

Egypte : les discriminations contre les femmes au travail

jeudi 24 novembre 2011, par [Union syndicale Solidaires](#) (Date de rédaction antérieure : 20 novembre 2011).

Le texte ci-dessous est tiré du numéro de *Solidaires International* (automne 2011) consacré à l’Egypte. Pour accéder à la partie introductive, cliquer ici : [Egypte : une révolution en marche - Un dossier Solidaires](#) (ESSF article 23526).

Sommaire

- [DES CONDITIONS D’EMPLOI \(...\)](#)
- [LE HARCÈLEMENT SEXUEL DES \(...\)](#)
- [LA SUREXPLOITATION DES JEUNES](#)

La société égyptienne est très conservatrice, explique la sociologue égyptienne Val Moghadam [1] : dans le classement réalisé en 2008 par le Forum économique mondial, l’Egypte arrive à la 124^e place sur 130 en ce qui concerne le sort réservé aux femmes.

Fait révélateur, du temps de Moubarak, 2 % seulement des élus au Parlement étaient des femmes. Plus grave, la législation est très défavorable aux femmes, notamment au niveau du droit de la famille. Et comment ne pas parler de l’excision qui toucherait entre 80 et 96 % d’entre elles (voir encart).

Le mouvement féministe qui avait commencé à se former dans la foulée de la révolution de 1919 n’a pas survécu à l’autoritarisme de Nasser et de ses successeurs. [2] La montée du fondamentalisme religieux a renforcé les tendances obscurantistes.

Résultat, à la différence de plusieurs pays de la région - comme la Turquie, l’Iran, la Tunisie ou le Maroc - il n’existe pas aujourd’hui en Egypte d’organisation de femme ayant un poids significatif. De nombreux obstacles existent donc à la transformation des rapports entre les hommes et les femmes. La montée des luttes depuis le début du 21^e siècle et le renversement de Moubarak constituent une occasion historique de modifier la donne. Nous nous limiterons ci-dessous aux processus en cours dans le monde du travail à partir de l’étude de Joel Beinin et Marie Duboc publiée en janvier 2010.

LA PRATIQUE DE L’EXCISION EN EGYPTE

La coutume existe depuis des millénaires. Elle est pratiquée à la fois chez les musulmans et les coptes. Des ONG et des féministes ont longtemps mené campagne contre cette pratique.

Le gouvernement Moukarak qui n'appréciait guère cette publicité faite à l'Égypte, a hésité, sous des pressions contradictoires. En 1996, une première loi a interdit l'excision... "sauf dans un cadre et pour des motifs médicaux".

Une loi de juillet 2007, a finalement totalement prohibé les mutilations génitales féminines, mais cette loi est dans les faits peu respectée. Aujourd'hui, 50 % des femmes excisées, contre 15 % dans la génération précédente, l'auraient été par du personnel de santé, pratiquant parfois le geste à la limite du symbolique.

D'après les articles d'Anne Marie Moulin, Elena Ambrosetti et Vincent Battesti dans "L'Égypte au présent", Actes Sud (2011), pp 673, 770-772 et 870-871.

DES CONDITIONS D'EMPLOI DÉGRADÉES

En plus de leurs tâches domestiques, 46 % des femmes entre 15 et 64 ans ont un travail. Mais il s'agit d'un travail beaucoup plus dégradé que celui des hommes. En 2006, les femmes ne représentaient en effet que 22 % des emplois formels, soit moins qu'au Maroc, en Tunisie, en Turquie, au Bahreïn, en Iran, au Liban et au Yémen. Au final, 83 % des femmes travaillant dans le secteur privé non agricole ont un emploi informel.

DES POSSIBILITÉS D'EMPLOI EN CHUTE LIBRE

L'emploi féminin dans le secteur formel a été historiquement concentré dans l'administration et les entreprises industrielles du secteur public, parce qu'ils offrent une durée du travail plus courte, la garantie de l'emploi et l'accès à des services sociaux. De telles conditions sont davantage compatibles avec la deuxième journée de travail qu'elles doivent accomplir à la maison : préparer les repas, faire le ménage et s'occuper des enfants. En 2006, les administrations et les entreprises publiques employaient 38 % des femmes ayant un emploi.

