

Pour ce qui de la « parité » évoquée, on en est loin, le taux de l'emploi se situant autour de 18% à 20%, selon la présidente de l'AFCARE, plutôt favorable au principe des « quotas » (pouvant constituer, à son avis « la seule façon de pouvoir faire avancer un peu l'emploi féminin ») et soulignant —au titre des contraintes— que « l'activité économique fait appel à des réseaux informels que beaucoup de femmes maîtrisent peu » et déplorant le manque de « mécanismes spécifiques concernant l'accès au crédit, l'accompagnement des femmes dans le processus de concrétisation du projet, l'accès au foncier, etc. ».

Nous pouvons citer quelques recommandations dégagées à la suite de la rencontre de mars 2008 :

- Vulgarisation de dispositifs et mécanismes existants.

- Communication (cf. programmes spécifiques : radio, télévision, séminaires, etc.).
- Conférences.
- Formation spéciale « d'accompagnement ».
- Spécialisation des banques dans les microcrédits.
- Mise sur pied d'un système de veille financier.
- Formation d'accompagnement spéciale pour les femmes entrepreneurs.

■ XII. SEVE : ASSOCIATION DES FEMMES ENTREPRENEUSES

L'Association des Femmes Entrepreneuses en Algérie (SEVE), créée dès le 12 juin 1993, est membre de la Fédération des Chefs d'Entreprises Mondiales (FCFEM) et du Réseau Africain des Femmes Chefs d'Entreprises (RASEF). Elle s'est retrouvée également à la présidence de la Fédération Maghrébine des Femmes Chefs d'Entreprises. Pour stimuler la création d'entreprises, SEVE s'est investie dans de nombreuses activités (sensibilisation, lutte contre le chômage, etc.) et, depuis 1999, remise de trophées pour les performances réalisées (« prix thématiques » dans divers secteurs).

De même, on ne peut que se réjouir de la prise d'initiatives relatives à l'entrepreneuriat féminin en Algérie, telles celles du Ministère Délégué chargé de la Famille et de la Condition Féminine ou des Associations AME et AFCARE.⁴

Selon Malika Remaoun⁵ le taux de micro-entreprises dirigées par des femmes était seulement de 8,81% au 31 décembre 2000 (au nombre de 2.851 contre 29.515

4 Rencontres organisées avant la fin de la décennie : Colloque International, au mois de mars 2008 et Première Conférence du 15 juin 2009 (avec un choix de créneaux porteurs tels que : « Mise en réseaux et lobbying des femmes chefs d'entreprise », « Accès au financement et entrepreneuriat féminin », « Accès à la formation des femmes chefs d'entreprise », etc.).

5 Économiste, consultante et chercheuse au CRASC (cf. Colloque « Femmes Méditerranée », in *CIDDEF revue des droits de l'enfant et de la femme*, janvier-mars, 2005, Alger.

dirigées par des hommes). Par ailleurs, il semblerait que sur les 10 à 12.000 petites et moyennes entreprises (PME-PMI) (chiffre officiel), 4.000 seulement appartenait à des femmes (les autres étant des « prête-noms »). Quant aux femmes employées et indépendantes, l'ONS annonçait le nombre de 159.310 au premier trimestre de l'an 2000 pour 1.514.360 hommes. Les femmes commerçantes, pour leur part, au 30 de novembre 2000 inscrites au Registre de Commerce étaient 55.637, parmi lesquelles figuraient 1.024 gérantes de sociétés.

■ XIII. DISCRIMINATIONS POSITIVES

Par ailleurs, il y a des avantages reconnus « discriminations positives » dans des situations particulières (travail dangereux ou de nuit, etc.) appréciées par les femmes travailleuses de l'Union Nationale des Travailleurs Algériens (UGTA), tout comme d'autres ; le concept reste toutefois perçu au niveau de certaines organisations internationales comme contraire aux intérêts mêmes des femmes, au motif qu'elles seraient considérées alors comme une catégorie encore « vulnérable ».

■ XIV. RÔLE DU MOUVEMENT ASSOCIATIF FÉMININ

Quoiqu'il en soit, les associations défendent les droits des femmes, suscitant des réformes par une pression grandissante sur les décideurs et investissant l'espace médiatique - sensibilisation et communication allant de paire -. Parallèlement, elles veillent à faire bénéficier leurs militantes d'une formation (activités syndicales ou gestion de projets, par exemple). Il faut dire que le mouvement associatif féminin, toujours en évolution, constitue maintenant un levier puissant.

Dans ce cadre, l'association Femmes en Communication (FEC) œuvre dans ce sens avec beaucoup d'autres associations et organismes. À ce titre, elle a recours à tous les moyens des médias : radios, dossiers, séminaires, rencontres, colloques, tables rondes, interviews, site web, radio spécifique en ligne créée par la FEC (elle-même forme également des journalistes en ce sens). Son programme de communication inclut, entre autres, un projet d'information et de sensibilisation aux droits des femmes et, même, une ouverture sur l'écriture féminine (cf. participation au concours annuel

« Forum Femmes Méditerranée » en France et colloque d'écriture des femmes arabes en 2009). Le volet du travail féminin constitue, quant à lui, une préoccupation de l'association; ainsi, des rencontres se déroulent dans cette optique. Parallèlement, FEC s'évertue à intervenir directement dans la création d'emplois, à travers l'outil performant que constitue « RESART », son réseau d'artisans (cf. formation, boutique pour la vente des produits, participation de ces femmes à des salons internationaux).

■ XV. CONTRAINTES ET OBSTACLES

Notre société, à son stade actuel d'évolution, tant économique que psychologique, reste souvent freinée par des obstacles de divers ordres, se cherche encore et peine à trouver un véritable équilibre. À ce propos, nous rapporterons ce constat fait par Benatia : « Le travail politique des années d'insurrection a revalorisé la femme aux yeux de l'homme [...] mais, numériquement, les femmes furent [...] peu nombreuses, même en cette période, les règles traditionnelles ne furent pas totalement détruites ; [...] et, surtout, le travail politique s'inséra dans un ensemble idéologique religieux fort éloigné de la notion socio-économique de travail [...] même les femmes combattantes furent, la paix revenue, replacées très vite dans le contexte traditionnel. La lutte fut, en quelque sorte, une parenthèse délicatement ouverte puis rapidement refermée ». On relèvera encore, dans la même logique, que l'auteur met judicieusement en relief « l'emprise du milieu —milieu familial et milieu plus élargi du village et de la petite ville— (qui) empêche toute évolution du comportement masculin » [...] « Dans la mesure où un enchaînement de complexes, de tabous et d'interdits constitue, au niveau de la masse, une idéologie... » (Notons que c'était il y a quarante ans).

Si des discriminations persistent de nos jours (et force est de constater qu'elles existent bien encore à travers le monde) elles ont pour base, en fait —et de l'avis de tous— les Codes de Statut Personnel où la prééminence est donnée à l'homme.

XVI. FREINS À L'ÉVOLUTION (SCOLARISATION INTERROMPUE, HARCÈLEMENT)

Il arrive très souvent que la scolarisation des filles se voie interrompue et quelques raisons nous en sont données dans l'étude du CENEAP (déjà citée) par Keloul et Saoudi, avec une évaluation : pour les célibataires de plus de 15 ans, 50% ont arrêté leurs études (il est à noter que l'opposition des parents vient en première position, avec 44% ; l'exclusion de l'établissement vient en second lieu, avec 25%, et les raisons d'ordre financier et matériel, quant à elles (éloignement), comptent pour 13% dans l'interruption des études.

En ce qui concerne les difficultés rencontrées par les femmes dans l'exercice de leur travail, il est un facteur traumatisant entre tous : le harcèlement sexuel. Demeuré longtemps sujet tabou, il est apparu plus tard sur le devant de la scène, générant un changement dans la Loi, en 2002, avec l'article 341 du Code Pénal, amendé par la suite par l'article 341 bis (ceci à la suite de la pression des associations féminines avec, en tête, la Commission Nationale des Femmes Travailleuses (CNFT) représentant les femmes travailleuses, UGTA). Ce phénomène entraîne un certain nombre de conséquences, notamment sur l'avancée des femmes au travail et l'accession à des postes de décision et parfois même des troubles psychologiques graves condamnant les femmes à l'inactivité (comme le dénonçait si bien le professeur Kasha lui-même (psychiatre) à l'occasion d'un colloque). De plus, les femmes victimes n'osent, le plus souvent, pas porter plainte (peur du jugement des autres, risque de perdre leur emploi, difficultés de preuve et de protection des témoins, s'il y en a, etc.).

XVII. ÉCARTS ET DISCRIMINATIONS

En ce qui concerne les écarts notables existant dans l'accès aux postes de responsabilité — situation qui pénalise les femmes, en dépit de leurs diplômes et d'un niveau élevé — Leïla Boussaïd (citée plus haut) dans sa recherche « Vers une intégration optimale des femmes dans le monde du travail », résume en cinq points les raisons qui peuvent expliquer cet état de fait : raisons d'ordre culturel; environnement familial; gestion des tâches domestiques et d'éducation de leurs enfants; autres cas où les femmes refusent d'assumer des responsabilités qui les impliqueraient dans la vie publique, et impacts

certaines de l'environnement social et culturel sur le monde du travail: « la place qu'occupe la femme dans l'espace domestique aura des incidences sur les relations avec des collègues hommes (qui) ont le même regard sur la femme travailleuse et la femme qu'ils ont laissé dans leurs foyers [...] (de ce fait) des discriminations [...] peuvent naître quant à l'avancement au plan de carrière [...] certains hommes qui sous-estiment les compétences des femmes et leur refusent à ce titre les promotions auxquelles elles auraient droit [...]. Ce regard sur la femme joue certainement un rôle dans certaines pratiques peu recommandables telles que le harcèlement sexuel⁶».

XVIII. CHÔMAGE FÉMININ

L'obstacle majeur qu'est le chômage, sur lequel nous nous pencherons maintenant, constitue, de son côté, un puissant « frein à l'intégration des femmes dans la sphère économique ». C'est ce que déplorait Lounis Oukaci (maître assistant, chargé de cours à l'Université de Constantine) à l'occasion du Séminaire National sur la Femme dans son intervention sur la « Participation des femmes dans les métiers masculins, dans la vie publique, politique et syndicale », en 1998, soulignant que « le facteur commun entre les pays est le chômage qui met en péril l'égalité des droits au travail, pourtant proclamée dans le monde entier ».

À partir d'une enquête sur le chômage des jeunes filles de l'Algérie (de 1966 à 1995), l'auteur de la communication fait ressortir le fait que « l'expérience recherchée dans le monde du travail pourrait encourager et enclencher un processus de changement au rapport à un ensemble de comportements, d'opinions concernant la condition féminine [...]. La réponse au chômage féminin est donc stratégique du point de vue d'un changement social ».

S'agissant de l'évolution du chômage, l'enquête ONS citée (Emploi et Revenu) montre une aggravation avec, d'abord, une tendance à la baisse du chômage des femmes entre 1966 et 1985 (tout comme pour les hommes) mais, à l'inverse, en moins de dix ans, de 1987 à 1995, un accroissement spectaculaire avec : un taux de 400%,

6 À ce propos, l'enseignante note, elle aussi : « le silence qui l'entoure et constitue un frein supplémentaire ».

soit 363.000 femmes en 1995 pour seulement 64.000 en 1987. Ces chiffres nous paraissent très impressionnants et, pourtant, « l'occupation féminine a enregistré un gain de 79% d'emplois supplémentaires par rapport à 1987. Donc, la progression de l'emploi féminin s'est accompagnée d'une progression encore plus accrue du chômage ».

« Quels sont les effets de l'ajustement structurel sur l'emploi des femmes en Algérie? ». C'était l'objet de la communication de Malika Remaoun (économiste, consultante et chercheuse au CRASC) lors du Colloque International « Femmes Méditerranée » qui a eu lieu à Fès (Maroc) en 2003⁷. L'un de ces effets concerne le chômage, précisément, et nous apprenons que le taux atteint en 1994 était de 24% ; six ans plus tard, en 2000, au premier trimestre il était monté déjà à 29,7%. L'explication qui nous en est donné tient principalement au nombre élevé de licenciements dû à la « restructuration » et à la dissolution de nombreuses entreprises, de même qu'à la faiblesse des investissements tant dans les entreprises publiques que privées, d'où un accroissement du chômage féminin et une poussée du « travail informel » ou « clandestin », le « travail à domicile » comptant pour 17% en 1997, contre 14% en 1994 (il s'agit d'activités « traditionnelles »). La communication met aussi l'accent sur les dégâts du terrorisme qui a aggravé, par les « bouleversements causés », la « paupérisation de la société ».

Pour la même période, Saliha Ouzzir (chargée de cours, chercheuse associée au CREAD⁸ souligne que, lorsqu'elles n'ont pas d'autre choix, « les femmes restent plus longtemps dans les emplois précaires et sous rémunérés, compte tenu d'une faible mobilité et des difficultés (cf. information, piston, chômage) à trouver des emplois plus adéquats ». Il est relevé ainsi que, en 2002, 45% des femmes occupaient des « emplois d'attente » comme les « ESIL » (Emplois de Solidarité d'Intérêt Local) et 41,3% exerçaient des « activités d'intérêt général ».

Notons, quant à nous, que ce contexte spécifique constitue un frein, et non des moindres, à un accès harmonieux des femmes au travail (sans parler de l'absence de perspectives durables en termes de Plan de Carrière) : en effet, en raison de leur

7 *Revue du CIDDEF*, janvier-mars, 2005.

8 *Revue du CIDDEF*, juillet-septembre, 2008.

situation, dans ce cas de figure, « elles sont souvent exposées aux chantages d'ordre moral ou sexuel pour le renouvellement de leur contrat », rappelait-elle.

Néanmoins, et afin de nuancer ce tableau plutôt sombre, nous devons dire tout de même qu'une percée s'est opérée ces dernières années, avec l'accès aux nouvelles possibilités offertes aux jeunes, que sont les microcrédits et les micro-entreprises, mais avec des taux de féminisation respectifs de seulement 30% et 12,11% en 2002, ainsi que le rapporte Ouzzir.

Pour 2003, selon les chiffres du CNES, « le volume du chômage féminin a été multiplié par 1,5 en l'espace de 26 ans, passant de 23.000 en 1977 à 347.000 en 2003, avec un pic de 478.000 en 1995, correspondant à un accroissement moyen de 11% ». Cette tendance y est attribuée à « la relative importance du taux (25%) des femmes ayant investi les activités informelles ».

Nous pouvons compléter ce tour d'horizon du chômage féminin en Algérie par les observations de Ouzzir (même source) concernant une tendance générale comme devant « garder intact le rôle de la femme dans la cellule familiale [...] discours idéologique [...] glorifiant le rôle d'épouse et de mère ». Ceci « peut se traduire parfois par un retour définitif des femmes dans la sphère domestique ». Cette idéologie, exprimée ouvertement ou latente et combinée au « niveau de développement économique » et aux « choix opérés dans la sphère productive » a « fortement limité les perspectives d'emploi pour les femmes », compte tenu du « faible développement des industries de transformation, des services et de la sphère de commerce, qui sont traditionnellement les principaux pourvoyeurs des emplois féminins ».

Enfin, nous ne saurions nous arrêter ici sans mentionner un autre article de la revue *Rissalat El Ousra* (N° 3, 2004), traitant de « La CNAC et la réinsertion professionnelle des femmes » : la Caisse Nationale d'Assurance Chômage, en effet, a créé des Centres de Recherche d'Emploi (CNR) — dont 52% de femmes parmi les conseillers et animateurs — et des Centres d'Aide au Travail Indépendant (CATI) pour encourager l'émergence d'entreprises créatrices d'emplois et de richesses — comptant, parmi les accompagnateurs, 40 conseillères — vers lesquelles se dirigeaient plus volontiers des femmes (âgées de 35 à 50 ans et se sentant mises ainsi en confiance).

XIX. ACTIONS EN DIRECTION DES FEMMES: ÉTAT / SOCIÉTÉ CIVIL (RÉCAPITULATIF)

- Au niveau étatique : amendement de la Constitution pour la participation de la femme (article 31) ; Code du Travail (égalité entre tous) ; Code Pénal : article 341, article 341 bis — harcèlement sexuel — (limites de la Loi : preuve à apporter et problème de la protection des témoins, Circulaires ou Directives ministérielles, création d'observatoires — exemple : SONATRACH —).
- Société civile : actions de lobbying national et international (cf. groupe de femmes à Pékin — les femmes algériennes ayant été parmi les premières à se mobiliser —) et lobbying de proposition et d'intervention interpellant la Présidence de la République, campagnes de sensibilisation et dénonciation, appels et motions (cf. Conseil de la Femme : motion présentée au président) et ce, dans le but de susciter une prise de conscience, dénoncer des actes précis et interpeler les autorités au plus haut niveau. Actions concrètes sur le terrain, telles que les Comités ou Commissions : UGTA (cf. CNFT déjà citée) ou le Centre d'Écoute et d'Assistance pour une prise en charge effective des victimes de harcèlement sexuel (CNFT).

Dans les actes du séminaire national sur la femme « Femmes: Regards Partagés, Réflexions Plurielles » organisé en novembre 1998, on retrouve cette interrogation de Laloui (professeur à l'université d'Oran) : « Quel Avenir pour les jeunes filles et les jeunes femmes dans les dix années à venir ? ». « En Algérie, et dans les années à venir, compte tenu de l'avancée du politique où la démocratie fait l'unanimité... sans doute la *citoyennisation* des futures jeunes femmes devenues mères suivra d'autres voies. Contrairement à celle des hommes, elle sera l'histoire de la reconnaissance de nouveaux droits... tous les droits qui établissent son égalité ». C'est là une vision que nous trouvons bien optimiste, qu'il tempère toutefois en se référant à la situation économique, avec le désengagement de l'État.

XX. PERSPECTIVES

La Tribune reprenait pour l'essentiel une série de Recommandations (du CNES) relatives à la femme et au marché du travail parmi lesquelles, outre les implications de

« l'accroissement de la population active féminine », citant : la nécessité de mener une « politique volontariste de promotion de l'emploi féminin »; le renforcement de « l'Égalité des Chances... en un des principaux instruments indispensables au Développement Durable »; l'impératif d'un « changement culturel » apte à les « sortir de leur isolement », d'autant plus qu'en principe « tous les secteurs de production sont ouverts et se prêtent au développement féminin ». Et terminant, enfin, sur une ouverture pleine de promesses : « Ces facettes des mesures que propose le Conseil National Economique et Social visent à permettre à la femme algérienne de passer de l'égalité de traitement à l'égalité des chances ».

XXI. CONCLUSIONS

Parvenus au terme de notre cheminement (qui serait encore bien long si nous devions le poursuivre), nous adhérons à la synthèse que fait Ouzzir de la situation des femmes en Algérie : « une exploration rapide nous permet de conclure à une modification de rapport à l'emploi des femmes...à travers une consolidation de leur présence sur le marché du travail, l'élargissement de leur sphère d'activité et enfin le maintien dans leur emploi... autant d'acquis qui participent à une évolution des représentations du rôle de production des femmes, dans la société ». Mais, poursuit-elle : « ces transformations indiquent-elles pour autant la formation de nouveaux équilibres fondés sur l'égalité des sexes ? », puisqu'« au niveau des intérêts stratégiques, les résultats sont plus faibles » (elle parle ici des postes décisionnels) avec la persistance des « écarts discriminatoires » (dénoncés par tous !). Et elle ajoute : « la tendance est à la reproduction dans la sphère économique et politique du schéma domestique traditionnel où l'homme accapare le pouvoir décisionnel... tout au plus, lui concède-t-il quelque rôle d'encadrement ». « Enfin, le développement important des activités marginales, informelles et toujours précaires, s'il participe à amortir les contrecoups d'une crise aigüe du marché du travail et donner l'illusion d'une certaine occupation, ne peut être une stratégie du travail fondée sur l'égalité des droits et encore moins des sexes ». C'est là, tout du moins, une vision sans complaisance et le constat a de quoi faire réfléchir.

Cela revient à dire, pour nous, que le moment est venu d'intégrer de nouveaux modes de penser ; ce serait alors « jouer le jeu », enfin, pour ceux qui ont le pouvoir d'agir, dans le but de se doter des outils à même de permettre l'émergence d'une société plus

équilibrée. Ceci signifie, en outre, que —une fois dépassés les freins d'ordre social et psychologique et une fois admis l'impératif d'équité et de justice, ainsi que la mise en place de mesures concrètes pour faciliter le travail des femmes— le processus d'évolution véritable se fera plus rapidement pour atténuer les distorsions existantes, jusqu'à les faire disparaître peu à peu et ce, en posant des principes, en les appliquant et en se dotant d'une organisation adéquate, identifiant les voies et moyens pour y parvenir.

ENTRE LA SUBSISTANCE ET L'AUTONOMIE
ÉCONOMIQUE : MARCHÉ DU TRAVAIL
INFORMEL ET ZONES FRANCHES

■ LES ACTIVITÉS INFORMELLES DES FEMMES MICRO-ENTREPRENEUSES DANS LA CEINTURE PERIURBAINE DE TUNIS

Hala Amri Chaffai

*Diplômée en Sociologie par l'Institut Supérieur de Sciences Humaines
de l'Université de Tunis, spécialisée dans les domaines des transformations
sociales, des femmes micro-entrepreneuses et du travail informel*

■ I. INTRODUCTION AU CONCEPT

L'étude du microfinancement en Tunisie nous amène à réfléchir à un nouveau type de développement qui se fait à partir des individus, impliquant ainsi leurs stratégies et esprit d'initiative.

Le microcrédit peut alors être analysé comme un choix, s'insérant dans une nouvelle vision du développement, dans son passage d'une politique à échelle macro à une politique micro, qui considère davantage l'individu en tant qu'acteur proprement maître de ses choix que les plans à grande échelle. Il dénote donc d'un type de développement qui s'intéresse aux « unités petites », laissant de côté celui qui se fonde sur les plans globaux qu'ils soient sectoriels ou régionaux. Cette option de développement par le biais du petit est venue suite aux échecs encourus par les plans étatiques de développement¹ mais aussi suite aux remises en cause des modes autoritaires de développement.

Les microcrédits sont le signe qu'un autre type de développement qui part d'en bas, contrairement à celui qui vient d'en haut, qui se fait dans le petit et non dans le grand

¹ Budget annuel consenti par le Parlement dans le cadre des plans quinquennaux de développement.

(les agrégats socio-économiques, les grands équilibres économiques), qui se fait à partir des individus contrairement à celui qui se fait au nom des régions est possible.

Le microcrédit s'intègre dans le développement local, concept qui semble vouloir détrôner le classique développement global ou développement général. L'expansion que connaît la microfinance est aujourd'hui non négligeable, non seulement en Tunisie, mais aussi dans un certain nombre de pays en développement. Elle dote, en effet, une grande partie de la population, exclue des systèmes bancaires formels pour des raisons d'insolvabilité, d'une possibilité de prendre en main leur devenir, d'améliorer leurs conditions de vie et d'avoir des activités génératrices de revenus. Enfin, elle constitue un vecteur de changement pertinent à étudier.

■ II. LES ACTIVITÉS DES FEMMES

Les activités des femmes micro-entrepreneuses, construites par des pratiques de « bricolage », de débrouillardise et par leur imagination, font partie de ce qu'on appelle « le secteur informel ». En effet, au sein de la famille elles se chargent désormais, par leurs activités de plus en plus diversifiées, de la subsistance du groupe familial. Leur travail à l'extérieur et leurs différents projets ont petit à petit remplacé le travail « invisible » qu'elles faisaient au sein de la famille et sans rétribution.

Désormais, en développant leurs activités, elles utilisent des formes nouvelles d'organisation. Ces formes structurelles d'organisation s'institutionnalisent au fur et à mesure, tout en agissant sur les modes traditionnels de croyance : les représentations du travail de la femme, les liens de dépendance (sous tutelle), les formes de lignage dans le travail.

Une véritable innovation en matière de savoir faire voit le jour. Le travail de ces femmes, qui sont d'un niveau d'instruction très faible et qui n'ont guère de formation, s'inscrit dans une logique de bricolage ; elles créent alors de nouveaux métiers adaptés à leur mode de vie.

Il paraît alors pertinent de se demander de quels outils disposons-nous pour détecter un secteur pas encore « codifié » et non investi par le paradigme organisation, et

qui pourtant fait vivre ces femmes et semble être le terrain privilégié de leurs activités économiques.

- Un premier niveau vise à comprendre quelle place occupent le secteur informel et les problèmes de délimitation de cette sphère.
- Un deuxième niveau est de cerner, à travers de leurs activités, si les logiques d'action de ces femmes se situent uniquement dans l'autosubsistance.

III. PROFIL DES FEMMES MICRO-ENTREPRENEUSES

S'inscrivant dans un exode rural de moins en moins maîtrisé, ces femmes font partie du quartier de Hay Ettadhamen, la plus grande agglomération périurbaine du pays : leur niveau d'instruction étant très bas et ne disposant pas de garanties suffisantes pour accéder à un prêt, ces femmes élaborent des stratégies pour créer ou consolider une activité génératrice de revenus. Les projets sont assez diversifiés quoique assez récurrents. Pour n'en citer que quelques exemples, nous pouvons signaler des commerces de vente de légumes, de fruits, de fripes, de produits de nettoyage, de tabac, de matériaux de constructions, d'artisanat, le fameux commerce de la valise, tissage, sandwich/*m'louï*, crochet, élevage, etc.

Contraintes d'entrer dans la vie active suite à leurs conditions souvent très difficiles, ces femmes finissent par se rendre à l'évidence : les espaces extérieurs du travail doivent être conquis. En effet, en parcourant le quartier de Hay Ettadhamen, nous sommes frappés par la croissance des commerces tenus par des femmes.

La morphologie extérieure du marché confirme l'importance des commerces tenus par des femmes et nous montre de quelle façon celles-ci ont investi un espace qui était à prédominance masculine. Si les femmes fréquentaient le marché pour acheter des légumes elles le faisaient comme consommatrices et non comme commerçantes.

C'est ainsi que dans son ouvrage *Femmes d'ordre ou désordre de femmes ?*², Ilhem Marzouki, qui s'est intéressée aux ONG de développement, souligne que « le travail des femmes dans les milieux pauvres n'est pas un travail d'appoint mais qu'il est au contraire fondamental pour la survie de la famille », et que « la capacité d'initiative de ces femmes débrouillardes les amène petit à petit à renégocier leur place et leur rôle non seulement à l'intérieur de l'espace privé mais aussi de l'espace public qu'elles sont amenées à occuper de par leurs activités de plus en plus diversifiées ».

■ IV. LE SECTEUR INFORMEL : UN PROBLÈME DE DÉLIMITATION DES FRONTIÈRES

Les différents travaux sur le travail informel s'accordent sur le fait que celui-ci demeure essentiellement un instrument de survie au sein des populations défavorisées, qui ont recours au microcrédit pour créer une activité génératrice de revenus.

André Nouschi définit l'informel, dans le cadre des campagnes du Maghreb, comme « les pratiques de survie et d'adaptation par le bas inventées de tout temps par les hommes toujours aux prises avec les implacables mutations de sociétés dominées ».

Cependant, de par la diversité des contextes dans lesquels il apparaît et des pratiques qu'il développe, il est difficile de définir concrètement ses frontières et d'établir une définition générique du terme.

Cette difficulté de définition tient du fait que les manifestations de ce secteur informel sont socialement et économiquement diversifiées dans les différents espaces dans lesquels on le retrouve. La définition proposée par le Bureau International du Travail (BIT) regroupe sept critères pertinents à citer : la facilité d'entrée, la mobilisation de ressources locales, la propriété familiale des micro-entreprises, l'échelle réduite des activités, une forte densité de travail, des formations acquises hors du système scolaire et enfin des marchés de « concurrence sauvage ».

2 Marzouki, I. (1999) : *Femmes d'ordre ou désordre de femmes ?* Noir sur blanc Edition, Tunis.

Cependant, l'hétérogénéité des activités informelles a posé un problème dans l'élaboration de typologies pouvant rendre compte des différentes réalités. Jacques Charmes³ a élaboré une typologie en fonction de deux sous secteurs : « le secteur non structuré localisé » (micro-entreprise) et le « non localisé » (travail à domicile, colportage, etc.). D'autres, comme Philippe Hugon, ont élaboré une typologie en fonction de la non institutionnalisation des activités et des traits communs permettant de l'observer, telles que l'importance « des transactions en espèce », « l'absence d'enregistrement et de réglementation, l'échelle restreinte des opérations, la facilité d'entrée, l'échange d'actifs hors des cadres juridiques ».

Un autre aspect a posé problème quant aux essais de définitions, car outre l'hétérogénéité des activités informelles, le groupe des micro-entrepreneuses est lui-même diversifié. En effet, le secteur informel dans bon nombre d'expériences locales est devenu l'espace privilégié des femmes qui connaissent d'importantes mutations dans leurs mentalités. Leur place se situe en marge de l'économie moderne, vu que leurs activités se situent dans l'espace de subsistance et non dans l'économie de marché, ce qui a rendu difficile l'identification de leurs activités. Il faut savoir aussi que ces activités informelles, dans les villes d'Afrique noire ou du Maghreb, reposent sur des savoir-faire qu'elles ont généralement amenés avec elles des campagnes, une forme de savoir « traditionnel » qu'elles mobilisent pour la subsistance. Cependant, ce savoir lui-même connaît des transformations de par le contact avec le monde urbain. On est donc dans un système de transition : un système de subsistance qui opère aussi par des transactions marchandes. Ce système, complexe et difficilement quantifiable, a posé un problème pour les catégories rationalisantes en cours qui n'ont pu l'englober ni dans un système de production « traditionnel » ni dans les approches de l'économie classique.

Le secteur informel renvoie à des pratiques et à des activités qui reposent sur différentes logiques : des logiques domestiques, de subsistance, de solidarité, mais aussi des logiques de profits, de gains, d'accumulation. Ces logiques sont contenues parfois dans la même réalité sociale qui paraît alors revêtir divers visages.

3 Charmes, J. : « Schéma d'approche pour l'étude du secteur non structuré en Tunisie », in *Cahiers de l'Orstom*, série Sciences Humaines, Vol. 15, N° 3, 1978.

V. D'UNE ÉCONOMIE DE SUBSISTANCE À UNE ÉCONOMIE DE MARCHÉ ?

Les observations sur terrain confirment l'importance « des actions économiques » qui reposent sur des motivations non instrumentales. Ces motivations mettent en jeu des aspects tels que l'acquisition d'un nouveau « savoir être », d'une autonomie décisionnelle, les formes du patriarcat dans les pratiques économiques, les rôles et statuts, les relations de pouvoir, etc.

Leurs actions économiques répondent à un instinct de survie qui aurait pu, par une analyse simpliste, les cloisonner dans les comportements économiques purement utilitaires, centrés vers la satisfaction des besoins, la maximisation des gains, etc. Bien au contraire, ces actions économiques, qui procèdent par des échanges variés, font appel aux réseaux, à des sociabilités solidaires, à toute une dialectique entre la survie immédiate et la solidarité communautaire. Ces formes de sociabilité s'expriment par productions non nécessairement marchandes mais qui revêtent tout de même un aspect économique.

Cette dialectique entre la survie immédiate et la solidarité communautaire définit précisément le point de rencontre d'activités orientées vers la satisfaction des besoins et les nécessités relatives à celles-ci et de solidarités communautaires fondées sur la parenté, la religion, l'honneur, le prestige, les liens du « sol ».

Ces échanges, dans un tissu social régi par le poids du traditionnel, du religieux et du normatif, se fondent sur un sentiment d'appartenance fort et obéissent à des solidarités de sol/de sang. Ces liens communautaires confèrent à la transaction économique, rendue possible par le microcrédit et par la création d'une activité génératrice de revenus, une dimension sociale et anthropologique. L'échange n'est pas uniquement tributaire d'un « compromis d'intérêt⁴ » mais des normes d'appartenance à telle ou telle communauté, des formes de réciprocité différée que connaissent ces échanges, du cycle de vie de la communauté et des événements marquants telle ou telle période (festivités, événements religieux, etc.).

4 Weber, M. (1921) : *Économie et société*.

L'approche en termes de réseaux, préconisée par Granovetter⁵, rend possible la compréhension d'un champ social dans lequel le marché ne joue pas le rôle exclusif de régulation, de point d'équilibre ni celui de fixateur des prix. Le marché met en rapport des intervenants qui, à chaque transaction, établissent une forme d'alliance dépassant la stricte utilité de l'échange établi et qui, par une forme de négociation, confèrent une valeur à la chose échangée, un équivalent autre que celui de la monnaie, mais qui repose sur un « symbolisme » social partagé, aboutissant à des contrats tacites (parole donnée).

Ce champ social agit par les principes de la réciprocité —telle qu'elle a été développée par Polanyi⁶, c'est-à-dire, qui met en présence des groupes, agit par le lien communautaire et permet la redistribution et l'échange—, du don et des relations d'échange qui dépassent la sphère économique. Autrement dit comment l'inclusion financière dans les rapports sociaux, au sein d'un groupe solidaire n'aboutit pas nécessairement à des rapports de type marchands.

Différents types d'échanges entre les femmes micro-entrepreneuses ont été observés : des échanges que l'on pourrait qualifier de marchands, c'est-à-dire, répondant à une logique économique, axée sur la vente et basée sur l'argent, et des échanges de type non marchand, où le rapport entre les deux entités n'est pas tributaire de l'argent comme équivalent en monnaie. Ces transactions « non marchandes » répondent à une autre forme d'échange, davantage centrée sur la réciprocité, « le don », une forme de solidarité basée sur la confiance, forgée par les liens de « sol » et de « sang » et qui, se réclame d'autres garanties que celles usées communément.

Il était d'autre part intéressant d'analyser conjointement les logiques d'actions dégagées des entretiens, et les types de transactions évoquées dans les formes de constitution des réseaux.

5 Granovetter, M. (2000) : « La force des liens faibles », in *Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*, Desclée de Brouwer, Paris.

6 Polanyi, K. (1983) : *La grande transformation : aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, Paris.

En effet, les différentes logiques rencontrées étaient soit une logique de type « économique » soit une logique de « subsistance » axée sur la survie du groupe familial et qui procède par des formes de transactions de type domestique. Lorsque la constitution du réseau aboutit à une extension des transactions externes, les échanges sont marchands et la logique qui prime est une logique économique. Inversement, lorsque la logique est une logique d'autosubsistance, les échanges sont de type non marchand avec une prédominance pour un échange de type don⁷, axé sur la réciprocité et les liens de proximité ; les transactions restant comprises dans le réseau, soit familial soit à forte solidarité communautaire. Evidemment, il y a des cas où le système est hybride. Ces cas montrent la complexité des logiques qui agissent, et comment la combinaison de différents facteurs traditionnels et économiques avec le contexte d'action crée une sorte de dilemme qui conduit à l'existence de différentes logiques et pratiques au sein de la même réalité.

Afin d'observer ce passage (appréhendé en hypothèse de travail), entre cette logique de subsistance dans la dimension reproduction et la logique de commercialisation dans la dimension production de biens marchands, les différents indicateurs de la subsistance s'observent en termes de réciprocité des échanges et proximité spatiale et sociale des échanges (système qui prévalait dans le monde rural qui se fondait sur la redistribution de l'excédent de la production). Les indicateurs de la production de biens marchands, dans la sphère de l'économie de marché s'observent par l'identification des réseaux de commercialisation de la marchandise (qui n'est pas tributaire comme dans le système de subsistance de la réciprocité des échanges et s'exerce par des transactions marchandes), le mode de paiement et la forme du contrat.