La réduction de la taille du secteur public résultant des politiques néolibérales a considérablement diminué les possibilités d'emploi pour les femmes. De plus, un nombre croissant de femmes ayant fait des études ont renoncé à travailler dans le privé à cause du "climat inhospitalier" qui les attend et de l'importance de l'écart salarial entre hommes et femmes. Résultat, le taux officiel de chômage féminin est environ quatre fois plus élevé que celui des hommes. Depuis les années 1990, afin de réduire les effectifs dans les entreprises publiques avant de les privatiser, les hommes et les femmes ont été encouragés à partir en préretraite (à 50 ans pour les hommes et à 45 ans pour les femmes). Cela a créé une forme de chômage déguisé ayant particulièrement affecté les femmes, car il leur est très difficile de retrouver un emploi dans le privé à 45 ans.

LA DISCRIMINATION SALARIALE

Elle est très visible dans le secteur textile où elles représentent 35 % du total des emplois formels. Dans l'entreprise privée Cotton Weaving Industries (Suez), le salaire de départ d'une femme est 16 % plus bas que pour un homme. Pour le même travail, une femme ayant de l'expérience touche 38 % de moins.

Une autre forme de discrimination existe par le biais de la ségrégation des emplois en fonction du

genre : les femmes sont en effet concentrées dans des secteurs où, à même niveau de formation et d'expérience, les salaires sont moins élevés. Dans le prêt-à-porter, les femmes représentent un peu plus de 50 % du total de la main-d'œuvre. Les salaires y sont plus bas que dans le filage où la main-d'œuvre est essentiellement masculine, ainsi que dans le tissage où les femmes représentent environ un tiers des effectifs.

Dans l'usine privée Sayyad (Mahallah) fabriquant des vêtements pour enfants, la majorité des 1 200 salariés de la production sont des femmes, mais on ne trouve que des hommes pour la maintenance et la maîtrise, avec des salaires supérieurs à ceux des femmes. A l'usine privée Tabacs Hennawi, les hommes et les femmes sont dans des activités totalement distinctes, avec des salaires beaucoup plus faibles pour celles effectuées par les femmes.

Alors que la discrimination salariale envers les femmes n'existe officiellement pas dans le secteur public, cette ségrégation permet d'y recourir dans les faits. Dans l'entreprise Ghazl al-Mahallah, on ne trouve que des femmes dans le département prêt-à-porter. Leur salaire de base est substantiellement plus bas que celui des hommes des autres départements.

DES EFFETS INATTENDUS DE LA SÉGRÉGATION DES EMPLOIS

Ce procédé patronal a eu cependant des effets positifs inattendus : sur les lieux de travail exclusivement ou majoritairement féminins, il existe moins de pression sur les femmes pour les faire adhérer au modèle culturel suivant lequel elles doivent se soumettre à l'autorité des hommes. Cela les a aidées à se lever pour faire respecter leurs droits. Des leaders féminines ont émergé et ont joué un grand rôle dans la vague de grèves qui a traversé le pays au début des années 2000. Et cela a facilité des convergences ultérieures entre hommes et femmes qui s'étaient raréfiées depuis les années 1970, lorsque la remontée des islamistes avait commencé à promouvoir des comportements sociaux plus conservateurs. La grève du textile de 2006 à Mahallah fut, par exemple, déclenchée par 3 000 ouvrières de la confection. Elles quittèrent leur poste de travail et se rendirent en manifestation dans les sections filage et tissage, où leurs collègues hommes n'avaient pas arrêté leurs machines. Elles poussèrent les hommes à rejoindre la grève en chantant "*Où sont les hommes ? Les femmes sont là !*".

Dans l'usine de vêtements Mansura-España, la grande majorité des salariés étaient des femmes. Elles ont été la principale force motrice de la grève d'avril-juin 2007 qui a duré deux mois.

LES AUTRES FORMES DE DISCRIMINATION

A formation et ancienneté égales, les hommes sont davantage susceptibles d'obtenir une promotion que les femmes. Cette pratique représente une forme indirecte de discrimination salariale : l'absence de promotion débouche en effet sur des salaires plus faibles pour les femmes pendant toute leur existence.

Une des animatrices des deux grèves de Ghazl al-Mahallah déclare qu'en 24 ans, aucune femme n'a obtenu de promotion dans son secteur de travail, contrairement à beaucoup d'hommes moins expérimentés. Cet exemple est conforté par plusieurs études démontrant qu'un faible pourcentage de femmes bénéficient de promotions et de formations complémentaires. Elles ont ensuite moins de probabilité de parvenir à des positions d'encadrement. Les données les plus récentes et les plus complètes sont basées sur une enquête de terrain menée par une équipe de l'association Femme Nouvelle [3] sur un échantillon de 600 travailleuses du public et du privé. L'étude constate que 35 % des femmes concernées ont pour contremaîtres des hommes, 16 % des femmes, et 49 % des hommes ou des femmes. Le faible pourcentage de femmes au poste de contremaître est plus prononcé dans le secteur privé : 10 % des contremaîtres sont des femmes, contre 22 % dans le secteur public.

En dépit de cette situation, 65 % des femmes de l'échantillon étudié ne se considèrent pas comme victimes de discrimination en ce qui concerne la promotion, la façon d'être traitée au travail, ou les salaires. L'explication la plus plausible du décalage entre ces formes de discrimination et la perception qu'en ont beaucoup de femmes est l'intériorisation des normes culturelles dominantes suivant lesquelles il est évident et naturel que les hommes soient préférés aux femmes.

Des discriminations existent également au niveau des prestations sociales : à l'usine Ghazl de Mahallah, seuls les hommes sont éligibles pour l'obtention d'un logement d'entreprise. Les mères célibataires et les femmes dont les maris n'appartiennent pas à l'entreprise ne peuvent pas y prétendre.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DES FEMMES

L'étude de l'association Femme nouvelle révèle qu'il est fréquent que les femmes soient harcelées sexuellement au travail ou lors du trajet entre leur domicile et l'entreprise. Selon une étude du Centre égyptien pour les droits des femmes, réalisée en 2008, 83 % des femmes ont été victimes de harcèlement. Le 21 octobre 2008, les femmes égyptiennes ont remporté une victoire lorsque, pour la première fois, un homme a été condamné pour harcèlement sexuel. Sa peine a été de 3 ans de prison et de 5 000 Livres égyptiennes (6 à 7 fois le salaire mensuel moyen) pour avoir agressé sexuellement une femme dans la rue. Même si de nombreuses femmes espèrent que cela sera un tournant majeur dans la conscience sociale de ce problème, il est toujours fréquent que les femmes aient des difficultés pour porter plainte pour harcèlement : soit leur parole n'est pas prise en compte, soit on les tient pour responsable de ce qui s'est passé.

Une grève ayant eu lieu en 1985 dans l'usine Misr-Iran de Suez est bien connue dans les milieux féminins comme exemple de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la manière pour s'y opposer. Nagat Rabi' était une des six élu-e-s au comité syndical local de cette usine comptant 3 000 salariés, dont 800 femmes. Ses collègues femmes l'avaient poussée à se présenter à ce poste suite au fait que les jeunes contremaîtres masculins essayaient de façon répétitive d'obtenir des rendez-vous avec des femmes après le travail, puis persécutaient et sanctionnaient celles qui refusaient. Les femmes partirent en grève, demandant la fin du harcèlement sexuel par les contremaîtres et la mise en place d'une crèche pour leurs enfants. Le comité syndical local apporta son soutien aux femmes et y ajouta d'autres revendications. Tous les salariés se joignirent à la grève. Deux des dirigeantes de la grève furent licenciées. Le comité syndical les défendit et porta plainte contre la compagnie. Quatre ans plus tard, les femmes obtinrent une piètre indemnité de 300 Livres égyptiennes (environ le tiers du salaire mensuel égyptien moyen). Bien que cela ne fut qu'une victoire partielle, le fait que des femmes se soient rebellées et se soient battues pour leurs droits était une avancée substantielle.