Le travail de ces femmes micro-entrepreneuses observé lors de l'enquête apparaît comme un élément de survie du groupe. À ce titre, les stratégies de bricolage qu'elles développent naissent de la prise de conscience que le travail est devenu une condition de survie et apparaît comme un élan vital face aux contraintes tels que les représentations traditionnelles de la femme, les « réticences » de leur mari, le chômage chronique de celui-ci ou un handicap majeur ou encore l'impossibilité de recourir aux systèmes

7 Terme employé dans l'acception de Marcel Mauss dans : Mauss, M. : « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », in *L'Année sociologique*, 1923-1924, repris in *Sociologie et Anthropologie*, 1995, P.U.F., Paris.

bancaires formels. De là, après avoir intégré tous ces obstacles, ces femmes saisissent toute la charge qui pèse désormais sur elles. La survie est en fait un cas de figure de la démarche subsistance. Elle constitue l'aspect crise dans la subsistance du groupe.

Le terme de survie prend alors tout son sens, sachant que la contribution de la femme est souvent unique et porte sur la satisfaction des besoins alimentaires, des exigences relatives à l'eau, au gaz, au chauffage et à la scolarisation.

Elles sont alors véritablement devenues le « gagne-pain » ; les éléments prioritaires, outre la satisfaction des besoins de première nécessité, demeurent l'instruction des enfants (pour celles qui en ont les moyens) et le logement. Le travail de ces femmes s'inscrit dans une économie « d'autosubsistance »⁸, « une économie informelle, qui permet la survie de ceux que rejette l'appareil de production ».

Les micro-entreprises que les femmes ont créées ne connaissent pas une croissance fulgurante, néanmoins l'impact doit plutôt être évalué en termes d'amélioration des conditions de vie, de constitution de réseaux de sociabilité et de solidarité. Les femmes micro-entrepreneuses par leurs activités sont devenues « agents de production » et non uniquement agents de reproduction

Elles ont désormais accès au capital, et par là, accès à la décision, elles sont devenues le principal « pourvoyeur économique » du groupe familial dont l'entière survie dépend.

8 Partant, F. (1982) : *La fin du développement : naissance d'une alternative ?* Cahiers Libres 373/ La Découverte-Maspero, Paris.

■ LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES EMPLOYÉES DANS DES SOCIÉTÉS OFFSHORE À EPLUCHER LES CRE- VETTES (ZONE FRANCHE DE TÉTOUAN)¹

Nadia Nair

*Secrétaire Générale de l'Union de l'Action Féminine (UAF), Section de Tétouan
et membre du Comité Exécutif de l'UAF*

■ I. INTRODUCTION

À la fin du siècle dernier, l'économie mondiale a connu un de ses changements les plus profonds : la globalisation, dont l'aspect fondamental consiste en la consolidation du modèle néolibéral au niveau mondial. Dans les pays du Tiers Monde, les institutions internationales, comme le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale (BM) ont joué un rôle important dans la diffusion du modèle néolibéral à travers les Politiques d'Ajustement Structurel (PAS) appliquées à des pays affectés par la crise de la dette extérieure.

Ce modèle considère la croissance économique comme objectif du développement, en accordant de l'importance aux indicateurs macroéconomiques, sans prendre en considération les coûts sociaux et écologiques ni, par conséquent, les effets négatifs sur la population.

Pour réduire l'inflation et le déficit du gouvernement et favoriser la croissance économique, les PAS emploient des mesures comme la réduction des dépenses publiques, la réforme fiscale, la dévaluation de la monnaie nationale et la réduction des barrières

1 Cette étude a été réalisée en 2002 et a été publiée dans la revue *Ontarioise d'intervention sociale et communautaire*, sous le titre « Globalisation, délocalisation des entreprises et travail des femmes. L'exemple de l'entreprise hollandaise T. K. Fish à Tétouan dans le nord du Maroc », Vol. 9, N° 1, printemps 2003, pp. 22-52. Voir : www.erudit.org/revue/ref/2003/v9/n1/010861ar.html

commerciales. Cela entraîne des conséquences sociales graves, spécialement pour les couches les moins favorisées de la société, surtout pour les femmes, car ces politiques renvoient aux foyers toute la charge de la reproduction sociale.

■ II. PROCESSUS DE DÉLOCALISATION DES INDUSTRIES VERS LES PAYS EN VOIE DE DÉVELOPPEMENT ET CHOIX DE LA MAIN D'ŒUVRE FÉMININE

Les PAS ont comme éléments essentiels l'ouverture de l'économie nationale à l'extérieur (libéralisation des importations et promotion des exportations) et l'encouragement de l'investissement étranger.

Le modèle économique néolibéral implique une forte compétitivité au niveau international qui, avec la facilité des mouvements du capital, lance ce dernier à la recherche de coûts de production les plus bas, ce qui a comme conséquence le transfert de la production industrielle à base de travail intensif des pays industrialisés vers des pays à bas salaires et avec peu de réglementation du travail. La recherche des aires sans contrôle environnemental et surtout de la main d'œuvre à bon marché, abondante, peu exigeante et habituée à des tâches routinières, a donné lieu à des politiques de délocalisation des entreprises vers des pays en voie de développement et surtout à une « nouvelle préférence de l'emploi féminin, spécialement dans les processus de travail intensif où les coûts de la main d'œuvre représentent une proportion importante du total des coûts de production » (Beneria, 1991).

Pourquoi cette nouvelle préférence de la main d'œuvre féminine? L'emploi des femmes, malgré les différences qui puissent exister selon les cas, présente des caractéristiques semblables. Le transfert de la production à d'autres pays et la réorganisation du processus de travail qui l'accompagne entraînent l'emploi d'une main d'œuvre :

- Plus petite en quantité absolue.
- Plus féminisée.
- Plus jeune.

- Avec un coût de travail généralement de beaucoup inférieur et une productivité similaire sinon plus élevée.
- Dans des conditions de travail défavorables et précaires.
- Non syndiquée ou avec une organisation syndicale faible.

Selon L. Beneria, une première explication du pourquoi de cette nouvelle préférence réside dans le fait qu'il s'agit de la force de travail la moins coûteuse qu'on puisse trouver dans chaque pays (quand la comparaison est nationale) ou au niveau global (quand on compare différents pays).

Une deuxième explication consiste en l'analyse des caractéristiques de genre ou les qualités prétendues ou vraies attribuées aux femmes. Ces caractéristiques se réfèrent à différents facteurs :

- Des facteurs qui facilitent le contrôle de cette force de travail : soumission, docilité, capacité de suivre les ordres de la part des femmes, non participation aux activités syndicales (due principalement au contrôle masculin des syndicats et aux obligations domestiques).
- Des facteurs en relation avec la productivité comme les arguments concernant l'habileté des femmes surtout dans la production d'objets minuscules ou qui requièrent un certain soin ou patience.
- Des facteurs relatifs à la flexibilité de la main d'œuvre féminine surtout chez les jeunes dans le sens où elles acceptent des contrats de travail à court terme, non renouvelables, à temps partiel ou instable. Ce qui permet aux entreprises non seulement d'éviter des problèmes de renvoi et de santé spécialement dans les cas des problèmes liés à la contamination et au surmenage physique et mental mais aussi d'empêcher les cumuls des avantages liés à un travail stable et continu.

Une question s'avère nécessaire face à ce processus de féminisation de la force de travail d'une partie importante de la production transnationale : ce nouvel emploi repré-

sente-t-il une source d'émancipation et d'autonomie face aux institutions patriarcales propres à chaque pays ou au contraire une source d'exploitation et de discrimination?

L'évaluation de ce processus doit tenir compte du moment et des conditions de chaque pays. J'ai essayé, pour ma part, de donner quelques éléments d'évaluation concernant les ouvrières interviewées.

Pour faciliter et attirer l'investissement étranger, les gouvernements des pays en voie de développement créent des zones franches et/ou accordent des licences et privilèges aux entreprises comme, par exemple, l'exonération fiscale ou la réduction des impôts à un minimum, la suppression des tarifs douaniers, certaines concessions au niveau du travail comme l'interdiction de syndicat ou l'octroi des salaires encore plus bas que ceux établis dans ces pays.

II.2 LE PROCESSUS VERS LE MAROC ET LES FACILITÉS OFFERTES AUX ENTREPRISES ÉTRANGÈRES

Les PAS imposés par le FMI et la BM au Maroc en 1983, dans le but de freiner l'accroissement de la dette extérieure et rétablir l'équilibre financier, ont entraîné des mesures de libéralisation économique qui ont comme objectif le rétablissement des équilibres macroéconomiques et la restructuration du tissu industriel. Il s'agit essentiellement de : réforme fiscale, privatisation des entreprises publiques, élimination des subventions de produits de base, réduction des dépenses destinées aux secteurs sociaux (santé, éducation, etc.) et gel des salaires.

La politique de l'incitation à l'investissement étranger s'est concrétisée dans la Charte (ou le Code) de l'Investissement, un cadre réglementaire adopté en 1995. D'autres textes législatifs et réglementaires interviennent pour en préciser le contenu et les modalités d'application. La promotion des exportations et la réduction des coûts d'investissement sont les principaux objectifs de la Charte. Ses éléments de base peuvent être résumés dans une série d'exonérations d'impôts directs et indirects (impôt sur le bénéfice, TVA, patente, etc.).

Un fonds de promotion des investissements est prévu par la Charte permettant à l'État de prendre en charge une partie des coûts de l'investissement (réduction des prix des terrains, formation professionnelle, coûts de l'infrastructure externe, etc.) et de financer une partie des zones industrielles à équipement insuffisant. En outre, la Charte offre la libre convertibilité ainsi que la liberté de transfert des bénéfices et des plus-values sans limitation ni pour le montant ni dans le temps.

II.3 LE MARCHÉ ET LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU MAROC

Le Code du Travail² fixe le temps du travail effectif (huit heures par jour et 48 heures par semaine), le repos hebdomadaire (24 heures consécutives comme minimum), les vacances annuelles (un jour et demi par mois de travail), les charges sociales (17% de la rémunération mensuelle brute), la prime d'ancienneté et surtout le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) qui ne peut être inférieur à environ 8 dirhams l'heure (environ 0,8 euro). La législation marocaine en matière de travail reconnaît le droit au syndicalisme des travailleurs.

Mais le Code est une chose et la réalité en est une autre. Dans le secteur privé, la loi et les réglementations sont en général ignorées par le gouvernement et les patrons. Les normes en matière de santé et de sécurité sont rudimentaires. Les inspecteurs du Ministère de l'Emploi sont à la fois contrôleurs et conciliateurs dans les conflits. En plus, ils ne sont pas nombreux et ne disposent pas des moyens nécessaires pour bien accomplir leur tâche.

Le Maroc est aussi un pays où les violations de la loi en matière de travail des enfants sont fréquentes et où il existe des réglementations qui régissent le travail des enfants de 12 à 16 ans. Les filles et les garçons travaillent surtout dans les secteurs du textile, des tapis et des tanneries. Les filles sont aussi employées comme domestiques et perçoivent rarement des gages. Dans beaucoup de secteurs, le SMIG ne s'applique pas, surtout dans les secteurs informel et artisanal. Le gouvernement lui-même rémunère ses employés au-dessous du SMIG quand ils sont dans les grades les plus bas de la fonction publique. Ils représentent 8% des fonctionnaires de l'État.

2 Ce travail a été réalisé avant l'entrée en vigueur du nouveau Code du Travail en 2004.

En plus, les entreprises sont autorisées à embaucher des jeunes diplômés pour une période limitée avec un salaire inférieur au SMIG dans le cadre d'un programme d'emploi subventionné. Le marché du travail se caractérise par un taux élevé du chômage : 22% en milieu urbain et 5,4% en milieu rural. Le chômage affecte surtout les femmes (28%).

En résumé, les données statistiques reflètent l'existence d'une réserve de main d'œuvre essentiellement féminine, jeune et à la recherche d'un premier emploi qui correspond aux caractéristiques de la demande des entreprises étrangères.

Avec des bases économiques et matérielles réduites, pour des raisons d'enclavement et des raisons politiques, le nord du Maroc a été longtemps marginalisé. L'amplitude du chômage, qui affecte particulièrement les femmes et les jeunes, explique la place qu'occupent les différentes formes des économies marginales et informelles, l'exode interne et l'émigration internationale.

III. OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

L'objectif de ce travail est de faire connaître les conditions de travail et les conditions sociales des femmes ouvrières dans une entreprise étrangère, T. K. Fish, de nationalité hollandaise, implantée dans la région de Tétouan depuis sept ans.

Trois autres entreprises sous-traitées ou succursales sont actuellement installées à Tanger et à Larache. T. K. Fish emploie environ 1.400 ouvriers, dont 1.200 sont des femmes, ce qui représente 86% de l'ensemble des travailleurs. C'est un élément important qui justifie la nécessité de connaître et d'étudier la situation socio-économique de cet ensemble majoritaire de travailleuses. Cela coïncide avec l'intérêt que je porte au statut de la femme, préoccupée moi-même par une problématique me concernant en tant que femme marocaine impliquée dans des associations de femmes et de droits humains.

La première partie de ce travail présente quelques caractéristiques socio-économiques de la région (la province de Tétouan) où est implantée l'entreprise hollandaise, T. K. Fish. Dans la deuxième partie, il s'agit de mettre en évidence l'évolution et l'impor-

tance de la participation de la femme marocaine dans la sphère économique du pays, bien que les statistiques ne reflètent pas l'amplitude de la réalité de la contribution économique des femmes. La problématique des ouvrières dans l'entreprise hollandaise, dans le cadre d'une approche genre, est analysée dans la troisième et dernière partie.

Pour réaliser ce travail, l'analyse quantitative a été pertinente, surtout pour la première et deuxième partie. Les sources d'information sont principalement les publications de l'Agence pour la Promotion et le Développement Économique et Social des Préfectures et Provinces du Nord du Royaume et les publications et la page web de la Direction de la Statistique du Ministère de la Prévision Économique et du Plan.

Une des premières difficultés rencontrées dans la réalisation de ce travail a été l'inexistence de données sur les entreprises étrangères implantées dans la région de Tétouan, spécialement sur T. K. Fish, et surtout sur les ouvrières dans le secteur industriel, particulièrement dans le secteur agroalimentaire de la région. Le manque de temps a empêché l'élaboration de questionnaires comme alternative possible pour la cueillette et la saisie des données. Cependant, une analyse qualitative basée sur une entrevue avec la direction de l'entreprise et des entrevues avec des ouvrières a été possible pour élaborer les deux dernières parties de ce travail.

L'entrevue avec la direction de l'entreprise portait sur des questions relatives aux caractéristiques générales et aux caractéristiques de production de T. K. Fish, comme l'époque de l'installation, le nombre de travailleurs, l'origine de la matière première et du matériel utilisé. Quant aux entrevues avec les ouvrières, un schéma des questions a été élaboré portant sur les thèmes suivants : les caractéristiques générales de l'ouvrière (âge, domicile, état civil, etc.), les caractéristiques de la composition familiale (nombre de personnes au foyer, les revenus familiaux, etc.), l'organisation du travail domestique, les caractéristiques du travail, la valorisation et la motivation du travail, etc. tout en laissant entière liberté aux femmes.

Mon ambition, pour ce travail et pour d'autres études à venir, est de pouvoir révéler, ne serait-ce que partiellement, les conditions sociales et de travail précaires et injustes des ouvrières, rarement objet d'analyse. Cette situation permet, aujourd'hui, aux institutions internationales de qualifier le Maroc comme « bon élève » ou « nouveau dragon » émer-

geant parmi les pays en voie de développement qui ont appliqué les PAS, au détriment de beaucoup de sacrifices de la part des travailleuses et des travailleurs du pays.

■ IV. CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES DE LA PROVINCE DE TÉTOUAN

La région des Préfectures et Provinces du Nord du Royaume du Maroc (PPNRM) représente 7% du territoire national. Elle se caractérise par son aspect montagneux et par son littoral méditerranéen long de 530 km. La chaîne du Rif, un arc montagneux en forme d'amphithéâtre, l'isole du reste du pays.

Cependant, cette région a une situation stratégique vers l'Europe puisque la province de Tétouan se situe dans la partie occidentale des PPNRM. Elle est limitée au nord par le détroit du Gibraltar et la mer Méditerranée et à l'ouest par l'océan Atlantique. La ville de Tétouan est à 40 km de Ceuta, colonie espagnole, et à 60 km de Tanger, une des grandes villes du pays avec un aéroport international et un des plus importants ports du Maroc.

- Indicateurs socio-économiques :
 - Une forte densité de population (133 habitants/km²).
 - Une jeunesse de la population : les moins de 15 ans représentent 36,7% de la population.
 - Un exode rural important.
 - Un taux de croissance annuel de la population de l'ordre de 4,1%.
- Jeunesse, accroissement naturel important et densité élevée confèrent à cette province un grand dynamisme démographique qui a des conséquences sur la demande et l'offre de la main d'œuvre.

- Les différents secteurs économiques : l'agriculture, activité principale, occupe 52% de la population active. Le secteur industriel de cette région dispose de 16,7% du total national des établissements industriels et emploie 13,4% de la main d'œuvre industrielle nationale. Il participe seulement à 10,8% de la production totale, à 9,5% des exportations et bénéficie de 10% de l'ensemble des investissements.

La politique d'incitation aux investissements industriels a donné naissance à des zones industrielles dans la province de Tétouan et deux autres provinces voisines (Tanger et Larache). La majorité des entreprises ont été créées durant les années quatre-vingt. La participation étrangère dans le capital social des unités industrielles englobe principalement le secteur agroalimentaire, le secteur textile et cuir ainsi que le secteur de l'industrie chimique et parachimique. Ce capital étranger représente 78% du capital social total.

- Le tourisme dispos d'une infrastructure insuffisante : cette partie du Maroc se situe dans une zone fortement enclavée à cause de l'insuffisance d'infrastructure économique et sociale. Elle est isolée par rapport au reste du pays et au sein même de la région et, plus particulièrement, la zone rurale et montagneuse est complètement isolée des pôles urbains.

V. LA FEMME MAROCAINE : INTÉGRATION AU MARCHÉ DE TRAVAIL ET NOUVEAU RÔLE DANS L'ÉCONOMIE FAMILIALE

Des différentes études portant sur les femmes du Maghreb, on dégage une image stéréotypée avec, comme traits principaux : un bas niveau d'instruction, un accès précoce au mariage, une fécondité élevée et un faible taux d'activité.

Dans les faits, la place occupée par la femme dans la vie économique du Maroc est ignorée et surtout sous-estimée. On considère non seulement que le travail féminin est surtout un phénomène d'élite mais aussi, et de plus en plus, qu'il est responsable du chômage masculin. Alors que la réalité est tout autre, comme nous allons le voir.

- Indicateurs démographiques et population féminine : le taux d'analphabétisme est de 50% au niveau national ; 36% pour les hommes et 65% pour les femmes. Dans

le milieu rural, ce taux est encore plus élevé pour les femmes : 88% ne savent ni lire ni écrire. Dans la province de Tétouan, ce même taux arrive à 93%.

L'âge moyen au premier mariage est de 25,8 ans. Cela a une conséquence immédiate sur l'indice synthétique de fécondité (4,2 enfants par femme).

Le taux de natalité évalué à 37,2 pour mille en 1982 se situe présentement à 23,2 pour mille avec une différence importante entre le milieu rural (26,6 pour mille) et le milieu urbain (20,5).

- Situation actuelle de l'activité féminine : au Maroc, le taux d'activité féminine est l'un des plus élevés dans le monde arabe (avec le Koweït et la Tunisie). Il se situe actuellement à 30,3%. Au niveau national, le taux d'activité de l'ensemble de la population est de 54,4%.

Les principales caractéristiques de la main d'œuvre féminine sont les suivantes :

- Absence de qualification.
- Grande jeunesse.
- Demande croissante de jeunes femmes entre 25 et 29 ans.
- Féminisation de la main d'œuvre industrielle.
- Féminisation de la catégorie des aides familiales dans le milieu rural.
- Féminisation de certains secteurs dans la fonction publique comme la santé et l'éducation, etc.

Le chômage touche plus les femmes (28%) que les hommes (20%). Dans la région de Tanger-Tétouan, le chômage féminin est encore plus important (35% contre 19% pour les hommes).

En résumé, les données statistiques reflètent l'existence d'une réserve de main d'œuvre essentiellement féminine, jeune et à la recherche d'un premier emploi. Cela correspond aux exigences d'embauche des entreprises étrangères.

Ni la formation ni le diplôme ne constituent une défense contre le chômage. Dans la recherche d'un premier travail, les femmes avec un diplôme d'études supérieures représentent un pourcentage presque égal à celles qui n'ont ni qualification ni formation.

Ce sont là des indicateurs qui réfutent les croyances et les discours, de plus en plus actuels, qui considèrent que les femmes sont responsables du chômage masculin et que l'activité féminine concerne seulement une élite.

V.1 FEMMES CHEFS DE FAMILLE

Le pourcentage des femmes à la tête des ménages connaît une augmentation importante. D'après les statistiques officielles, il est à présent à 20%.

Le statut social de ces familles dépend entièrement de la situation économique de la femme, situation qui contredit le schéma traditionnel du partage des rôles entre les sexes (l'homme chef de famille et la femme dépendante).

Les femmes sont le support de l'économie du pays désigné comme « bon élève » et « nouveau dragon » par les institutions internationales. Malgré cela, elles ne sont ni valorisées comme agents ni reconnues comme tels et elles ne profitent pas des ressources économiques, sociales et politiques du pays.

VI. L'EXEMPLE D'UNE ENTREPRISE ÉTRANGÈRE : L'ENTREPRISE HOLLANDAISE TÉTOUAN KILO FISH

VI.1 CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES

L'entreprise T. K. Fish est une société anonyme (S.A) installée au Maroc depuis 1993. La société mère, Heipleog Shaelfish International (HSI), a son siège à Zoutkamp, petit village de pêcheurs dans le nord de la Hollande. Une vieille femme raconte : « En ce temps-là, au tout début du XX^{ème} siècle, nous étions très pauvres. Il y avait des familles nombreuses, jusqu'à dix et même 14 enfants, et nous devions tous travailler depuis le matin jusqu'au soir. Lorsque j'étais enfant, je n'avais pas le temps de jouer. Après l'école on décortiquait des crevettes, souvent pendant de longues heures. Au milieu du tas, il y avait un grand bol d'eau pour se mouiller les yeux et s'empêcher de dormir. Quand j'ai eu 13 ans, je suis allée travailler dans les ateliers où on séparait la chair des moules de la coque. Cela se faisait en cachette parce que le travail des enfants était interdit. Lorsque la police arrivait, on devait aller se cacher... Aujourd'hui, tout a changé. Les femmes du village ne décortiquent plus les crevettes. La maison qui faisait ce commerce dans notre village est maintenant la plus importante d'Europe. Elle envoie les crevettes à décortiquer en Pologne ou au Maroc où les salaires sont bas et la législation est moins stricte en matière de travail et d'hygiène » (*Revue Yemaya*, lettre de l'ICF sur les questions de genre dans le secteur de la pêche, N° 3, avril 2000).

Effectivement, les choses ont beaucoup changé. Le petit commerce local s'est transformé. Il est devenu une industrie qui contrôle plusieurs sociétés dans la transformation et la vente en gros des produits de la pêche en France, en Allemagne, en Espagne, au Benelux et au Royaume-Uni, avec une récente prise de contrôle de la part du groupe financier UBS Capital. Celui-ci, une filiale hollandaise de la société bancaire suisse UBS AG, opère principalement dans les secteurs bancaires et de gestion.

Heipleog Shaelfish International dispose de plusieurs entreprises dans différents pays (Allemagne, Belgique, etc.) et quatre implantées au nord du Maroc ; deux d'entre elles sont à Tanger (Maroc Seafood et Klaaspuul), une à Larache (Damjiguend) et la quatrième à Tétouan (T. K. Fish, objet de cette étude).

T. K. Fish se situe dans la zone industrielle de Martil, à 7 km de la ville de Tétouan, sur une superficie de 6.000 m². Sa principale activité (en admission temporaire) est le décorticage des crevettes. Le capital, 3 millions de dirhams, est totalement étranger, sans participation locale. Le personnel de l'entreprise compte 1.400 employés (1.150 ouvrières et 50 ouvriers). Les autres relèvent du personnel administratif. L'entreprise assure le transport des ouvrières et des ouvriers de Tétouan et des alentours.

Selon la direction, le coût de la main d'œuvre, la qualité du travail et l'hygiène sont les principales raisons de l'installation de l'entreprise au Maroc. L'absence de services gouvernementaux, le coût de la Sécurité Sociale et des impôts ainsi que l'analphabétisme sont les principaux problèmes.

VI.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA PRODUCTION

La principale activité de T.K. Fish consiste dans le décorticage des crevettes qui proviennent de la Hollande en admission temporaire, ce qui signifie que la marchandise est admise de façon temporaire dans le pays et qu'une fois manipulée, elle est renvoyée au pays d'origine. La matière première, congelée, provient en lots de Zoutkamp par camions réfrigérés. Une fois dans l'entreprise, des échantillons des différents lots sont analysés pour un contrôle bactériologique.

La deuxième étape du processus de production, et la plus importante, est le décorticage (ou pelage) des crevettes. Assises autour des tables, huit de chaque côté, les femmes décortiquent les crevettes, les pèsent, les emballent et les entreposent.

L'équipement de lavage ou de séchage, les réfrigérateurs, les balances, les caisses, les emballages, les agents de conservation, l'outillage et les différents produits de nettoyage proviennent tous, sans exception, de la Hollande.

Le service de nettoyage incombe aussi bien aux hommes qu'aux femmes. L'entretien des machines et de l'outillage et le transport incombe uniquement aux hommes.

L'entreprise dispose d'une garderie pour les enfants de moins de quatre ans. Elle accueille entre 40 à 50 enfants. Quatre ouvrières s'occupent de la garderie, à tour de

rôle. Une salle à manger accueille pour le petit déjeuner les ouvrières qui s’y rendent à tour de rôle, selon leur groupe identifié par la couleur d’un foulard se portant sur la tête.

Les déchets, pendant longtemps jetés comme n’importe quelle autre ordure, sont vendus à une entreprise située juste à côté de T. K. Fish, et qui se spécialise dans le séchage de la carcasse des crevettes qu’elle utilise dans la fabrication de produits cosmétiques.

Selon la direction locale, la compagnie a des projets d’expansion dans cette région du Maroc en raison de la grande satisfaction face à la main d’œuvre (son coût, la qualité de travail et son hygiène).

■ VII. LA MAIN D’ŒUVRE FÉMININE

VII.1 CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES ET FAMILIALES

Les six femmes interviewées ont entre 23 et 38 ans. La structure familiale moyenne est de six personnes. Trois d’entre elles ne savent ni lire ni écrire. Une détient un diplôme en couture. Deux ont un niveau d’études primaires et une seule a atteint le niveau secondaire avec un diplôme en coiffure et couture. Trois d’entre elles sont célibataires. Une autre se trouve dans un processus de demande de divorce depuis neuf ans. Le Code Civil marocain, la Moudawana³, octroie difficilement le divorce aux femmes : « Ça fait neuf ans que je suis au tribunal pour mon divorce, pour obtenir ma liberté... personne ne veut me la donner... l’avocat prend l’argent par ci, l’autre par là... sans aucun résultat. Où sont les droits de la femme ? Montrez-les-moi, allez ! ».

Elles ont commencé à travailler entre 17 et 20 ans, la majorité depuis la création de l’entreprise en 1993. C’est un premier travail pour seulement deux des ouvrières

3 Dans l’ancien texte, le Code du Statut Personnel, il était très difficile pour les femmes d’obtenir le divorce. Cette situation a changé avec l’entrée en vigueur du nouveau Code de la Famille en février 2004.

interviewées. Les autres ont déjà travaillé dans une autre entreprise ou comme indépendantes (couturières à domicile) ou comme femmes de ménage.

Il est important de signaler que dans cinq familles, les hommes sont au chômage (mari, frère ou père). Dans deux cas, les ouvrières sont les seules pourvoyeuses de revenu familial. Dans les autres cas, elles apportent des ressources conjointement avec un autre membre de la famille, féminin dans trois cas et masculin dans un seul. Les travailleuses interviewées se trouvent, par conséquent, dans une situation économique très difficile et leur salaire constitue une part importante, sinon unique, des revenus de la famille.

R : « ...les garçons (ses frères) en chômage, les filles (elle et sa sœur) travaillent dans le froid. Si ils travaillaient, nous on ne le ferait pas ».

L : « Pourquoi travaillons-nous ? Quelle question difficile ! » (Avec ironie).

M : « ...il y a des gens pour qui ce travail signifie tout : le loyer, l'eau, l'électricité, les dépenses des enfants... il est tout ; ils ont beaucoup de responsabilités ».

R : « ...avec ce travail, nous pouvons survivre, nous sommes des gens pauvres ».

La motivation de travail en dehors du foyer est, par conséquent, une question de survie des travailleuses et de leur famille. Les ressources familiales assurées essentiellement par des femmes remettent en question, comme je l'ai signalé plus haut, le schéma traditionnel du partage des rôles et plus spécialement de l'entretien de la famille par les pères et les maris. La *nafaqa* (devoir du mari d'entretenir femme et enfants) figure en premier lieu dans les devoirs de l'époux envers sa femme dans le Code Civil marocain (article 35) et implique les principaux devoirs de l'épouse qui sont l'obéissance, la responsabilité de la charge du foyer, la considération et la déférence au père, à la mère et aux proches du mari (article 36).

VII.2 CARACTÉRISTIQUES ET CONDITIONS DU TRAVAIL

Récemment, l'entreprise a effectué des travaux d'aménagement et d'agrandissement de l'atelier où s'effectue le décorticage des crevettes pour accueillir toutes les ouvrières

en un seul groupe. De grands ventilateurs ont été installés au plafond. Assises autour des tables par groupes de 16, les ouvrières se lèvent pour vider leur bassine de crevettes pelées et reprendre un autre kilo de la marchandise.

La température se situe entre seize et 17°C, selon la direction.

L : « Il fait froid et la crevette est aussi froide. Et au-dessus de notre tête, il y a ces ventilateurs... ».

M : « Nous mettons six pulls, six pantalons, trois foulards et en plus du bonnet et deux blouses, mais nous continuons à avoir froid ».

La lumière est artificielle puisque toutes les fenêtres de l'atelier ont été condamnées.

M : « Si la lumière s'en va à midi, on dirait que c'est minuit ; la personne à côté de toi, tu ne la vois pas ».

En amont et en aval de la chaîne de production, les hommes s'occupent de décharger la crevette, de la mettre dans les réfrigérateurs, de la ressortir pour le décorticage et de la charger de nouveau pour la réexpédition. Ils s'occupent aussi du maintien du matériel et de l'outillage. La plupart des femmes sont assignées au décorticage de la crevette, à la manipulation et au nettoyage. Elles se trouvent aussi aux balances avec quelques hommes. Il est fréquent que certaines d'entre elles s'occupent de tâches considérées masculines, comme la décharge des caisses. Aucun homme ne décortique de crevettes.

La saisonnalité du produit et les demandes du marché européen requièrent une certaine flexibilité des horaires de travail.

M : « Notre travail dépend de la marchandise et des kilos qu'il y a ».

L : « L'autre mois c'était le nouvel an, il y avait très peu de crevettes ».

M : « Ce mois-ci, il y avait beaucoup de marchandise, petite et grande crevette, plus que le dernier mois ».

En général, l'horaire du travail est de 06 :00 h. jusqu'à 14 :00 h. Mais ces huit heures peuvent être augmentées en cas d'arrivée massive de marchandise ou, au contraire, diminuées en cas de faible quantité de crevettes.

L : « Ils disent huit heures mais ces huit heures ne sont pas fixes, ça peut être plus. L'heure de partir est arrivée mais on t'apporte et on te vide la crevette...Tu sais, la crevette, ça n'en finit jamais ».

M : « L'horaire du travail? Ils ne nous le donnent pas, ils nous font travailler comme ça les enchante. Des fois, ils nous font venir à quatre heures du matin et nous font sortir à trois ou quatre heures de l'après-midi ».

R : « Ou alors, ils nous font venir à quatre heures du matin et nous font sortir à huit ou neuf heures du matin. Ils nous disent qu'il n'y a plus de marchandise ».

Le temps de repos des ouvrières est de dix à quinze minutes le matin pour le petit déjeuner, même si le travail dure plus de huit heures. Les ouvrières, divisées en quatre groupes différenciés par la couleur de leur bonnet, montent à tour de rôle à la salle à manger à partir de sept heures. Les femmes se plaignent du fait qu'on ne les laisse pas prendre leur petit déjeuner en paix puisqu'on vient les chercher en justifiant l'arrivée de la marchandise, spécialement la grande crevette.

R : « Tu sais, le café froid que nous buvons le matin, tu restes avec ça toute la journée, jusqu'à quatre heures de l'après-midi. Lui, il va manger son bifteck et le reste mais il ne pense pas à l'ouvrière, c'est une femme et elle ne peut pas parler, il suffira de lui montrer la crevette et elle viendra en courant au travail... Pour nous faire sortir de la salle à manger, ils commencent à crier : ' descendez, descendez, la grande crevette est arrivée ! '. Ce ne sont même pas dix minutes pour boire ce café froid. Si tu ne me crois pas, viens à sept heures du matin pour le voir. Dès que nous montons, ils viennent nous chercher en criant : ' vite, vite, descendez ! ' ».

Dans l'atelier, les femmes doivent porter une blouse, un bonnet et des petites bottes en plastique qui étaient, pendant longtemps, fournies par l'entreprise. Actuellement, les ouvrières doivent acheter leurs propres bottes.

Toutes les ouvrières interviewées ont sollicité cet emploi directement en se présentant à l'entreprise. C'est ce qui est habituel dans la zone industrielle de Tétouan où de petits groupes de femmes à la recherche d'emploi se forment devant les portes des usines.

Il n'existe aucun type de contrat entre l'entreprise et les ouvrières. Elles sont, dans la majorité, des ouvrières temporaires, avec la Caisse Sociale pour quelques-unes. À la question de savoir si elles bénéficiaient de la Caisse Sociale, elles ont répondu :

L : « Oui, je crois que nous l'avons ».

R : « Il paie ou ne paie pas, chacun fait de nous ce qu'il veut ».

Z : « On nous fait des déductions, mais... ».

Les ouvrières affectées au contrôle, au nettoyage et au pesage sont payées au SMIG en vigueur dans la législation marocaine, qui est de 8 dirhams (équivalent à environ 0,8 euro). Le salaire des ouvrières affectées au décorticage est à 12,5 dirhams/kilo, selon la direction. Les femmes affirment que, des fois, elles sont payées moins que ça et qu'avant elles étaient mieux payées.

M : « Nous travaillons au kilo, mais nous ne savons pas combien ».

L : « Avant, on nous payait 16 dirhams/kilo, maintenant 12,5, et on ne les touche pas si tu prends en considération la paie qu'on nous donne ».

Dépendant des arrivages de la marchandise, les revenus mensuels des travailleuses qui décortiquent les crevettes varient énormément. Une ouvrière affirme qu'il lui arrive de toucher, comme minimum, 1.000 dirhams, et comme maximum 2.000 dirhams.

Une des ouvrières interviewées signale l'existence de différences salariales pour les mêmes tâches selon qu'elles soient effectuées par des hommes ou par des femmes, pour le seul fait d'être femme.

R : « ... la femme est égale à l'homme... plus encore. Mais pour les salaires, la femme descend à des niveaux très bas et l'homme monte. Moi, je fais le même travail que l'homme, lui il prend l'argent et moi le froid. Mais je charge les caisses comme lui ! ».

M : « Parce que lui, c'est un homme » (justifie M.).

R : « Et moi, je fais le travail des hommes ».

En général, le syndicalisme est très rare dans les entreprises avec une main d'œuvre majoritairement féminine. T. K. Fish a fonctionné durant les premières années sans syndicat. Mais, à la suite du décès d'un des directeurs et du non-paiement des salaires des ouvriers pendant quatre mois, les travailleurs et les travailleuses ont décidé de s'organiser en syndicat afin de défendre leurs droits pour n'obtenir finalement que 1.200 dirhams/personne comme salaire des quatre mois non payés.

Les délégués syndicaux sont très vite récupérés par l'administration, qui leur offre des postes plus élevés dans la hiérarchie de l'entreprise, dans le but de casser la solidarité des ouvriers et de ternir l'image des syndicats. Encore plus fort, l'administration et les délégués syndicaux ont maltraité les ouvrières durant les manifestations de protestation qu'elles ont organisées devant l'usine.

L : « Ça fait huit ans que je suis dans cette entreprise... on n'était que des femmes. Nous avons beaucoup enduré, on nous a battues. Chaque grève, on nous frappait, chefs et délégués nous ont frappées, et nous patientes, résistantes... Ils nous ont escroquées comme ils ont voulu ».

Un groupe d'ouvrières, avec un certain nombre d'ouvriers, ont décidé de quitter le premier syndicat, l'Union Marocaine des Travailleurs (UMT) et d'en joindre un autre, la Confédération Démocratique du Travail (CDT, affiliée au parti de l'Union Socialiste des Forces Populaires). Les affrontements entre les deux formations, les menaces, les pressions et les expulsions, ont été encore plus nombreux, alors que ni les autorités publiques ni l'inspection du travail n'ont réagi pour intervenir et changer les choses.

M : « Nous sommes venues, un groupe, à la Confédération. Ils nous sont tombés dessus. Ah, socialiste ! Demain 15 jours d'avertissement. Quand tu reviens au travail, on

te dit : ' tu es socialiste, demain, huit jours d'avertissement ', et ainsi de suite jusqu'à expulser 27 filles ».

L : « Ils nous disaient : ' vous devez vous reconverter à votre religion, l'Islam ' ».

R : « Ils nous disaient que ce syndicat divulguait les secrets et fermait les entreprises. Au contraire, nous sommes bien, on nous aide ».

L : « Où est ton droit ? Ton droit d'un côté, l'inspection de travail, de l'autre, et nous avec le cœur qui va exploser. Y a-t-il une justice dans tout cela ou non ? Ça fait trois ans que nous sommes dans cette situation, avec leurs pressions. Quand on se rappelle de tout ça, nous avons envie de pleurer. Quand nous parlons de tout cela, ça nous dérange. C'est la vérité... Et à la fin du mois, on te donne 500 dirhams ».

Les différents témoignages révèlent les conditions de travail des ouvrières de T. K. Fish, sûrement semblables à celles des ouvrières dans d'autres entreprises. Le plus surprenant et le plus choquant dans ces conditions, c'est la violence au sein de l'entreprise, qu'elle émane de la direction ou d'un quelconque groupe syndical de connivence, sans équivoque, avec celle-ci.

VII.3 CONCILIATION ENTRE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET TRAVAIL DOMESTIQUE

En général, le travail féminin en dehors du foyer ne suppose pas, de façon automatique, un changement dans l'assignation par genre des tâches domestiques habituelles aux femmes au foyer (Domingo et Viruela, 1991). Cette répartition des tâches peut être considérée comme universelle puisqu'elle apparaît dans les différents types de sociétés. Mais elle est encore plus rigide dans le monde arabe car les schémas des rôles de genre se maintiennent de façon plus accusée.

Les ouvrières affirment toutes s'occuper des tâches domestiques aidées par les autres femmes du foyer, mère ou sœurs et, parfois, par les enfants.

Elles profitent des week-ends et des jours de repos pour effectuer les tâches ménagères, quelque chose d'habituel dans beaucoup de sociétés et surtout dans des couches sociales les plus défavorisées (García Ramón et Baylina, 2000).

Z : « Les jours de repos, je les passe à la maison, à faire le ménage ».

M : « J'aide beaucoup à la maison. Le grand ménage, le linge à laver, tout ce que ma mère ne peut pas faire, c'est nous (elle et ses sœurs) qui le faisons le jour de repos : les plats, le linge... à peine nous trouvons une heure pour sortir ».

En plus, ce sont elles qui s'occupent de toutes les autres tâches, comme par exemple les emplettes et les problèmes scolaires des enfants.

C : « Pour régler un problème scolaire des enfants, je m'absente du travail et j'y vais. Sinon, c'est mon mari qui s'en charge, de temps en temps » (le mari est au chômage).

Les ouvrières assument la double responsabilité du travail productif et du travail reproductif et organisent leur temps pour pouvoir s'occuper des différentes tâches au foyer et en dehors. Les conditions du travail domestique continuent à être difficiles à cause, très souvent, du manque d'infrastructure de base dans les villes (comme l'eau), du nombre élevé des membres de la famille et de la cherté des appareils électroménagers en comparaison avec le pouvoir d'achat des gens.

VII.4 PERCEPTION DU TRAVAIL ; PERSPECTIVES ET ALTERNATIVES

Le travail des femmes en dehors du foyer est assez valorisé dans la société marocaine. Les ouvrières interviewées se sentent soutenues par leur famille et l'entourage social. Elles aussi valorisent leur travail.

Cependant, les perspectives varient selon l'état civil des travailleuses. Celles qui sont mariées expriment le désir de continuer à travailler tant qu'elles le peuvent. Par contre, les célibataires voient dans le mariage une solution pour quitter le travail. En termes généraux, bien que l'âge au premier mariage est de plus en plus élevé, ce dernier

continue à être considéré comme le destin d'une femme. La proportion des femmes célibataires âgées de plus de 50 ans était de 0,8% en 1987.

Question : penses-tu quitter le travail si tu te maries ?

Z : « Je quitte le travail. J'en ai marre ».

M : « Oui, je le pense. Je me dis : ' Mon Dieu, envoie-moi un garçon de bonne famille qui me fasse quitter ce boulot ' ».

La plupart des femmes font face à de grandes difficultés pour trouver d'autres alternatives à ce travail, à cause surtout de l'analphabétisme ou de la faible scolarité.

VII.5 LA SITUATION SANITAIRE

Plusieurs facteurs affectent le bien-être physique et la santé des femmes. En premier lieu, il est important de signaler les différents problèmes d'allergie engendrés par la manipulation de la marchandise. Effectivement, la crevette est un produit allergène et provoque non seulement des allergies de type cutané (dermatite, urticaire, prurit, œdème, etc.) mais aussi des problèmes respiratoires (asthme associé à des rhinites, conjonctivite, alvéolite, inflammation de la bouche et laryngite, céphalée, etc.). En plus, les agents de conservation contiennent des sensibilisants qui peuvent causer des réactions allergiques. Le froid est, lui aussi, un facteur supplémentaire qui provoque non seulement des difficultés de respiration et de réactions cutanées mais aussi des rhumatismes.

Question : est-ce qu'il y a eu des cas de filles malades ?

M : « Oui, beaucoup ».

Question : que font-elles alors ?

M : « Si une est malade, elle continue à travailler un certain temps. Après on lui dit : ' tu ne sers plus ', et elle s'en va. Elle a sept ans dans le travail et on lui dit ' que Dieu

t'aide '. Elle s'en va, le cœur lourd... Avant, on les mettait au nettoyage, mais maintenant tout est plein : le contrôle, les chefs, tout. Elles n'ont plus le choix ; elles mettent des gants mais cela aggrave les choses. Alors ils les mettent à la porte en lui disant : ' ton travail, c'est terminé '. Ils les prennent à la Sécu... elles restent un mois sans travailler et on leur donne 300 dirhams ! A quoi ça va servir ? Pour les médicaments ? , pour manger ? , pour la responsabilité qu'elles ont ? , pour les dépenses ? ».

Comme on peut le constater dans les témoignages des ouvrières, le fait de contracter des maladies expose les femmes à l'expulsion de l'entreprise et à la perte de leur travail avec une indemnisation ridicule et temporaire.

Dans un deuxième lieu, la santé des ouvrières se voit affectée par les journées exténuantes qui, des fois, durent plus de huit heures dans une position assise, à décortiquer la crevette, avec un temps de repos qui ne dépasse pas les quinze minutes.

Cependant, les absences pour maladie ne sont pas fréquentes car, même justifiées, elles peuvent être un motif d'expulsion.

VII.6 INSÉCURITÉ DE LA ZONE

Située entre la ville de Tétouan (à 7 km) et la ville de Martil (à 2 km), la zone industrielle se trouve dans un chemin qui dérive de la route principale, une région où règne très peu de sécurité. Un certain nombre d'ouvrières ont été attaquées, d'autres violées et même assassinées.

R : « On a pris une fille là-bas, ils l'ont maltraitée, ils l'ont violée et à la fin ils lui ont mis du bois, avec mes respects, dans son sexe. C'est ça la zone où nous vivons ».

A : « La pauvre, elle est morte ».

R : « Oui, c'est ça, elle avait raté le bus de l'entreprise un matin, et avec la peur du patron si elle arrivait en retard, elle a pris un taxi qui l'a laissée à l'entrée de la zone. Ils sont sortis derrière elle ».

Dans les différents quartiers, l'insécurité est aussi un grand problème que les ouvrières doivent affronter quotidiennement.

L : « La station des bus est loin, nous habitons plus haut, le chemin est dangereux... Combien de fois ma mère m'accompagne et elle rentre seule ; si quelqu'un lui coupe sa route et lui fait peur... mon père est vieux et malade, et en plus il fait froid. Je ne te dis pas à quatre heures du matin, nous sortons seules, nous avons peur ».

Le transport au lieu du travail dans des autobus fournis par les entreprises est répandu dans la zone industrielle. Pour les ouvrières, c'est un facteur rassurant face à l'insécurité de la zone, mais pas dans leurs quartiers de résidence, puisqu'elles sont obligées de sortir très tôt de chez elles pour se diriger aux différentes stations de bus. Sous contrat avec T. K. Fish, les autobus arrivent de différents quartiers de Martil, de Tétouan et de villages environnants (Bani Karish à 18 km, M'diq à 8 km). Mais souvent le service fait défaut et les ouvrières sont obligées soit de retourner chez elles (si c'est le matin) soit de se débrouiller pour trouver un moyen de transport à la fin de la journée.

VIII. CONCLUSIONS

Les principales conclusions de ce travail sont les suivantes :

- La main d'œuvre à bon marché est l'élément clef dans la délocalisation des entreprises multinationales vers des pays en voie de développement. Le modèle néolibéral suppose, d'une part, une forte compétitivité au niveau international amenant le capital à la recherche de coûts de production les plus bas et, d'autre part, l'ouverture des économies des pays en voie de développement. Cela implique une délocalisation des industries à travail intensif des pays développés vers des pays du Tiers Monde où la main d'œuvre est bon marché, abondante, peu exigeante et adaptée à des tâches routinières, avec une préférence pour l'emploi des femmes. Le coût de la main d'œuvre féminine marocaine et ses différentes caractéristiques supposent un « avantage comparatif » du Maroc, comme pour d'autres pays, dans l'attraction de l'investissement étranger. En général, les femmes constituent l'essentiel de la main d'œuvre des entreprises étrangères de différents secteurs, surtout le textile et l'agroalimentaire.

De l'étude de l'exemple de T. K. Fish dans la province de Tétouan, succursale de Heiploeg Shaelfish International, comme exemple de délocalisation, on peut dégager un certain nombre de caractéristiques et de faits qui peuvent être vérifiés dans de futures études portant sur d'autres entreprises. Dans un premier lieu, on peut relever les principales caractéristiques de la production de la dite entreprise qui peuvent être appliquées à d'autres installées au Maroc :

- La main d'œuvre constitue un facteur important du point de vue du rendement des entreprises.
- Elle constitue une part importante des coûts de production des entreprises.
- La féminisation de certaines tâches, comme le décorticage des crevettes dans cet exemple, entraîne une féminisation du secteur d'activité des entreprises.
- La dépendance envers les cycles biologiques, envers la production ou la demande extérieure au pays.
- Le caractère saisonnier et irrégulier du travail qui découle de cette dépendance.
- Le travail à la tâche (salaire par pièce, par kilo, etc.).

Par conséquent, la main d'œuvre qui s'ajuste à ces caractéristiques et exigences doit être abondante et adaptée aux tâches routinières et aux fluctuations de la production. En plus, son coût en tant que facteur de production ne doit pas être élevé pour maintenir la « compétitivité » de l'entreprise au niveau international.

« Sans le coût bas de la main d'œuvre, Heiploeg ne pourrait pas commercialiser les crevettes à 18 euros le kilo », affirme un responsable de ventes de Heiploeg. On peut donc déduire que les exigences de flexibilité et d'irrégularité du travail, de l'adéquation à des tâches routinières, peu gratifiantes et monotones ainsi que la faiblesse du coût salarial coïncident avec les circonstances sociales et économiques de certains collectifs féminins au Maroc et, en général, dans les pays en voie de développement. Cette adéquation se « délocalise » des pays développés — une fois que les conditions de vie de la population s'améliorent, surtout les conditions de travail — vers des pays

du Tiers Monde où la population a besoin de travailler dans n'importe quelle condition pour survivre et particulièrement les femmes pour soutenir leur famille.

- Les caractéristiques de la main d'œuvre féminine et le manque d'alternatives en font une main d'œuvre « captive ». Avec une faible préparation professionnelle, ou un niveau très bas d'instruction, les femmes n'ont pas d'autre choix. Celles qui ont une formation se voient aussi limitées par manque de mobilité : ou bien à cause des responsabilités familiales ou à cause des contraintes sociales si elles sont célibataires. En plus, elles sont toutes les premières victimes du chômage dû à l'accroissement de la demande du travail et à la réduction des dépenses publiques de l'État, une des mesures principales des pas imposée par les institutions financières qui ont comme conséquence la réduction des postes de la fonction publique qui absorbaient cette demande.
- Les conditions de travail des femmes se révèlent extrêmement pénibles. Elles n'ont pas de comparaison avec celles des autres pays du monde industrialisé, comme l'Espagne ou la France, bien qu'elles soient aussi très précaires comme l'ont démontré multiples recherches (Apostle et Thiessen, 1992 ; Morales et Salamana, 2000). Le salaire à la tâche, les exigences entrepreneuriales, les conditions physiques du travail, les maladies causées par la manipulation des produits, l'absence de prestations sociales, le manque du cadre syndical et légal, les journées exténuantes dans le travail ou en dehors, la condition juridique (Code Civil, etc.), le manque d'alternatives pour toutes les femmes (mariées ou célibataires, avec ou sans formation), reflètent l'immense précarité de leurs conditions de vie.

Les entreprises utilisent deux modes essentiels de traitement des ouvrières. La politique dure implique la peur de l'expulsion à n'importe quel moment ou pour n'importe quelle raison. La politique paternaliste, plus subtile, implique l'attitude de gratitude de la part des ouvrières.

Z : « Il a dit (le patron) : ' ces ouvrières sont mes filles ' ».

R : « Il a dit : ' elles sont plus que ma famille ' ».

M : « Si durant un mois, il nous donnait des coups (sens figuré, c'est à dire les faire travailler dur), l'autre mois il te faisait oublier le précédent. À l'occasion des fêtes, les gens partaient contents avec des cadeaux, des aliments... ».

- Les conditions sociales et familiales reproduisent le modèle de subordination féminine de la manière la plus catégorique. Les femmes, aussi bien mariées que célibataires, assument la responsabilité absolue du travail reproductif, tout en continuant à assumer entièrement, par nécessité économique, le travail productif. Cela peut avoir comme conséquence, pour quelques-unes, aussi bien la valorisation négative du travail rémunéré comme source d'autonomie que la perpétuation des rôles de genre : trouver un bon mari qui puisse leur éviter ce genre de travail, considérer que ce sont les hommes qui doivent travailler et non pas elles et qu'ils doivent les protéger. Pourtant, ce sont elles qui s'occupent de l'ensemble de la famille, hommes et femmes.

BIBLIOGRAPHIE

AGENCE POUR LA PROMOTION ET LE DEVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET SOCIALE DES PREFECTURES ET DES PROVINCES DU NORD DU ROYAUME : *Axes stratégiques du développement économique et social des préfectures et provinces du Nord du Royaume. Rabat.*

APOSTLE, R. et THIESSEN, V. : « Gender, Work Task Differentiation and Job Control in the Nova Scotia Fish Processing Industry », in *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, Vol. 9, N° 1, pp. 13-23, 1992.

BALTA, P. (1994): *El gran Magreb. Siglo XXI de España*, Madrid.

BENABDENBI, F. : « L'activité féminine, le cas du Maroc », in Belarbi, A. (éd.) : *Droits de citoyenneté des femmes au Maroc*. Casablanca, Le Fennec, pp. 93-103, 1997.

BENERIA, L. : « Globalización de la economía y el trabajo de las mujeres », in *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, N° 13/14, pp. 23-25, 1991.

BESSIS, S. et BELHASSEN, S. (1992) : *Femmes du Maghreb : l'enjeu*. Eddif, Casablanca.

CARRASCO, C. (1999): *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria, Barcelonne.

DIRECTION DE LA STATISTIQUE. MINISTÈRE DE LA PRÉVISION ÉCONOMIQUE ET DU PLAN : *Le Maroc en chiffres 1999*. Page web: www.statistic.gov.ma

DIRECTION DE LA STATISTIQUE (1994) : *Femmes et condition féminine au Maroc*. DS, Rabat.

DOMINGO, C. et VIRUELA, R. : « Mujeres del Magreb: situación y perspectivas migratorias », in *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, N° 23, pp. 111-128, 1996.

DOMINGO, C. et VIRUELA, R. : « Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales », in *Cuadernos de Geografía*, N° 6, pp. 15-29, 1997.

GARCÍA RAMÓN, M. D. et BAYLINA FERRE, M. (2000) : *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural. Estudio Geográfico*. Oikos-Tau, Barcelonne.

MÉNDEZ, R. (1997): *Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global*. Ariel Geografía.

MORALES, S. et SALAMANA, I. (2000): « Trabajo femenino en agroindustrias tradicionales de Catalunya », in García Ramón, M. D. et Baylina Ferré M. : *El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural. Estudio Geográfico*. Oikos-Tau, Barcelonne, pp. 113-132.

PNUD Maroc : *Rapport National sur le développement humain 1998-1999*.

PONT CHAAFER, N. (Coord.) : "Mujer y trabajo: las empresas de manipulado de frutas y hortalizas en la Comunidad Valenciana". In *Revue Yemaya*, N° 3, 2000, Secretaria de la Dona CCOO-PV, Confederación Sindical CCOO-PV.

VILLOTA, P. (1999) : *Globalización y género*. Síntesis, Madrid.

OBSTACLES À LA PARTICIPATION
DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL :
LE HARCÈLEMENT SEXUEL

■ LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN ALGÉRIE : L'ÉTAT DU DROIT

Soumia Salhi

*Responsable du centre d'écoute et d'aide aux victimes
du harcèlement sexuel de l'Union Générale de Travailleurs Algériens (UGTA)*

*Présidente de la Commission Nationale des Femmes
Travailleuses de l'Union Générale de Travailleurs Algériens (CNFT-UGTA)*

■ I. LE CONTEXTE ET NOS MOTIVATIONS

Depuis les années quatre-vingt, le développement d'un choix libéral — qui a généralisé les contrats à durée déterminée (CDD), le travail au noir (78% des employé(e)s du secteur privé en 2006) et l'extension de l'informel, pendant que les travailleurs(es) déclaré(e)s, essentiellement du secteur public, sont en attente de fermeture de leur entreprise ou de compression d'effectifs— a contribué à précariser le marché de travail algérien. Cette précarité crée les conditions du chantage et du harcèlement sexuel. Le phénomène s'est alors développé en contradiction avec les tabous résultants de la vague traditionnaliste.

Notre ambition égalitaire se trouve entravée par cette nouvelle réalité. D'autant que, depuis la décennie 90, s'est développée, dans la société, une pression conservatrice misogyne. Les campagnes pour l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ne peuvent pas se concrétiser dans ce contexte dégradé où l'emploi se raréfie et se précarise et où l'essentiel des travailleuses qui sont dans l'informel et le privé ne connaissent ni congé de maternité ni droit à la retraite.

Le harcèlement est une agression répétée à l'encontre d'une personne pour l'importuner, la mettre mal à l'aise et la tourmenter. Le harcèlement sexuel, c'est de façon répétée ou agressive : toute remarque sexuelle discriminatoire, toute avance sexuelle, verbale, gestuelle et physique non désirée, toute allusion ou demande explicitement sexuelle irrespectueuse.

Le harcèlement sexuel est une violence, violence faite à des femmes travailleuses, des femmes étudiantes, des femmes au chômage, demandeuses d'emploi, des femmes postulantes à des formations, etc. Toute violence à l'égard d'autrui est un déni de l'autre, la violence se fonde sur la négation du respect de l'autre.

Si la possibilité de se défendre est entravée ou difficile à mettre en place, les actes de violence, sournois ou directs, deviennent alors une source de déstabilisation de la personne agressée. La victime n'est plus qu'un chaînon vulnérable qui affectera la qualité et la solidité des relations socio-familiales. Sa confiance en soi est largement entamée et se traduit par des troubles physiques (maladies diverses) et/ou psychologiques, pouvant aller jusqu'à la négation de soi, jusqu'à la négation de son propre droit à l'existence en tant que personne. À ce titre, le harcèlement sexuel n'est pas une violence mineure, à banaliser.

Le harcèlement sexuel existe là où le pouvoir de décision sur le devenir socioprofessionnel des femmes est entre les mains d'un responsable. Le harcèlement existe là où il y a une monnaie d'échange possible pour exercer des pressions et un chantage (emploi, maintien à un poste, promotion, formation, prime, etc.).

Le harceleur réduit la travailleuse à la dimension d'objet sexuel et lui dénie le droit de dire « NON », le droit de refuser la soumission à ce chantage, le droit de chercher des moyens de défense et de réhabilitation de soi en tant que personne. Les femmes travailleuses harcelées étaient et sont nombreuses à vivre cette violence, silencieuses, résignées ou révoltées, mais défaites parce que seules et isolées.

Elles étaient nombreuses à dénoncer cette pratique au cours des assemblées générales syndicales pour la constitution des comités femmes de l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA). Assaillies par les appels pressants, la Commission Nationale des Femmes Travailleuses, a décidé de trouver une issue, un point de ralliement où les victimes pourraient trouver de l'aide.

■ II. LA NAISSANCE DU CENTRE D'ÉCOUTE

Ainsi est née l'idée d'un centre d'écoute. Sa mise en place a nécessité un travail de préparation important : définition du phénomène, conception d'outils (fiche d'écoute, guide syndical, affiches, etc.), organisation de séminaires de sensibilisation et d'information, interventions dans les médias radiophoniques et écrits, trouver des écoutantes (psychologues de préférence) motivées et concernées par les problèmes des femmes et des relais ou personnes ressources pour accompagner les victimes et mobiliser des militantes dévouées au combat émancipateur des femmes. Auparavant, en mars 2003, une lettre ouverte a été adressée au Ministre de la Justice demandant l'incrimination du harcèlement sexuel comme délit à inscrire dans le Code Pénal.

Le centre d'écoute, domicilié au siège de la centrale syndicale, s'ouvre le 29 décembre 2003 et la ligne téléphonique est fonctionnelle le même jour. Nous assistons à un déferlement renouvelé à chaque prestation médiatisée sur le harcèlement sexuel (émissions radio, articles de presse, etc.).

La question du harcèlement sexuel n'est plus un tabou. Elle fait l'objet d'un débat public via la ligne d'écoute et les médias : le harcèlement sexuel, pratique de chantage à l'emploi, ne pouvait plus être occulté. Les femmes travailleuses en parlaient, des étudiantes dénonçaient cette pratique dans le milieu universitaire. Des travailleurs, solidaires de leurs collègues victimes de harcèlement sexuel nous en informaient jusqu'au centre d'écoute pour les soutenir dans leurs démarches.

Cette violence, subie dans le silence, la honte et la culpabilité a, depuis décembre 2003, trouvé un écho au centre d'écoute et d'aide aux femmes travailleuses victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Elles sont nombreuses à le solliciter.

■ III. ÉTAT DES LIEUX

La campagne a changé le rapport de force dans la société sur ce sujet et participé à légitimer le travail féminin à contre courant de la vague conservatrice. L'existence de la Loi n°04-15 du 10 novembre 2004, amendement au Code Pénal incriminant le harcèlement sexuel est un acquis qui permet de se défendre. Alors que pour les

premiers procès nous devons recourir à d'autres dispositions légales peu commodes comme celles qui répriment l'attentat à la pudeur.

Mais, l'évolution des mentalités en faveur de la victime ne change pas la réalité d'un patriarcat agressif ni celle d'une précarité qui continue de s'étendre. Les procédures sont pénibles, les représailles administratives accablent les victimes qui osent porter plainte et même les témoins.

■ I. LA BATAILLE ACTUELLE : AMÉLIORER LA LOI

L'article 341 bis du Code Pénal qui incrimine le harcèlement sexuel est, par son existence même, une condamnation du harceleur qui ne bénéficie plus du consensus misogyne de la société. Mais celui-ci dispose toujours de son autorité hiérarchique et du pouvoir de chantage que procure la précarité sociale. Il est difficile d'apporter la preuve d'une agression commise en privé. Il est difficile de témoigner contre son supérieur hiérarchique. Des témoins ont même été licenciés alors que la justice avait pris en compte leur témoignage et prononcé une condamnation.

Nous développons actuellement une campagne pour améliorer la Loi par des dispositions particulières pour la protection des témoins et par l'inversion de la charge de la preuve pour aider les victimes.

■ II. LES LEÇONS APPRISES

L'évocation de la sexualité en Algérie est un tabou majeur. A notre grande surprise, la rupture de ce tabou rencontre une adhésion unanime. Pourquoi un tel succès ? Les femmes sont passées de 3% de la population active en 1966 à 17% en 2008 : deux tiers des diplômés, plus de la moitié du personnel de l'éducation et de la santé notamment dans l'encadrement, médecins, enseignants, un tiers des magistrats. Cette irruption des femmes, alors que la société reste marquée par la pression intégriste misogyne, exigeait un réajustement des mentalités. La campagne contre le harcèlement sexuel a accompagné ce réajustement des mentalités et l'évolution des pratiques sociales. Le réajustement se poursuit.

III. COMPILATION DES CONVENTIONS INTERNATIONALES ET LOIS ALGÉRIENNES LÉGIFÉRANT SUR LA QUESTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- Convention 111 de l'OIT (1958) concernant la discrimination (emploi et profession) aborde la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail qui constitue pour les travailleuses une importante discrimination (la C111 a été ratifiée par l'Algérie le 12 Juin 1969).
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW), ratifiée par l'Algérie en 1996: cette convention appelle les états membres à prendre des mesures pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail.
- La campagne internationale pour « Un Travail Décent » inclut la question du harcèlement sexuel en tant que problème lié à la santé et la sécurité au travail.
- La Déclaration et le Programme d'Action de Beijing: il inclut des actions visant la promotion des droits des femmes et l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- La Constitution Algérienne, Article 34 : « l'État garantit l'inviolabilité de la personne humaine. Toute violence physique ou morale ou atteinte à la dignité est proscrite.
- La Législation du Travail: L'Article 6 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, JORA n° 17-1990 dans son alinéa 2 dispose que dans le cadre de la relation de travail les travailleurs ont également le droit : « au respect de leur intégrité physique et morale et de leur dignité » (en attendant la promulgation annoncée de dispositions spécifiques réprimant le harcèlement sexuel, cet article peut s'appliquer au harcèlement sexuel sur lieu de travail. Cette garantie légale concerne bien évidemment les travailleuses).
- La Loi n°04-15 du 10 novembre 2004, amendement au Code Pénal incriminant le harcèlement sexuel. « Art 341 bis ajouté: Est réputée avoir commis l'infraction

de harcèlement sexuel et sera puni d'un emprisonnement de deux (02) mois à un (01) an et d'une amende de 50.000DA à 100.000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, en imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double » : Amendement au Code Pénal. Journal officiel n° 71 du 10 novembre 2004.

■ LA LÉGISLATION TUNISIENNE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Monia Abed

Avocate à la Cours de Cassation de Tunis

Ancienne membre du bureau directeur de l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement (AFTURD)

■ I. INTRODUCTION

Ce n'est qu'en 2004 que le législateur Tunisien a prévu, en vertu de la Loi n°73 du 2 août 2004, pour la première fois, le harcèlement sexuel en tant que délit punissable. Cette loi a consacré une notion nouvelle qui vient s'ajouter à notre Code Pénal.

Il faut bien noter que cette reconnaissance de la loi a été le fruit d'une large campagne de sensibilisation et de revendications des féministes en 2000, pour légiférer et sanctionner les auteurs du harcèlement sexuel. Il faut souligner également l'importance d'une telle réforme législative qui est de nature à permettre aux victimes du harcèlement sexuel de dénoncer et de porter plainte dans une première étape, ensuite permettre à les réhabiliter dans leurs droits à une répartition juste et équitable.

Le harcèlement sexuel s'avère être un sujet d'actualité et revêt une priorité essentielle pour les droits des femmes, pour pallier aux inégalités aussi bien dans l'espace public que dans l'espace privé. Néanmoins, les choses se compliquent quand il s'agit de définir cette notion : qu'est ce que nous entendons par harcèlement sexuel ?

L'article 226 du Code Pénal définit cette notion comme « toute persistance dans la gêne d'autrui, par la répétition d'actes ou de paroles ou de gestes susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou d'affecter sa pudeur pour l'amener à satisfaire des faveurs sexuels en utilisant des pressions, des contraintes pour affaiblir sa volonté [...] ».

Nous sommes en présence d'une définition au contenu large. L'étendue de la définition retenue par le législateur retient notre attention, il convient d'abord d'analyser cette définition au contenu large (I) avant de s'attarder sur la spécificité de la procédure (II) et enfin soulever les difficultés relatives prévues (III).

■ II. UNE DÉFINITION À CONTINU LARGE

Les termes de la définition, selon les dispositions de la loi sont clairs puisqu'il s'agit de toute personne, femme ou homme, sans distinction qu'elle soit victime ou auteur. C'est une loi qui vient pénaliser le harcèlement sexuel de manière générale : ce n'est certainement pas une mesure de protection qui vise essentiellement et spécifiquement les femmes. La loi ne distingue pas le sexe du harceleur ou de la victime. Retenons l'essentiel : des voies de recours sont désormais prévues contre le harcèlement sexuel. L'introduction de cette possibilité représente une étape essentielle qu'il convient de mesurer aussi bien par son importance, son étendue mais également ses limites, ses insuffisances ainsi que ses lacunes.

Par ailleurs, selon les termes de la loi, aucune relation hiérarchique n'est établit entre la victime et le harceleur. Ceci nous amène à reconsidérer le harcèlement sexuel non seulement comme une discrimination fondée sur la domination et l'exercice d'un pouvoir hiérarchique donc d'un abus de pouvoir mais aussi comme une agression et un délit à caractère sexuel.

Une définition qui d'une part ne distingue pas le sexe du harceleur et n'assimile pas le harcèlement au travail de manière à ne pas restreindre le champ d'application de ses actes, et qui d'autre part ne donne pas de précisions sur le caractère abusif et sexuel des actes.

Toutes ces remarques nous amènent à réfléchir sur l'évolution de cette notion et à analyser le contenu de cette loi. Au départ, la notion de harcèlement sexuel à connotation sexiste se basant sur un abus de pouvoir, s'élargit pour se focaliser essentiellement sur l'aspect répétitif dans la gêne d'autrui par des gestes, des paroles et des actes à caractère sexuel en utilisant des contraintes et des pressions afin d'amener la victime à céder.

Il n'est pas aisé de qualifier des gestes qui peuvent paraître anodins, et des paroles qui peuvent être insignifiantes en apparence comme constitutifs d'actes de harcèlement sexuel. Il nous appartient de préciser qu'il s'agit de toutes avances sexuelles, verbales et gestuelles répétées et non désirées. Nous sommes en présence de remarques suggestives, inopportunes, parfois des plaisanteries et des commentaires abusifs, des contacts physiques, des attouchements, des caresses, etc.

La problématique de la définition du harcèlement sexuel selon les termes de la loi continue certes à attirer notre attention et nous sommes, également, davantage préoccupés des modalités de la procédure comme de la mise en œuvre de la preuve. Il s'agit de mesurer à la fois l'étendue et les limites d'une loi aux contours à la fin large, et imprécis.

■ III. LA SPÉCIFICITÉ DE LA PROCÉDURE

La procédure en matière de harcèlement sexuel semble être différente des autres infractions et délits. D'abord, la plainte doit être accompagnée de la demande du Ministère Public, autrement elle est rejetée. Le législateur a exigé la réunion de deux volontés, celle du plaignant et celle du Ministère Public. En effet, point de poursuite si l'une des deux volontés fait défaut. Ensuite, le Ministère Public arrête les poursuites s'il s'avère que la plainte est dépourvue de début de preuves, ce qui du coup accentue les difficultés et les obstacles pour le plaignant victime de harcèlement. Celui-ci se trouve alors de part la loi dans une situation paradoxale.

La loi ouvre la possibilité ou le droit d'ester en justice en même temps qu'elle exige un début de preuve lors du dépôt de la plainte. Cette procédure spécifique au harcèlement sexuel pose dès le départ le problème de la preuve. Une difficulté supplémentaire vient s'ajouter, aussi importante que les précédentes.

■ IV. LA GESTION DE LA PREUVE

À qui incombe la charge de la preuve? Avant d'examiner la question de la preuve elle-même, est-ce que la victime supporte seule la charge de la preuve en matière

pénale ? Certainement pas, puisque le Ministère Public en sa qualité de partie poursuivante est en mesure d'instruire par des investigations et par l'intermédiaire de la police ou même en saisissant le juge d'instruction. Cela peut paraître a priori évident. Seulement les choses étant différentes en matière de harcèlement ou la victime est sensée établir la preuve.

Mais, la preuve de quoi ? Difficulté à dire, car le harcèlement sexuel peut prendre des formes multiples, des menaces, des contraintes ou même des ordres pour obtenir des faveurs de nature sexuelle. Une preuve directe et incontournable, comme l'aveu ou même les témoins, est presque impossible à recueillir pas plus que le recours à des preuves indirectes semble être réaliste.

Toutes les preuves étant recevables, l'utilisation de faisceaux d'indices peut s'avérer dans ce cas un moyen de preuve tangible. Les déclarations qui peuvent être cohérentes, les faits et les circonstances peuvent être analysés pour constituer des moyens de preuves.

L'examen de ces moyens de preuves et non seulement possible mais vivement souhaitable. Sauf que nous nous heurtons à une résistance, qui traduit une conception traditionnelle des rapports sociaux qui banalisent les agissements sexistes et discriminatoires et à laquelle la loi n'a pas su mettre fin.

Il s'agit pourtant d'une loi non sexiste mais qui ne protège pas suffisamment les femmes contre le phénomène de harcèlement sexuel car cette loi protège insidieusement le harcèlement en insistant particulièrement sur la possibilité de recours à un procès en « dénonciation calomnieuse », selon les termes de l'article 248 du Code Pénal, si la plainte n'aboutit pas ; une manière de dissuader toute plaignante par crainte d'être poursuivie et jugée à son tour.

Curieusement, cette loi nous renvoie particulièrement aux principes fondamentaux de la preuve en matière pénale, à savoir : que le jugement doit se baser sur des certitudes.