LA SUREXPLOITATION DES JEUNES FEMMES

Un pourcentage important de travailleuses sont jeunes et célibataires, ce qui sert souvent d'argument pour leur payer des salaires faibles. Elles travaillent souvent afin de faire des économies pour acheter des meubles et des appareils électro-ménagers avant leur mariage. Certaines d'entre elles arrêtent ensuite de travailler, au moins tant que leurs enfants sont petits. Ces jeunes femmes sont souvent recrutées dans les campagnes et n'ont jamais travaillé auparavant dans l'industrie ou un autre secteur.

Presque la moitié des 600 femmes sur lesquelles l'association Femme Nouvelle a mené son enquête avaient moins de 30 ans. La tendance à employer des femmes plus jeunes est plus prononcée dans le

secteur privé (où 68 % des travailleuses ont moins de 30 ans), que dans le secteur public (où 25,6 % des femmes ont moins de 30 ans). Dans les entreprises privées des secteurs du textile et de la confection, 84 % des femmes ont moins de 30 ans. Dans l'entreprise Indorama Shubin Spinning, privatisée en février 2007, la nouvelle politique de recrutement encourage l'embauche de jeunes femmes. Le management considère qu'elles sont "plus dociles" que les hommes et pense que cela améliorera la discipline au travail et la productivité. Les jeunes femmes sont majoritaires dans la nouvelle unité de production ouverte en 2008. Pour espérer être embauchées, les candidates doivent avoir au maximum 25 ans, peser moins de 60 kilos et être célibataires. Les femmes ayant ces caractéristiques sont supposées être plus facilement intimidées par leurs contremaîtres masculins.

A la Compagnie Suisse de Vêtements, l'âge moyen est de 23 ans. Dans une nouvelle usine établie dans le sud du pays, seules des femmes seront embauchées. Le PDG explique que l'entreprise ne cherche pas à exploiter les jeunes femmes. Au contraire, elle procurerait des possibilités d'emploi à des femmes d'origine rurale, des jeunes ou des divorcées plus âgées, qui autrement ne trouveraient pas de travail. L'entreprise aiderait ainsi, selon lui, au développement économique de zones déshéritées.

La rémunération totale nette d'une jeune ouvrière du textile est en général comprise entre 200 et 450 Livres par mois (30 et 53 euros). Dans des régions où il existe peu de possibilités d'emplois, le haut de cette fourchette représente une somme relativement élevée pour une jeune femme non qualifiée habitant chez ses parents. Néanmoins, 28 % des femmes questionnées se plaignent de l'absence d'augmentation de salaire permettant de compenser l'augmentation du coût de la vie. C'est de loin leur revendication la plus fréquente.

Source : Beinin-Duboc (2010) pp 67-75, extraits choisis et traduits par Alain Baron.

NB : L'article de Mouna Izddine "Femmes dans les révolutions arabes : Et demain ?", paru en mars 2011 dans une publication marocaine contient une série d'éléments concernant l'Égypte et les autres pays de la région.

www.observateur.info/Monde/femmes-dans-les-revolutions-arabes-et-demainn.php

Disponible sur ESSF (article 23536), [Femmes dans les révolutions arabes : Et demain ?](#)

P.-S.

* Paru dans Solidaires International n°7, automne 2011.

Notes

[1] www.solidarity-us.org/node/3185. Disponible sur ESSF (article 20522), [Égypte : Women, Revolution and the Future](#).

[2] Sonia Dayan-Herzbrun : Huda Sharawi, Féministe et nationaliste égyptienne (1998). www.persee.fr/articleAsPDF/mcm_1146-1225_1998_num_16_1_1184/article_mcm_1146-1225_1998_num_16_1_1184.pdf

[3] Voir le texte qui lui est consacrée dans cette brochure. Sur ESSF (article 23534), [Égypte : l'association Femme nouvelle](#).