FEMMES ET SYNDICATS

■ LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS EN ALGÉRIE, AU MAROC ET EN TUNISIE

Radhia Belhadj Zekri

Présidente de l'Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche et le Développement (AFTURD)

Ex-responsable syndicale et cofondatrice de la Commission Femme au sein de l'Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT)

■ I. INTRODUCTION

L'espace syndical est un lieu privilégié d'exercice de la citoyenneté, de défense des droits socio-économiques des travailleurs et d'apprentissage du leadership. L'action syndicale revêt, à l'heure actuelle, une importance majeure, en raison de l'immensité des défis auxquels les travailleurs en général et les travailleuses en particulier sont confrontés, dans leur tentative de s'adapter aux mutations profondes que connaît le monde du travail. En effet les incidences des politiques de libéralisation économique, et du programme d'ajustement structurel sont aujourd'hui un fait connu de tous : le recul du rôle de l'État dans le développement et la privatisation des activités économiques qui en ont résulté ont à leur tour engendré la déréglementation du marché de l'emploi, la précarisation du travail salarié et la flexibilité des relations de travail avec ce que cela a supposé comme licenciements et mise au chômage de la main d'œuvre, ce qui a eu de grandes répercussions sur les relations de travail. Les organisations syndicales se sont trouvées de ce fait, dans l'obligation de faire face à ces réalités nouvelles, caractérisées par l'abandon des systèmes de contrôle, l'affaiblissement des mécanismes de négociation tripartites, l'adoption des contrats de travail, et l'émergence du secteur informel ; sans oublier toutes les entraves à la concertation, à l'adhésion et au bénéfice de la protection syndicale que cette flexibilité dans les relations de travail a occasionné. C'est pourquoi, la préservation de la force d'attraction et de la capacité de mobilisation se pose pour les syndicats comme un immense défi dont dépend leur survie.

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

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

Rappelons que les trois pays du Maghreb sont signataires des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui limitent les discriminations à l'égard des femmes : la convention 100 (1951) relative à l'égalité de la rémunération, la convention 111 (1958) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'égalité des chances dans le monde du travail et la convention 122 (1964) concernant la politique de l'emploi.

Dans ces pays, les textes législatifs relatifs au droit du travail (qui est un droit constitutionnel) interdisent toute discrimination dans les droits accordés aux travailleurs des deux sexes. Des dispositions spécifiques sont toutefois introduites pour protéger la femme enceinte, pendant et après la grossesse.

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

La discrimination ne se situe pas seulement dans les salaires mais dans la trajectoire professionnelle des hommes et des femmes, car à diplômes égaux et compétences égales, le parcours professionnel des hommes et des femmes n'est jamais identique, et l'accès aux postes à responsabilité relève souvent de l'exception.

Les femmes se retrouvent davantage que les hommes dans des emplois moins bien payés et moins stables et sont de ce fait sujettes à la précarité. Le taux de chômage des femmes est toujours plus élevé que celui des hommes. En Tunisie, le taux de chômage des femmes est de 27% contre 15% pour les hommes ; au Maroc il est de 24,7% contre 13,1 % pour les hommes ; en Algérie les statistiques de l'Office Nationale de Statistiques (ONS) observent un taux de chômage de 8,6% chez les hommes et 18,1% chez les femmes.

Ajoutons à ce tableau sur les conditions spécifiques des femmes travailleuses, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, phénomène qui prend de l'ampleur, car exacerbé par la précarité et le chômage des femmes, malgré une forte mobilisation des militantes dans ces trois pays qui s'articule aujourd'hui autour de la promulgation d'une loi claire qui pénalise cet acte et qui protège le témoin de harcèlement sexuel, et malgré des campagnes nationales de sensibilisation en Algérie, au Maroc et en Tunisie pour casser le tabou et libérer la parole des victimes.

Dès lors, le défi à relever par les syndicats, face à un environnement en pleine mutation, est de préserver ce potentiel, en s'appropriant les revendications spécifiques des femmes et en assurant la défense. D'où la nécessité impérieuse pour le mouvement syndical de s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail pour affronter les menaces qui pèsent sur l'ensemble des travailleurs en général et qui rendent doublement plus précaire et plus vulnérable la situation des femmes travailleuses.

Ces réformes profondes ne peuvent se concevoir sans une stratégie pour la promotion de l'égalité de genre au sein des syndicats et pour l'intégration des femmes en tant qu'actrices privilégiées de ces changements à tous les niveaux de la prise de décision au sein de ces structures.

II. LA PRÉSENCE DES FEMMES DANS LES SYNDICATS EN GÉNÉRAL ET DANS LES INSTANCES DIRIGEANTES EN PARTICULIER

II.1 FAIBLE PARTICIPATION DES FEMMES DANS LES STRUCTURES SYNDICALES DE DÉCISION

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

Ce constat n'est pas spécifique au Maghreb et d'après une récente étude¹ effectuée par La Confédération Européenne des Syndicats (CES) : « Toutes les études soulignent un décalage persistant entre le taux de syndicalisation des femmes et la participation aux instances de direction syndicale. Aucun pays n'échappe à ce constat : même dans les syndicats où leur taux de syndicalisation dépasse celui des hommes, les femmes sont sous-représentées dans les directions. Notre étude confirme ce résultat : quel que soit le contexte national (la nature des relations professionnelles, la place de l'égalité dans les politiques), quels que soient aussi la part des femmes syndiquées et le niveau de leur participation au marché du travail, tous les pays affichent un déficit de représentation des femmes dans les instances de direction des syndicats ». Nous pouvons, à partir des rapports nationaux des trois pays du Maghreb (rapports rédigés dans le cadre du forum syndical euro méditerranéen à l'occasion d'un séminaire organisé les 17 et 18 mars 2009 à Hammamet sur « Femmes et syndicats au Sud de méditerranée), faire le constat d'une très faible représentation des femmes dans les structures syndicales et notamment dans les structures de décisions et de gestion. Malgré une avancée significative dans le nombre d'adhésion de femmes dans les syndicats et leur relative participation aux structures de base, les femmes restent quasi absentes dans le haut de l'échelle de la hiérarchie syndicale.

¹ Silvera R. : « L'égalité de genre dans le syndicalisme : quelques expériences européennes », in *Informations sociales*, Vol. 1, N° 151, 2000, pp. 62-70.

En Algérie, à l'Union Générale des Travailleurs Algériens (UGTA), sur 1.675.800 adhérents effectifs, 251.370 sont des femmes. Ce qui représente 15% de l'ensemble. Sur 171.292 élus, 8.000 femmes sont responsables de structures horizontales (unions locales, de wilaya, de sections syndicales ou de syndicats d'entreprise) soit environ 5%. Depuis le 11^{ème} congrès (2008), 15 femmes font partie de Commission Exécutive Nationale (CEN, instance suprême de l'UGTA entre deux congrès) alors que la CEN n'en comptait qu'une seule lors du 10^{ème} congrès. Cependant, à ce jour, aucune femme syndicaliste n'occupe le poste de Secrétaire Générale dans les structures verticales ou horizontale en dehors des sections syndicales.

Au Maroc, sur un nombre total de 320.000 membres en 2006, 57.600 sont des femmes, soit seulement 12%. Cette présence syndicale féminine est surtout concentrée dans les services. Toutefois, un seul siège sur sept est occupé par une femme au Bureau National de l'Union Marocaine du Travail (UMT), renouvelé tous les quatre ans.

Si un certain nombre de femmes assurent des responsabilités importantes au niveau des fédérations, des unions locales et au niveau sectoriel, ainsi qu'au niveau de certains départements, le nombre de femmes détachées à plein temps, par contre, reste très faible.

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

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

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

Il convient donc de constater que dans les trois pays de la région l'impact de l'action menée jusque là par les femmes syndicalistes au sein des centrales syndicales n'a pas été à la mesure de l'ampleur du travail accompli ni des objectifs et des attentes des travailleuses.

II.2 FORMES D'ORGANISATION SPÉCIFIQUES : COMMISSIONS DE LA FEMME TRAVAILLEUSE

Malgré la gravité des répercussions de la mondialisation économique sur cette catégorie de travailleurs, la composante syndicale féminine dans les trois pays a réussi à marquer l'action syndicale de son empreinte.

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

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

Au Maroc, en Algérie et en Tunisie des formes d'organisation spécifique ont été mises en place au sein des unions syndicales pour mettre en application des actions spécifiques en faveur des femmes travailleuses.

Au Maroc, suite aux recommandations du Congrès National de l'Union Marocaine du Travail, en 1995 a été créée la Commission Nationale de la Femme Travailleuse, un organe statutaire constitué de 23 membres et siégeant d'office à la Commission Administrative, organe délibératif. La Commission Nationale de la Femme Travailleuse se réunit tous les trimestres et fait rapport au Bureau Exécutif.

Des commissions femmes régionales et sectorielles ont été également créées ainsi que trois autres commissions thématiques. Ces commissions ont pour rôle d'organiser des campagnes pour promouvoir les adhésions des femmes et mettre en place des commissions spécifiques (Commission relative à la structuration) ; de réaliser des études et mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation tout au long de l'année au profit des syndiqués hommes et femmes (Commission d'études et de formations), et d'apporter leur soutien aux luttes des travailleuses (Commission pour la solidarité et l'information).

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

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

En Algérie, c'est le 10^{ème} congrès en 2000 qui a inscrit dans les statuts la création de la commission des femmes travailleuses suite à une forte mobilisation des syndicalistes femmes.

En Tunisie², en 1984 à l'initiative d'un groupe de syndicalistes femmes, une première Commission de la Femme Travailleuse a été mise en place au sein de l'UGTT, mais il faut attendre l'année 2000 pour que cette commission devienne statutaire. L'article 38 du règlement intérieur de l'UGTT annonce la mise en place des « commissions des femmes travailleuses » et délimite leurs objectifs :

- Promouvoir la formation syndicale des travailleuses en vue de les préparer à prendre des responsabilités au sein des structures.
- Promouvoir la participation des travailleuses à toutes les activités des différents départements de l'UGTT.

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

- Réaliser des études et enquêtes sur les problèmes spécifiques aux femmes travailleuses et à leur condition.
- Sensibiliser le public syndical, hommes et femmes, à l'importance de la lutte pour les droits des travailleuses et notamment à son droit au travail, comme partie intégrante de la lutte pour la démocratie sociale et le développement.
- Renforcer la prise de conscience des femmes travailleuses quant à leurs droits.
- Sensibiliser les cadres syndicaux sur l'importance du rôle des femmes travailleuses.

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

II.3 CAUSES DE LA FAIBLE PARTICIPATION DES FEMMES À L'ACTION SYNDICALE

Selon les documents des syndicats des trois pays, il existe de multiples facteurs pour expliquer cette désaffection des femmes par rapport au travail syndical et leur absence quasi totale dans les structures de décision des centrales syndicales. Nous pouvons les classer en trois catégories :

- Certains facteurs sont d'ordre social et renvoient aux décalages qui existent entre les rôles effectifs joués par les femmes dans la société et les représentations que l'on en a :
 - Les travailleuses continuent de porter seules le double fardeau des responsabilités familiales et professionnelles. Il y a autant d'attachement à miser sur les revenus des femmes pour soutenir la vie familiale que d'intolérance face à leur absence du foyer et à leurs manquements, du fait de la double journée de tra-

- vail, dans l'accomplissement de tâches domestiques, et de refus des membres masculins de la famille à assurer la part qui leur revient dans la réalisation de ces tâches. D'où la grande difficulté qu'ont ces dernières à suivre l'actualité syndicale, tout en assurant leurs tâches professionnelles et leurs responsabilités familiales (triple journée de travail).
- L'absence de crèche, de garderies et de cantines scolaires rend encore plus difficile la conciliation entre ces différents rôles.
 - Dans certains secteurs, caractérisés par une très forte précarité et une absence de protection — secteurs où le taux des femmes est le plus élevé— la participation à l'activité syndicale comporte des risques de sanctions et de perte de travail.
- Quant à la deuxième catégorie de facteurs expliquant la faiblesse de l'impact des élites syndicales féminines, elle trouve son origine dans l'univers syndical lui-même :
- L'absence de mesures concrètes au sein même des syndicats n'encourage pas la présence des femmes (choix des horaires des réunions, absence de crèches, jardins d'enfants et clubs sur les lieux syndicaux).
 - L'existence, au sein même de mouvements syndicaux dans ces pays, de courants conservateurs hostiles à la participation des femmes à la vie publique.
 - Les divergences au sein du mouvement syndical et l'absence de démocratie sont considérées comme des facteurs qui repoussent les femmes et les encouragent à s'activer plutôt dans les organisations de femmes.
- Enfin, la troisième catégorie de facteurs est d'ordre culturel :
- Les représentations que se font hommes et femmes de l'espace public. En l'occurrence ici l'espace syndical perçu comme exclusivement masculin.
 - L'impact d'une vision patriarcale et dévalorisante des femmes en général et des militantes syndicales en particulier.

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

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

II.4 INITIATIVES ENTREPRISES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES AU SEIN DES SYNDICATS

Par rapport aux grands objectifs formulés lors des congrès des centrales syndicales maghrébines et au sein des commissions spécifiques, à savoir :

- Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques syndicales.
- Assurer la représentativité des femmes dans les organes de décision.

Et hormis la mise en place des structures spécifiques chargées des questions d'égalité, très peu de mesures volontaristes et quantifiables ont été relevées (quotas, parité). C'est pourquoi les revendications des femmes travailleuses restent nombreuses.

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

- Prendre les mesures politiques nécessaires pour promouvoir la participation des femmes dans les postes de décision par l'instauration des « quotas » proportionnels et progressifs et par le renforcement de leurs capacités de leadership.
- Créer un groupe de pression au sein des centrales syndicales pour rendre effectives les déclarations de principes concernant l'égalité homme-femme.
- Promouvoir des politiques syndicales de prise en compte du genre, de façon à préserver la crédibilité du travail syndical et son efficacité et à assurer son rôle de défense des travailleurs les plus exposés à la précarité et en l'occurrence les femmes.
- Permettre la présence des femmes dans toutes les assemblées générales de renouvellement électoral, et leur donner la parole pour encourager l'adhésion et l'intégration du plus grand nombre de femmes sur les listes électorales.
- Encourager les travailleuses, en particulier celles qui travaillent dans le secteur informel, à adhérer aux syndicats afin de joindre leurs luttes à l'ensemble des luttes sociales.
- Exiger que dans chaque panel de représentation de l'organisation on y associe des femmes, que ce soit sur le plan national ou international.
- Reconnaître les besoins spécifiques des femmes travailleuses au sein des centrales syndicales et sensibiliser ces dernières à l'importance du rôle des syndicats dans la promotion de leur condition spécifique.
- Créer des groupes de pression avec les organisations des femmes pour lever les réserves sur la Convention Internationale sur l'Élimination de toutes Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW).
- Instaurer des mesures pour l'application effective du droit au travail et notamment des articles qui mettent fin à toutes les discriminations à l'égard des femmes.

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

III. CONCLUSIONS

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

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

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

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

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

■ INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES SYNDICATS. UNE EXPÉRIENCE DANS L'UNION GÉNÉRALE DE TRAVAILLEURS ALGÉRIENS (UGTA)

■ I. UN CONSTAT ACCABLANT

Soumia Salhi

*Responsable du centre d'écoute et d'aide aux victimes
du harcèlement sexuel de l'Union Générale de Travailleurs Algériens (UGTA)*

*Présidente de la Commission Nationale des Femmes
Travailleuses de l'Union Générale de Travailleurs Algériens (CNFT-UGTA)*

Notre action s'est engagée au cours de la décennie 90 sur la base d'un constat accablant. Les femmes sont présentes massivement avec près de 130.000 adhérentes et plusieurs milliers d'élues à la base. Leur apport politique a été parfois décisif dans certaines entreprises, au moment de la vague intégriste qui a marqué cette période. Mais leur présence dans les organes de direction est insignifiante et leurs préoccupations spécifiques sont totalement absentes de l'agenda syndical.

C'est au X^{ème} Congrès d'octobre 2000, que l'UGTA élit une femme à sa direction sur près de 200 membres de la Commission Exécutive Nationale (CEN). Alors que des milliers de femmes sont élues dans les sections syndicales à la base, seules une à deux dizaines sont élues à des postes de responsabilité dans les directions intermédiaires. Cette réalité cruelle était paradoxale alors que l'UGTA avait des positions très honorables en solidarité avec le combat des femmes et avec leur mobilisation contre l'intégrisme et qu'elle assumait la revendication d'abrogation du Code de la Famille. Cette réalité était surtout en contradiction criante avec une progression spectaculaire des femmes dans le monde du travail. L'appareil et les instances de l'organisation restaient exclusivement masculins même dans les secteurs comme la santé, où l'on avait atteint la parité dans les effectifs salariés.

C'est sur ce constat, qu'une poignée de femmes syndicalistes engage, en 1997, un combat qui aboutit vite à la création de plusieurs dizaines de comités locaux à travers le pays, composés d'élues et de militantes actives, et en 2002 à l'élection d'une commission nationale des femmes travailleuses de 90 membres représentant toutes les wilayas du pays. Ce processus, voulu et soutenu par quelques dirigeants de la centrale, s'appuyait aussi sur les évolutions en cours dans le mouvement syndical mondial. Mais notre revendication de quotas féminins dans les instances s'est heurtée aux enjeux de pouvoir lors d'un Congrès âprement disputé.

■ II. RÉTICENCES ET DIFFICULTÉS

Ce qui semble naturel aujourd'hui s'est heurté à des réticences et des difficultés. D'abord, l'inquiétude des responsables locaux et nationaux devant une émergence qui leur échappait. Ces réticences sont partagées par la base. Cela s'exprimait dans nos réunions par des propos sur la nécessité de ne pas diviser les rangs, etc. Mais, en notre absence, cela pouvait être plus sévère. Beaucoup de responsables et de structures ignoraient nos activités et nos demandes de déléguer une femme de leur secteur. Mais la courtoisie est de rigueur dans tous nos rapports. La révérence à une décision des instances centrales et surtout la pudeur traditionaliste contribuent à cette correction qui facilite le travail. Mais aussi, il a fallu aussi se faire respecter par notre travail et par notre fonctionnement. Nous veillions à refuser que nos réunions soient envahies par une familiarité pour éviter toute équivoque.

On trouvait aussi des difficultés chez les adhérentes qui refusaient de s'intégrer dans un univers masculin dont les mœurs de fonctionnement, les horaires, les lieux de réunion les excluaient. Dans une société patriarcale où la ségrégation des sexes est la règle, nous appréhendions l'entrée dans ces structures masculines, surtout au début quand la présence féminine est rare. Il y a la crainte d'un jugement sévère de la société. Comment se retrouver seule au milieu des hommes dans un hôtel. Comment peser dans un syndicat d'entreprise quand les autres, tous les autres, se retrouvent la veille de la réunion dans une soirée conviviale, forcément entre hommes, vu les contraintes sociales. Celles qui s'y risquent ne sont plus crédibles, surtout à la base.

Le recrutement de candidates est très difficile. Il y a les contraintes des obligations familiales qui pesaient sur la travailleuse. Double journée de travail, les enfants... Et ensuite la question des mentalités. On a vu des femmes connues pour leur courage dans les luttes, se faire accompagner par leur mère ou leur fils à nos séminaires. En général, les femmes ne voyaient pas comment concilier un fonctionnement qui déborde sur les heures de travail et qui peut supposer de se déplacer loin du domicile familial voire de découcher, avec les contraintes imposées à leur vie quotidienne par la société.

Mais aussi, les adhérentes étaient peu motivées du fait de l'absence de leurs préoccupations dans l'activité de l'organisation. Autant le soutien politique et symbolique de la cause féminine était important, autant l'activité syndicale ne faisait aucune place aux préoccupations spécifiques des travailleuses. Une autre dimension qui appelait une intervention de la centrale était celle du blocage de la carrière des femmes trop souvent exclues de la promotion.

III. LES PREMIÈRES COMMISSIONS FEMMES

La construction des commissions femmes s'est faite autour de campagnes concrètes sur les droits de la travailleuse : c'est en menant des campagnes syndicales concrètes que nous avons mobilisé les femmes.

- *Droit à la formation et à la promotion. Présence massive des femmes au travail et notamment dans des postes qualifiés.* L'irruption des femmes sur le marché du travail est le fruit de la scolarisation massive des décennies précédentes. Les femmes représentent la moitié des personnels de santé et de l'éducation mais elles sont majoritaires dans les postes qualifiés d'enseignantes et médecins. Mais on note leur absence quasi totale des postes de responsabilité et de décision. C'est aussi le cas des femmes juges qui représentent un tiers de la profession (mille sur trois mille). Les statisticiens parlaient pudiquement de surqualification des femmes au poste occupé. La Commission a mené une campagne concrète et a accompagné l'arrivée des femmes à de nouveaux métiers et à de nouvelles responsabilités professionnelles.
- *Contre le harcèlement sexuel.* Ce phénomène se développe avec la précarisation. Il complique la sortie de l'enfermement domestique durement négociée. Il fait obstacle

aux perspectives professionnelles et à la carrière. La campagne que nous avons menée a eu un impact dans l'ensemble de la société. Les témoignages de victimes à la radio, les procès suivis par la presse en ont fait une bataille concrète pour la dignité de la travailleuse, au cœur de la problématique du travail des femmes.

- *Contre la précarisation et la perte des acquis professionnels qui résulte de la mondialisation libérale.* Le congé de maternité, les heures d'allaitement mais aussi le salaire minimum, le droit à la retraite, à l'assurance maladie et toutes les garanties légales sont inconnues du secteur informel mais aussi des salariées du privé majoritairement non déclarées. Elles sont peu applicables dans un contexte où dominent les contrats temporaires (cas de la maternité).

La législation algérienne du travail, est encore égalitaire, garantit même des discriminations positives pour encourager le travail féminin. Mais le secteur public se réduit de jour en jour avec la politique de privatisation. La plupart des droits acquis ne sont pas praticables avec les emplois assistés en dessous du salaire minimum et les contrats temporaires (CDD) qui y deviennent la norme. Pire, le droit du travail n'a plus cours dans le secteur privé où le travail au noir est souvent la règle. Que signifie un congé maternité de 14 semaines pour une travailleuse disposant d'un contrat de six mois ou un an ? Comment retrouver son poste et renouveler son contrat ? Comment constituer un syndicat quand la place est provisoire ? Comment recourir à l'inspection du travail quand on ne dispose d'aucun document ? La situation est pire dans le secteur informel. Citons ces travailleuses qui vivaient l'enfer mais qui nous suppliaient de ne pas dénoncer leur patron pour éviter la fermeture de leur atelier clandestin.

IV. CONSOLIDATION DE LA COMMISSION NATIONALE DES FEMMES TRAVAILLEUSES (CNFT)

La CNFT s'est positionnée comme un acteur majeur du débat national : elle a polarisé l'attention des femmes bien au-delà des adhérentes et suscité l'intérêt de la société. Notre progression a, en fait, été portée par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail que nous avons en quelque sorte représentée (cas des femmes journalistes).

Ce rôle, conquis sur la question du harcèlement sexuel et sur le droit d'accès aux responsabilités, est apparu notamment lors de notre campagne pour les droits juridiques. Le Code de la Famille clairement inégalitaire menace le droit de la femme à travailler. Nous sommes toujours pour son abrogation. Mais nous avons examiné, et analysé du point de vue du droit des femmes, les amendements proposés par le gouvernement en 2005 et tenu tête aux attaques conservatrices.

Cette réputation acquise a permis d'attirer des femmes à un activisme en contradiction avec le fonctionnement traditionnel de la société algérienne.

Notre notoriété nous a mis en meilleure situation pour vaincre les réticences des dirigeants de l'organisation et des responsables locaux qui sont devenus demandeurs de nos activités et qui les finançaient volontiers.

■ V. LES FEMMES SONT DEVENUES VISIBLES ET INCONTOURNABLES

Le résultat de notre action est spectaculaire. Après des dizaines de séminaires, des centaines de réunions, des actions de formation, des campagnes mobilisatrices, etc., les responsables de l'UGTA ont découvert à leur côté un réservoir de cadres et il n'y a plus aucune réticence exprimée. La présence désormais incontournable des femmes dans les instances et les activités de l'organisation a changé les mœurs. Le nombre considérable de femmes impliquées dans ses activités fait évoluer les pratiques sociales et facilite l'avenir. Rappelons qu'il ne s'agit pas d'une activité réduite à des élites de la capitale ou des grands centres. Il s'agit de femmes de milieux populaires venues des 48 *wilayas*.

Il y avait une quinzaine d'élues dans les Unions Locales, les Unions de *Wilaya* et les Fédérations, il n'y a plus aucun congrès d'instance qui ne prévoit des sièges pour les femmes. Une directive de la centrale en fait une orientation officielle. Les affrontements de courants du dernier Congrès aussi vifs qu'au précédent n'ont pas empêché la garantie d'une place modeste symbolique. Une femme à la CEN en 2000, quinze en 2008. Les activités de formation visent à assurer 30% de présence féminine sans parler des activités de formation spécifiques aux femmes. Les femmes sont dans toutes

les délégations internationales de la centrale et la CNFT a œuvré pour que cela soit synonyme de sérieux et d'efficacité.

Des femmes ont émergé comme porte voix de plusieurs luttes syndicales. Les femmes ont toujours été actives dans les luttes mais il y a de nouveaux comportements. Ainsi lors des luttes du textile ou de l'agroalimentaire des centaines d'ouvrières se sont déplacées à Alger pour leur rassemblement ou leur sit-in. Dans divers secteurs, des femmes se sont trouvées à la tête de l'action syndicale, que ce soit dans les secteurs très féminisés (crèches, Hôtel El Djazair) ou dans des secteurs où les femmes sont rares (ENCC, Procim, etc., relevant du secteur de la métallurgie).

VI. LES LIMITES D'UNE EXPÉRIENCE

Notre expérience s'est appuyée, bien sûr, sur l'essor considérable du travail féminin et les mutations qu'il exigeait. Notre campagne s'est développée à froid, voulue ou consentie par les responsables. Notre combat n'était pas porté par une mobilisation des femmes ni dans le syndicat ni dans la société (le mouvement féminin ne s'est pas encore relevé de la vague intégriste). Les luttes nombreuses sont restées diffuses. Comment développer alors le rapport de forces nécessaire pour imposer une représentation féminine et rejeter la pratique de cooptation ? Comment asseoir alors une dynamique qui transcende l'aspiration par l'appareil des cadres péniblement formés ?

Nous avons choisi le secteur textile et cuir comme secteur pilote. Les usines, que nous avons visitées, sont fermées ou en attente de fermeture, les noyaux militants que nous avons constitués sont licenciés ou en attente de l'être. Le secteur privé, premier employeur du pays, est souvent une zone de non droit. Dans beaucoup de ces entreprises, le rapport de forces ne permet pas de développer une activité syndicale. Que dire du secteur informel ! Une part importante de l'emploi féminin échappe à notre action et voit les droits les plus élémentaires disparaître.

La campagne s'est développée à une époque où l'UGTA était engagée dans une lutte contre les réformes libérales (grèves de 2001 et 2003). Le reflux des luttes et le changement d'orientation provoquent un reflux vers une existence formelle dans l'appareil. Car, dégager une représentation féminine en dehors d'une mobilisation, faire pro-

gresser les femmes dans la hiérarchie syndicale en dehors de toute action syndicale diminue la force du changement. Il devient difficile de s'élever au-dessus du niveau symbolique de la présence d'une ou deux femmes pour le principe.

Le développement de la présence féminine se fait sous une logique informelle de quotas, de places réservées aux femmes. Mais la définition officielle d'un quota exigée dès 99 nous est refusée. Pire, avec le reflux de la mobilisation sociale, la lutte contre la cooptation clientéliste est rendue impossible. Et l'appareil dévore ou marginalise les compétences accumulées. Le mouvement associatif connaît une évolution semblable aspirée par les voyages et les activités des ONG.

■ VII. CONCLUSIONS

Dans un contexte marqué par l'émergence des femmes sur le marché du travail et par une présence féminine considérable dans les emplois hautement qualifiés, nous avons mené une campagne pour une présence des femmes à tous les niveaux du syndicat.

Cette campagne s'est heurtée à des réticences et à des inerties de l'appareil, elle s'est trouvée confrontée aux pesanteurs sociales dans un pays qui se sort peu à peu d'une vague traditionaliste radicale et d'une hégémonie intégriste difficile.

L'acquis d'une présence des femmes dans toutes les instances est réel, il est admis et mis en œuvre par la plupart des acteurs de l'organisation. Cet acquis paraît irréversible tant les mœurs et les pratiques sociales de l'organisation ont évolué.

Mais avec le reflux de la mobilisation sociale, la représentation féminine reste au niveau le plus symbolique, dominée par la cooptation clientéliste et les compétences sont dévorées ou marginalisées.

Le progrès est impressionnant pour qui se souvient du point de départ, mais le combat pour une représentation féminine significative semble encore long. Quant à la parité, cela semble encore plus difficile.

FEMMES ET SYNDICATS AU MAROC

Samira Kinani

Membre de la Commission administrative de l'Union Progressiste de Femmes du Maroc et membre du bureau central de l'Association Marocaine des Droits Humains

Avant de parler du syndicalisme des femmes, de son taux, soit comme adhérentes soit comme dirigeantes, il me semble nécessaire un petit retour au passé récent. Ainsi, l'apparition du syndicalisme au Maroc fut déterminante dans la conscientisation des masses. Durant la période coloniale, les marocains n'avaient pas le droit de se syndiquer et il a fallu attendre 19 ans pour que, suite à leurs luttes, aux changements internationaux, avec l'émergence du nazisme et fascisme et, surtout, à l'arrivée au pouvoir du « Front Populaire » en France, les marocains accèdent au droit de se syndiquer¹.

La Confédération Générale des Travailleurs (CGT), syndicat français, et ses traditions apprirent beaucoup à la classe ouvrière marocaine malgré les divergences suscitées par la question de la libération nationale marocaine. Il faudrait beaucoup de temps

¹ Note de l'éditeur : le Dahir du 24 mai 1914 émit par les autorités du Protectorat français n'autorisait que la création des associations de travailleurs. Ne serait que dans le Dahir du 24 décembre 1936 que le droit de syndicalisation pour les travailleurs européens à été instauré. Le texte, ne faisant pas référence aux marocains, les laissait dans un vide juridique qui leur niait ce droit.

Or, malgré ces dispositions, et en profitant du vide existant sur le sort des marocains qui osaient s'adhérer aux syndicats français, l'adhésion des travailleurs marocains aux syndicats français (CGT, FO, CFTC, etc.) a été un phénomène courant dans ces années.

En 1938, un autre texte légal (Dahir du 24 juin 1938) rattrapait ce silence et établissait des sanctions pécuniaires et pénales contre les marocains qui « s'affilient à un syndicat, une union, fédération ou confédération de syndicats ou une organisation syndicale de quelque nature qu'elle soit » et contre les français qui incorporaient au sein de leurs syndicats des marocains.

Le Dahir du 24 juin 1950 levait ces sanctions mais maintenant toujours l'interdiction aux marocains de se syndicaliser.

L'adhésion des marocains aux syndicats ne sera autorisée que en 1955 suite à la publication du Dahir du 12 septembre 1955 qui disposait que « le bénéfice du droit syndical, tel qu'il est défini et règlementé par le dahir du 24 décembre 1936, est étendu aux sujets marocains » et que les personnes chargées de l'administration ou de la direction des syndicats « doivent être de nationalité française ou marocaine et de jouir de tous les droits civils ».

pour parler du rôle néfaste joué par certaines puissances capitalistes pour qui l'union des prolétaires des deux rives n'enchantait guère.

À l'aube de l'indépendance, le nombre des syndiqués à cette époque avait atteint 70%, toutes catégories confondues. Les femmes prirent partie au mouvement national avec ses idées « progressistes » de l'époque. N'oublions pas l'influence des idées propagées par la renaissance arabe, les idées antifascistes et l'influence du Parti Communiste, idées qui encourageaient l'enseignement et la participation de la femme, parmi d'autres.

Le merveilleux bouquin de Zakia Daoud relate très bien cette période où les femmes, même des femmes au foyer, ont pu s'organiser et créer leurs fédérations : celle des sardinières, des infirmières, etc. Le journal de l'époque *L'avant-garde*, avait même consacré de l'espace aux luttes de ces femmes, où sont rapportées leurs grèves, leurs revendications et, surtout, leur bravoure, reflétant leur espoir d'un monde nouveau, où le joug du colonialisme partie, elles jouiraient de tous leurs droits.

Toutes ces luttes des femmes, toutes ces fédérations finirent par s'unir en l'Union Progressiste des Femmes du Maroc (UMT) qui vit le jour le 22 avril 1962 avec la participation des déléguées de Rabat, de Casablanca, de Meknès, de Béni Mellal ainsi que des secteurs de la santé, de l'enseignement, des travaux publics, de l'intérieur, des primeurs, des sardinières, des journalistes, du textile, des femmes de ménage, etc. Les mots d'ordre de cette organisation furent : unité, force et enthousiasme, ce qui montre comment l'espoir régnait à ce moment là.

Cet essai de faire revivre ce passé, c'est justement pour souligner qu'il y a eu un grand recul et souligner aussi que nos grands-mères avaient réussi là où nous patageons encore. Leurs revendications sont malheureusement celles que nous revendiquons encore aujourd'hui.

Face à cette situation, la question qui se pose est : pourquoi ?, que s'est-il passé entre temps ? Parmi les raisons qui expliqueraient ce qui est arrivé, nous trouverons, d'un côté, le fait que le mouvement syndical a été étroitement lié au mouvement national/politique et qu'il a lutté pour le pouvoir. Et de l'autre, les efforts déployés par le système

marocain, aidée par son monde choisi, « le monde libre », celui pour qui seule compte la loi du marché, pour étouffer dans l'œuf cet espoir... Ce qui a arrivé petit à petit ayant pour résultat l'actuelle existence de plus de 20 centrales syndicales et moins de 10% de syndiqués !

Et surtout, comme il le faut pour dominer une culture conservatrice, et comme ça arrive dans tout recul, la femme en est la première victime : « Nous avons respecté la lettre plus tôt que l'esprit de l'Islam, et au lieu de faire une épouse et une mère, nous en avons fait une femme », disait Hassan II en 1968.

Ainsi, on peut observer que c'est, à ce moment là, où on imposa plus de 16,3% de cours d'un Islam axé sur ce qu'il y a de plus conservateur, de plus rétrograde. Le Congrès des *Oulémas* en 1968 a décrété l'abolition de la mixité dans les écoles et la prière du *'asr* fut imposée aux élèves. Le régime brandissait ainsi la carte des islamistes avec un seul slogan « tenir face à la gauche ». Il ne se rendait pas compte qu'il introduisait le loup dans la bergerie, jouait à l'apprenti sorcier tout en ouvrant la boîte de Pandore.

Un autre exemple de cette politique, c'est la création en 1969 de l'Union Féminine. L'un des principaux objectifs de cette formation était de contrer « l'occidentalisation ». Ce terme signifiant en réalité toute véritable modernisation et authentique libération de la femme.

Ceci rentre dans le cadre du choix du régime d'utiliser tout pour contrer l'ennemi d'alors, le socialisme : la religion, les différentes techniques, et tout ce qui est de nature à faire voler en éclat toute tentative d'union, toute coalition contre l'impérialisme.

Au même moment, par contre, sur le plan international, les années soixante-dix connurent un nouvel essor : plus de femmes instruites, révolution culturelle chinoise, Mai 68, guerre du Vietnam, etc. et aussi la révolution palestinienne avec toutes leurs retombées. Au niveau national, il faut relever les rôles de l'Union Nationale des Étudiants Marocains (UNEM), des familles des détenus politiques, des clubs de femmes dans des maisons de jeunesse et de certaines intellectuelles comme Saida El Mnebhi.

À partir des années quatre-vingt, ces mouvements des femmes commencèrent à s'organiser en comités dans les grandes villes, travaillant davantage avec les ouvrières, créant leurs propres fédérations de femmes : agriculture, fonctionnaires, etc. Bref, un début de reprise du syndicalisme féminin était amorcé.

Mais le courage et la détermination de ces jeunes militantes ne suffirent pas à changer la donnée : le détournement de ces mêmes femmes ouvrières du textile ou des produits manufacturés, qui bataillent becs et ongles dehors pour un peu de dignité, en général juste pour l'application du Code de Travail! On ne vous parle pas des ouvrières agricoles, où l'exploitation atteint son paroxysme : le harcèlement, le travail saisonnier, les renvois sans explications, la prostitution extrême... Malgré les luttes entamées et les quelques victoires arrachées, l'organisation proprement syndicale augmentait très lentement pour plusieurs raisons.

D'abord, pour la difficulté de se syndiquer dans une usine. Cela se fait presque dans la clandestinité et, en général, sitôt les bureaux syndicaux formés, ils sont exclus et les batailles pour la réintégration des ouvrières expulsées commencent, oubliant presque le cahier revendicatif pour lequel fut créé le syndicat.

Mais aussi à cause du blasement des militantes qui ont eu d'abord à combattre la bureaucratie et la corruption au sein même des syndicats. Ce n'est donc pas seulement la répression, ni le machisme pourtant ambiant chez nous, qui font fuir les femmes du syndicalisme : la structure du syndicat y joue un rôle déterminant. Un simple coup d'œil le prouve : des chefs éternels, une absence de solidarité, le mépris même des ouvrières, etc.

Jusqu'au présent, nous venons de parler de ce qu'on appelle habituellement le secteur formel, sans parler pourtant des fonctionnaires car leur situation et la stabilité dont elles jouissent, font qu'elles sont dans une situation plus confortable.

En parlant de l'informel et des zones franches, si on se syndique, on se fait expulser. Et c'est pire pour les petites enfants qui travaillent comme domestiques.

Dans le secteur informel, nous pouvons y évoquer aussi les vendeuses ambulantes, surtout celles qu'on accuse de contrebande, celles qui vont s'approvisionner à Oujda

ou à Ksar et qui sont obligées de corrompre à droite et à gauche pour pouvoir faire passer leur maigre butin.

Avec ce panorama que je viens de présenter, je ne voudrais pas décourager personne : c'est juste la description d'une situation, mais qui n'est pas fatale si on décide vraiment de lutter ensemble, de dénoncer, de se solidariser... Nous pouvons changer les choses, mais en établissant des problématiques. Les exemples ne manquent pas et je crois qu'on arrivera enfin à penser comme maghrébines et à lutter ensemble pour notre dignité.

FEMMES MIGRANTES : PROCÉDUS D'EMPOWERMENT ?

■ MIGRATIONS FÉMININES : OMBRES ET LUMIÈRES

Emma Martín Díaz

Professeure du Département d'Anthropologie Sociale à l'Université de Séville

■ I. LES MIGRATIONS FÉMININES ET L'ÉTAT-NATION

Le rôle des États-nation dans la conformation des systèmes sexe-genre a été crucial dans le processus de définition des identités et fonctions des hommes et des femmes en tant que membres de la communauté nationale, en cela qu'il établit une réplique du projet hégémonique d'une classe sociale, la bourgeoisie, qui consacrait la subordination économique, sociale et politique des travailleurs envers les propriétaires, et des femmes envers les hommes. La dépendance féminine se voyait légitimée par un ensemble de représentations sociales qui attribuaient la prise de décision au sein des groupes domestiques au chef de famille, ce qui laissait exclusivement aux femmes les fonctions de réalisation des tâches domestiques. Dans les œuvres citées plus haut, on a dénoncé l'absence de correspondance entre ce modèle idéal et la pratique sociale, même si on a reconnu que la force de ces représentations sociales a été déterminante dans la conformation et la reproduction des identités de sexe-genre.

Dans le domaine des migrations, ces représentations se traduisent à travers différents faits concrets : en premier lieu, à travers la surreprésentation des hommes dans les processus migratoires et l'amalgame qui s'ensuit entre les différentes stratégies masculines de migration et la création de typologies de modèles migratoires à portée universelle. Liée à cette confusion c'est aussi la différenciation qui existe entre les secteurs économiques d'insertion des hommes et des femmes migrants, qui facilitent l'invisibilité des dernières. Le second fait à souligner réside dans la différence de considération que reçoivent les projets migratoires des hommes et des femmes, sur la base de la construction du genre dans les États-nation. De fait, quand ils émigrent, les hommes partent à la recherche du pain dont a besoin leur famille ou, s'ils sont célibataires, aspirent à développer leurs projets de vie recherchant les opportunités dont ils sont privés dans leur pays d'origine. Cette capacité d'agencement social est cependant déniée aux

femmes. Alors que la liberté de circulation est un droit universellement reconnu pour les hommes (ce qui implique la liberté d'émigrer, c'est-à-dire, de sortir d'un État, mais pas celle d'immigrer, c'est-à-dire, de s'établir dans un autre État distinct), l'émigration des femmes est placée sous les signes d'une double suspicion : d'une part, on leur dénie cette même liberté de circulation, et d'autre part, on leur dénie également cette capacité d'agencement social. Voyons cet aspect plus en détail.

Dans les discours des États-nation émetteurs, le déplacement d'un homme pour rechercher du travail se justifie dans la mesure où il s'efforce de garantir le soutien de sa famille. À l'inverse, si c'est la femme qui cherche du travail en dehors de son milieu familial, on considère qu'elle abandonne sa famille et qu'elle rejette par conséquent son devoir fondamental : celui de garante du bien-être domestique. Ce n'est pas un hasard si, aux endroits où l'émigration féminine est la plus significative, les pouvoirs publics et les acteurs sociaux soulignent toujours de façon négative ses répercussions sur les structures domestiques. L'absence de la femme suppose, selon cette perspective, un facteur de déstabilisation qui n'existe pas dans le projet masculin de migration. D'autre part, il n'est pas par hasard non plus que plus le phénomène de la migration se féminise et plus le souci du trafic humain augmente. Sûrement la politique restrictive et de contrôle des frontières des pays de destination a provoqué une augmentation spectaculaire des réseaux délictueux de trafic humain (qui est aussi conséquence de l'augmentation de l'économie délictueuse dans l'ensemble de l'activité économique globale, que Castells chiffrait en 1997 autour 20%, bien qu'on tient rarement en compte cette donnée), mais il faut faire très attention avec l'approche qui conduit à souligner la dimension trafic des migrations actuelles, comme nous l'avons déjà dénoncé (Martín, Sabuco et Bredy, 2006). Trop souvent le poids de cette dimension masque la capacité des femmes dans l'élaboration et l'exécution de leurs projets migratoires.

La formule la plus efficace pour savoir ce qu'il y a derrière les discours et les représentations sociales sur les migrations féminines est de laisser parler ces femmes et de connaître directement les facteurs qui ont provoqué leurs migrations. Voilà ce qu'on va faire dans les pages qui suivent.

II. LES MIGRATIONS DE FEMMES MAROCAINES

La migration marocaine est consubstantielle à la propre gestation de l'État-nation comme résultat de son processus d'indépendance.

De fait, la réalité nationale marocaine comprend, depuis sa conformation, une « citoyenneté invisible » qui, si n'a pas été prise en compte dans le processus de prise de décision, a bien été considérée par les pouvoirs de l'État comme part de la communauté nationale, dans la mesure où sa contribution financière, à travers l'envoi de devises, est très importante pour l'économie du Maroc. De plus, les migrants conservent des liens avec leur pays, principalement à travers deux stratégies différenciées mais articulées entre elles : les vacances, qui leur permettent un retour au Maroc, et l'activation de réseaux multinationaux de caractère diasporique, qui mettent en circulation des informations, des personnes et des biens, comme nous allons voir.

Contrairement à ce qu'on peut penser, en raison de l'invisibilité des migrations féminines, une part très significative des regroupements familiaux au sein du collectif marocain a été réalisé par les femmes, qui dans certains cas ont adopté le rôle de « tête de pont » de la famille, en s'appuyant sur les réseaux sociaux, familiaux, amicaux ou de voisinage préalablement existants. D'autres ont choisi l'émigration comme premier pas d'une stratégie consistante à obtenir les moyens financiers nécessaires à la célébration de leur mariage, qui aurait difficilement pu avoir lieu sans la réalisation du projet migratoire du fait des difficultés à trouver un emploi au Maroc. Dans d'autres cas, les parents tiraillés entre la crainte d'une acculturation possible de leurs filles et la possibilité de meilleures perspectives d'avenir dans le pays d'émigration, choisissent cette deuxième solution. Ils privilégient alors un regroupement familial auquel ils étaient originellement réticents.

Beaucoup d'émigrantes marocaines profitent des opportunités que leur offrent les réseaux sociaux préexistants dans les sociétés de leur pays d'arrivée. Il convient dans ce cas de souligner la dimension de la diaspora marocaine en Espagne, qui maximise sa dispersion sur différents territoires de l'État espagnol, offrant ainsi une grande disponibilité d'opportunités, bien que quasiment toujours dans un contexte de précarité. Les réseaux offrent en premier lieu un accès à une information pertinente sur les

démarches nécessaires à l'arrivée, font circuler les opportunités professionnelles parmi leurs membres et leur fournissent une couverture affective et de l'aide. Pour cela, les réseaux profitent des opportunités que procure la proximité géographique pour la circulation de ces informations et des diverses opportunités.

Parallèlement, cette circulation engendre un effet secondaire dans le pays d'origine, en entretenant l'idée de l'immigration comme une, ou parfois comme l'unique, solution à des situations à l'avenir incertain. Dans ce contexte, il convient de souligner le fait que de plus en plus d'étudiants se décident à émigrer avant d'avoir achevé leur cursus universitaire, et ce quelquefois malgré les mises en garde des membres du réseau dans le pays d'arrivée. Beaucoup d'étudiants pensent qu'il leur sera possible de combiner leurs études avec un emploi. Quand ils se rendent compte que leur projet n'est pas viable, il est en général déjà trop tard, puisque, dans un sens, celui qui effectue le choix d'émigrer est conscient que son retour au pays d'origine ne sera pas une solution à ses problèmes et ne permettra même pas, dans un grand nombre de cas, de rétablir la situation antérieure au départ.

On observe ainsi une tendance de plus en plus marquée à l'allongement de la période de dépendance aux réseaux sociaux du pays d'origine. Au lieu de devenir un appui financier pour leur famille, les nouveaux émigrants marocains, dont un nombre significatif de femmes, ont besoin d'un soutien économique familial pour survivre dans les sociétés des pays d'arrivée (appui financier inverse). Ce fait s'est intensifié dans la conjoncture actuelle de crise économique. L'élément le plus intéressant de cette réalité est qu'elle ne s'est pas traduite, au moins jusqu'à présent, par une inversion de la tendance migratoire.

Il conviendrait peut-être d'approfondir dans l'analyse de la force d'attraction symbolique des sociétés occidentales en tant que paradis matériel ou en tant que « terre promise » qui promettent plus qu'elles n'offrent réellement. Il serait cependant incorrect de croire que l'attraction qu'exercent les sociétés de destination prévaut sur les situations existantes dans les sociétés d'origine au moment de la prise de décision de l'émigration. Beaucoup de marocaines voient dans l'émigration une porte de sortie à des situations personnelles complexes, en étroite relation avec le noyau familial ou avec les modèles sociaux de contrôle des individus. Tout au long de nos recherches, nous avons pu vérifier que l'insatisfaction face aux formes de vie traditionnelles est

un facteur explicatif constant des motivations des femmes et des hommes du Maroc, et particulièrement des plus jeunes d'entre elles et d'entre eux.

Nous devons préciser de nouveau qu'il est impossible en pratique de séparer le désir de changement et de progression personnelle, la perception d'un manque d'opportunités professionnelles au Maroc et les situations de crise personnelle et d'inadéquation au mode de vie traditionnel, puisque tous ces facteurs se confondent au sein des stratégies migratoires (la migration comme phénomène multi causal).

■ III. LES RÉSEAUX SOCIAUX EN DESTINATION

Arrivées en Espagne du fait d'un regroupement, de l'obtention d'un contrat de travail ou d'un visa de tourisme, l'élément commun de ces femmes repose sur la stabilité des réseaux qui leur ont permis de trouver un logement et un emploi pendant leurs premiers temps de séjour dans le pays de destination. Dans un grand nombre de cas, il s'agit de réseaux féminins informels qui développent des liens de prestation et de contre-prestation en relation à un service spécifique : l'aide à trouver un emploi grâce aux contacts développés pendant le séjour dans le pays d'arrivée, ce qui de plus suppose un investissement en énergie et en temps dans la recherche de capital social.

Il convient de ne pas sous-estimer la forte charge émotionnelle dont s'accompagne l'insertion sociale de la femme lors de ses premiers pas dans le pays de destination, pendant lesquels elle se sent aveugle, vulnérable, incapable de faire face seule à cette nouvelle étape de sa vie. De là, l'importance des réseaux sociaux. Celles qui en sont dépourvues sont des proies faciles pour l'exploitation professionnelle et sexuelle.

Même dans le cas de l'existence d'un réseau, la surexploitation professionnelle est une réalité, surtout si les femmes travaillent comme domestiques, puisque leur présence 24 heures sur 24 dans la maison peut s'interpréter comme une disponibilité illimitée pour la réalisation de tâches qui ne sont pas considérées comme constitutives de travail. La liste de « plaintes » en relation aux abus de pouvoir des employeurs ou des employeuses, est impressionnante de par la quantité de situations d'exploitation décrites par ces travailleuses lors des enquêtes. Cependant, du fait de l'amplitude du réseau développé en destination, beaucoup de femmes affirment que face à ce type de

traitement, elles préfèrent rechercher un autre emploi ; d'un côté, les employeurs(ses) exploitent les travailleuses du fait de la facilité à les remplacer, mais d'un autre côté, cette même facilité est utilisée par les employées pour se libérer des situations d'exploitation et pour trouver immédiatement un nouvel emploi.

Beaucoup de femmes, et particulièrement celles dotées d'un grand degré d'autonomie et d'un haut niveau d'études, ressentent que la migration n'a pas provoqué d'amélioration de leurs conditions de vie. Il ne pouvait en être autrement : ce sentiment est beaucoup plus intense parmi les femmes qui ont avancé comme facteur déclencheur de leur émigration la volonté de prospérer économiquement et socialement.

Bien que cela puisse paraître contradictoire, il est également logique qu'une majorité d'entre elles ne se pose pas la question de la possibilité d'un retour au pays, principalement pour deux considérations centrales : en premier lieu, parce qu'une majorité d'entre elles a choisi l'émigration comme résultat de la difficulté à développer un projet de vie au Maroc ; cependant, on ne peut pas dédaigner le fait que, une fois soupesés les facteurs d'attraction et d'expulsion, les premiers soient plus décisifs que les seconds au moment de mener à bien une réflexion rétrospective sur l'expérience migratoire.

De l'ensemble des réponses obtenues sur l'intégration sociale des femmes marocaines, on déduit une importante contradiction entre la haute valorisation de l'autonomie personnelle et le degré également élevé d'insatisfaction professionnelle, excepté dans le cas de celles qui travaillent au sein d'ONG de soutien aux immigrés. Dans tous les cas, le développement de réseaux sociaux et l'articulation des relations en origine et en destination sont les éléments centraux dans la valorisation du processus d'intégration sociale.

D'un autre côté, la propre dynamique du processus migratoire de ce collectif détermine une forme de vie à cheval entre le pays d'origine et celui de destination, particulièrement dans le domaine des représentations sociales, pour lequel chaque pays semble posséder les attributions que l'autre n'a pas. Cette situation se répercute de façon déterminante sur les perspectives de retour, comme nous pourrions le constater plus loin.

■ IV. RÉSEAUX TRANSNATIONAUX, ENVOI D'ARGENT ET DONNS

Dans ce qui affecte les réseaux sociaux des migrants et migrantes marocains entrent en jeu les envois d'argent, les dons, leurs particularités économiques et symboliques, les caractéristiques circulaires des transactions, les visites et les célébrations. Les réseaux sociaux qui s'établissent entre le lieu d'origine des immigrés et le lieu de destination dépassent les frontières nationales pour engendrer des liens de parenté et d'amitié qui se développent de façon transnationale. Ces réseaux peuvent s'étendre sur des milliers de kilomètres, passer des frontières, traverser les mers et les montagnes, permettant aux « associés » de communiquer entre eux grâce aux nouvelles technologies qui diminuent les distances en espace et en temps, comme nous avons pu le voir sur le diagramme portant sur les réseaux diasporiques. Le téléphone, Internet et les messages de portable à portable représentent les modes de communication les plus fréquents pour se tenir au courant des nouvelles de la famille restée dans le pays d'origine. L'antenne parabolique est fréquemment utilisée pour obtenir des informations sur l'actualité des événements au Maroc. Le retour lors des périodes de vacances est également un moyen habituel de se tenir informé.

Dans l'intention d'étudier les réseaux sociaux en origine, leurs liens avec la création de capital économique et social et avec les perspectives de retour, nous avons cru opportun d'analyser le rôle des envois d'argent et des dons que les immigrés font parvenir à leur famille, en tant qu'« aliments » économiques et symboliques de ces mêmes réseaux. Nous pouvons constater que si certaines femmes n'envoient pas d'argent, toutes emportent avec elles des cadeaux quand elles reviennent au Maroc.

Alors que l'utilisation économique de l'envoi d'argent est évidente, son utilisation symbolique est plus difficile à percevoir. Quand cet argent sert à réformer le domicile des parents ou pour acheter une maison pour le fils ou la fille émigré, l'acquisition d'un bien s'accompagne d'une rénovation des liens d'appartenance à la terre d'origine en même temps que d'un renforcement des liens avec le réseau resté au pays du migrant.

À l'inverse, les dons qui sont offerts à l'ensemble de la famille et des amis comportent un fort aspect symbolique qui peut parfois rendre invisible l'aspect économique, défini comme l'effort monétaire que suppose l'achat de biens. En effet, l'investissement n'est pas considéré en tant que tel, puisqu'il se réalise en tant que capital social. En ce sens,

l'acquisition, principalement de vêtements et d'aliments qui se répartissent au sein de la famille et des amis lors du retour au pays d'origine, renforce les liens les plus lâches du réseau avec des biens qui, selon l'expression de Malinowski (1973), pourraient être considérés comme des « dons cérémoniaux ».

Cependant, il ne faut pas non plus oublier que ces mêmes dons, comme d'autres symboles de la supposée richesse atteinte dans le pays d'arrivée, représentent également le prestige acquis par les émigrés dans leur propre pays, où les statuts changent jusqu'à ce qu'ils soient considérés comme des « étrangers avec des droits ».

Les dons et les envois d'argent créent des obligations réciproques à partir du moment où ils créent des liens qui unissent les « associés » du réseau. Une forme d'échange mutuel de biens et de services se crée ainsi entre le pays d'origine et le pays d'arrivée. En particulier, les dons, pour toutes leurs caractéristiques déjà identifiées, « alimentent » les relations du réseau à travers de contre-dons.

Si l'offre de cadeaux présente une cadence annuelle — surtout pendant l'été — dans la majorité des cas étudiés, le contre-don, qui se réalisera sous forme de service/aide, n'est pas soumis à contrainte temporelle.

Le réseau tisse des liens qui protègent le migrant au moment de son arrivée dans le pays de destination, l'accueille et l'assiste pendant sa recherche d'emploi. À travers les dons, le/la migrant(e) renforce ses liens dans son pays d'origine. De ce fait, il pourra recevoir l'aide dont il pourrait avoir besoin à n'importe quel moment. De plus, les visites aux parents et amis, et la participation aux nombreuses fêtes qui ont lieu, surtout en été, continuent à consolider ces relations et à réaffirmer le rôle des participants au réseau.

■ V. EXPÉRIENCE MIGRATOIRE ET PERCEPTION DU PAYS D'ORIGINE

Dans leur relation à leur pays d'origine, la plus grande partie des migrants(es) établissent une claire distinction entre la communauté transnationale (famille, amis et autres membres du réseau social) et l'État-nation. Bien que les liens d'appartenance soient très forts dans le domaine de l'identification nationale, la majorité des migrants(es)

exprime un clair mécontentement face à la situation politique et, plus concrètement, face à la gestion économique. Ces critiques se formulent cependant de manière « douce », sans attaquer explicitement les autorités.

Dans les discours des femmes marocaines, les allusions aux inégalités de genre apparaissent comme des références constantes. Cependant, toutes les femmes critiques face à la condition des femmes au Maroc n'acceptent pas le modèle occidental ; celles qui se définissent comme religieuses considèrent que certains aspects de la liberté sexuelle telle qu'elle existe en Espagne sont incompatibles avec les valeurs de l'Islam. Sur ce point, elles présentent des critères normatifs similaires à ceux des migrantes latino-américaines qui se définissent comme religieuses.

Un groupe significatif de femmes marocaines considère que des réformes sont nécessaires au Maroc quant aux relations entre les genres, et en particulier à ce qui a trait au Code de la Famille, et que cela constitue une condition de leur retour. D'un autre côté, un nombre significatif de femmes considère que leur expérience migratoire a été décisive pour leur ouvrir les yeux sur la réalité de leur pays. Elles soulignent elles-mêmes qu'elles ne s'intéressaient en aucune façon aux grandes questions politiques avant leur émigration.

Les représentations sociales négatives de l'État sont fortement compensées par la solidité des liens transnationaux de la majeure partie des femmes interviewées. À l'exception des femmes qui entreprennent leur voyage comme une forme de fuite face à des situations difficiles et qui décident de rompre avec leur passé, l'appartenance à la communauté transnationale se maintient dans la durée, même si les contacts se modifient en fréquence et en intensité selon l'évolution du projet migratoire.

Le Maroc qu'il est nécessaire de changer pour revenir est du domaine de l'État-nation. À l'inverse, la dimension locale se convertit souvent en élément idéalisé, dans lequel le réseau social brille de ses propres feux. L'intensité de la force du réseau social est le contraste d'une expérience en destination, dans laquelle le déracinement représenterait le côté obscur. La possibilité de maintenir le contact permet « d'être » dans la communauté bien que l'individu se trouve à des milliers de kilomètres de distance. De leur côté, les membres en origine du réseau transnational s'efforcent de maintenir les migrants sporadiquement informés des événements qui concernent les milieux

familiers et locaux. Ils s'assurent ainsi à la fois de l'appartenance du migrant à la communauté et de la possibilité de bénéficier de la dimension transnationale, que ce soit sous la forme d'envoi d'argent ou de circulation d'informations sur les opportunités en destination pour les membres du réseau social dans le pays d'origine.

De leur côté, les migrants utilisent également cette information pour prendre connaissance des opportunités d'investissement ou pour la réalisation dans leur pays d'origine de stratégies économiques laissées à la charge de certains des membres du réseau restés dans la localité. Il est très révélateur qu'une fois effectué le regroupement familial et que diminuent les contacts et envois d'argent, le réseau social en origine commence à demander une aide liée à la santé ou à la difficile situation économique de certains de ses membres. Ces demandes vont au-delà de la simple requête d'aide économique et doivent être perçues comme une forme de maintien du lien social. C'est en ce sens qu'il faut interpréter une réponse fréquente donnée par les femmes interrogées sur les différences qu'elles observent entre leur lieu d'origine et leur lieu de destination ; la majorité d'entre elles souligne la solidité des réseaux sociaux en comparaison au modèle d'interaction de la société de réception, qu'elles considèrent profondément individualiste. Bien que l'analyse en profondeur de ce discours requerrait d'aborder d'autres thèmes, il convient d'insister encore une fois sur le haut degré de féminisation que présentent les réseaux de migrants, autant en origine qu'en destination, ce qui nous indique l'importance considérable des femmes dans la conformation et la reproduction de la communauté transnationale.

En ce qui a trait au retour au pays, beaucoup de femmes marocaines n'envisagent non pas de rentrer au Maroc pour y travailler, mais pour y vivre de leur retraite ou de leurs rentes. Dichotomie « pays de travail »/« pays de vie », même si cela ne signifie en aucun cas que ces femmes ne développent pas des stratégies d'intégration en Espagne, mais plutôt que dans ces stratégies le travail occupe un rôle central. Au contraire, le Maroc, le pays auquel on retourne en vacance, devient le pays où se reposer du dur travail quotidien et profiter du loisir et du confort obtenu. Si elles pensent à faire du commerce, les femmes préfèrent souvent établir un échange de produits entre l'Espagne et le Maroc, profitant de la proximité géographique et de la différence de prix entre l'offre et la demande entre les deux pays.

Nous ne voulons pas omettre de mentionner un ensemble très significatif de réponses qui font référence à l'apprentissage qu'a supposé leur expérience migratoire. Une majorité de femmes affirment qu'elles n'ont pas changé leur manière d'être, mais certaines reconnaissent que le fait d'avoir dû se débrouiller seules, loin de leur pays et de leur foyer leur a apporté de nouvelles connaissances et les a rapprochées de ceux qui souffrent. Ce groupe de femmes, en général en relation aux réseaux d'ONG, affirment qu'elles aimeraient rentrer pour témoigner de la vérité de l'émigration à ceux qui pensent à entreprendre ce projet. D'un autre côté, un grand nombre d'entre elles souhaitent utiliser leur expérience pour prendre part au développement de leur communauté, même si elles reconnaissent ne pas avoir d'idée précise sur les modalités de leur engagement.

VI. CONCLUSIONS

Même si notre exposé méthodologique est très loin des positions essentialistes sur la « méditerranéité », il est évident que la réalité historique des contacts et désaccords entre les deux bords du *Mare Nostrum* fait partie de notre patrimoine culturel. Pendant notre travail dans le Rif nous avons connu des familles orgueilleuses de leurs parents qui avaient servi dans l'armée espagnole, qui avaient travaillé comme domestiques dans les maisons des militaires et des fonctionnaires du Gouvernement pendant l'époque du Protectorat, et aussi qui avaient formé la « Garde Maure » du général Franco, et qui étaient contents de parler autre fois en espagnol avec nous. Beaucoup plus de familles nous parlaient avec orgueil de leurs ascendants, qui avaient lutté contre l'armée espagnole. La trace de la présence espagnole dans la région est une réalité aussi évidente que délicate, comme ils ont l'habitude de l'être dans tous les liens coloniaux.

La sensation de partager un héritage commun avec ces migrants et ses familles n'était pas absente pendant notre expérience intellectuelle et sensorielle en Equateur, tout au contraire. Cependant, au même temps on était conscient plus que jamais de l'axiome de Renan (1882), du fait que la nation se compose beaucoup plus d'oublis partagés que de souvenirs partagés. L'Equateur se présente beaucoup plus proche dans les textes et les discours officiels, dans la mesure qu'il peut nous lier au « glorieux » passé colonial. Cependant, le Maroc, et précisément le Protectorat, se rapporte directement à une fracture politique entre les habitants, fracture qui a accompagné l'entrée de

l'État-nation espagnol dans la modernité et dont les conséquences sont encore vives actuellement.

À ce facteur il faut ajouter un autre de caractère plus général. Le colonialisme du XIX^{ème} siècle fut légitimé idéologiquement sur la base d'un « racisme scientifique » qui donna l'alibi de légitimer que les puissances occidentales se présentent pour se lancer dans l'entreprise d'épuiser les ressources des territoires conquis, dans un contexte éloigné de la tradition humaniste du XVI^{ème} siècle de refus de l'exploitation et génocide des populations indigènes. Dans ce sens, il faut rappeler que seulement très récemment les scientifiques sociaux des anciennes colonies du XIX^{ème} siècle, ont réussi à faire écouter leur voix dans les circuits scientifiques internationaux pour dénoncer la colonisation de la pensée sur et dans leurs pays, chose qui a démontré avoir plus de survie que la colonisation politique même. Cette perspective coloniale conditionne notre regard et aussi notre rapprochement scientifique vers la réalité sociale du Maroc et en particulier étend un voile à travers duquel on observe la situation des femmes, la plupart de fois sans considérer ses propres points de vue sur le sujet.

Ce voile a accompagné les femmes dans leurs migrations, bien que pendant ces dernières années —et surtout à la suite du 11 de septembre 2001, quand il est devenu le symbole d'une synecdoque qu'élimine le sujet-femme à travers d'un processus de réification, consistant en la construction d'une entité : la femme musulmane— on leur donne une existence super-organique.

Ainsi, les femmes musulmanes constituent une partie intégrante de la *umma*, la communauté des croyants. Dans cette conception il n'y a pas de la place pour l'individu, homme ou femme qu'il soit. Le croyant appartient à une catégorie différente et opposée à celle du citoyen. En adoptant de manière exclusive la perspective *Emic* de la religion musulmane, on accepte que la soumission à la divinité qui conforme la doctrine coranique soit la règle qui régit toute la vie des gens. Cet exposé certes critiqué par Rodinson (1981) et par des autres intellectuels comme Said (1990), est particulièrement sérieux en ce qui concerne les femmes, qui sont vues dans une perspective qui rassemble la misogynie des religions du Livre, les inégalités de genre présentes dans plusieurs sociétés —et pas seulement dans le Troisième Monde— et les conséquences

du développement et de la pauvreté sur la subordination des femmes pour construire un être indépendant et aliéné qui doit être libéré, même sans considérer son opinion¹.

Avec cette affirmation on prétend attirer l'attention sur les risques d'adopter des positions absolutistes dans lesquelles, en prétendant libérer les femmes musulmanes, on leur refuse leur condition de sujet, en ignorant les nombreux et intéressants exemples d'agencements sociaux déployés par ces femmes pendant leur vie. On voudrait rappeler ici le raisonnement de S., quand, en comparant les relations de genre au Maroc et en Espagne, elle mettait l'accent sur le fait que la principale différence était qu'au Maroc il y avait des règles très rigides que pas beaucoup de femmes, surtout les plus jeunes, suivaient, tandis qu'en Espagne le contrôle social n'était pas basé sur la règle, mais plutôt sur des mécanismes plus subtils d'aliénation des femmes, en cachant le sexisme existant.

Cependant, on ne peut pas ignorer que dans les sociétés musulmanes la religion continue d'être la principale source de légitimation du contrôle des femmes par leurs groupes domestiques et la société en général. Même si cette affirmation nous oblige à préciser les différentes attitudes religieuses existantes et rompre la vision réifiée et monolithique de l'Islam qui prédomine dans l'Occident. Les regards et le contrôle des voisins, duquel les femmes du Nord nous racontent et qui les oblige à adopter les vêtements traditionnels pendant leurs voyages de retour, sont des mécanismes différents aux références des femmes des villes du Sud, comme Casablanca ou Rabat, quand elles disent que « les hommes avec les barbes » les empêchent de s'habiller avec une petite jupe ou un décolleté prononcé, comme elles avaient l'habitude de faire jusqu'à il y a quelques années.

Comme dans le cas des femmes équatoriennes, les femmes marocaines se sont montrées très critiques avec la situation économique et politique de leur pays. Cependant, ces critiques ne se sont pas focalisées sur la classe politique, sauf dans certaines situations de femmes qui participent, ou ont participé, à des mouvements sociaux, au Maroc comme en Espagne. Une partie d'entre elles adopte un discours qui est très

1 Dans ce cas, l'exposé rappelle ce que l'abolitionnisme adopte à propos des femmes qui exercent la prostitution. Dans la mesure dans laquelle la prostitution est une activité aliénante, la prostituée se retrouve non légitimée à revendiquer l'exercice de cette activité comme produit de sa volonté.

semblable à celui des femmes andalouses qui émigrèrent dans les années soixante. Ce discours souligne le contraste entre la richesse naturelle et potentielle de leur pays et la situation de pauvreté ou de misère de ses habitants. Cependant, les causes de cette contradiction apparaissent un peu estompées : en oscillant entre les gouvernements et la monarchie, sans la signaler directement.

L'échec de l'État-nation marocain pour intégrer sa population dans le marché du travail national est sans doute le facteur qui empêche que le retour définitif puisse être envisagé comme une option stratégique pour les émigrants(es), et aussi constitue le principal facteur déchaînant de l'émigration. Ainsi, l'idée qu'au Maroc il n'y ait pas du travail correspond à l'existence d'un haut taux de chômage dans le contexte urbain, qui affecte en mesure plus grande les gens qui ont fait des études universitaires. De toute façon, le milieu rural aussi se voit touché par la globalisation : d'un côté en déstructurant l'économie politique des lignages et en favorisant la migration champville, et de l'autre la rupture de l'isolement des communautés traditionnelles favorise la connaissance des ressources qui permettent d'adoucir les conditions de vie difficiles de ces petits villages. Ce fait est spécialement significatif dans le cas des femmes, qui ont dû faire face aux tâches les plus dures dans le milieu productif comme dans le milieu reproductif. Très peu de femmes du milieu rural du nord du Maroc se montrent prêtes à aller au fleuve pour laver les vêtements, à marcher des kilomètres pour prendre le bois, à accoucher de leurs fils sans assistance sanitaire, et, enfin, à vivre les vies de leurs grands-mères et mères.

En grande partie, l'affirmation commune pour laquelle elles émigrent afin d'améliorer leur vie, a différentes connotations selon le milieu duquel elles proviennent. Les femmes qui viennent de la couche moyenne de l'environnement urbain peuvent penser que leur insertion au travail dans le service domestique suppose une descente de classe et une perte de statut ; au contraire, celles qui proviennent du milieu rural et ont accès à l'électricité, à l'eau courante et aux appareils électroménager pour la première fois, vont expérimenter une évidente amélioration de leur vie, qui en termes de comparaison, peut être supérieur à celle de marcher seule dans la rue ou s'habiller à l'occidental. Comme on peut comprendre, ces femmes ne pensent pas à la possibilité de retourner au milieu qu'elles ont laissé, et si elles investissent dans l'achat d'une maison au Maroc, elles le font dans un environnement urbain où elles peuvent garantir l'accès à ces biens.

Même si l'accès au travail et à des conditions de vie meilleures sont les raisons principales, il ne faut pas oublier que beaucoup de femmes ont déclaré que leur stratégie migratoire avait comme but d'obtenir une autonomie personnelle. Plusieurs questions convergent vers cette affirmation, laquelle, pour être replacée dans son contexte, nécessite un effort de précision. D'abord, il faut dire que le projet migratoire, surtout quand on l'entreprend comme une propre initiative, implique une certaine dose d'agencement. On ne se réfère pas ici au risque pour la vie que représente le croisement du détroit dans des embarcations fragiles. Très rares sont les femmes interviewées qui sont arrivées comme ça, alors que la plupart d'entre elles ont profité des réseaux déjà existants dans le lieu de destination. Mais, même si on compte sur ce soutien, c'est indubitable qu'abandonner l'univers social de référence n'est jamais facile. Un lieu inconnu, une nouvelle langue, des coutumes différentes sont des réalités qui requièrent un effort personnel d'adaptation, surtout dans les conditions dans lesquelles se développent les processus migratoires.

D'autre part, on est conscient du fait que les femmes qui ont consenti à être interviewées sont des femmes avec un niveau d'intégration sociale plus grand et qui ont un certain degré de lien avec les associations pro-immigrants, ce qui conditionne, dès le départ, les témoignages sélectionnés. Il résulte logique que dans ce contexte la plupart des informatrices présentent comme une des causes principales de leur décision d'émigrer le désir d'une rupture avec les rôles traditionnels de mères et d'épouses, tels qu'ils sont appliqués au Maroc. Dans ce sens, il est évident que la religion, en sanctionnant les rôles du genre, peut supposer un fardeau pour le développement des projets vitaux qui s'éloignent des rôles traditionnels. De toute façon, cette réalité n'affecte pas que les femmes. Pendant nos recherches, nous avons connu beaucoup d'hommes pour lesquels l'immigration a représenté une descente dans leurs niveaux sociaux, mais qui en même temps avaient gagné de l'autonomie personnelle. Il convient de rappeler que le système patriarcal suppose la domination non seulement des hommes vers les femmes, mais aussi de la génération plus âgée vers la plus jeune. Cependant, il est évident que cette domination affecte plus les femmes que les hommes, leur imposant des normes de comportement plus strictes, normes qui peuvent tomber en contradiction avec les désirs des femmes de prendre le contrôle de leurs vies. Contrairement à ce qui est attendu, cette situation ne présuppose pas forcément une rupture avec la foi, mais la mise en question de la forme dans laquelle cette foi est appliquée dans la vie

quotidienne, fondamentalement par les hommes et surtout par les pères et les mères du pays d'origine.

On voudrait terminer avec une réflexion méthodologique. La plupart de l'information sur le fonctionnement des systèmes de genre/sexes a été obtenue de manière indirecte, grâce à l'observation, surtout, des processus de prise de décisions dans les groupes domestiques, mais aussi des discours de ces femmes sur des réalités quotidiennes et locales dans lesquelles elles vivent. Au contraire, les questions directes ne servent pas trop et elles reçoivent des réponses stéréotypées où l'idée générale est que « les hommes de là-bas sont plus machistes que les hommes d'ici », dans la même ligne avec laquelle se sont exprimées les femmes migrantes qu'on a interviewées pendant plus de vingt ans, quels que soient d'où elles viennent, ligne récurrente que dans la pratique on ne peut pas séparer du fait que là où le développement est mineur, la subordination des femmes est plus grande, même si ces mécanismes de domination adoptent des formes spécifiques qui sont le produit des traditions culturelles respectives.

■ GENRE ET NOUVELLES FORMES DE MIGRATION EN TUNISIE

Dorra Mahfoudh Draoui

Sociologue à la Faculté de Sciences Humaines et Sociales, Université de Tunis

■ I. INTRODUCTION

Les dix dernières années ont été marquées par une transformation du paysage migratoire : de nouveaux contextes apparaissent dans les pays d'accueil et d'immigration, de nouveaux pays entrent sur la scène migratoire (le Canada ou les pays du Golfe), des pays de transit deviennent des pays de stabilisation ou d'immigration. Des politiques migratoires restrictives sont mises en œuvre et de nouveaux acteurs de la migration émergent avec des systèmes de représentations et des comportements différents de ceux des premières vagues de migrants.

Les générations actuelles de migrants comptent de plus en plus de jeunes instruits, des diplômés, et des femmes. La complexité à l'œuvre dans les nouvelles formes de mobilité migratoire entre les pays du Tiers Monde et les pays développés montre que les changements touchent à la fois les structures (sociales, économiques et politiques) et les conduites, bousculant les modèles explicatifs classiques basés sur les facteurs économiques culturels d'attraction et d'expulsion (push and pull).

L'attention portée à la place des femmes dans les phénomènes migratoires a permis de mettre en valeur le rôle capital qu'elles jouent à toutes les étapes du parcours migratoire, dans la trajectoire d'insertion, dans la constitution de réseaux transnationaux qui incluent des membres de la famille élargie, des groupes d'appartenance dans les pays d'origine, dans les pays de transit et dans le pays d'installation, mais surtout leur émergence comme actrices autonomes dans la migration.

II. UNE PLUS GRANDE VISIBILITÉ DES FEMMES MIGRANTES

Les études sur la migration ont porté d'abord sur les hommes, mais la présence des femmes dans les flux migratoires s'est imposée comme une évidence statistique et il a bien fallu penser l'émigration au féminin. Les femmes sont longtemps restées la face cachée de la migration, « le genre fut ignoré, le neutre au masculin fut considéré comme suffisamment légitime pour représenter tous les migrants »¹. Même si depuis les années soixante les femmes représentaient près de la moitié des migrants, elles continuaient à être présentées comme subissant la migration, soit en restant au pays soit en suivant les hommes, pères ou maris. Cette « passivité » a été démentie par les études internationales sur les rapports entre genre et migration.

En Tunisie, la migration a été d'abord économique et essentiellement masculine. Le stéréotype dominant était celui de la femme « regroupée » dépendante de l'immigré. Les célibataires, veuves ou divorcées, actrices dans la migration qui partent de façon autonome, sont encore rares mais le processus n'en est qu'à ses débuts. Toutes les conditions semblent réunies pour qu'il se développe : des femmes de plus en plus instruites, un recul de l'âge au mariage, un chômage féminin, un affaiblissement des capacités de solidarité et d'entraide de la famille à l'égard des femmes sans ressources (âgées, veuves, divorcées et/ou cheffes de famille), sans compter une mobilité accrue, un accès massif aux technologies de l'information et de la communication et une aspiration des jeunes femmes à l'autonomie.

La compréhension des nouvelles formes de migration féminine liées à la mondialisation, les enjeux et les effets de genre sur les comportements migratoires ont été au centre de la recherche qualitative que nous avons effectuée auprès d'un échantillon de

1 Catarino, C. et Morokvasic, M. : « Femmes, genre, migration et mobilité », in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol. 21, N° 1, 2005.

migrants des deux sexes dont une quinzaine de femmes². Dans ce texte, nous présentons quelques résultats des entretiens approfondis qui portent sur les projets et les stratégies des femmes. La recherche nous a permis de distinguer quatre types de migrantes ou de candidates à la migration : les actrices de la migration dotées d'atouts et de rationalité, celles qui ont fait du mariage dans le pays d'accueil le moyen de s'intégrer, les *harragates* ou « les clandestines » qui traversent les frontières sans papiers et enfin celles qui portent la stratégie du couple solidaire :

- Des actrices de la migration dotées d'atouts et de rationalité : dans cette catégorie nous retrouvons de jeunes candidates à l'émigration mues par un désir d'émancipation et d'autonomie économique. Elles appartiennent à des familles de niveau socio-économique moyen ou supérieur qui investissent pleinement dans la réussite scolaire de leurs enfants. Assez égalitaires, les parents ont encouragé la scolarité de la fille et malgré leur attitude protectrice ils lui laissent assez de liberté pour faire ses choix de vie. Le projet migratoire est un projet individuel avec le soutien ou l'accord de la famille. Dans cette catégorie les femmes paraissent comme réellement actrices du processus migratoire.

Deux motivations importantes sont au fondement de leurs stratégies : la réussite scolaire et sociale d'une part, le besoin d'émancipation et d'autonomisation d'autre part. La volonté d'émigrer pour la poursuite des études et l'accumulation d'un capital scolaire est précoce, c'est souvent au moment du baccalauréat que la question du départ se pose. Anticipant sur leur réussite et optant pour faire des études supérieures à l'étranger, certaines préparent leurs papiers et contactent des membres de la famille qui sont déjà inscrits dans des universités européennes ou américaines.

2 La recherche à laquelle nous nous référons est une étude qualitative sur les motivations à la migration, intitulée « Le projet migratoire entre stratégie individuelle et stratégie familiale », réalisée sur la base d'une soixantaine d'entretiens avec des migrants et candidats à la migration, principalement vers l'Italie. Elle a été effectuée dans le cadre du projet MESURE-Migration en Sécurité qui a impliqué des chercheurs et des associations italiennes (Association pour la coopération transrégionale, locale et européenne, TECLA ; Institut Méditerranéen, IMED, et les provinces italiennes de Parme, Raguse, Syracuse et la Spezia) et des associations tunisiennes (Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement, AFTURD et Association Maghrébine de Développement des Ressources Humaines, AMDRH) entre 2007 et 2008 (voir la publication sur les récits de vie : *Les paroles de la migration entre la Tunisie et l'Europe*, Projet MESURE-Migration en Sécurité, 2009).

Parfois elles ont pour référence des amies ou des parentes qui ont fait déjà eu une expérience migratoire.

Souvent, les candidates à la migration pour études sont peu ou pas satisfaites de l'orientation et cherchent à poursuivre les études de leur choix dans un pays européen et francophone. La France de préférence mais aussi la Suisse, l'Amérique du Nord ou le Canada (Québec) sont des destinations privilégiées en raison de la proximité linguistique mais aussi du degré de connaissance et de crédibilité dont jouissent les universités de ces pays auprès des jeunes. Dans l'échantillon de notre enquête cette catégorie d'aspirantes à l'émigration regroupe surtout des filles, dotées de diplômes élevés, parfois inscrites au chômage.

Ces candidates sont généralement bien informées des conditions d'accueil et de la situation politique ainsi que du statut d'émigré qui y est réservé, et tout ceci a une influence sur le choix du pays de destination. C'est ainsi que, découragée par les exigences universitaires mais aussi par les nouvelles mesures prises par le gouvernement français à l'égard des émigrés, Fedya corrige le tir : « C'est vrai que pour la première fois j'avais choisi la France, parce ce pays est proche géographiquement et historiquement de la Tunisie et qu'il y a une longue histoire entre les deux pays, de plus j'ai plusieurs cousins en France. Mais la politique de la France avec les arabes n'est pas appréciée, mes cousins qui vivent là-bas ne sont pas satisfaits du tout. L'idée de la migration ne m'a pas quittée mais cette fois-ci ce sera pour le Canada ».

Parmi les plus dotés en diplômes, l'idée de partir se renforce avec l'âge et le projet migratoire se concrétise en une stratégie qui mobilise les ressources et intègre à la fois la motivation pour les études, le projet professionnel et le projet de vie. Le choix porte alors le pays qui semble offrir le plus de chances pour valoriser les acquis. C'est le cas de Radhia, étudiante en 4^{ème} année de sciences comptables, qui a choisi le bon moment pour émigrer : « Maintenant j'ai presque 23 ans, je vais quitter pour travailler est non pas pour étudier » et la société où elle pense pouvoir réaliser ses ambitions : le Canada. Elle dit : « Ce pays accepte beaucoup d'émigrés, c'est facile d'avoir le visa et en plus, là bas, les gens gagnent bien. De plus, mon cousin qui est un expert comptable, c'est-à-dire dans la même spécialité que moi, va me soutenir ».

Il est vrai que l'immigration au Québec attire de préférence des « profils prometteurs ». En majorité des personnes jeunes, hautement diplômées. Au cours des dix dernières années 75% ont le niveau du baccalauréat, et souvent une expérience professionnelle. Depuis les années 2000, les femmes représentent 40% des flux d'immigrés maghrébins s'installant au Québec, celles qui ont le niveau supérieur (14 ans et plus) représentent 56% contre 65% parmi les hommes³.

En fait plus qu'une migration de travail, il s'agit pour cette catégorie de jeunes diplômées d'un choix de vie. Choisir la société où l'on veut vivre, la société qui fournit les ressources pour se construire comme « individu individualisé » et autonome. À la fin de l'entretien l'une des jeunes femmes déclare qu'il y a « beaucoup de choses que je n'aime pas en Tunisie ». Tout en étant attachée à son pays, elle affirme qu'elle veut vivre dans un pays développé et moderne et même si elle se voit offrir le même salaire, elle veut quitter le pays et « vivre ailleurs ».

Le projet migratoire peut aussi être motivé par un besoin de perfectionnement et de préparation d'une carrière. Il se construit au cours d'un parcours universitaire déjà engagé dans le pays. C'est le cas lorsque les études portent sur une spécialité pointue qui n'existe pas en Tunisie. Ainsi, Foulla a fait un cycle court d'éducation physique avec comme spécialité « activité physique adaptée ». Elle est au chômage depuis deux ans et veut émigrer pour acquérir une expérience professionnelle. Elle tente d'avoir un contrat de travail dans un pays du Golfe. Elle pense que le domaine qu'elle a choisi (sport pour handicapés) est très demandé dans ces pays « ce qui n'est pas le cas en Tunisie ». Elle dit : « Je veux voir le monde et franchement en Tunisie tu n'as pas le droit d'avoir une double fonction (cumuler deux activités) par contre dans les pays du Golfe tu peux. Je pourrais enseigner, entraîner une équipe d'handicapés et travailler dans un centre sportif en aérobic par exemple ». Dans son discours on reconnaît l'acteur qui choisit et calcule les coûts et les bénéfices de ses choix : « Si je trouve un travail en Allemagne autre que l'enseignement j'accepterais. Je peux faire par exemple un diplôme de kinésithérapie et travailler dans le tourisme. A l'étranger le revenu est très motivant, par exemple en Allemagne si je travaille « kiné », je serai payée au minimum 4.000 dinars par mois. Bien sûr pour

3 Vatz Laroussi, M. (2001) : *Immigration maghrébine au Québec et réseau transnational : femmes, espace public et insertion en emploi*.

nous c'est motivant. Ce qui m'intéresse aussi en Allemagne c'est le professionnalisme, l'expérience acquise sera très importante, ce qui n'est pas le cas en Tunisie. Même au cours de notre formation académique il n'y a aucun lien entre les matières enseignées et notre spécialité... à l'étranger ils sont plus professionnels ». Déterminée, elle cherche à négocier et gagner ses parents à sa cause : « Je n'ai pas encore discuté profondément de ce sujet avec mes parents, pour le moment ils refusent le projet pour l'Allemagne et acceptent celui des pays du Golfe ».

Dans cette catégorie les jeunes femmes célibataires font figures de pionnières dans la mesure où, par rapport à leur aînées de la première génération qui ont étudié à l'étranger, elles ont choisi de faire leur vie ailleurs et pas seulement leur études.

- Le mariage comme stratégie « payante » pour les moins diplômées : l'utilisation stratégique du mariage fait partie de la stratégie migratoire de certaines jeunes femmes qui émigrent dans l'objectif de s'émanciper et d'acquérir plus d'autonomie mais qui ne disposent pas de ressources suffisantes. Le choix du conjoint porte généralement sur un compatriote déjà installé dans le pays d'accueil et disposant de la nationalité ou sur un européen.

D'un milieu social modeste (parents petits commerçants), Hayet a eu l'idée de partir à l'âge de 18 ans en voyant ses amies plus âgées vivre le chômage malgré l'obtention d'un baccalauréat ou d'une maîtrise. Encouragée par sa réussite brillante au bac, elle décide de tenter sa chance en partant comme touriste en France. Elle prépare son dossier en cachette de ses parents et les met devant le fait accompli en essayant de les convaincre. Ils finissent par se rallier à son projet et lui remettent une petite somme d'argent pour démarrer. À Paris, elle est tout de suite prise en charge par des compatriotes et se lie d'amitié avec plusieurs personnes (anciens voisins de son village surtout). Ils l'aident à s'inscrire, à s'installer et à trouver des petits boulots. Quelques mois après son arrivée, elle se marie avec un tunisien né en France plus âgé et moins instruit qu'elle. Le mariage lui assure une certaine stabilité. Après trois enfants, elle décide de divorcer et d'élever ses trois enfants avec l'aide de ses parents qui les prennent en charge plusieurs années en Tunisie. Vivant en France depuis une dizaine d'années, elle n'a pas le projet de rentrer en Tunisie car, malgré son attachement au pays, elle n'est pas disposée à y vivre parce qu'elle ne supporte pas, dit-elle, « la mentalité des Tunisiens qui n'a pas changé ». Malgré

la distance et l'âge le soutien et la souplesse de la relation qu'elle a avec les siens guide ses décisions tout en lui permettant de mener sa vie comme elle l'entend dans une société qui lui garanti indépendance et économique.

Cette stratégie qui était jusque là plutôt masculine est adoptée de plus en plus par des femmes. Le départ pour les études apparaît comme la porte ouverte à l'émancipation et la conquête de l'autonomie dans une société où les femmes ont acquis des droits mais où elles restent malgré tout l'objet d'un contrôle social sur leur vie personnelle et leur mobilité dans l'espace public, et de discriminations au niveau de l'accès à l'emploi en particulier.

Lorsque les opportunités sur le marché du travail ne se présentent pas, certaines tentent leurs chances sur le marché matrimonial pour accéder à un statut social et à la reconnaissance de soi. C'est le cas de Mamia, qui vit actuellement à Paris et qui n'hésite pas à déclarer que c'est par le mariage qu'elle a « régularisé » sa situation. Elle a émigré à l'âge de 19 ans après un échec au bac. Elle rejoint en Italie un couple qu'elle a connu à Tunis (une française mariée à un Italien) : « avec l'intention de passer les vacances et de prendre du bon temps ». Elle a voulu prolonger son séjour en Italie mais ses parents s'y sont opposés. Elle se rend alors en France chez sa sœur qui lui paye le billet et l'héberge quelque temps. Après l'achèvement de son visa touristique, elle décide de rester et « brûle ses papiers », selon son expression. La même année elle se marie avec un français. Le mariage dit-elle lui a « ouvert des portes ». Elle a pu obtenir ses papiers sans difficulté et s'inscrire dans une école privée pour faire des études de gestion faute de pouvoir réaliser son ambition de devenir styliste modéliste.

- Les *harraguates* : un choix migratoire sous contraintes : avec le resserrement des dispositifs juridiques dans l'Union Européenne, les candidats à l'émigration sont obligés de se rabattre sur l'émigration illégale. Un certain nombre de migrants font le projet de partir avec peu de ressources individuelles et collectives.

On peut parler dans ce cas d'un projet individuel « par défaut » selon l'expression de Robert Castel⁴ car il s'agit d'individus qui ne disposent pas des supports nécessaires pour exister et être reconnus comme individu, pour accéder à « la propriété de soi ».

Les migrations féminines vers l'Italie sont à placer dans ce contexte : une des niches où la demande de main d'œuvre féminine est en augmentation est le secteur du travail domestique et le care (soins aux enfants et personnes âgées) où l'emploi est stable en comparaison avec la précarité des emplois offerts à la main d'œuvre masculine (agriculture, pêche, bâtiment, etc.).

Pour les tunisiens, l'Italie est devenue une destination privilégiée et constitue actuellement la deuxième destination pour les candidats à la migration, mais la première pour ceux et celles qui ne peuvent accéder à la migration par la voie légale. Depuis 1990, date d'adoption d'une législation sur le regroupement familial en Italie, on assiste à l'accroissement de la migration féminine. Les femmes constituent aujourd'hui 49,9% de l'ensemble des résidents étrangers⁵ dans ce pays. Les proportions varient selon le pays d'origine, ainsi pour le Maghreb on relève que pour la Tunisie, un migrant sur quatre est une femme, pour le Maroc un sur trois et pour l'Algérie, un sur cinq. Parmi les travailleurs étrangers les femmes représentent 42%, parfois plus dans les régions du Sud comme La Sardaigne ou La Calabre où la main d'œuvre étrangère se féminise de plus en plus. Il est fort probable que ces proportions sont sous estimées car une bonne majorité (67%) travaillent en partie ou en totalité au noir et ne sont donc pas toujours prises en compte dans les statistiques officielles⁶.

On serait donc dans un « processus de transfert international du travail reproductif ». En effet, pour répondre à une demande des pays européens d'emplois féminins dans les services domestiques et tertiaires, de nombreuses femmes des pays du Tiers Monde quittent leur pays et leur famille pour chercher du travail dans les pays

4 Castel, R. et Laroche, C. (2001) : *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Edition Fayard, Paris.

5 La source des données de ce paragraphe sont issues du document : *Le dossier statistique de Caritas/migrantes*, p. 124 et p. 240, 2007.

6 Ibid.

riches comme femme de ménage, infirmière, « travailleuse du sexe », etc. Il est vrai que, pour ce qui est de l'Italie, les flux migratoires venant du Maghreb sont encore majoritairement masculins en comparaison avec ceux qui viennent des Philippines ou du Cap Vert qui sont à dominante féminine. Mais la proximité géographique, le développement du tourisme entre les deux pays, l'augmentation du chômage féminin et la volonté chez les femmes d'accéder à des ressources économiques et à l'autonomie, laissent prévoir un développement de la dynamique migratoire féminine vers la rive Nord et l'Italie en premier.

Les *harragates*, brûleuses de frontières et de papiers (terme par lequel on les désigne sur la rive Sud de la Méditerranée), ou les « clandestines » (terme qu'on leur applique sur la rive Nord) sont les candidates à l'émigration « clandestine » qui n'ont généralement ni ressources, ni réseau de solidarité. Individus « sans supports » selon l'expression de Robert Castel, elles sont prêtes à risquer le seul bien dont elles disposent, c'est-à-dire, leur corps. Dans cette catégorie des plus démunis, nous retrouvons des hommes célibataires, appauvris par la crise de certains secteurs de l'économie comme la pêche et l'agriculture, mais aussi de plus en plus des femmes. Elles sont le plus souvent célibataires de familles pauvres, cheffes de famille, divorcées, femmes de ménage ou ouvrières mises au chômage technique, vivant une situation économique précaire et en déficit de lien social. Partir pour la recherche de travail représente une stratégie de survie pour la personne et sa famille.

Dans les motivations de départ des mères cheffes de famille l'acquisition d'un logement à soi, pour la sécurité et l'indépendance, occupe une place de choix, mais les enfants et leur avenir est la priorité principale. C'est ce qu'exprime bien Kahena : « J'aurais réussi lorsque mes deux enfants auront eu un avenir devant eux, je ne veux pas qu'ils soient des harragas eux aussi, je veux avoir un logement à moi où je peux vivre tranquille, je veux avoir la paix. Je veux avoir quelque chose sur quoi je peux compter dans les moments difficiles, parce que dans les mauvais jours il n'y a personne et parce que dans ce pays on ne peut compter que sur soi ».

Nous avons relevé dans les récits de vie de cette catégorie les obstacles spécifiques que rencontrent les femmes pauvres candidates à la migration mais aussi la force des stéréotypes qui tendent à discréditer leur expérience migratoire lorsqu'elle se fait en dehors de la bénédiction des hommes: « Quant on est une femme, ce n'est pas

une chose facile de choisir la *hargua* (partir clandestinement), dans ce petit village aucune femme n'a encore traversé la mer. Une femme qui part avec des hommes sur une barque ça surprend, c'est inhabituel, on demande toujours si elle est accompagnée d'un homme de la famille, ou si elle a des enfants avec elle, ... » (Zina).

Les stéréotypes de genre sont là pour décourager les aspirantes à la migration. Kahena (23 ans, quelques années de lycée, cheffe de famille, trois enfants, sans profession) est très consciente de ce mur invisible : « On raconte beaucoup de choses : que les femmes ne résistent pas à la traversée, qu'elles ne connaissent pas la mer, que ceux qui les font traverser profitent d'elles. Mais je peux témoigner que tout cela est faux. J'ai passé des heures en mer avec les hommes et je peux dire que chacun pense à son sort et à la mort qui le guette. Les conditions psychologiques sont telles que l'on perd notre équilibre et même le plus dur des hommes n'a ni le temps ni l'envie de te regarder comme femme ». Elle a entendu dire aussi que les femmes émigrent pour travailler dans « le *haram* » (le commerce de la drogue ou la prostitution) mais elle dément ces « racontars » tout en donnant son point de vue des choses mais aussi en adoptant elle-même certains stéréotypes : « Il n'y a qu'à voir les réfugiées irakiennes, palestiniennes ou libanaises qui ont quitté leur pays en guerre et qui gagnent leur pain normalement, peut-être que quelques albanaises sont parties pour ce genre de gain facile, mais beaucoup sont parties aussi avec mari et enfants, elles triment pour gagner leur vie et vivent bien. Je connais plusieurs personnes d'ici (de son village d'origine) qui étaient au dessous de zéro, qui ont fini par émigrer. Après avoir régularisé leur situation et gagné un petit pécule, ils sont rentré au pays et ont créée une petite entreprise, aujourd'hui ils vivent bien ».

Ces témoignages sur le rapport des femmes au travail, à la sphère publique et à la mobilité en général montrent que dans des espaces où cette mobilité n'était pas auparavant développée, les femmes qui partent seules, mariées ou non, sont obligées de négocier avec la famille et le conjoint leur départ, et leur nouveau statut pour celles qui ont émigré. La mobilité au féminin, surtout lorsqu'elle concerne des femmes d'origine sociale modeste, n'est pas aussi valorisante que la mobilité au masculin. L'homme acteur de la migration, a les possibilités de se valoriser et de construire une identité nouvelle, de faire reconnaître sa réussite. Ce n'est pas toujours le cas des femmes migrantes autonomes, qui se heurtent à des obstacles à la

fois structurels et culturels, parfois à la stigmatisation qui les prive des opportunités que l'expérience migratoire peut apporter.

- La stratégie migratoire du couple solidaire : d'autres candidates à la migration de travail sont des femmes mariées, qui partent alors que l'époux reste au pays. Jusqu'à là ce sont les femmes qui ont fait le plus de compromis et se sont accommodées de l'absence du conjoint migrant en restant au pays, en prenant en charge ménage et éducation des enfants, en cumulant rôles féminins et rôles masculins. Dans une deuxième étape, la politique de regroupement familial a permis la migration conjointe du couple ou de la famille. Mais, comme le notent certains chercheurs⁷ dès le début des années quatre-vingt-dix, sous l'effet de la crise économique, du chômage, l'influence des modèles de consommation, etc., la pression qui pousse à la migration se traduit par l'apparition d'un phénomène tout à fait nouveau dans une société jusque là marquée par des rapports de genre traditionnels : le départ de femmes mariées qui émigrent pour travailler, laissant au pays conjoint et enfants.

Le projet migratoire de Zina (Femme au foyer, études primaires, 42 ans, 3 enfants, mari petit pêcheur) s'inscrit dans la stratégie de ces nouvelles actrices de la migration. Elle a décidé à la suite de négociations avec son mari et ses parents, que c'est elle qui partirait parce qu'elle avait plus de chances que lui de trouver du travail en Italie. En effet, dans ce pays le travail domestique est relativement stable et garantit une continuité du séjour. Elle cherche un travail d'aide familiale à domicile, déjà en Tunisie elle s'occupe d'une femme âgée qui l'héberge elle et les siens. Sa famille est d'accord, sa belle sœur se propose de garder ses enfants et sa mère qui s'est d'abord opposé, a fini par se résigner car elle a vu que sa fille « n'avais pas d'autre choix ». Malgré ses nombreuses tentatives avortées, Zina ne lâche pas prise et affirme sa volonté d'émigrer en continuant selon son expression de « fouiller » jusqu'à trouver le moyen de réaliser son projet. Elle déclare à plusieurs reprises qu'elle veut partir pour fuir la pauvreté mais elle avouera en fin d'entretien que son malaise est plus profond et que c'est sa vie dans le pays qu'elle veut fuir « Je veux partir parce

7 Horchani Zamiti, M : « Les épouses des travailleurs migrants demeurées au pays : chefs de ménages ou substituts des absents », in *Migration internationale et changements sociaux dans le Maghreb*, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université de Tunis 1, Série Colloques (Colloque international à Hammamet, juin 1993), Tunis, 1997, pp.159-179.

que ce pays me porte malheur, je ne supporte plus d'y vivre, parce que j'ai connu beaucoup de problèmes ici ».

III. EN GUISE DE CONCLUSION

Les migrations représentent-elles pour les femmes des obstacles ou des opportunités vers l'égalité ? Elles peuvent donner aux femmes l'accès à de meilleures conditions de vie pour elles mêmes et pour leurs famille, la possibilité de développer un savoir faire, ou d'acquérir un certain degré d'autonomie économique et sociale, mais elles peuvent aussi représenter des risques spécifiques multiples. L'observation des motivations, des pratiques et des stratégies des femmes migrantes et candidates à la migration, montrent qu'elles quittent leur pays pour échapper aux discriminations dont elles font l'objet sur le marché du travail et dans la société en général. Les rôles masculins et féminins, les relations entre les sexes et les inégalités de genre déterminent qui émigre, le type de parcours migratoire et la destination, même si la réalité vécue par les femmes qui choisissent la migration est plus complexe et varie à la fois selon les ressources dont disposent les individus et selon le contexte du pays d'accueil et/ou du pays d'origine qui peut soit renforcer les stéréotypes, les rôles traditionnels et l'invisibilité des femmes soit au contraire leur permettre d'acquérir des droits, de l'expérience et du pouvoir.

LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE
APPLIQUÉE À LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE
À L'ÉGARD DES FEMMES

■ LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE APPLIQUÉE À LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES

Gaëlle Demolis

*Associée aux programmes « Budgétisation Sensible au Genre »
au bureau sous-régional du Fonds de Développement des Nations
Unies pour la Femme (UNIFEM) à Rabat*

■ I. INTRODUCTION

La Budgétisation Sensible au Genre (BSG) vise à rendre les politiques publiques, les programmes et les budgets sensibles aux priorités des individus (femmes, hommes, filles et garçons en milieu urbain, rural ou péri urbain), cela implique d'avoir une approche centrée sur l'impact différencié sur les hommes et les femmes de ces politiques. La BSG contribue aux changements politiques dans la mesure où elle cherche une plus grande transparence des politiques publiques et des budgets qui en découlent. Elle vise de cette manière une utilisation plus efficiente et plus sociale des ressources.

On peut identifier deux approches de BSG qui peuvent être utilisées de manière complémentaire : une première approche consiste à gendériser toutes les étapes du processus budgétaire : depuis le diagnostic de la situation, la définition des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration de programme, l'établissement des indicateurs de performance, l'allocation des ressources budgétaires, jusqu'au suivi-évaluation. Une seconde approche consiste à identifier une politique publique nationale prioritaire dans le domaine des droits humains des femmes et veiller à ce que les ressources nécessaires soient mobilisées pour la réussite du programme.

L'objectif étant l'égalité de genre des politiques publiques, deux approches peuvent être adoptées séparément ou de manière complémentaire : i) la première approche

consiste à appliquer un *gender mainstreaming* du processus budgétaire, et ii) la seconde approche se focalise sur une problématique spécifique pour les droits humains des femmes. Il s'agit alors de prendre en compte de manière transversale les besoins des femmes, et ce à chaque étape du cycle budgétaire et/ou d'utiliser la BSG comme instrument de plaidoyer pour la levée de fonds.

L'objectif de cet article est triple. Il s'agit tout d'abord de démystifier le budget en montrant que loin d'être une affaire d'experts et de techniciens, le budget n'est que le reflet chiffré des priorités publiques et qu'il est du devoir du citoyen et a fortiori des ONG et des parlementaires de veiller à ce que le budget reflète les besoins différenciés des hommes et des femmes. Il s'agit ensuite de comprendre deux champs possibles d'application de la BSG en prenant comme exemple l'expérience du Maroc afin d'en tirer des enseignements, ce qui permettra d'arriver à un dernier objectif qui est de voir ainsi quelle approche pourrait être appliquée dans son propre contexte, autrement dit de modéliser l'expérience afin d'en permettre la transférabilité.

■ II. LA BSG, PRISE EN COMPTE DES BESOINS DES FEMMES DANS LE CYCLE BUDGÉTAIRE

II.1 FONDEMENTS CONCEPTUELS ET LE *GENDER MAINSTREAMING* DU CYCLE BUDGÉTAIRE

La BSG implique de prendre en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes dans la préparation, la présentation, l'exécution et l'évaluation du budget. L'analyse genre permet donc de rendre les politiques publiques plus efficaces car elle vise à valoriser l'impact des politiques publiques. Il s'agit donc d'un instrument de redevabilité des politiques publiques.

La BSG n'est pas un budget séparé pour les femmes ou encore un budget qui dédierait 50% de ses ressources aux femmes, il s'agit non pas de se focaliser sur les moyens, à savoir : les ressources financières, mais sur la fin, à savoir : l'impact équitable des ressources pour les hommes et les femmes. Le but de cette démarche n'est donc pas de changer le montant des allocations mais de faire en sorte que les besoins sexospéci-

fiques soient pris en compte depuis l'élaboration des objectifs jusqu'à la détermination des indicateurs d'objectifs. La BSG contribue aux changements politiques, économiques et sociaux : elle aspire à une plus grande transparence de la vie publique, elle vise une utilisation plus efficiente des ressources et elle ambitionne de réduire les inégalités sociales. La BSG étant fondamentalement axée sur les résultats, a donc été particulièrement opportun au Maroc d'ancrer cette approche à la réforme budgétaire entamée en 2001 dans le cadre d'un partenariat entre le Ministère de l'Économie et des Finances et l'UNIFEM, à travers le Programme Global de Budgétisation Sensible au Genre, dont le Maroc est l'un des pays pilotes.

II.2 ANCRAGE DU PROGRAMME BSG DANS LE PROCESSUS DE LA RÉFORME BUDGÉTAIRE

Une première phase du Programme Budgétisation Sensible au Genre (2003-2004) a identifié la réforme budgétaire lancée par le Ministère de l'Économie et des Finances comme point d'ancrage. Elle a permis de vulgariser les concepts de genre et d'introduire un travail de plaidoyer auprès du gouvernement et des parlementaires, et de familiariser les acteurs concernés à la réforme budgétaire axée sur les résultats et intégrant le genre.

La réforme budgétaire repose sur cinq piliers :

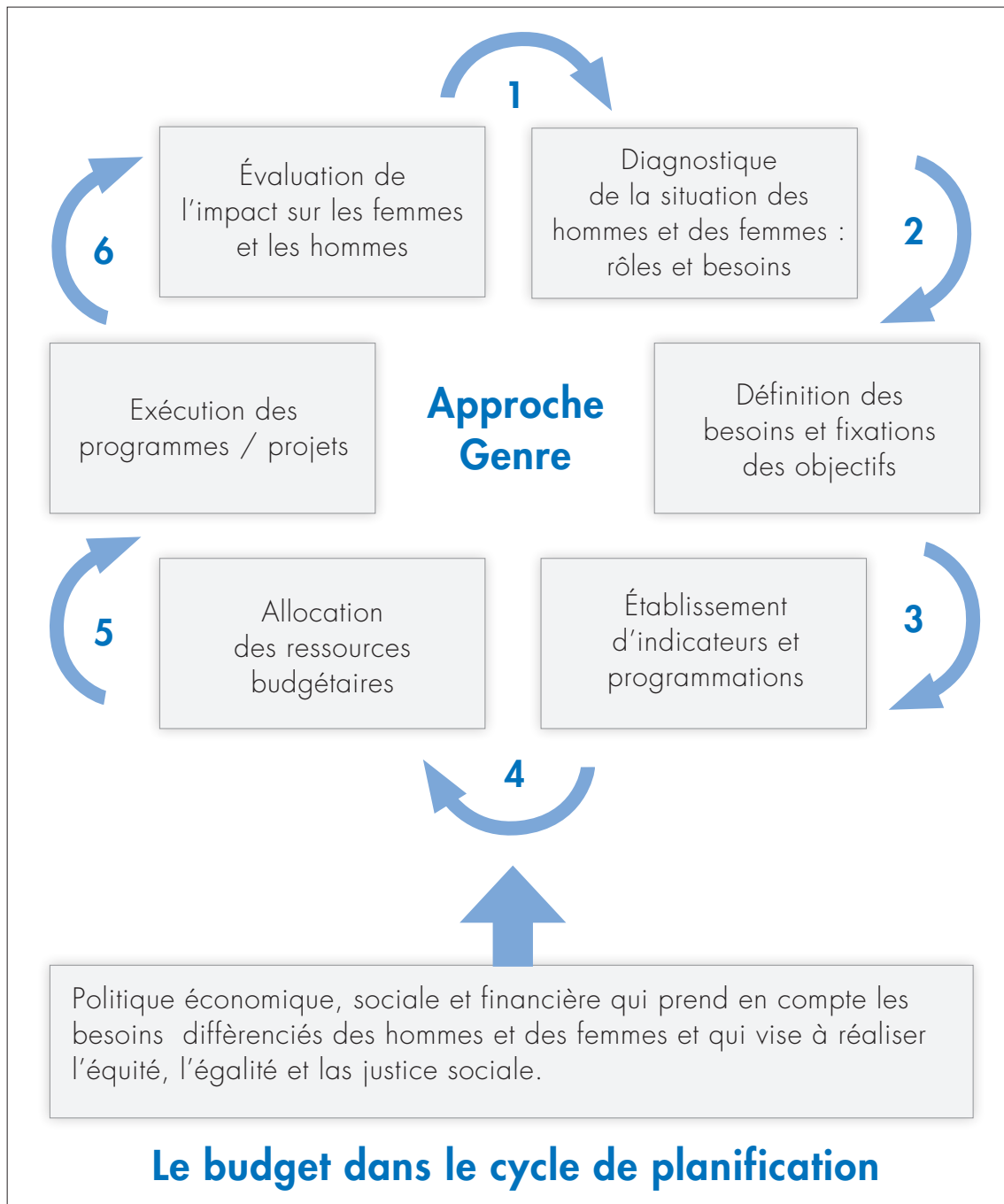
- Une programmation pluriannuelle glissante permettant une visibilité accrue des choix stratégiques grâce à l'institution du Cadre de Dépenses à Moyen Termes (CDMT) triennal glissant. Cette programmation permet une allocation optimale des ressources en fonction des priorités sectorielles et des stratégies de développement: éducation, agriculture, industrie, énergie, pêche, etc.
- Gestion budgétaire axée sur les résultats, qui implique la mise en place d'indicateurs de performance : consécration de la culture de transparence, de performance et de reddition des comptes.
- Contractualisation des relations : responsabilisation des gestionnaires déconcentrés dans la réalisation des objectifs/résultats. Cette approche confère une plus grande

autonomie aux gestionnaires, implique une délégation des moyens et permet à terme une meilleure évaluation des résultats.

- Réforme du contrôle de la dépense publique et développement de l'audit de performance qui implique le renforcement du contrôle de la performance par les organes d'inspection et de la Cour des Comptes : audit des résultats, évaluation des capacités et anticipation des risques.
- La BSG qui, telle que mentionnée précédemment, ambitionne de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes par l'accès équitable aux fruits de la croissance économique enregistrée par le Maroc et le bénéfice égalitaire des avancées sociales, et vise la prise en compte des préoccupations et des intérêts différenciés des hommes, des femmes et des enfants lors de la conception, de la formulation, de l'exécution et de l'évaluation des politiques, des programmes et des budgets.

Le système de planification financière est donc passé d'une logique de moyen à une logique de résultats. Afin d'arriver à un objectif fixé à la fois en termes d'égalité et de performance, l'approche genre doit être intégrée à l'ensemble du processus budgétaire (cf. encadré 1).

Schéma de prise en compte de l'approche genre à chaque étape du processus budgétaire



Source : MEF-UNIFEM (2005) : *Guide sur la réforme budgétaire, la nouvelle approche budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre*, p. 56.

II.3 IDENTIFICATION DES BESOINS GENDÉRISÉS DE LA POPULATION

La première étape consiste à identifier les besoins de la population en prenant soin de faire apparaître les besoins sexospécifiques, mais pas seulement. L'analyse doit également être affinée afin de faire apparaître les spécificités liées à différents milieux géographiques, à l'âge, etc.

C'est dans ce sens que plusieurs études ont été menées dans le cadre du Programme BSG au Maroc : tout d'abord un système de suivi communautaire, le « CBMS-Community Based Monitoring System », mis en place dans deux communes au Maroc (la première urbaine : il s'agit de la Commune d'Essaouira, et la seconde rurale : la commune de Bouaboud, dans la province de Chichaoua). Le système permet d'avoir des informations très fines sur les ménages dans divers domaines : la démographie, l'éducation, les activités économiques, l'emploi, la pauvreté des ménages, la fécondité, la mortalité infantile, les conditions de vie des ménages et leurs emplois du temps.

D'autres études ont également été publiées dans le cadre de ce programme visant à disposer de données sensibles au genre : l'« Essai d'estimation du coût des OMD gendérés » et l'« Examen exhaustif des statistiques genre au Maroc », une compilation de statistiques sensibles au genre venant de différentes sources gouvernementales et d'associations.

Ces différentes études permettent d'apprécier l'ampleur des disparités homme-femme au niveau local et central. Cependant, un système d'information sensible au genre à même de répondre aux indicateurs de performance dégagés lors de la définition des programmes sensibles au genre de chaque département restent nécessaires.

II.4 FORMULATION DES PROGRAMMES/BUDGETS GENDÉRISÉS

Grâce à ce diagnostic les besoins sont identifiés et la formulation des programmes sera donc possible visant un impact différencié sur les populations.

Les orientations politiques claires, mettant l'accent sur l'aspect prioritaire de l'approche genre, sont également centrales. Au Maroc, la lettre d'orientation du Premier Ministre

insiste sur l'importance de l'approche : « il faut définir les indicateurs de performances, sachant que ceux-ci correspondent aux fondements mêmes de la globalisation des crédits. De même, il faut prendre en compte l'approche genre dans les allocations budgétaires à chaque fois que ceci est possible compte tenu de l'importance extrême des efforts déployés par l'État en faveur de la femme et de l'enfance » (Lettre d'Orientation, 2008).

C'est ainsi que plusieurs programmes sectoriels ont été revus afin qu'ils prennent en compte l'approche genre : le Département de la Formation Professionnelle, le Département de l'Alphabétisation et l'Éducation Non Formelle, le Département de l'Emploi, le Département de la Santé et le Département de l'Économie et des Finances. Dans ce sens, un *Manuel sur l'intégration de la dimension genre dans la planification et l'élaboration du budget*, élaboré par la direction du budget avec le soutien de l'UNIFEM en 2006, a permis d'appuyer les responsables de la planification et de la programmation budgétaire dans leur travail d'intégration systématique de l'approche genre.

Des indicateurs de performance ont été établis afin de veiller à ce que les objectifs du programme soient atteints. On distingue trois types d'indicateurs de performance : des indicateurs d'objectif, de moyen et d'impact.

À titre d'exemple, l'extrait de la morasse d'indicateurs montre ci-dessous le travail effectué sur les indicateurs du Département de la Formation Professionnelle :

Ceci est un exemple concret du travail effectué par le Département de la Formation Professionnelle sur les indicateurs du programme de formation supérieure de l'industrie et du textile pour l'année budgétaire 2008 dans le cadre du programme BSG réalisé avec l'appui technique de l'UNIFEM. Ces indicateurs d'objectifs dénotent la volonté politique qui les sous-tend : l'objectif est d'augmenter la part des filles en formation professionnelle en général mais également de réduire le pourcentage de filles en formation en cycle de licence professionnelle dans le domaine du textile. Ceci implique donc de dé-stéréotyper les professions liées à ce secteur d'activité. Cet exemple montre que la BSG n'est pas seulement un instrument permettant aux femmes de bénéficier davantage des fruits de la croissance mais plutôt aux hommes et aux femmes de bénéficier plus équitablement des fruits de la croissance car parfois, bien que rarement, les changements induits se font à la faveur des garçons : dans ce cas

précis l'augmentation de la part des garçons au sein des effectifs en formation en cycle de licence professionnelle devrait passer de 48% à 50%.

Cet exemple ne doit pas cacher une vérité plus générale : dans l'immense majorité des cas, si l'on souhaite atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de mener une politique proactive de prise en compte des besoins spécifiques des femmes, car en menant une politique neutre ou aveugle à la question du genre, elle bénéficiera davantage aux hommes. Il est donc important que la voix des femmes, tout comme leurs besoins, soit exprimée et reflétée dans la programmation budgétaire.

II.5 ÉVALUATION BUDGÉTAIRE GENDÉRISÉ : LE « RAPPORT GENRE »

Une fois ce travail effectué sur la formulation d'objectifs et d'indicateurs, une évaluation genre des politiques publiques est alors possible. Au Maroc, elle a pris la forme d'un Rapport Genre annexé au projet de loi de finances. L'objectif de ce rapport est de proposer aux parlementaires, lors du dépôt du projet de loi de finances, une analyse genre sectorielle des politiques publiques.

Le « Rapport Genre » est produit et coordonné par la Direction des Études et des Prévisions Financières depuis la Loi de Finances (LF) 2006, avec la collaboration d'un nombre grandissant de départements ministériels : quatre départements ministériels ont été impliqués dans l'élaboration du Rapport Genre accompagnant la LF 2006 ; puis onze en 2007 ; dix-sept en 2008 et 21 départements ministériels ont été impliqués dans l'élaboration du Rapport Genre 2009.

Au-delà de ce rôle premier de mise en lumière des problématiques de genre adressées au corps législatif, il s'agit également d'un instrument pouvant être utilisé par les ONG afin de veiller à ce que les déficits constatés par ce rapport en matière de genre fassent l'objet d'un suivi. Pour ce faire, un collectif d'ONG en faveur de la BSG a été constitué et a bénéficié de renforcement de capacités dans ce domaine.

Bien que de manière théorique la formulation des programmes sensibles au genre devraient précéder l'évaluation, au Maroc, le Rapport Genre a précédé les autres

étapes. Cela a permis d'ouvrir le débat sur la BSG et de sensibiliser un grand nombre d'acteurs clefs sur les concepts de la BSG et son application.

III. SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA GENDÉRISATION DU CYCLE BUDGÉTAIRE TEL QUE MIS EN ŒUVRE AU MAROC

La démarche de gendérisation du cycle budgétaire est un travail de longue haleine qui demande une grande volonté et l'implication des décideurs politiques. La BSG utilisée dans ce contexte est avant tout un instrument de redevabilité genre des politiques publiques, elle permet aux femmes de demander des comptes à leur gouvernement sur le respect des engagements pris.

Une autre démarche pouvant être complémentaire consisterait à cibler une politique publique prioritaire pour l'avancement de la question des droits humains des femmes et de faire en sorte que tous les départements sectoriels concernés allouent les fonds nécessaires pour la bonne réussite de la politique et que les cadres et décideurs soient sensibilisés à la question.

III.1 LA BSG APPLIQUÉE À UNE THÉMATIQUE SPÉCIFIQUE : LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES AU MAROC

Fondements conceptuels de la BSG appliquée à une thématique spécifique

La BSG, lorsqu'elle est appliquée à l'analyse budgétaire, ne s'attache pas à un constat d'inégalité homme-femme, mais elle se focalise sur une volonté politique pour les droits humains des femmes.

Au Maroc, le champ d'application identifié est la lutte contre la violence fondée sur le genre, et il s'agit de s'assurer que l'offre de service est disponible, accessible et cohérente avec les besoins des femmes et filles victimes de violence. Cela implique de s'intéresser à l'offre de service publique, mais également à celle qui est fournie par la société civile qui joue au Maroc un rôle déterminant dans la prise en charge des femmes violentées.

La BSG appliquée à une thématique précise peut alors être utilisée comme un instrument de plaidoyer pour la mise en adéquation des fonds avec l'offre de service nécessaire pour répondre au problème mais elle peut également s'assurer que les ressources allouées sont utilisées de manière efficace en mettant en relation l'ensemble des acteurs concernés.

La problématique de la violence à l'égard des femmes au Maroc

La lutte contre la violence à l'égard des femmes est une priorité pour le Maroc, que ce soit pour le gouvernement ou la société civile. D'après le Rapport Genre 2009, en 2007 le nombre recensé de femmes violentées s'est élevé à 10.053, et 82,1% d'entre elles subissaient ces violences de la part de leurs conjoints.

Par ailleurs, une enquête du Ministère de la Santé, en 2003-2004, portant sur la proportion des femmes qui pensent qu'il est justifié qu'un mari batte sa femme selon certaines circonstances et certaines caractéristiques sociodémographiques et dont les principaux résultats sont présentés dans *l'Examen exhaustif des statistiques sensible au genre au Maroc* (tableau 3.12, p. 65, publié par le MEF et l'UNIFEM dans le cadre du Programme BSG, 2007) montre le chemin qui reste à parcourir pour modifier l'intériorisation de la violence par les femmes.

À titre d'exemple, 27% des femmes âgées de 45 à 49 ans pensent qu'il est justifié qu'un mari batte sa femme quand elle brûle la nourriture, 56,1% quand elle dispute ses opinions, 53,9% lorsqu'une femme sort sans le lui dire et 52% quand elle refuse d'avoir des rapports sexuels avec lui. Pour les tranches d'âges inférieures, telles que les 20-24, ces taux diminuent mais restent élevés entre 23% pour le fait de brûler sa nourriture et jusqu'à 49,9% si elle sort sans le lui dire. Si l'âge affecte l'intériorisation de la normalité de la violence, le milieu de résidence impacte encore davantage ces opinions : en milieu urbain 12,4% des femmes pensent qu'il est normal qu'un mari batte sa femme si elle brûle de la nourriture, contre plus de 40% en milieu rural, et 30,3% des femmes en milieu urbain pensent qu'il est normal qu'un mari batte sa femme si elle refuse d'avoir des rapports sexuels avec lui, contre 61,9% en milieu rural, soit systématiquement plus du double. Enfin, le niveau d'éducation est un facteur plus déterminant encore : les femmes sans instruction ont répondu à 36,1% qu'il était

normal qu'un mari batte sa femme si elle avait fait brûler la nourriture, contre seulement 1,1% pour les femmes ayant un niveau d'éducation secondaire ou plus. De même, ce taux passe de 67,5% pour la raison « si une femme néglige les enfants » à 10,6% des femmes ayant un niveau d'éducation secondaire et plus (l'intégralité du tableau « proportion des femmes qui pensent qu'il est justifié qu'un mari batte sa femme selon certaines circonstances et certaines caractéristiques sociodémographiques » est disponible en annexe 1).

Ces statistiques montrent bien les multiples dimensions d'une problématique aussi complexe, les nombreux facteurs dont il faut tenir compte pour véritablement lutter contre la violence fondée sur le genre.

Priorité nationale : la lutte contre la violence fondée sur le genre

Face à ce constat, le Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité a mis en place une stratégie et des plans d'action visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes.

La lutte contre la violence à l'égard des femmes fait partie des missions du Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité (MDSFS). En outre, ce ministère est en charge de « l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de promotion de la condition féminine, d'appui et de renforcement de son statut juridique, de sa pleine participation au développement ». C'est dans ce cadre qu'une stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, la Stratégie Nationale de Lutte contre la Violence à l'Égard des Femmes (SNLCVF) a été formulée en 2002. Cette stratégie ambitionne, entre autres, de réformer le système juridique et législatif, d'assurer la prise en charge et le suivi des femmes victimes de violence, la mise en place d'infrastructures et le développement de ressources matérielles et financières, mais également de faire un travail de conscientisation et de communication autour de cette problématique.

Afin de prioriser les domaines d'action de la SNLCVF, un plan opérationnel de la Stratégie Nationale de Lutte contre la Violence à l'Égard des Femmes a été mis en place en 2004. Cependant un aspect important doit être souligné : la prise en charge

de la lutte contre la violence à l'égard des femmes, bien que relevant de la mission du MDSFS, ne peut pas être uniquement du ressort de ce dernier. En effet, la part du budget national accordé au « Pôle Social » du gouvernement composé de l'Entraide Nationale, de l'Agence de Développement Social et du Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité est de 0,5%, et seul ¼ du budget du « Pôle Social » est dédié au MDSFS¹. Aussi, pour cette politique nécessite une action concertée de la part des différents acteurs gouvernementaux et de la société civile.

Dans ce sens, et afin de soutenir cette priorité nationale, un programme de « Lutte contre la violence fondée sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc », le programme TAMKINE, a vu le jour en 2008 et réunit treize ministères, huit agences des Nations Unies et des partenaires de la société civile. Les différentes interventions de ce programme impliquent une revue de la chaîne de prise en charge de la LCVFG, ce qui permettra de voir où sont les faiblesses dans les chaînes de prise en charge de la violence dans les six régions visées par le programme et d'apporter des recommandations pour chaque région.

Revue de la chaîne de prise en charge de la LCVFG

En vue de mettre en œuvre la stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et son plan d'action, le MDSFS a signé des conventions de partenariat avec les départements de la Justice, de la Santé, la Direction Générale de la Sûreté Nationale (DGSN), la Gendarmerie Royale et des organisations de la société civile (notamment le réseau ANARUZ).

La revue de la chaîne de prise en charge de la LCVFG consiste à analyser l'existant en matière de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence et particulièrement les structures d'offre de services relevant des administrations publiques (santé, justice, sûreté nationale, gendarmerie royale, MDSFS, entraide nationale, éducation nationale, jeunesse et sport), et celles relevant de l'associatif : les centres d'écoute, de

¹ Bilan synthétique 2008, Plan d'Action 2009 du MDSFS et des établissements sous tutelle : www.social.gov.ma/MdsfsFichiers/pdf/Plan-dAction%202009%20Fr_Min.pdf

soutien et d'orientation juridique, ainsi que les mécanismes et réseaux de coordination existants.

Au niveau national, un centre d'écoute accessible grâce à un numéro vert permet aux femmes et filles victimes de violence d'être écoutées et orientées vers les structures appropriées et de bénéficier d'une assistance juridique et psychologique. Le centre d'écoute a également pour objectif de donner la possibilité aux femmes victimes de violence ou aux autres personnes les représentant, de pouvoir dénoncer tout type de violence (physique, psychologique ou morale) et faciliter ainsi leur accès à une forme de soutien. Ce système permettra, parallèlement, de disposer de données statistiques pertinentes pour suivre et évaluer le phénomène.

Au niveau des ministères sectoriels, les actions suivantes ont été prévues : au niveau du Ministère de la Santé, il est prévu de créer ou généraliser les cellules d'accueil des femmes victimes de violence au niveau des hôpitaux (prise en charge médicale et certification des actes de violence). Le Ministère de la Justice, pour sa part, devrait également créer ou généraliser des cellules d'accueil des femmes au niveau des tribunaux pour l'orientation et la prise en charge judiciaire. De même, concernant le département de la Sûreté Nationale, des unités de LCVFG devraient être créées au sein des commissariats pour garantir une intervention d'urgence, la protection et la sécurité des femmes. Enfin, le rôle de la Gendarmerie Royale est important étant donné qu'elle couvre selon ses attributions tous les territoires à caractère rural. Aussi, une formation des responsables des unités territoriales au niveau régional en matière de LCVFG est également prévue.

Enfin, les associations, en particulier les centres d'écoute et d'assistance juridique et psychologique, tel que le réseau ANARUZ, réunissant une cinquantaine d'ONG, jouent également un rôle primordial puisqu'elles sont souvent en premier contact avec les femmes victimes de violence et ont une force de plaidoyer au niveau national.

Afin de voir dans quelle mesure cette offre de service est appropriée pour les personnes concernées, une analyse est en cours, dans le cadre du programme TAMKINE, et les résultats de l'étude ont fait l'objet d'un partage en septembre 2009. Les offres de services en matière de LCVFF ont été analysées dans les six régions du programme *Millennium Development Goals* (MDG).

Actions BSG appliquées à la LCVFG au Maroc

Deux actions ont été entamées pour la LCVFG dans le cadre du programme TAMKINE concernant la BSG. La première action consiste à disposer d'un système d'informations au niveau local qui renseigne sur les questions de violence à l'égard des femmes. La démarche adoptée a consisté à amorcer un rapprochement entre le système d'information communale qui est un système d'information non gendérisé qui est néanmoins informatisé et facilement exploitable et dont la généralisation est prévue par la Direction Générale des Collectivités Locales (Ministère de l'Intérieur) et le *Community Based Monitoring System* (CBMS) (évoqué plus haut), un système d'observation extrêmement riche qui concerne tous les domaines de développement avec une perspective genre. Grâce à la richesse des données collectées et des indicateurs de développement que l'on peut tirer du CBMS, ainsi que de l'expérience acquise au niveau de l'informatisation du Système d'Information Communale (SIC), il est possible d'intégrer ces deux outils (SIC / CBMS) en vue de converger vers un seul système d'information au niveau communal pouvant répondre aux exigences de planification du développement local dans une perspective genre dans différents domaines tout en étant facile à déployer, tenant compte des considérations de coût et facilement accessible et utilisable par les acteurs locaux.

Une autre action entamée est le renforcement des capacités des ONG dans le domaine de la BSG appliquée à la LCVFG afin qu'elles soient en mesure de jouer leur rôle de veille des politiques publiques dans ce domaine et tout particulièrement afin qu'elles puissent entamer un dialogue avec les parlementaires sur la question lors des discussions sur le projet de loi de finances. Les parlementaires étant chargé d'examiner et de voter la loi de finances les ONG peuvent demander aux ministères d'allouer davantage de ressources pour une thématique précise. Dans cette perspective, il est prévu que le collectif d'ONG en faveur de la BSG pour la LCVFG en partenariat avec le Ministère de l'Économie et des Finances et l'UNIFEM organise une rencontre avec les parlementaires afin de les sensibiliser à cette problématique.

De même, et en vue de sensibiliser les parlementaires dans un premier temps, les ONG dans un second temps et l'opinion publique finalement, il est prévu d'inclure une analyse intersectorielle portant sur la LCVFG dans le Rapport Genre du Ministère de

l'Économie et des Finances. Ceci permettra aux ONG notamment de pouvoir étayer davantage leurs argumentaires face aux parlementaires.

Enfin, il est envisagé d'ici la fin du programme TAMKINE de créer un programme intersectoriel pour la lutte contre la violence fondée sur le genre réunissant tous les départements sectoriels concernés par la chaîne de l'offre de service (Justice, Santé, Sûreté Nationale, Gendarmerie) et au-delà (Éducation Nationale, Emploi) afin de créer des programmes identifiables dans les morasses budgétaires portant sur la LCVFG et dont les allocations budgétaires seront clairement définies et feront l'objet d'un suivi par des indicateurs d'objectif. Ainsi, les multiples déterminants qui aboutissent aux statistiques évoquées plus haut seront traités de manière concertée et permettront une prise en charge intersectorielles efficace et pertinente.

■ IV. CONCLUSION

En conclusion, les deux démarches de BSG présentées, à savoir : la gendérisation du cycle budgétaire et l'application de la BSG à une thématique spécifique, ne sont que des exemples de démarches parmi un éventail de possibilités. Si au Maroc la BSG a été portée par le Ministère de l'Économie et des Finances, en Afrique du Sud l'action des ONG-parlementaires prédominent, quand en Inde l'accent a été mis sur le niveau régional/local.

De plus, ces démarches peuvent être décalées dans le temps ou mise en place de manière simultanée comme cela a été le cas au Maroc pour la BSG mise en œuvre au niveau national depuis et parallèlement au niveau local. En effet, depuis 2004 l'Association Démocratique des Femmes du Maroc, avec l'appui de l'UNIFEM, a débuté un projet visant la sensibilisation et la formation des élus à la BSG, la mise en place d'un système d'information au niveau communal prenant en considération la dimension genre et la gendérisation des budgets locaux dans six communes pilotes.

Aussi, il est important de prendre en considération les priorités politiques et les forces vives du pays afin de saisir les opportunités et points d'ancrage nécessaires à la pérennité d'une telle initiative.

Annexe 1 : Proportion de femmes qui pensent qu'il est justifié qu'un mari batte sa femme selon certaines circonstances et certaines caractéristiques sociodémographiques (Maroc 2003)

Caractéristiques sociodémographiques	Pense qu'il est justifié qu'un mari batte sa femme quand:					D'accord avec au moins une des raisons mentionnées
	Elle brûle la nourriture	Elle discute ses opinions	Elle sort sans le lui dire	Elle néglige les enfants	Elle refuse d'avoir des rapports sexuels avec lui	
Âge						
15-19	22,9	50,6	46,7	49,6	36,8	63,9
20-24	23,1	49,2	49,9	50,2	41,4	63,1
25-29	23,4	50,7	50,5	48,1	40,9	63,2
30-34	22,3	49,2	49,1	48,4	42,8	62,7
35-39	23,0	49,0	47,9	47,4	44,4	62,1
40-44	24,6	52,7	51,0	48,3	47,9	65,2
45-49	27,7	56,1	53,9	54,4	52,0	68,2
État matrimonial						
Célibataire	20,4	44,1	42,2	44,1	34,6	58,2
Mariée	25,7	55,9	55,0	53,4	48,5	68,3
Divorcée, séparée, veuve	28,9	53,3	54,0	51,6	51,3	64,9
Nombre d'enfants vivants						
0	21,1	45,7	44,1	45,2	36,2	59,5
1-2	21,6	49,0	49,0	47,9	41,0	61,5
3-4	24,2	54,5	53,4	52,1	48,9	67,1

5+	35,7	68,0	65,9	63,8	62,7	79,9
Milieu de résidence						
Urbain	12,4	37,9	34,6	35,9	30,3	52,1
Rural	40,8	70,5	72,4	70,0	61,9	81,9
Niveau d'instruction						
Aucune instruction	36,4	66,1	67,5	65,3	58,9	78,5
Primaire	19,5	52,0	49,6	49,3	40,6	65,9
Secondaire	6,0	27,7	22,6	25,7	19,3	42,0
Secondaire ou plus	1,1	9,8	6,5	10,6	9,4	20,8
Emploi						
Ne travaille pas actuellement	24,0	52,2	51,2	50,7	43,5	65,5
Travail payé	15,8	36,4	33,5	35,4	32,3	49,6
Travail non payé	46,5	76,0	76,9	75,3	68,7	85,7
Ensemble	23,6	50,8	49,5	49,4	42,8	63,9

Source : Ministère de la Santé, EPSF, 2003-2004².

2 Examen exhaustif des statistiques sensibles au genre au Maroc, tableau 3.12, p. 65. MEF / UNIFEM, 2007.

ANNEXE. LIENS UTILES SUR GENRE
ET INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES
DANS LES PAYS DU MAGHREB

■ ANNEXE

LIENS UTILES SUR GENRE ET INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS LES PAYS DU MAGHREB

■ TABLE DES MATIÈRES

- Libéralisation du commerce et genre dans les pays du Maghreb
- Insertion socioéconomique des femmes dans les pays du Maghreb : expériences pratiques
- Micro-entrepreneuriat féminin et approche de genre dans les pays du Maghreb
- L'emploi féminin dans les pays du Maghreb
- Entre la subsistance et l'autonomie économique : marché du travail informel et zones franches
- Obstacles à la participation des femmes au marché du travail : le harcèlement sexuel
- Femmes et syndicats
- Femmes migrantes : processus d'*empowerment* ?
- Renforcement des capacités des Administrations publiques afin de favoriser des structures d'appui pour les femmes
- Institutions internationales travaillant en faveur de l'égalité de genre
- Organisations et réseaux internationales travaillant en faveur de l'égalité de genre

- Organismes officiels nationaux travaillant en faveur de l'égalité de genre
- Réseaux, associations et portails associatifs du Maghreb
- Centres d'information et groupes d'études sur la situation des femmes et l'égalité de genre

LIBÉRALISATION DU COMMERCE ET GENRE DANS LES PAYS DU MAGHREB

INTERNATIONAL GENDER AND TRADE NETWORK (IGTN)

<http://web.igtn.org/home>

Réseau de spécialistes féministes en genre qui fournisse des informations techniques sur les questions de genre et le commerce aux groupes de femmes, ONG, mouvements sociaux et gouvernements afin d'agrandir l'espace de la perspective féministe critique et de l'action mondiale sur les questions commerciales et la mondialisation.

L'IGTN est organisé comme un réseau mondial de coordination dans chaque continent (Afrique, Asie, Asie centrale, Europe, Amérique Latine, Moyen-Orient et Amérique du Nord) et avec des domaines spécifiques de recherche, de formation et de plaidoyer.

Sur le site Web (dans chaque domaine de travail) nous pouvons trouver des documents de recherche, de formation et de plaidoyer sur le genre et le commerce.

Langues : anglais et espagnol.

FEMMES ET DÉVELOPPEMENT EN EUROPE (WIDE)

www.wide-network.org

<http://wide.gloobal.net>

Réseau européen de femmes expertes en genre et des femmes militantes dans des ONG et des associations qui luttent pour les droits humains.

Il a un programme de formation économique pour former ses membres et partenaires sur des sujets du commerce et de questions économiques avec une perspective de genre, ainsi que sur les liens entre la dimension globale et locale des politiques économiques.

Il a de nombreuses publications sur le genre et l'économie (genre et commerce, les impacts des accords de libre-échange, OMC, etc.).

- Langues : anglais, français et espagnol.

■ BRIDGE KIT ACTU GENRE ET COMMERCE

www.bridge.ids.ac.uk/go/bridge-publications/cutting-edge-packs/gender-and-trade/genre-et-commerce&langid=146

Kit d'outils qui a pour but de soutenir les spécialistes du commerce en intégrant la dimension genre à leur travail et à aider les spécialistes du genre à comprendre les vastes implications des politiques et pratiques commerciales.

Le kit est une ressource pratique et concise qui se compose d'un Panorama, d'une boîte à outils (résumés de textes de référence, études de cas, outils et organisations essentielles) et d'un exemplaire du bulletin *En Bref Genre et Développement*.

■ OBSERVATOIRE DU TRAVAIL DANS LE MONDE GLOBAL

www.observatoriodeltrabajo.org

Site Web du Projet de la Fondation Paix et Solidarité Serafín Aliaga qui cherche à analyser l'état du travail décent dans le monde, en se fondant pour cela sur deux axes :

- L'observation des acteurs de la mondialisation qui empêchent un travail décent de se développer, ainsi que des tendances économiques, productives et financières qui en se déployant empêchent la mondialisation de se doter d'une dimension sociale nécessaire, comme l'indique l'OIT, pour ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux de l'homme, principalement aux droits économiques et sociaux.

- Motiver l'action des travailleurs et des travailleuses en vue du respect des normes internationales du travail (reconnues par l'Organisation internationale du Travail dans plusieurs conventions fondamentales dont le respect rend possible le travail dit décent), en faisant connaître les mécanismes et les campagnes pour qu'ils soient appliqués comme une composante nécessaire à un modèle de développement socialement juste qui garantisse des conditions de vie dignes pour les travailleurs et les travailleuses.

Il contient plus de 1.000 pages d'informations sur la mondialisation, le travail décent, la violation des normes internationales du travail (surtout le travail infantile et la violation des droits syndicaux).

- Langues : espagnol, français, anglais et arabe.

INSERTION SOCIOÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS LES PAYS DU MAGHREB : EXPÉRIENCES PRATIQUES

AFFA (ASSOCIATION FORUM DES FEMMES AU RIF)

www.affarif.com

Association marocaine, localisé au Rif, qui a comme mission la protection et la promotion des droits humains des femmes tels universellement reconnus. Son principal objectif est de promouvoir les droits et les intérêts stratégiques des femmes.

Elle intervient pour :

- Renforcer les capacités des femmes et les amener à s'imposer socialement et à connaître leurs droits et à les défendre.

- Agir socialement pour le changement de l'image et de la situation des femmes au Rif.
- Remédier à des situations de violations des droits des femmes.
- Accompagner et orienter les femmes en situation difficile ou les témoins de violations qui informent et contactent l'association et la saisissent de leurs plaintes.
- Appuyer et s'intégrer dans des initiatives locales ou nationales avec qui nous partageons les mêmes valeurs et objectifs.

Ses quatre axes de travail sont:

- Axe de revendication et de droit.
- Axe de formation et de capacitation des femmes.
- Axe de l'économie solidaire et sociale.
- Axe de changement social

- Langues : arabe et français.

MUTUELLE DES ASSOCIATIONS FÉMININES D'ÉPARGNE ET DE CRÉDIT (MAFEC)

<http://didier.krumm.free.fr/mafec/index.htm>

Association des femmes mauritaniennes de micro-crédit.

La M.A.F.E.C. répond à des besoins exprimés par un groupe de femmes confrontées aux problèmes de sécurisation de l'épargne et d'accès au crédit. Elle s'appuie sur un capital d'expériences issues des formes associatives traditionnelles.

L'approche adoptée vise la révision de l'organisation interne des tontines et des autres associations traditionnelles afin de :

- Mobiliser l'épargne des femmes.
- Faciliter l'accès des femmes aux services financiers.
- Contribuer à l'éducation économique et financière des femmes.
- Promouvoir une micro-assurance féminine novatrice.
- Contribuer au renforcement des capacités entrepreneuriales des femmes.

- Langue: français.

■ ENDA INTER-ARABE

www.endarabe.org.tn

Institution de microcrédit, à but non lucratif, basée en Tunisie.

Membre de la famille Enda Tiers-Monde basée au Sénégal, Enda inter-arabe contribue au développement économique de la Tunisie depuis 1995 et à la lutte contre la pauvreté, en permettant aux populations exclues du système financier formel d'accéder régulièrement à des services financiers adaptés à leurs besoins.

- Langues : français et anglais.

■ GUIDE D'INTEGRATION DES FEMMES DANS LES ASSOCIATIONS BERBÈRES ET MAROCAINES

www.genreenaction.net/IMG/pdf/Guide_d_integration_des_femmes_dans_les_associations_berberes_et_marocaines.pdf

Manuel qui a pour objectif de donner des clés aux associations pour que les femmes et toute la société marocaine puissent participer au développement.

L'EMPLOI FÉMININ DANS LES PAYS DU MAGHREB

■ LE « GENRE » ? UN CONCEPT, DES OUTILS, UNE MÉTHODE

www.genreenaction.net/spip.php?article7373

■ CHECK LIST POUR L'INTEGRATION DE LA DIMENSION GENRE DANS LES PROGRAMMES ET PROJETS

www.genreenaction.net/spip.php?article7096

■ GUIDE POUR L'INTEGRATION DU GENRE DANS LES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT

www.tanmia.ma/guidegenre

■ CRÉATION DES INDICATEURS SEXOSPÉCIFIQUES DANS LES DYNAMIQUES DE DÉVELOPPEMENT : APPLICATIONS VENUES D'AFRIQUE ET INDICATEURS D'EMPOWERMENT

www.mondefemmes.org/pdf/docpdf/capgenind.pdf

■ GUIDE : ATTEINDRE L'ÉGALITÉ ET LA PARITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE AU MAROC

www.egaliteparite.ma

Guide destiné à l'information, à la sensibilisation, à l'évaluation et au contrôle de la pratique effective de l'égalité et de la parité professionnelle et salariale dans les entreprises et autres établissements et organisations assujetties au Code du Travail Marocain.

Ce guide est le fruit de la collaboration entre le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'Association DeveNetwork, avec le soutien financier de la GIZ, Organisme Allemand de Coopération Internationale.

■ WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT GLOBALIZING AND ORGANIZING (WIEGO)

www.wiego.org

Réseau mondial, à vocation action-recherche-politique, qui se mobilise pour améliorer le statut des travailleurs pauvres de l'économie informelle, en particulier celui des femmes.

WIEGO se compose d'organisations de travailleurs informels et de professionnels de la recherche-développement.

Dans son site Web nous pouvons trouver des ressources pour travailler sur la question de l'économie informelle.

- Langues : anglais, français et espagnol.

IRENE

www.irene-network.nl/index.html

Réseau international pour l'éducation au développement qui a deux objectifs :

- Encourager les organisations de développement pour qu'elles prennent compte des questions de travail dans ses programmes de formation et d'action.
- Stimuler que les programmes de formation syndicale incluent les questions internationales.

Dans le site Web d'IRENE, il y a une section avec des rapports, des articles d'information et des séminaires internationaux sur les travailleurs —hommes et femmes— dans l'économie informelle :

www.irene-network.nl/workers_is/workeris.htm

- Langue : anglais.

RÉSEAU « RESPECT ET DROITS POUR LES EMPLOYÉES DE MAISON »

<http://fr.domesticworkerrights.org/?q=node/21>

Site du réseau international des travailleuses domestiques (ou employées de maison).

Le réseau est une initiative d'organisations de travailleuses domestiques et des organisations qui les soutiennent. Les objectifs du réseau sont : aider à la constitution d'organisations de travailleuses domestiques là où elles n'existent pas encore ; organiser l'échange d'informations, le soutien mutuel et la solidarité ; promouvoir des objectifs politiques communs (adoption de normes internationales et de législation nationale) ; représenter les travailleuses domestiques au niveau international, et obtenir le soutien du mouvement syndical international pour chacun de ces objectifs.

■ RAPPORT VIVRE DANS L'INSÉCURITÉ ÉCONOMIQUE: LES FEMMES ET LE TRAVAIL PRECAIRE, 2011

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women_8_march_FR.pdf

Cette publication fait partie de la campagne de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) « Travail décent, vie décente pour les femmes », mise en place depuis 2008.

Sur la page Web de la CSI nous pouvons trouver aussi les rapports précédents :

- « L'écart salarial mondial », 2008.
- « Genre (in) égalité sur le marché du travail : un aperçu des tendances et évolutions mondiales », 2009.
- « Un examen des facteurs influant sur les décisions des femmes pour le travail », 2010.

- Langue : français.

■ GUIDE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_FR_12pgs_BR.pdf

Guide contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail réalisé par la Confédération Syndicale Internationale (CSI).

- Langue : français.

■ CONFÉDÉRATION SYNDICALE INTERNATIONALE (CSI)

www.ituc-csi.org/women.html

Section de la page Web de la CSI dédiée au progrès des droits des femmes et à l'égalité de genre.

La CSI est une organisation syndicale internationale qui rassemble les organisations précédemment affiliées à la Confédération Internationale des Syndicats Libres (CISL) et à la Confédération Mondiale du Travail (CMT), ainsi que des organisations syndicales qui n'avaient aucune affiliation internationale.

La CSI a mis en place depuis 2008 une campagne appelée « Travail décent, vie décente pour les femmes ». C'est une campagne mondiale dont l'objectif est l'égalité entre les hommes et les femmes au travail et au sein des syndicats.

Les principaux objectifs de la campagne sont :

- Défendre le travail décent pour les femmes et l'égalité de genre dans les politiques et les conventions de travail.
- Viser à l'égalité de genre dans les structures, politiques et activités syndicales ainsi qu'à une augmentation significative du nombre de femmes affiliées aux syndicats et de femmes dans les fonctions élues.

Dans la page Web de la CSI nous pouvons trouver des nombreux documents (conventions internationales, lois nationales, rapports, etc.) sur l'égalité-inégalité de genre au travail.

- Langues : anglais, français et espagnol.

■ COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE AUPRÈS DE L'OCDE (TUAC)

www.tuac.org

La TUAC est l'interface entre syndicats de salariés et l'OCDE. C'est une organisation syndicale internationale bénéficiant du statut consultatif auprès de l'OCDE et de ses divers comités.

- Langues : anglais et français.

■ UNION GÉNÉRALE DE TRAVAILLEURS ALGÉRIENS (UGTA)

www.ugta.dz

■ ORGANISATION INTERNATIONALE POUR LES MIGRATIONS (OIM)

www.iom.int/jahia/Jahia/lang/fr/pid/1

Page Web de l'Organisation Internationale pour les Migrations. L'OIM déploie son action dans les quatre grands domaines suivants :

- Migration et développement.
- Migration assistée.
- Migration régulée.
- Migration forcée.

■ BASE DE DONNÉES DU DROIT INTERNATIONAL DE LA MIGRATION

www.imldb.iom.int/section.do

Cette base inclut :

- Des instruments internationaux.
- Des instruments régionaux.
- Des instruments nationaux.

■ CONVENTION INTERNATIONALE SUR LA PROTECTION DES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE

www2.ohchr.org/french/law/cmw.htm

- Langue : français.

■ DOCUMENT DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL SUR « LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS : VERS UNE ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES »

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101618.pdf

- Langue : français.

■ BRIDGE KIT ACTU' GENRE ET MIGRATIONS

www.bridge.ids.ac.uk/go/bridge-publications/cutting-edge-packs/gender-and-migration/genre-et-migrations&langid=146

Kit d'outils qui a pour but de susciter la réflexion sur ces sujets et de présenter des exemples de pratiques innovantes.

Il s'agit d'une ressource pratique et concise qui se compose d'un panorama, présentant les principaux problèmes et des recommandations sur les alternatives ; d'une boîte à outils, regroupant des résumés des textes de référence, des études de cas et des outils et les coordonnées des organisations essentielles, et d'un bulletin genre et développement.

- Langues : anglais, français et espagnol.

MUJERES MAGREBÍES Y MIGRACIONES

www.inmigra.blogspot.com

Blog compilant des documents sur les femmes magrébines et les migrations.

- Langues : anglais, français et espagnol.

GENDER BUDGETS

www.gender-budgets.org

Portail d'ONU WOMEN spécialisé dans la budgétisation sensible au genre.

Ce portail a un moteur de recherche qui permet trouver de la documentation des expériences dans les pays de tous les continents et de différentes initiatives de budgétisation sensible au genre entrepris par ONU WOMEN.

- Langues : anglais, mais il y a de la documentation en arabe, français et espagnol.

GUIDE PRATIQUE SUR LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE

www.genreenaction.net/spip.php?article6426

■ PRATIQUE DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE :
UN MANUEL DE FORMATION

www.gender-budgets.org/content/view/290/172

■ PRATIQUE DE LA BUDGÉTISATION SENSIBLE AU GENRE : UN MANUEL
DE FORMATION // GUIDE PRATIQUE « BUDGÉTISATION SENSIBLE AU
GENRE ET DROITS DES FEMMES À LA SANTÉ EN MATIÈRE DE REPRO-
DUCTION »

www.unifem.org/attachments/products/GRBinPractice_TrainingManual_fre.pdf

Manuel de formation d'ONU WOMEN et du Fond de Nations Unies pour la Population (FNUAP) sur la budgétisation sensible au genre et guide pratique sur la façon d'appliquer la budgétisation sensible au genre dans la santé reproductive.

- Langue : français.

INSTITUTIONS INTERNATIONALES TRAVAILLANT EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

■ ONU FEMMES

www.unwomen.org

Organisme de Nations Unies qui mène la promotion et l'obtention des droits des femmes et des filles dans le monde.

Il a été créé en juillet 2010 et il a commencé à être opérationnel depuis janvier 2011.

ONU WOMEN est le résultat de la fusion de quatre composantes distinctes du système des Nations Unies dédiées exclusivement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et dont l'important travail sert de base à la nouvelle entité :

- La Division de la Promotion de la Femme (DAW).
- L'Institut International de Recherche et de Formation pour la Promotion de la Femme (INSTRAW).
- Le Bureau de la Conseillère Spéciale pour la Problématique Hommes-Femmes (OSAGI).
- Le Fonds de Développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM).

ONU WOMEN a principalement pour rôle :

- D'appuyer des organes intergouvernementaux, tels que la Commission de la condition de la femme, dans l'élaboration de politiques, de règles et de normes mondiales.
- D'aider les États membres à appliquer ces règles, et est prêt à fournir un appui technique et financier approprié aux pays qui le demandent et à forger des partenariats performants avec la société civile.
- De demander des comptes au système des Nations Unies sur ses propres engagements en faveur de l'égalité des sexes, avec notamment un suivi régulier des progrès enregistrés dans l'ensemble du système.

Les principales thématiques abordées par ONU WOMEN (des domaines prioritaires qui sont fondamentaux pour l'égalité des femmes, et qui permettent de débloquer les progrès à tous les niveaux) sont :

- Violence contre les femmes.
- Paix et sécurité.

- Leadership et participation.
- Autonomisation économique.
- Planification et budgétisation nationales.
- Objectifs du Millénaire pour le développement.

- Langues : anglais, français et espagnol.

■ NATIONS UNIES WOMEN WATCH

www.un.org/womenwatch

Page Web de Nations Unies qui offre des informations et des nouvelles sur l'égalité de genre et l'*empowerment* des femmes dans le monde.

Dans la section www.un.org/womenwatch/un_entities/ des informations par régions sont disponibles.

- Langue : anglais.

■ UNESCO FEMMES

www.unesco.org/women

Page Web de la Division pour l'Égalité de Genre (GE) du Bureau de Planification Stratégique (BSP) de l'UNESCO.

La Division pour l'égalité des genres est chargée de mener l'engagement de l'UNESCO en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. La mission de la Division, en tant que point focal de l'UNESCO pour l'égalité des genres, est de fournir l'orientation générale des politiques au sein du Secrétariat de l'UNESCO et d'appuyer

le renforcement des capacités et coordonner la recherche de pointe pour conseiller les États membres de la meilleure façon possible.

Elle a comme mandats :

- Fournir des conseils stratégiques à la haute direction et aux secteurs de programmes pour garantir l'intégration d'une perspective de genre dans tous les politiques, stratégies et programmes de l'UNESCO.
- Sensibiliser l'opinion publique sur la nature transversale de la problématique du genre dans les domaines de compétence de l'UNESCO (social, scientifique, culturel et éducatif).
- Renforcer les capacités individuelles et institutionnelles au sein de l'UNESCO, et parmi les États membres, sur la thématique du genre, en développant des approches holistiques et multidisciplinaires qui pourraient contribuer à atteindre les objectifs de développement reconnus au niveau mondial.
- Mener et coordonner des politiques de pointe et des activités de recherche sur les questions d'égalité des genres dans des domaines spécifiques appartenant aux champs d'action de l'UNESCO.
- Développer et établir des partenariats avec les autres entités des Nations Unies, les ONG internationales et nationales, les organisations régionales, les OIG, les fondations privées et les partenaires du secteur privé, qui soutiennent des initiatives en faveur de l'autonomisation des femmes et de l'égalité entre les sexes.

Dans la page Web de la Division pour l'égalité des genres de l'UNESCO, nous pouvons trouver les ressources suivantes :

- Publications de l'UNESCO sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.
- Outils multimédia sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

- Liens utiles pour en savoir plus sur le travail de la Division, ainsi que sur l'égalité des genres.
- Conventions et déclarations clés en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.
- Des actualités en matière d'égalité des genres.

- Langues : anglais et français.

■ BASE DE DONNÉES SUR LES DROITS HUMAINS DANS UNE PERSPECTIVE DE GENRE DANS LES PAYS DU MAGHREB

http://rabat.unesco.org/droits_humains/article.php3?id_article=291

- Langue : français.

■ PNUD FEMMES

www.undp.org/women

Page Web du Programme de Nations Unies pour le Développement (PNUD) destinée à l'égalité de genre et l'*empowerment* des femmes.

Dans cette page nous pouvons accéder à des informations sur les stratégies, programmes, etc. que le PNUD mets en place pour travailler en faveur de l'égalité de genre et l'*empowerment* des femmes dans leurs quatre domaines prioritaires :

- Réduction de la pauvreté.
- Environnement et développement durable.
- Gouvernance démocratique.

- Prévention des crises et relèvement.
- Langues : anglais, français et espagnol.

■ UNICEF GENRE

www.unicef.org/gender

Section de la page Web de UNICEF dédiée à l'égalité de genre dans l'enfance où nous pouvons y trouver des documents et des statistiques relatifs à cette question.

- Langue : anglais.

■ FAO GENRE

www.fao.org/gender

Page Web de l'Organisation de Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) expliquant sa stratégie de travail pour l'égalité des sexes. Elle permet de consulter les stratégies à suivre par la FAO pour introduire une perspective de genre dans tous ses domaines de travail.

- Langues : arabe, anglais, français et espagnol.

■ PARITÉ, ÉQUITÉ ET EMPLOI RURAL

www.fao.org/economic/esw/esw-home/esw-gender-development/en

Page Web de la Division de Genre, Équité et Emploi Rural de la FAO. Cette division a comme mission appuyer la FAO et ses États membres dans des questions de genre, équité et emploi rural.

Nous pouvons y trouver de nombreuses publications sur la situation des femmes dans les contextes ruraux.

- Langues : arabe, anglais, français et espagnol.

■ BASE DE DONNÉES SUR GENRE ET DROIT À LA TERRE

www.fao.org/gender/landrights/fr/home

Base de données qui fournit des informations à niveau national sur des sujets économiques, politiques et culturels liés à l'inégalité de genre et le droit à la terre.

Elle offre de l'information sur six catégories :

- Cadre légal national.
- Conventions et traités internationaux.
- Le droit coutumier.
- Le régime foncier et les institutions liées à celui-ci.
- Organisations de la société civile.
- Quelques statistiques sur la propriété de la terre.

Cette base permet de construire des rapports par pays, par thématiques et/ou des rapports comparatifs entre deux pays.

- Langues : anglais, français et espagnol.

■ BASE DE DONNÉES AGRO-GENRE

www.fao.org/gender/agrigender/en

Base des données qui contient des exemples de questions et de tableaux sexo-spécifiques qui ont été conjointement formulés par des statisticiens nationaux et par la FAO pour les recensements agricoles effectués en Afrique entre 1993 et 2006.

- Langues : anglais et français.

■ GENRE, FEMMES ET DÉVELOPPEMENT RURAL FAO

www.fao.org/dimitra/accueil/fr

Projet d'information et de communication participative qui a comme objectif de contribuer à améliorer la visibilité des populations rurales, particulièrement des femmes.

Le but de Dimitra est de mettre en lumière les rôles en tant que producteurs et productrices des hommes et des femmes, pour que leurs intérêts respectifs soient davantage pris en compte et qu'ils puissent participer pleinement au développement rural de leurs communautés et leurs pays.

Dans ce Web, nous pouvons trouver :

- Une base de données qui contient les profils des organisations basées sur l'Afrique et le Moyen Orient avec des projets ou des programmes impliquant ou ayant un impact sur les femmes et le développement rural et/ou des projets avec une approche de genre.
- Une compilation de ressources (livres, rapports, documents audiovisuels, etc.) sur une large gamme de sujets liées à la population rural, spécialement les femmes rurales, et de genre en Afrique.

- Langues : anglais et français.

■ BUREAU POUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES ET RÉSEAU DE GENRE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

www.ilo.org/gender/lang-fr/index.htm

Page Web du Bureau chargé de fournir un soutien et des conseils au personnel du Bureau International du Travail (BIT) de l'OIT sur des questions liées à la promotion et le développement de l'égalité de genre au travail.

Ce bureau coordonne le Réseau Global de Genre de l'OIT, qui réunit des spécialistes du genre et de points focaux pour les questions de genre au siège et dans les bureaux extérieurs.

Nous pouvons y trouver des documents législatifs, des statistiques et des rapports sur la question de l'égalité de genre au travail.

- Langues : anglais, français et espagnol.

■ GUIDE DE RESSOURCES SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE AU TRAVAIL

www.ilo.org/public/french/support/lib/resource/subject/gender.htm

Guide de ressources qui donne de l'information sur l'égalité de genre au travail à travers des liens vers les publications du BIT et vers d'autres publications, vers des statistiques et les normes du travail de l'OIT, ainsi que vers d'autres ressources existants.

- Langues : anglais, français et espagnol.

■ BANQUE MONDIALE ET GENRE

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:23004269~menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

Portail de la Banque Mondiale sur genre et développement.

Sur cette page Web nous pouvons trouver les liens vers les portails régionaux de genre et les groupes thématiques sur genre constitués au sein de la Banque Mondiale.

Il s'y trouve aussi une collecte de données clés sur des questions de genre au niveau national. Cette base de données est développée à partir des informations d'organismes nationaux de statistiques et bases de données et d'études des Nations Unies et de la Banque Mondiale.

Il permet de comparer les données par région et indicateurs et de créer des tableaux combinant des indicateurs et /ou des pays.

- Langues : arabe, anglais, français et espagnol.

■ WIKIGENDER

http://wikigender.org/index.php/New_Home

Wikigender est un projet initié par le Centre de Développement de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) pour faciliter l'échange et améliorer les connaissances sur les thèmes liés à l'égalité de genre.

Wikigender vise à souligner l'importance des institutions, des normes, des traditions et des pratiques culturelles ayant un impact sur l'autonomisation des femmes.

La page Web inclut une section de données et statistiques où nous pouvons trouver des informations sur des statistiques ventilées par sexe, des indicateurs et des outils de mesure, etc.

La base statistique est organisée autour des suivants sujets :

- Institutions sociales.

- Code de la Famille.
- Indicateurs composés.
- Taux d'alphabétisation.
- Taux d'immatriculation scolaire.
- Santé.
- Empowerment politique.
- Statut économique.

Nous pouvons aussi trouver les données par pays.

- Langue : anglais.

■ CENTER FOR ARAB WOMEN FOR TRAINING AND RESEARCH

www.cawtar.org

Institution régionale indépendante de promotion de l'égalité de genre dans le monde arabe à travers la recherche, la formation, le réseautage et le plaidoyer.

Ses domaines d'activité sont, entre autres :

- Réduction de la pauvreté.
- La participation des femmes arabes dans la sphère économique.
- La mondialisation et les femmes arabes.
- Législation et des femmes arabes.

- Genre et environnement.
 - Genre et gouvernance.
 - Mainstreaming de genre.
- Langues : anglais et arabe.

Depuis la page Web, nous pouvons accéder aux suivants sites Web spécialisés:

■ ARAB WOMEN AND LOCAL GOVERNANCE

<http://localgov.cawtar.org/index/Lang/en-en>

- Langues : arabe et anglais.

■ MAINSTREAMING GENDER DIMENSIONS INTO WATER RESSOURCES DEVELOPMENT AND MANAGEMENT IN TUNISIA

<http://gewamed.cawtar.org/index/Lang/fr-fr>

- Langues : arabe, anglais et français.

■ GENDER EQUITY

<http://genderequity.cawtar.org>

- Langues : arabe et anglais.

■ @NGED (THE ARAB NETWORK FOR GENDER AND DEVELOPMENT)

www.cawtar.org./index/Lang/en-en/Topic/Anged

- Langues : arabe et anglais.

■ GENDER ECONOMIC RESEARCH AND POLICY ANALYSIS GERPA

www.gerparesearch.org

- Langue : anglais.

■ EUROMED ET LES FEMMES

http://eeas.europa.eu/euromed/women/index_fr.htm

Page Web l'Union Européenne regroupant des informations sur la situation des femmes et l'égalité de genre dans l'Union pour la Méditerranée (Euromed) de l'UE.

Dans ce site Web nous pouvons trouver les documents issus des différentes conférences ministérielles sur le renforcement du rôle des femmes dans la société réalisés dans le cadre de l'Euromed.

- Langues : anglais et français.

■ PROGRAMME EUROMED ÉGALITE HOMMES-FEMMES (EGEP)

www.euromedgenderequality.org

Page Web du programme Euromed Egalité Hommes-Femmes (EGEP). Ce programme, financé par l'Union Européenne, appuie les initiatives qui tendent à promouvoir l'autonomie des femmes dans la sphère publique et privée. Il œuvre ainsi à l'élimination de

toute forme de discrimination et de violence à l'égard des femmes, dans les domaines politique, économique, social et culturel.

Dans la page Web nous pouvons trouver des rapports régionaux et des rapports nationaux d'Analyse de la Situation des Droits des Femmes et de l'Égalité entre les Hommes et les Femmes dans les Pays du Sud de la Méditerranée.

- Langues : anglais et français.

■ PROGRAMME « RÔLE DES FEMMES DANS LA VIE ÉCONOMIQUE »

<http://roleofwomenineconomiclife.net/index.html>

Page Web du Programme « Rôle des femmes dans la vie économique ». Ce programme, qui a duré trois ans (janvier 2006-janvier 2009) visait à renforcer le rôle et l'implication des institutions gouvernementales et non gouvernementales de la Méditerranée afin de faciliter et d'élargir les possibilités de participation économique des femmes.

Le programme couvrant dix pays de la région MEDA a été financé par la Commission Européenne et géré par le British Council en partenariat avec l'Institut Méditerranéen des Études de Genre à Chypre.

Ses domaines de travail ont été :

- Le développement de micro-entreprises.
- Renforcement de capacités.
- Marketing et commerce.
- Genre et médias.

- Langues : anglais, français et arabe.

INSTITUTIONS INTERNATIONALES TRAVAILLANT EN FAVEUR
DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

**ASSOCIATION DES FEMMES AFRICAINES POUR LA RECHERCHE ET
LE DEVELOPPEMENT AFARD**

www.afard.org/indexfr.php

Association qui regroupe des organisations, de chercheures(ses) et de universitaires africain(e)s dédié(e)s à la recherche et au développement. Ses domaines d'activité sont : genre et participation politique et genre et justice économique.

- Langues : français et anglais.

WOMEN LIVING UNDER MUSLIM LAWS (WLUMI)

www.wluml.org

Réseau international de solidarité qui fournit des informations, de l'aide et un espace collectif aux femmes dont la vie est modelée, conditionnée ou gouvernée par les lois et les coutumes présentées comme étant islamiques.

Ce réseau couvre désormais plus de 70 pays allant de l'Afrique du Sud à l'Ouzbékistan, en passant par le Sénégal, l'Indonésie, le Brésil et la France.

Dans sa page Web nous pouvons télécharger :

- Un dossier à thème, une revue périodique qui fournit des informations sur la vie, les luttes et les stratégies des femmes dans les communautés musulmanes et les pays musulmans dans le monde.

- Un bulletin trimestriel sur les femmes, les lois et la société publié par Shirkat Gah, le Bureau Régional Asie de Femmes sous lois musulmanes.
- Un bulletin semestriel sur les femmes, les lois et la société publié par le Bureau International de Coordination (ICO).
- Des documents occasionnels, des études spécifiques et des documents qui, pour des raisons de longueur ou de style, ne peuvent pas être inclus dans la série des dossiers.
- D'autres publications sur des questions spécifiques d'intérêt particulier comme le droit de la famille, les mouvements de femmes, les initiatives, stratégies, etc.

- Langues : arabe, anglais et français.

■ FEMMES MEDITERRANEENNES

www.mediterraneas.org/sommaire.php3?lang=fr

La page Web mediterraneas.org est un espace créé par l'organisation espagnole «Mujeres en Red» pour connaître, partager et établir des stratégies communes et apprécier les avantages et les possibilités des réseaux électroniques en brisant les barrières linguistiques et géographiques et en favorisant les contacts et la coopération des femmes méditerranéennes.

- Langues : français, anglais et espagnol.

■ ASSOCIATION FOR WOMEN'S RIGHTS IN DEVELOPMENT (AWID)

www.awid.org

Organisation associative internationale, féministe, qui consacre ses efforts à l'égalité entre les hommes et les femmes, au développement durable et aux droits humains des femmes.

Les membres de l'AWID qui forment un réseau de femmes et d'hommes dans le monde entier, sont des chercheurs(euses), des universitaires, des étudiant(e)s, des éducateurs(trices), des activistes, des hommes et des femmes d'affaires, des responsables politiques, des praticiens(nes) du développement, des bailleurs(euses) de fonds, etc.

L'Association pour les Droits des Femmes dans le Développement (AWID), basée au Canada, est une organisation internationale regroupant, informant et mobilisant des personnes et des organisations qui se sont engagés à réaliser l'égalité des sexes, le développement durable et les droits humains des femmes.

Dans sa page Web, nous pouvons télécharger des documents sur les suivants sujets :

- Le financement pour les droits des femmes.
- Fondamentalismes religieux.
- Défenseurs des droits humains.
- Renforcement des mouvements.
- Efficacité de l'aide.
- Impact de la crise sur les femmes.
- Égalité des sexes et nouvelles technologies.

- Les droits des femmes et le changement économique.
- Langues : anglais, français et espagnol.

■ ÉGALITES DES HOMMES ET DES FEMMES EN FRANCOPHONIE

<http://genre.francophonie.org>

Page Web de l'Unité d'Égalité de Genre pour le Développement de l'Organisation Internationale de la Francophonie (UGED/DPS). Elle contient :

- Des statistiques, des lois, des stratégies politiques, des mécanismes nationaux et des projets de genre dans les États membres de l'Organisation Internationale de la Francophonie.
- Ressources thématiques.
- Documents de référence des Nations Unies et autres organisations internationales.
- Concepts et évolution historique de la perspective de genre.
- Bibliographie.
- Des outils pour l'égalité de genre.

Elle inclut aussi des documents de référence pour un usage non-sexiste de la langue française : <http://genre.francophonie.org/spip.php?rubrique38>

- Langue : français.

■ ONG GENRE ET DEVELOPPEMENT

<http://www.mondefemmes.org>

ONG belge de sensibilisation et formation sur genre et développement. Elle est spécialisée à l'organisation de formations —modulaires et à la carte— pour des organisations tant du Nord que du Sud sur des sujets, entre autres, tels que :

- Genre et économie.
- Genre et empowerment.
- Genre et communication.
- Genre et migrations.
- Genre et actions syndicales.
- Genre et commerce international.
- Genre et développement durable.
- Gender budgeting (intro).
- Genre, économie et travail décent.

Dans la section Collection « Analyse & plaidoyer » de la page Web nous pouvons télécharger des documents sur :

- Genre et mondialisation, les femmes analysent et résistent.
- L'approche genre dans les ONG, résultats d'enquête et recommandations.
- Éducation au développement. Enjeux, définitions, principes pédagogiques et approche genre.

- Genre et indicateurs de développement.
 - Femmes et développement durable, vision d'avenir, entrepreneuriat et recommandations.
- Langue : français.

■ GENRE EN ACTION

www.genreenaction.net

Réseau français créée en 2003 par l'initiative du Ministère des Affaires Etrangères (MAE) français. Son objectif est de permettre à tous/toutes ceux/celles impliqué(e)s dans les questions de développement au Nord et au Sud d'informer, se former et échanger sur les défis et la mise en place de l'approche de genre.

Sa page Web comprend une base de données d'expert(e)s en genre :

www.genreenaction.net/spip.php?page=base

Nous pouvons y trouver aussi beaucoup de documentation, des outils, etc.

- Langue : français.

■ BRIDGE (DEVELOPMENT AND GENDER)

www.bridge.ids.ac.uk

ONG soutenant la transversalisation du genre à travers la production et l'échange d'informations en ligne sur des diverses questions de genre et de développement.

La page Web offre des documents sur des sujets tels que les conflits et les urgences, l'économie, la pauvreté, la gouvernance, etc.

- Langue : anglais, mais il y a de la documentation en arabe, français et espagnol.

■ INTERNATIONAL WOMEN'S RIGHTS ACTION WATCH (IWRAW)

www1.umn.edu/humanrts/iwraw

- Organisation fondée dans le cadre de la Troisième Conférence Mondiale sur les Femmes à Nairobi (1985), afin de promouvoir la reconnaissance des droits humains des femmes dans tous les traités internationaux de droits humains.

Dans sa page Web sont disponibles des rapports ombre (rapports alternatifs) sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDAW) et des recommandations et documents pour inclure les droits humains des femmes dans le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (CESCR), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le CCD (document de base de présentations de rapports dans le cadre du Droit International des traités relatifs aux Droits Humains) et l'Examen Périodique Universel (EPU) mené par le Conseil des Droits Humains de l'ONU.

- Langue : anglais.

ORGANISMES OFFICIAUX NATIONAUX TRAVAILLANT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

■ MINISTÈRE DES AFFAIRES DE LA FEMME DE TUNISIE

www.credif.org.tn

Le Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) a été créé dans le but de contribuer de manière active à la promotion de la condition de la femme. Ses attributions consistent en ce qui suit :

- Réaliser des études, des recherches, des rapports et des conférences sur la condition de la femme tunisienne ainsi que sur les relations et les rôles sociaux des deux sexes.
- Collecter, actualiser et diffuser les données relatives à la condition de la femme en Tunisie.
- Fournir des informations sur les droits de la femme tunisienne et sa participation à la vie publique et politique.
- Mettre son expertise dans le domaine des affaires de la femme et du développement à la disposition des différentes parties gouvernementales et organisations.

- Langues : français et arabe.

■ MINISTÈRE DÉLÉGUÉ CHARGÉ DE LA FAMILLE ET DE LA CONDITION FÉMININE (MDCFCF) D'ALGÉRIE

www.ministere-famille.gov.dz

Les actions du MDCFCF s'articulent notamment autour des axes suivants :

- Rendre visibles les questions concernant la famille, les enfants et les femmes.
- Intégrer la problématique du genre dans l'élaboration, l'exécution et l'évaluation des programmes économiques et sociaux.
- Renforcer les capacités des femmes et valoriser leurs potentialités aux plans économique et social.

- Élaborer des plaidoyers sur les questions se rapportant aux femmes.
 - Informer les femmes sur leurs droits.
 - Mettre en place une stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et suivre sa mise en œuvre.
 - Mettre en place un mécanisme de veille et de promotion des actions d'appui à la formation de la femme et particulièrement de la jeune fille.
 - Mener des actions qui permettraient l'émergence et la participation de la femme rurale dans le processus de développement économique à travers l'information et la sensibilisation.
 - Renforcer le système d'information et la banque de données : famille, femme, enfant.
 - Contribuer au bien-être de l'enfant et à la promotion de la culture des droits de l'enfant.
 - Poursuivre la collecte, la mise à jour et l'analyse des indices et indicateurs de base notamment sur la famille et le concept genre.
 - Réaliser des enquêtes et études spécifiques, relatives aux mutations de la structure familiale et à la pleine intégration socio-économique de la femme.
- Langues : arabe et français.

■ SECRÉTARIAT D'ÉTAT À LA CONDITION FÉMININE DE LA MAURITANIE

www.mauritania.mr/fr/index.php?niveau=6&coderub=4&codsossous=124&codesousrub=9&codsossous1=156

- Langues : arabe et français.

■ MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITÉ DU MAROC

www.social.gov.ma

Le Ministère du Développement Social de la Famille et de la Solidarité est chargé de la promotion des droits des femmes, de l'approche genre et de l'égalité des chances.

Pour cela, il a tracé les axes stratégiques suivants :

- Intégration de l'approche genre dans les politiques, programmes et projets de développement.
- Promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de décision.
- Promotion de l'entrepreneuriat féminin.
- Lutte contre la violence à l'égard des femmes et des petites filles.
- Lutte contre les stéréotypes et diffusion de la culture de l'égalité.
- Renforcement des institutions et structures de la femme et extension des espaces multifonctionnelles.

RÉSEAUX, ASSOCIATIONS ET PORTAILS ASSOCIATIFS MAGHREB

■ AFTURD (ASSOCIATION DES FEMMES TUNNISIENNES POUR LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT)

www.afturd.org

Association autonome des femmes tunisiennes qui regroupe des femmes chercheuses ou intéressées à la recherche militante sur les femmes.

L'AFTURD a pour objectifs :

- Entreprendre des recherches sur l'intégration des femmes dans le développement.
- Promouvoir la recherche en vue de l'émancipation effective des femmes tunisiennes et de la consolidation de leurs acquis.
- Repenser le développement avec les femmes et pour les femmes.
- Encourager la participation des femmes à la conception et à la réalisation des projets de développement.
- Diffuser et développer la culture de l'égalité et de la citoyenneté effective des femmes.
- Valoriser et développer la créativité des femmes et réhabiliter leur rôle dans l'histoire.
- Développer les échanges et les réseaux de communication entre femmes tunisiennes, maghrébines, arabes, africaines et internationales.
- Elle fait partie de l'Association des Femmes Africaines pour la Recherche et le Développement (AFARD).

- Langue : français.

RANAHA ALGÉRIE

www.ranahna.dz/ranahna/index.php

Portail du mouvement associatif en Algérie créé par l'Association pour la Culture et le Développement Communautaire (ACDC).

Il contient un annuaire des associations algériennes et des textes de loi relatifs à la création et gestion d'associations en Algérie.

- Langue : français.

■ MAURIFEMME MAURITANIE

www.maurifemme.mr

Page sur la situation et les droits des femmes en Mauritanie. Elle inclut un répertoire d'ONG féminines mauritaniennes : www.maurifemme.mr/Ong/index.html

- Langue : français.

■ TANMIA MAROC

www.tanmia.ma

Portail Internet marocain destiné à renforcer la capacité des associations marocaines grâce à l'utilisation d'outils technologiques d'information et de communication. Il souhaite mettre en relation, à travers un site Internet unique, l'ensemble des acteurs du développement sur le plan national, tant au niveau de la société civile que des donateurs.

Il s'agit d'un espace participatif où les associations se connectent et échangent de l'information en ligne.

Il inclut les annuaires suivants :

- Annuaire des associations.

- Organismes de développement et bailleurs.
 - Annuaire Internet.
 - Centres de documentation.
 - Projets de développement.
 - Programmes de développement.
 - Annuaire des consultants.
- Langues : français et arabe.

■ TANMIA GENRE

www.tanmia.ma/guidegenre/accueil.htm

Guide pour l'intégration du genre dans les projets de développement qui s'adresse aux associations marocaines qui mettent en œuvre des projets de développement. Il inclut:

- Des définitions des concepts de base.
 - Collection de pages Web avec des ressources genre.
 - Compilation de bases de données sur le genre.
 - Collection de pages Web, où nous pouvons trouver des manuels sur l'égalité de genre, l'éducation en égalité pour les garçons et les filles, etc.
- Langue : français.

ORGANISMES OFFICIAUX NATIONAUX TRAVAILLANT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
DE GENRE

**CENTRE D'INFORMATION ET DOCUMENTATION SUR L'ENFANT ET LA
FEMME (CIDDEF), ALGÉRIE**

www.ciddef-dz.com

Centre de diffusion de l'information sur les droits et la citoyenneté de l'enfant et de la femme à travers tous supports de communication (édition, audio-visuel, Internet, etc.) et destinée au grand public. Le centre travaille sur :

- La sensibilisation des partenaires institutionnels et associatifs sur les demandes et les besoins des enfants et des femmes.
- La formation des professionnels, des chercheurs et des membres des associations, l'approche de genre et développement, la gestion de projets et la communication.
- Le développement de la recherche dans le domaine du genre à travers des conférences, colloques, séminaires, études et sondages.
- Le renforcement institutionnel par la mise en place de partenariats inter-sectoriels, la consolidation de réseaux dans le pays et dans la région.

- Langue : français.

CENTRE DE RECHERCHES, D'ÉTUDES, DE DOCUMENTATION ET D'INFORMATION SUR LA FEMME (CREDIF), TUNISIE

www.credif.org.tn

Le CREDIF a été créé dans le but de contribuer de manière active à la promotion de la condition de la femme. Ses attributions consistent en ce qui suit :

- Réaliser des études, des recherches, des rapports et des conférences sur la condition de la femme tunisienne ainsi que sur les relations et les rôles sociaux des deux sexes.
- Collecter, actualiser et diffuser les données relatives à la condition de la femme en Tunisie.
- Fournir des informations sur les droits de la femme tunisienne et sa participation à la vie publique et politique.
- Mettre son expertise dans le domaine des affaires de la femme et du développement à la disposition des différentes parties gouvernementales et organisations.

- Langues : français et arabe.

GREGAM : GROUPE DE RECHERCHE ET D'ÉTUDES SUR LE GENRE AU MAROC

<http://groupegregam.blogspot.com>

Blog du groupe de recherche et études sur le genre au Maroc.

- Langues : anglais et français.



GENRE ET INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES DANS LES PAYS DU MAGHREB

Le Séminaire « Genre et intégration économique des femmes dans les pays du Maghreb » (Tunis, 5, 6 et 7 octobre 2009) a réuni près de 60 experts et expertes dans des divers domaines concernant l'économie, le développement et l'égalité de genre, en offrant un espace pour l'échange d'expériences et des connaissances relatives aux progrès atteints, aux manques qui subsistent et aux défis du future dans cette matière.

Plusieurs sujets comme la libéralisation du commerce et son impact de genre, les avancés et les obstacles à l'insertion socioéconomique et à l'emploi féminin, les conditions de travail et de vie des femmes et leurs droits, les processus migratoires des femmes maghrébines et la budgétisation sensible au genre ont été amplement présentés et discutés au cour d'un Séminaire auquel ont participé, parmi d'autres, des membres de la société civile, du monde universitaire, des institutions publiques et des institutions internationales de coopération.

Ce livre recueille les communications présentées lors du séminaire ainsi qu'une liste de pages et de ressources Web utiles pour approfondir les connaissances des thèmes abordés. Il a pour objectif de contribuer à développer un regard qui nous permettra de tenir compte des relations entre le genre, l'économie et le développement à l'heure de construire des stratégies et des propositions alternatives qui se dirigent vers le développement équitable et durable.

Avec la collaboration de:

