

المرأة العاملة  
في القطاع الفلاحي  
بسيدي بوزيد  
بين الحق  
و الإنتهاك

مارس 2016

## تخطيط الدراسة

### التمهيد

### الإطار العام

### الأهداف

### إختيار مجال الدراسة و الموضوع

المنهجية: التمشي العام للدراسة - المستجوبين - التكوين - الاستبيان

- العمل الميداني - معالجة البيانات - التحليل وإعداد التقرير النهائي

### للدراسة

## I- تشخيص وضع المرأة العاملة

## في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد

1. الوضع الديمغرافي

2. الواقع الاجتماعي و الاقتصادي

- واقع التشغيل و البطالة

- الفقر

## II- المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد

## بين الحق و الانتهاك

1. الوضع الشغلي العام للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق و الانتهاك :

أ - التشريعات الدولية و الوطنية المنظمة للوضع الشغلي العام للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي

ب- واقع الوضع الشغلي العام للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد

2. الأجور والمنح بين الحق و الانتهاك:

أ - لتشريعات الدولية و الوطنية

ب - واقع الأجور و المنح بالنسبة للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد

3. الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق و الانتهاك :

أ - الحق في الضمان الاجتماعي بين التشريعات الدولية و الوطنية

ب - انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي وواقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي

## دراسة حول المرأة العاملة

## في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد

## بين الحق والانتهاك

مارس 2016

## تقديم

### الإطار العام:

تطرح قضية انتهاك حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي من خلال دراسة مثال منطقة سيدي بوزيد من زوايا و أبعاد مختلفة تجتمع في وجود أشكال وظواهر يجب رصدها وتتبعها ومحاولة المساهمة في حلها، هذه الزوايا و الأبعاد متداخلة منها ماهو اقتصادي واجتماعي، حيث أفرز الاختلال التنموي المتوارث و المتواصل بالبلاد التونسية مجالات طرفية وداخلية مهمشة في شكل حزام من الفقر و البطالة و غياب للتنمية وانتهاك للحقوق و تعتبر ولاية سيدي بوزيد من أبرز الأمثلة على ذلك، هذا بالإضافة إلى وجود تباين تنموي داخل هذه الجهات نفسها وخاصة بالمجالات الريفية المعزولة. ويشمل التهميش و الانتهاك الفئات الأكثر هشاشة وفي مقدمتها المرأة وخاصة العاملة في القطاع الفلاحي فهي الأكثر تأثرا و تضررا من حيث انتهاك حقوقها الاقتصادية والاجتماعية.

من زاوية أخرى يطرح ملف حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في بعده الحقوقي حيث لا تزال المرأة التونسية والمرأة العاملة و المرأة الريفية تحديدا رغم ترسانة التشريعات و أسبقيتها و تطورها الأقل تمتعا بحقوقها و الأكثر عرضة للانتهاكات خاصة في مجال العمل الفلاحي الذي يطغى عليه النشاط غير المنظم وضعف الرقابة و محدودية التأطير النقابي و التدخل الضعيف والمحدود للمجتمع المدني والحقوقي، وهو ما يجعل من ملف حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ذا أولوية مطلقة كلما طرح موضوع دور المجتمع المدني في الدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية بالمناطق الداخلية وبولاية سيدي بوزيد على وجه التحديد.

لذلك كان من الضروري التشخيص و الدراسة للإحاطة بواقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ومحاولة التدخل لإثارة الموضوع و للإشكال و سعيا نحو إيجاد الحلول وإعمال الحقوق.

### 4. الصحة و السلامة المهنية للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق و الانتهاك:

أ – التشريعات الضامنة لحقوق المرأة في الصحة والسلامة المهنية

ب - الانتهاكات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي  
بسيدي بوزيد :

### 5. التكوين المهني للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق والانتهاك :

أ – الحق في التكوين المهني و التدريب حسب التشريعات الوطنية و الدولية

ب – واقع التكوين المهني للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد

### 6. العطل الممنوحة للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الواقع و التشريعات :

أ – التشريعات الدولية و الوطنية حول العطل

ب – واقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و انتهاك حقها في العطل

### 7. العلاقة بين أطراف الإنتاج و الحق النقابي :

أ – التشريعات الدولية و الوطنية الضامنة للحق النقابي و الحرية النقابية

ب - انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ذات الصلة بالحق النقابي

### 8. ظروف النقل و سوء المعاملة مصدر معاناة المرأة العاملة في القطاع الفلاحي :

أ – ظروف نقل غير انسانية

ب – المعاملة و تنوع أشكال الاعتداء على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي

## III - الصعوبات والحلول والتوصيات

### 1. الصعوبات و العراقيل ونقاط القوة في دراسة وضع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

أ – الصعوبات و العراقيل

ب – نقاط القوة و التشجيع

### 2. الحلول والتوصيات الموجهة للجهات المسؤولة والمعنية:

### 3. الحلول والتوصيات الموجهة للمجتمع المدني:

## الأهداف:

تقوم دراسة المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد بين الحق و الانتهاك على مجموعة من الأهداف منها ماهو موضوعي ومنها ما يختلط فيه الذاتي بالموضوعي يمكن تلخيصها في الآتي:

■ تشخيص واقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بمنطقة ذات طابع زراعي من خلال مثال ولاية سيدي بوزيد.

■ الوقوف على حجم الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بمجال الدراسة وسحبه على المناطق المماثلة.

■ دراسة طبيعة الانتهاكات المسلطة على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي والجهات المنتهكة والمسؤولة وذات العلاقة.

■ انجاز دراسة تتراوح بين الجانب التكويني النظري و الجانب الميداني الاستبياني و الجانب التحليلي لظاهرة راهنة تهم شريحة واسعة من المواطنين

■ تدريب الشباب في إطار أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان على العمل الميداني وتكثيف الجهود لرصد ظاهرة خصوصية تهم المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بعد العمل الراصد لانتهاكات حقوق الإنسان عموما .

■ العمل الشبكي بين الجمعية التونسية للحراك الثقافي محتضنة الدراسة وأكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان المنضوية تحت إشرافها ومنظمات المجتمع المدني المحلي و الجهوي و الأطراف الاجتماعية خاصة الاتحاد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد و الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان فرع سيدي بوزيد والشبكة الأورومتوسطية للحقوق الإنسان والمؤسسة الأورومتوسطية لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان... لمعالجة قضايا جوهرية تهم المرأة و تهم القطاع الفلاحي و العاملات في هذا القطاع بجهة سيدي بوزيد.

## اختيار مجال الدراسة والموضوع:

إن اختيار مجال الدراسة كان له عدة مبررات بعضها له علاقة بذاتية المجموعة القائمة بالدراسة و أساسا مبررات موضوعية تتعلق بالظاهرة المدروسة، فمن جانب المجموعة القائمة بالدراسة يتركز نشاط الجمعية التونسية للحراك الثقافي وأكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان بجهة سيدي بوزيد في مختلف معتمدياتها وأريافها، هذه المنطقة التي عرفت تنفيذ عدة برامج ثقافية و فنية و تدريبية و اجتماعية وحقوقية قامت بها الجمعية أو كانت شريكة فيها، وهو ما يجعل من النجاعة مراكمة الجهود ومواصلة العمل في إطار مشروع متكامل يتماشى و أهداف الجمعية و مبادئها.



من ناحية ثانية عرف الموسم الأخير اهتماما بالقطاع الفلاحي عبر تنفيذ مشروع " الفلاحة تخدم " و يهدف لتكوين مجموعة من الشباب في الأعمال الفلاحية قصد إدماجهم في سوق الشغل الفلاحي و قصد التشجيع على بعث تعاونيات في إطار الامتثال بالاقتصاد الاجتماعي و التضامني... و بالتالي كان اختيار نفس الجهة لدراسة العمل الفلاحي و إشكالات الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للعاملات فيه، أمرا بديهيا و متناسقا مع الرؤية العامة لنشاط الجمعية، هذا بالإضافة إلى انطلاق أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان منذ 2013 في التدريب على رصد انتهاكات حقوق الإنسان في الجهة و توج هذا العمل بتربص بمنطقة عين دراهم رافقها عمل ميداني مكثف، و يعتبر مشروع هذه الدراسة مواصلة و مراكمة على ما تم الانطلاق في بناءه مع الشباب المعني برصد انتهاكات حقوق الإنسان عبر رصد وضعية مميزة تتعلق بالمرأة العاملة في القطاع الفلاحي .

## التمشي العام للدراسة:

ارتكزت الدراسة على منهجية تجمع بين عدة جوانب متتالية و متكاملة فقد جمعت بين الجانب النظري التكويني عبر القيام بدورات تكوينية حول حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و بين الجانب التطبيقي الميداني عبر القيام باستبيان يستهدف العاملات في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد و الجانب الدراسي بتحويل مخرجات الاستبيان إلى معطيات خرائطية وبيانية وتم الاعتماد على المقاربة البيانية لضمان نجاعة الدراسة بالجمع بين الجدية العلمية و تبسيط المعلومة وإمكانية توظيفها و سرعة استقراءها، ثم عملية التحليل لنخلص بعملية التثمين و التوظيف بطرح الدراسة على الأطراف المعنية و المتدخلة و المسؤولة في معالجة موضوع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي

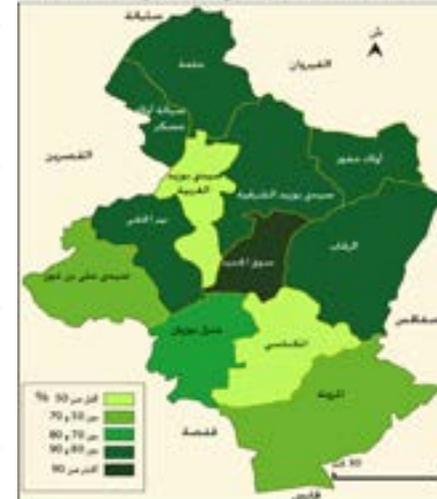
بحثا عن الحلول، في ذات الوقت و تدريب شباب راصد لانتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و تشبيك العلاقة بين الاطراف الحقوقية و النقابية و الجمعياتية حول موضوع راهن بالجهة، اضافة الى القيام بدراسة متكاملة تشخص وضع المرأة العاملة في الفلاحة و تدفع سلطات القرار و الأطراف المعنية للتدخل لتغيير الواقع و اعمال الحقوق و الحد من الانتهاكات.



من ناحية أخرى تعتبر ولاية سيدي بوزيد ولاية فلاحية بامتياز حيث تمثل الفلاحة المشغل الأول بالجهة و بالنظر لتحولها من الفلاحة الرعوية إلى الزراعة و تربية الماشية و خاصة الفلاحة السقوية أصبحت تساهم بـ 67 % من الإنتاج الفلاحي الجملي بالولاية و تشغل 11 % تقريبا من المساحات المحترقة و توفر حوالي 16 ألف موطن شغل قار فهي تعتمد أساسا على المرأة في العمل اليومي المكثف و الجاهد و خاصة بعد التحول من الفلاحة العائلية إلى الاستثمار في القطاع الفلاحي المحلي و الوافد من جهات أخرى جعل من ولاية سيدي بوزيد في صدارة منتجي الخضر و اللحوم حيث تنتج بين 18 و 25 % من الإنتاج الوطني لكن في المقابل طرح بجدية تردي وضع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و تزايد إشكاليات الانتهاكات بنسق تجاوز قدرة الجهات الحقوقية و النقابية و الجمعياتية المتركزة بالجهة على التدخل.

ويتبين من خلال دراسة خريطة النساء الريفيات في سيدي بوزيد الطابع الريفي لأغلب المعتمدات بنسب تتجاوز 50 % و تصل إلى أكثر من 90 % في سوق الجديد ( 100% ) في حين تنخفض نسبتهم دون النصف بمعتمدية وحيدة هي سيدي بوزيد الغربية.

## نسبة النساء الريفيات من مجموع النساء بسيدي بوزيد سنة 2014



تضمن التكوين المحاور التالية:

■ تذكير بالمبادئ العامة لحقوق الإنسان و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية: للبناء على التكوين السابق الذي تلقته المجموعة المستجوبة، كما هدف لتمكين الشباب من المبادئ العامة لحقوق الإنسان للتعاطي مع الظاهرة تعاط حقوقي بمنظار حقوق الإنسان الكونية.

■ حق المرأة في الشغل بين المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية: تضمن التطرق لترسانة الحقوق التي ضمنتها المواثيق و المعاهدات الدولية للمرأة عموما و للمرأة العاملة على وجه التحديد، مع التركيز على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات العلاقة و اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة -سيداو-.

إضافة إلى التشريعات الوطنية التي تكفل حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي مع التركيز على الدستور التونسي، ومجلة الشغل و الاتفاقية الإطارية المنظمة للقطاع الفلاحي بين الاتحاد العام التونسي للشغل و الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري لسنة 2015.

■ انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي: اهتم المحور برصد طبيعة الانتهاكات التي يمكن أن تسلط على المرأة أثناء عملها و الأطراف المسؤولة والجهات المعنية بإعمال الحقوق لتمكين الشباب المستجوب من صورة حول الانتهاكات الممكنة التي يمكن أن تعترضهم أثناء القيام بالعمل الميداني .

■ تقنيات الاستبيان لرصد انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي: اهتم هذا المحور بتقنيات اختيار العينة المستجوبة و توزيعها القطاعي و المجالي لضمان تمثيلية حقيقية للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد إضافة إلى المحاور الممكنة ضمن الاستجواب لتغطية جميع الحقوق التي يمكن أن يتم انتهاكها لضمان تشخيص جدي وشامل للظاهرة، فتم اقتراح الأسئلة مع جرد للصعوبات التي يمكن أن تعترض المستجوب أثناء القيام بالعمل الميداني سواء في علاقة بالمرأة المستجوبة أو بالمشغل ... و التدريب التطبيقي على تدليل الصعوبات.

قام بعملية الإستبيان مجموعة من الشباب من مختلف معتمديات سيدي بوزيد يبلغ عددهم 23 منهم 11 فتاة و 12 شاب منهم تلقى تكوينا سابقا منذ سنة 2013 في إطار أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان وذلك في



إطار دورات تدريبية مكثفة في مجال رصد انتهاكات حقوق الإنسان شفع بتربص و عمل ميداني تطبيقي .

وقبل الانطلاق في العمل الميداني تلقت المجموعة المستجوبة دورة تدريبية في مجال رصد انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي.



صور أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان

## الاستبيان و العمل الميداني:

تم تقسيم الاستبيان إلى محاور رئيسية حسب الحقوق المفترض انتهاكها للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي إضافة إلى المعطيات الشخصية للمرأة العاملة للتعرف على التركيبة العمرية و المستوى التعليمي و الحالة المدنية للمستجوبات.

والحقوق المفترض انتهاكها تم تلخيصها في الآتي :- الوضع الشغلي - نظام العطل - الأجور و المنح - الضمان الاجتماعي - الصحة و السلامة المهنية - التكوين المهني الفلاحي - الحق النقابي - النقل - المعاملة واحترام الحرمة الجسدية - الأنشطة الاجتماعية .

و قد شملت هذه الدراسة عينة ممثلة لمختلف المعتمدات و الأنشطة الفلاحية تتكون من 996 امرأة عاملة في القطاع الفلاحي<sup>1</sup>.



# تشخيص وضع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد

1 تجدر الإشارة إلى أن الاستبيان قد شمل 996 امرأة عاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد في الفترة الممتدة بين ديسمبر 2015 و جانفي 2016 غير مجموع الاجابات اختلف حسب طبيعة الأسئلة نظرا لامتناع عدد من المستجوبات عن الإجابة عن بعضها لأسباب مختلفة أهمها عدم الإلمام بالموضوع أو الخوف من ردة فعل المشغل أو نقص الثقة في القائم بالاستبيان أو خصوصية بعض الأسئلة...



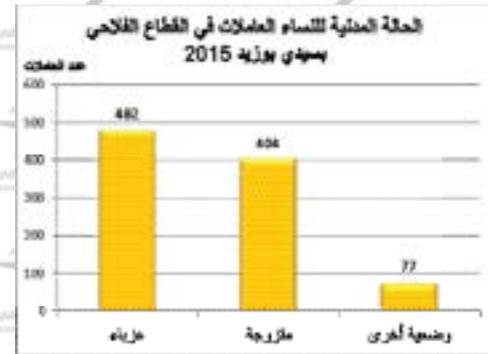
يعكس حجم بطالة الشباب بولاية سيدي بوزيد ولجوء هذه الفئة إلى العمل الهش في القطاع الفلاحي في ظل انتهاك حق الشغل والشغل اللائق. في حين أن ثلث العاملات أعمارهن بين 35 و 60 سنة وهو ما يؤكد دور العمل الفلاحي في إعالة الأسر بسيدي بوزيد و الحاجة الملحة للمرأة الريفية لمصدر دخل مما يؤثر على قبولهن بظروف عمل و أجر دون المستوى الذي يحفظ كرامتهن و حقوقهن ويعتبر مدخلا للانتهاك من طرف صاحب العمل و عاملا من عوامل الصمت على التبليغ على عدة أشكال من الانتهاكات.

### توزيع العاملات في القطاع الفلاحي حسب السن 2015

السن	أكثر من 60 سنة	سنة 60-35	سنة 35-20	أقل من 20 سنة	المجموع
عدد المستجوبات	26	350	457	162	995
النسبة %	2,6	35,1	45,9	16,2	100

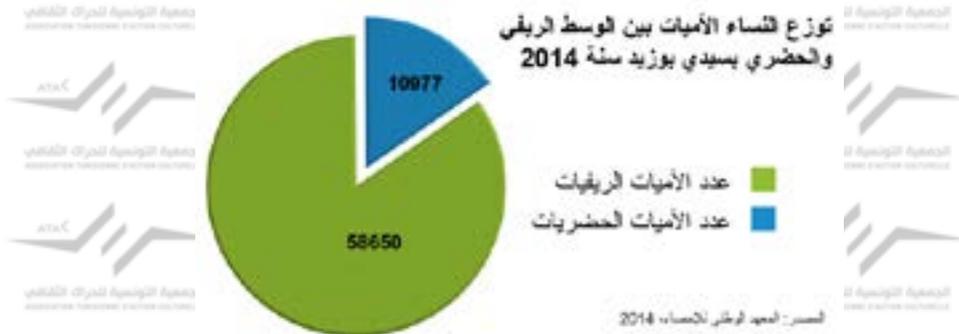
المصدر: ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

بين الاستبيان أن 50 % من النساء العاملات في القطاع الفلاحي عازبات تماشيا مع ارتفاع نسبة الشابات العاملات حيث يعتبر العمل الفلاحي وجهة الفئة الشابة ضعيفة المستوى التعليمي إما لغياب البدائل و أزمة البطالة المتفشية في الولاية أو لغياب مؤهلات مهنية ترفع من حظوظهن في شغل لائق. في حين صرحت 41 % من المستجوبات أنهم متزوجات وهو ما يعكس مرة أخرى دور القطاع الفلاحي في إعالة الأسر بالجهة من ناحية والاضطرار للعمل في ظروف شغلية قاسية لغياب مصادر رزق أخرى.

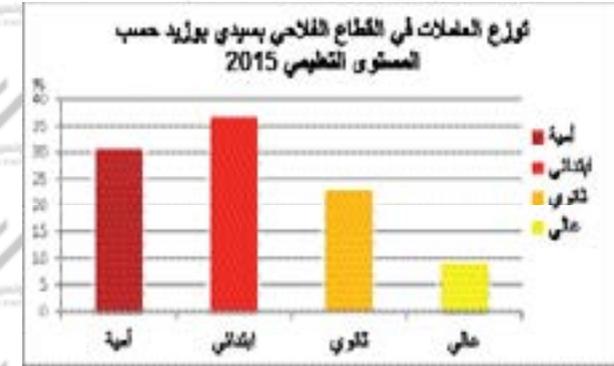


المصدر: ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

وتجدر الإشارة إلى أن نسبة الأمية بولاية سيدي بوزيد ترتفع إلى 29,2 % في حين أن المعدل الوطني 18,8 % هذه النسبة ترتفع بأرياف سيدي بوزيد إلى 34 % وترتفع النسبة أكثر لدى النساء بالولاية إلى 38,8 %.



كما بين الاستبيان أن 67,5 % من العاملات المستجوبات لم يتجاوز تعليمهن المستوى الابتدائي وثلثهن أميات في حين حوالي 10 % منهن يتميزن بمستوى تعليمي عالي وهو ما يبين أن القطاع الفلاحي في سيدي بوزيد يستقطب فئة متعلمة اما موسميا خاصة في العطل الجامعية أو حاملات لشهادة عليا معطلات عن العمل.



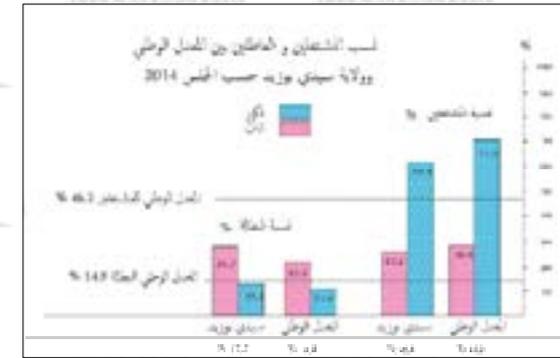
المصدر: ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

بينت الدراسة الميدانية حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد أن العاملات الشابات دون 35 سنة يمثلن 62,1 % من مجموع العاملات وهو يعكس من ناحية دور الفلاحة في المنطقة في تشغيل الشباب ومن ناحية ثانية

أ- واقع التشغيل والبطالة

تتميز ولاية سيدي بوزيد بارتفاع البطالة عموما بنسبة 17,7 % لتتجاوز المعدل الوطني البالغ 14,8 % و ترتفع هذه النسبة في صفوف النساء إلى 28,5% أي ضعف المعدل الوطني في المقابل تنخفض نسبة المشتغلين بسيدي بوزيد مقارنة بالمعدل الوطني وهو ما يعكس تفشي البطالة في هذه الجهة و تنخفض النسبة إلى ريع نساء ولاية سيدي بوزيد بين 18 و 59 سنة وهو ما يجعل المرأة الضحية الأبرز للبطالة بالجهة.

بالبحث في نسب البطالة النوعية، بطالة أصحاب الشهادت العاطلين عن العمل نسجل ارتفاعا في صفوف النساء الشابات إلى 41,9 % أكثر بكثير من المعدل الوطني لسنة 2014 التي بلغت 31,9 %.



المصدر : التعداد العام للسكان والسكنى، المعهد الوطني للإحصاء، 2014

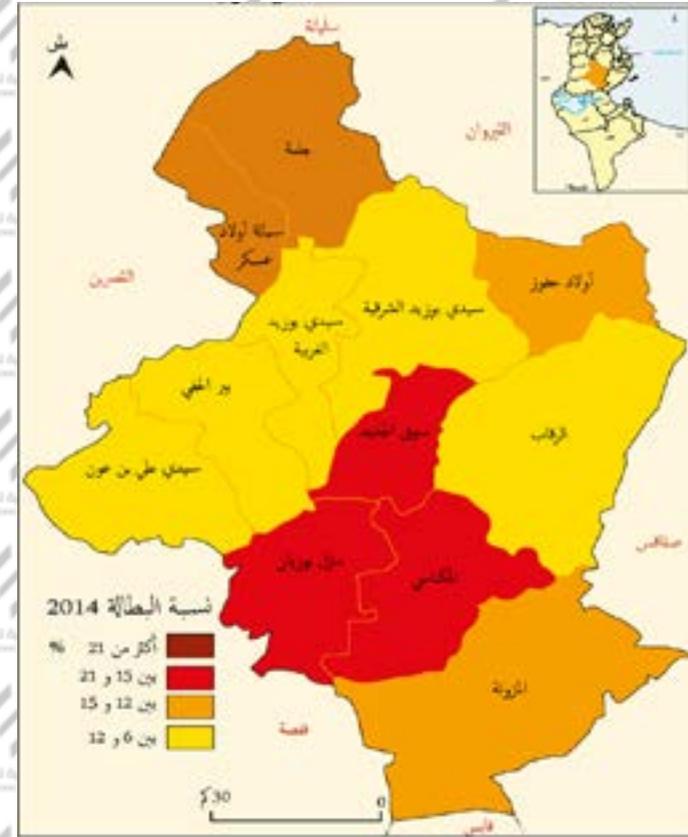


المصدر : التعداد العام للسكان والسكنى، المعهد الوطني للإحصاء، 2014

وتتوزع النساء المشتغلات في القطاع الفلاحي بين عاملات مساعدات دون أجر في إطار الفلاحة العائلية بنسبة 57,9 % و عاملات بأجر، في حين لا تمثل باعثات المشاريع الفلاحية سوى 4,07 %<sup>1</sup>.

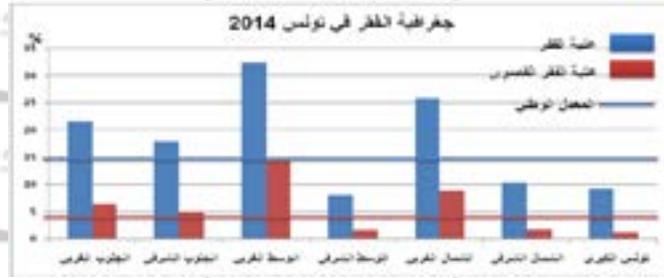
1 تقرير الاتحاد الأوروبي حول واقع النوع الاجتماعي في الجمهورية التونسية جوان 2014 ، فريق الإعداد: الخبيرات بثينة قرييب و جورجيا ديباولي

## نسبة البطالة بمعتمديات سيدي بوزيد سنة 2014



### ب- الفقر :

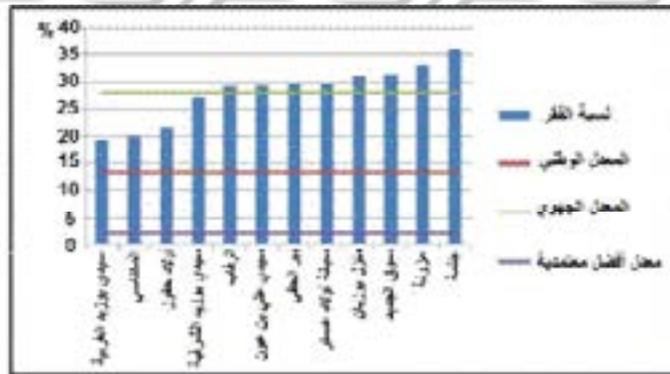
ينتمي مجال الدراسة إلى الوسط الغربي، الإقليم الأكثر فقرا في الجمهورية التونسية بعبء فقر تتجاوز 32% أي ثلاث أضعاف النسب المسجلة بالأقاليم الساحلية، و بنسبة عبء الفقر القصوى تجاوزت 14% أي 13 ضعفا مقارنة بتونس العاصمة وهو ما يكشف الهوة الساحقة والفوارق الجهوية القائمة بين الأقاليم التونسية وهو ما ينعكس على الفئات الهشة الأكثر تضررا من الفقر خاصة المرأة و المرأة الريفية على وجه التحديد.



المصدر : تقرير الاتحاد الأوروبي حول واقع النوع الاجتماعي في الجمهورية التونسية  
يون 2014

وبدراسة توزيع الفقر بين معتمديات سيدي بوزيد ومقارنتها بالمعدل الوطني والجهوي نلاحظ أن كل معتمديات سيدي بوزيد دون استثناء تحظى بمعدل فقر أعلى من المعدل الوطني منها 8 معتمديات تسجل ضعف المعدل الوطني و أكثر، و تتبين شدة التفاوت حيث لا يتجاوز معدل الفقر بأفضل معتمدية 5% في حين تصل النسبة بأكثر معتمديات الجهة فقرا وهي جملة بمعدل 36% هذا التمييز الذي يتوضح بجلاء انطلاقا من نسب الفقر الحيف الاجتماعي و الانتهاك الواضح لحقوق الإنسان المسلط على جهات بأكملها ظلت بلا تنمية تزرع تحت الفقر والخصاصة و تبقي المرأة هي الأكثر تضررا.

## توزيع نسبة الفقر بين معتمديات ولاية سيدي بوزيد سنة 2014



المصدر : تقرير الاتحاد الأوروبي حول واقع النوع الاجتماعي في الجمهورية التونسية  
يون 2014

يطرح واقع حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي من زاوية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تكفلها ترسانة تشريعية تضمن حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بصفة تميزها الجنسي و بصفتها كعاملة.

و يمكن تقسيم هذه الترسانة إلى تشريعات دولية التزمت بها الجمهورية التونسية بالمصادقة سواء العهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و اتفاقيات منظمة العمل الدولية و تشريعات وطنية بالتركيز على الحقوق التي يضمنها الدستور التونسي ومجلة الشغل والاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري لسنة 2015.

## - التشريعات الدولية:

■ **العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:** وهي معاهدة متعددة الأطراف اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 و دخلت حيز النفاذ في 3 جانفي 1976، وقّعت عليها تونس في 30 أفريل 1968 و صادقت عليها في 18 مارس 1969 تضم تسعة حقوق مكفولة للإنسان عموما في علاقة بالجانب الاجتماعي والاقتصادي والثقافي تهتم المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بشكل مباشر.

■ **اتفاقيات منظمة العمل الدولية:** التي صادقت عليها تونس ذات العلاقة بحقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي: انضمت تونس منذ 1956 إلى منظمة العمل الدولية وصادقت إلى حد الآن على 58 اتفاقية و خاصة على الاتفاقيات الثمانية المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل. غير أن اتفاقيات هامة لا تزال لم تصادق عليها بعد أبرزها اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة 183 .

■ **اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:** تم اعتمادها سنة 1979 و دخلت حيز التنفيذ سنة 1981 باعتبارها وثيقة دولية لحقوق النساء، صادقت تونس على الاتفاقية سنة 1985 و صدرت بالرائد الرسمي سنة 1991 مع التحفظ على بعض الفصول التي تم رفعها رسميا سنة 2014.

# المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد بين الحق والانتهاك

عديدة هي التشريعات الضامنة لحقوق المرأة والتي لها صلة بالمرأة العاملة في القطاع الفلاحي غير العمل ارتكز على أهم النصوص التشريعية وهي :

■ **الدستور:** باعتباره متضمنا للمبادئ العليا و الحقوق و الحريات المضمونة لعموم المواطنين و المواطنين وبالتالي الاعتماد على ما ورد في دستور 26 جانفي 2014 الصادر عن المجلس الوطني التأسيسي اثر الثورة .

■ **مجلة الشغل:** صدرت سنة 1966 وهي الإطار القانوني المنظم لحقوق العمال في القطاع الخاص و تشمل حقوق العاملات في القطاع الفلاحي موضوع الدرس.

■ **الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري و الاتحاد العام التونسي للشغل:** تم إمضاؤها في 13 أكتوبر 2015 و صدرت بالرائد الرسمي و أصبحت سارية المفعول انطلاقا من 25 نوفمبر 2015 وهي إطار تشريعي ينظم العلاقات الشغلية في القطاع الفلاحي بين الأجراء و المشغلين و تضم جملة من الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية لفائدة المرأة العاملة.

و بمقارنة الحقوق المكفولة للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بالوضع القائم الذي تعيشه بمختلف معتمديات ولاية سيدي بوزيد و استنادا على الاستبيان المنجز و مخرجاته نتبين مدى أعمال هذه الحقوق و حجم الانتهاكات الذي يطال جميع جوانب حياة المرأة العاملة موضوع الدراسة.

لذلك تناولت الدراسة مختلف جوانب الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحقوق المكفولة دوليا و وطنيا و الانتهاكات التي تتعرض لها:

## 1 - الوضع الشغلي العام للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق و الانتهاك:

### أ - التشريعات الدولية و الوطنية المنظمة للوضع الشغلي العام للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

#### ■ التشريعات الدولية:

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، و تقوم باتخاذ تدابير لصون هذا الحق ( الجزء 3، المادة 1،6 )

#### العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية

- الاتفاقية 29 بشأن العمل الإجباري .
- الاتفاقية 105 بشأن تحجير العمل الإجباري .
- الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة.
- الاتفاقية رقم 138 بشأن السن الأدنى للقبول في العمل .

#### اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل و المرأة في نفس الحقوق. ( المادة 11، 1 )

- حق المرأة في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر و التمتع بنفس فرص التوظيف ...

الحق في حرية اختيار المهنة و العمل، و الحق في الترقى و الأمن الوظيفي في جميع مزايا و ظروف الخدمة . ( المادة 11، 1، أ - ب - ج )

- القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة الريفية لكي تكفل لها على أساس التساوي مع الرجل . ( المادة 14، 2 )

#### اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

- العمل حق لكل مواطن ومواطنة، و تتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة و الإنصاف. ولكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة و بأجر عادل. ( الفصل 40، باب الحقوق والحريات )

- تضمن الدولة تكافؤ الفرص بين الرجل و المرأة في تحمل المسؤوليات في جميع المجالات. (الفصل 46، باب الحقوق و الحريات )

- تكوين علاقات الشغل، عقد الشغل، تكوين العقد ( الكتاب الأول، العنوان الأول، الباب الأول ).

- انتهاء عقد الشغل ( الكتاب الأول، العنوان الأول، الباب 3 )

- شروط الشغل الخاصة بالسن الأدنى ( الكتاب 2، العنوان 1، الباب 1، القسم 1 )

- تشغيل النساء و الأطفال ليلا، في المصالح الفلاحية ( الباب 3، القسم 2 )

- الشروط العامة لتشغيل العملة الفلاحيين ( الباب 11 )

- استخدام النسوة و الأطفال بالفلاحة ( الباب 12 ) .

- "... يتعين إعلام كل أجير عند انتدابه أنه سيقع استخدامه بصفة قارة أو موسمية أو طارئة. كما يتم تصنيفه عند الانتداب بالصنف المهني و الدرجة المطابقتين للخطة المنتدب من أجلها " (الفصل 9)

- " يتمتع العمال المنتدبون بمقتضى عقود لمدة معينة بأولوية في الاستخدام القار كلما وجدت خطة شاغرة و توفرت لديهم المؤهلات المطلوبة للقيام بها تبعا لتقييم المؤجر " ( الفصل 9)

- " يمكن أن يتضمن عقد الشغل المهرم لمدة غير معينة بندا ينص على خضوع العامل لفترة تجربة تحدد مدتها بالاتفاق..." ( الفصل 10 )

- " يتمتع العمال غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق ب..تسلم شهادة الشغل مدة مباشرة العمل..." ( الفصل 2 )

- " يمكن لضرورة العمل تكليف العامل ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة على أن يتم ذلك بقرار كتابي معلل و لمدة لا تتجاوز شهرا و ذلك مرة واحدة في العام..." ( الفصل 21 )

- النقلة أو تغيير مكان العمل (الفصل 22 )

- أجل الإعلام بإنهاء العمل (الفصل 36)

- الفصل عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية (الفصل 37)

- نهاية الخدمة (الفصل 38 )

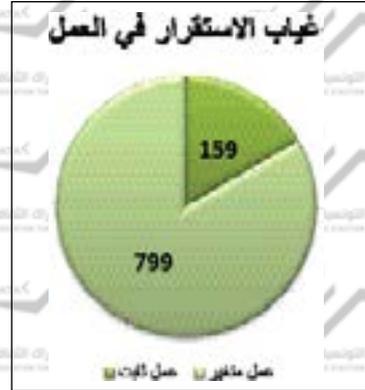
- القطع التعسفي لعقد الشغل (الفصل 39)

## ب - واقع الوضع الشغلي العام للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي

### بسيدي بوزيد:

بين الاستبيان الذي شمل العاملات في القطاع الفلاحي بمختلف معتمديات سيدي بوزيد أن العمل الفلاحي يقع خارج الأطر القانونية لفرص الشغل المتوفرة بالجهة ذلك أن من بين جميع النساء المستجوبات ولا واحدة تحصلت على العمل الذي تزاوله عن طريق مكتب تشغيل و كانت الطرق غير المنظمة و العلاقات الخاصة والعائلية والقرباية هي الطرق الوحيدة التي يتم بها الانتداب.

وهو ما يؤثر على طبيعة العلاقة الشغلية بين العاملة و المؤجر فمن بين 996 مستجوبة لم يتم تسجيل ولا عاملة واحدة تشتغل بعقد و يجعل من طبيعة العلاقة الشغلية غير مضمونة الحقوق و غياب أي التزام قانوني مكتوب من طرف المؤجر ويفتح الباب أمام جميع أشكال الانتهاكات، و أول الانتهاكات غياب الشغل في مهمة قارة فقد صرحت 16,5 % فقط من النساء أن طبيعة عملهن يتميز بالاستقرار وبالمقارنة بين المعتمديات نجد أن جميع المستجوبات بمعتمدية الرقاب صرحن أن طبيعة عملهن غير مستقرة في حين تجاوزت هذه النسبة مع أهمية العمل المستقر بمعتمدية واحدة وهي المكناسي ويعود ذلك لطبيعة القطاعات الفلاحية بين ضيعات ذات اختصاص واحد



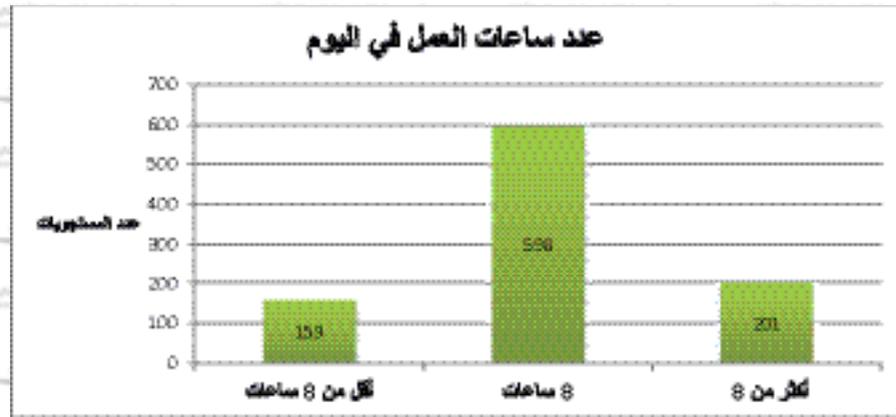
أو اختصاصات محدودة و ضيعات متنوعة الأنشطة مما يجعل من العاملة غير مستقرة في مهمة واضحة و عملية تغييرها لا تخضع لأي ضوابط قانونية.

وبالنظر لطبيعة العمل ومدى استجابته لمقاييس العمل اللائق و الكريم نجد انتشار الطابع الموسمي المرتبط بالمحاصيل الزراعية وخاصة الأشجار المثمرة و المزروعات السقوية مما يجعل العاملة في القطاع الفلاحي ضحية شغل هش لا يحقق الاستقرار والاستمرارية في العمل و بالتالي الاستقرار العائلي بالنظر لكونه المصدر الأساسي لإعالة أسررتها فالعاملة الفلاحية تكاد لا تدرك مصيرها الشغلي في اليوم الموالي.

ضعف الاستقرار في العمل له انعكاسات سلبية على الاستقرار الاجتماعي و انتشار الإحساس بالبطالة و ضبابية المستقبل فالعاملة الفلاحية ليس لها أدنى ثقة في إمكانية الاستمرار في العمل و في نفس الوقت ليس لها بدائل واضحة لتحصيل رزقها.

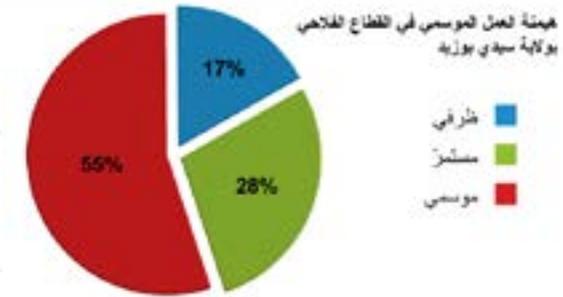
هذه الهشاشة في العمل دون عقد ودون عمل متواصل و مستمر يفسح المجال أمام انتهاكات أخرى وهي التسريح والطرده التعسفي دون أدنى حقوق فضلا عن الإيقاف المستمر عن العمل حسب حاجة المؤجر و حسب الموسم وطبيعة المحاصيل وأحيانا حسب مزاج الوسيط الذي يزود أصحاب الضيعات بالعاملات حسب الطلب لذلك فقد صرحت 36,3% من المستجوبات أنه تم إيقافهن عن العمل وصرحن بأن عملية الإيقاف كانت غير خالصة الأجر.

وبالنظر لعدد ساعات العمل المطالبة بها المرأة العاملة في القطاع الفلاحي نجد أن 79% من النساء يشتغلن 8 ساعات أو أقل غير أن الانتهاك هنا يكمن في حرمان المرأة العاملة من أجر الساعات الإضافية من أجزها ويشمل هذا الحرمان أكثر من نصف العاملات ( 54 % )



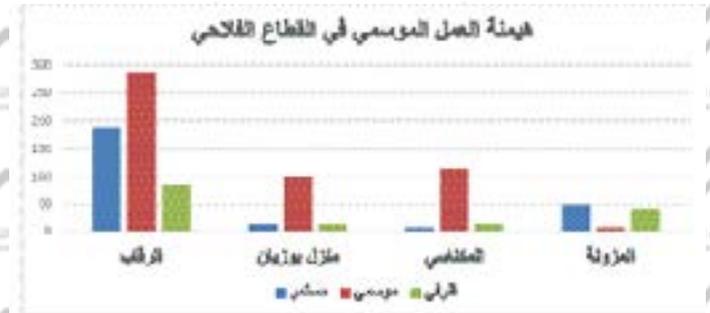
المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبدي بوزيد، 2015

ذلك أن العمل الموسمي و الظرفي غير المستمر يمثل 72 % من جملة مواطن الشغل حسب الدراسة الميدانية منها 17 % عمل ظرفي طارئ يشمل فترات قصيرة و متقطعة وتنتفي معه أغلب الحقوق إذ تقتصر المرأة العاملة على مجرد أجر مقابل العمل الذي تؤديه وفي غالب الأحيان يكون دون الأجر الأدنى المضمون في القطاع الفلاحي.



المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبدي بوزيد، 2015

و بالمقارنة بين بعض معتمدات الجهة نتبين أهمية العمل القار في معتمدية المزونة بنسبة 50% وأيضا معتمدية الرقاب ب33,8% التي يعتبر العمل الموسمي فيها ضعيف بينما العمل الظرفي يتكثف خاصة في فترة جني بعض المحاصيل و في العطل الجامعية و المدرسية حيث يتم تزويد سوق العمل الفلاحي بطالبات و تلميذات لفترات محدودة وهو ما يفسر وجود نسبة 16,7% من المستجوبات عاملات بشكل ظرفي خاصة و أن عملية القيام بالاستبيان تزامنت مع عطلة الشتاء 2015.



المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبدي بوزيد، 2015

" الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى، أجر منصفا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون تمييز على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل... " (الجزء 3، المادة 7، 1، أ)

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور. لم تصادق تونس على الاتفاقية رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- " حق المرأة في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات و الحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة وكذلك المساواة في تقييم نوعية العمل." ( المادة 11، 1، د )

اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التشريعات الوطنية:

الدستور التونسي

- "... ولكل مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة و بأجر عادل" ( الفصل 40، باب الحقوق والحريات )

مجلة الشغل

- مدة العمل، النظام الاعتيادي ( الباب 6، القسم 1 )  
- مدة العمل، الساعات الزائدة في النشاط الفلاحي (الباب 6، القسم 2، الفرع 2 )  
- في كيفية ضبط الأجور ( الكتاب 2، العنوان 2، الباب 1 ).  
- دفع الأجور ( الكتاب 2، العنوان 2، الباب 2 )

الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد التونسي للفلاحة والصيد البحري والاتحاد العام التونسي للشغل

- " ساعات العمل الإضافية المنجزة بعد المدة القانونية اليومية يقع خلاصها بزيادة في الأجر..." ( الفصل 12 )  
- " يتقاضى العامل أجرا أساسيا يحتسب اعتمادا على الصنف المهني الذي ينتمي له..." ( الفصل 14 )  
- " ينتفع العامل بالمنح والامتيازات المكتملة للأجر الأساسي" ( الفصل 14 )  
- " تضبط مقاييس الإنتاج كما و كيفا ومنحة الإنتاجية من طرف لجنة فنية قطاعية تحدث للغرض و تتركب مناصفة من 3 أعضاء ممثلين عن الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري و 3 أعضاء ممثلين عن الاتحاد العام التونسي للشغل " ( الفصل 15 )  
- " يتمتع العمال غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق ب... تسلم بطاقات خلاص الأجر ... و الأجر على العمل الليلي والساعات الزائدة ... ويتقاضون أجورا أساسية و منحا لا تقل عن الأجور الأساسية و المنح المسندة ... للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني." ( الفصل 2 )  
- " عند خلاص الأجر يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل " (الفصل 19)  
- حول التدرج و الترقية. (الفصل 20)

### 3 - الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق والانتهاك:

#### أ - الحق في الضمان الاجتماعي بين التشريعات الدولية و الوطنية:

##### ■ التشريعات الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	تقر الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية. (ج3، المادة 9)
اتفاقيات منظمة العمل الدولية	الاتفاقية 102 حول الضمان الاجتماعي (الحد الأدنى من المعايير) الاتفاقية 118 حول مساواة المعالجة في الضمان الاجتماعي الاتفاقية 121 حول المنافع المستحقة من إصابات العمل الاتفاقية 128 حول المنافع للشيخوخة والعجز والورثة الاتفاقية 130 حول منافع العناية الطبية الاتفاقية 183 حول حماية الأمومة لم تصادق عليها تونس
اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	- حق المرأة في الضمان الاجتماعي ولا سيما في حالات التقاعد و البطالة و المرض و العجز و الشيخوخة و أي شكل من أشكال عدم القدرة على العمل و كذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر . (المادة 11، 1، هـ)

##### ■ التشريعات الوطنية:

الدستور التونسي	- تضمن الدولة العلاج المجاني لفاقد السند، و لذوي الدخل المحدود. وتضمن الحق في التغطية الاجتماعية طبق ما ينظمه القانون . ( الفصل 38 ، باب الحقوق والحريات )
مجلة الشغل	- التغطية الاجتماعية للمرأة العاملة في وضعية الأمومة و الرضاعة (الكتاب الثاني، العنوان الأول، الباب الثاني)
القانون عدد6 لسنة 1981 المؤرخ في 12 فيفري 1981 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي	
الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي	- يخضع تشغيل النساء و الأطفال للتشريع الجاري به العمل. ( الفصل 16 )

### ب - واقع الأجور و المنح بالنسبة للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد:

يضمن سلم الأجور المعلن عنه في تونس أجرا أدنى فلاحيا يقدر ب 13 دينارا لليوم الواحد و باستبيان مدى التزام المؤجرين في القطاع الفلاحي بهذا المستوى من التأجير صرحت 978 عاملة أي بنسبة 100 % أنهم يتقاضين أجرا أقل من 13 دينارا في اليوم إضافة إلى أن أكثر من نصف العاملات اللاتي يقمن بساعات إضافية لا يتقاضين عليها أجرا وهو ما يعد انتهاكا صارخا لحقهن في الأجر الذي تنص عليه التشريعات و حقهن في معلوم الساعات الإضافية ومقاييسها غير المحترمة في أغلب الحالات.

وبين الاستبيان التمييز الواضح ضد المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بخصوص الأجر على أساس الجنس حيث صرحت 99,2 % من العاملات أنهم يتقاضين أجرا أقل من أجر نظرائهن الرجال العاملين في نفس المهمة و نفس طبيعة العمل و هذا التمييز يعتبر شائعا في أوساط العمل الفلاحي بمنح العامل أجرا يفوق مثيلته في العمل و تعتبر المساواة في هذه الحالة بالنسبة للمؤجر عاملا منفردا للعمال الذكور في حين يعتبر الأجر 13 دينارا أو أقل مقبول من طرف النساء وهو ما يعتبر ضربا لحق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في أجر متساو مع الرجل.

ورغم ضعف مستوى التأجير و الحرمان من أجر الساعات الإضافية بالنسبة لأكثر من نصف الحالات فان الحصول على منح أو امتيازات إلى جانب الأجر الأساسي يكاد يكون منعدما عند 99,5 % من العاملات.

و بالبحث عن ظروف الحصول على هذا الأجر فان المؤجر الحقيقي ليس بالضرورة صاحب الضيعة أو من ينوبه ففي حالات عديدة نسجل وجود وسيط يعمل في شكل مناولة غير قانونية يحترف نقل العاملات وأحيانا خلاصهن عوض المؤجر الحقيقي مما يضاعف الانتهاك.

#### 4 - الصحة والسلامة المهنية للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق والانتهاك:

##### أ - التشريعات الضامنة لحقوق المرأة في الصحة والسلامة المهنية: ■ التشريعات الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: ظروف عمل تكفل السلامة والصحة ( الجزء 3، المادة 7، 1، ب)
اتفاقيات منظمة العمل الدولية	- الاتفاقية رقم 12 بشأن التعويض عن حوادث العمل في الزراعة - الاتفاقية 25 بشأن التأمين الصحي للعمال في الزراعة - توصية رقم 167 منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي - توصية 192 منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة - لا تزال تونس لم تصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، 2006
اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	- حق المرأة في الوقاية الصحية و سلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب. (المادة 11، 1، و) - توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها (المادة 11، 2، د)

##### ■ التشريعات الوطنية:

الدستور التونسي	- الصحة حق لكل إنسان، تضمن الدولة الوقاية والرعاية الصحية لكل مواطن و توفر الإمكانات الضرورية لضمان السلامة وجودة الخدمات الصحية ( الفصل 38 باب الحقوق والحريات )
مجلة الشغل	- حفظ صحة العملة و أمنهم ( العنوان الثالث ). - المراقبة الصحية، بدلات الشغل ( الباب 7، الباب 8 )
الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي	- " يتعين على المؤجر أن يتخذ كافة التدابير اللازمة لضمان صحة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية... ويقع ضبط تلك التدابير في إطار لجنة الصحة والسلامة المهنية " (الفصل 17) - يتمتع العمال غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق ب... الحماية أثناء القيام بعملهم . (الفصل 2)

#### ب - انتهاكات الحق في الضمان الاجتماعي وواقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد:

تبلغ النسبة الوطنية للانخراط في الصناديق الاجتماعية 65,4 % سنة 2014، غير أن القطاع الفلاحي يعتبر من أقل القطاعات تغطية باعتبار هيمنة العمل الهش و غير المنظم، حيث صرحت 97,9 % من العاملات أنهن لا يتمتعن بتغطية اجتماعية في حين تتمتع فقط 20 امرأة من بين 975 مستجوبة. وقد تم تسجيل الـ 20 وضعية بمعتمدية الرقاب بمفردها في حين كل المستجوبات اللاتي شملهن الاستبيان بمختلف المعتمديات الباقية صرحن بعدم تمتعهن بتغطية اجتماعية، نفس الوضعية بخصوص الحصول على منحة عائلية فقد صرحت 10 نساء فقط وهن أيضا من معتمدية الرقاب أنهن يتمتعن بمنحة عائلية من بين 948 مستجوبة.



المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

## 5- التكوين المهني للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق والانتهاك:

### أ- الحق في التكوين المهني و التدريب حسب التشريعات الوطنية و الدولية

#### ■ التشريعات الدولية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	"... تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل بتوفير برامج التوجيه و التدريب التقنيين والمهنيين" ( الجزء 3، المادة 6، 2 )
اتفاقيات منظمة العمل الدولية	- الاتفاقية رقم 142 بشأن التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية - اتفاقية العمل الدولية رقم 159 بشأن التأهيل المهني و تشغيل الأشخاص المعوقين
اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	- حق المرأة في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الصناعية (التربص) والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر (المادة 11، 1، ج)

#### ■ التشريعات الوطنية:

الدستور التونسي	- الحق في التكوين (الفصل 39)
مجلة الشغل	- التكوين المهني (الباب 10، الجزء 1) - عقدة التدريب (الباب 10 الجزء 3)
الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي	- " تتولى لجنة ممثلة للاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري و الاتحاد العام التونسي للشغل ضبط برامج التكوين و التدريب المهني" (الفصل 15) - " يتعهد المؤجر حسب حاجيات و إمكانيات المؤسسة بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لانجاز التدريب والتكوين المهني و تحسين المعلومات المهنية..." (الفصل 23)

### ب - الانتهاكات الخاصة بالصحة و السلامة المهنية للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد:

يمثل النشاط الفلاحي المكثف بولاية سيدي بوزيد وخاصة انتشار الفلاحة المروية مدخلا لاستعمال مواد كيميائية تمثل خطرا على صحة العاملات حيث صرحت 36,1 % من العاملات المستجوبات أنهن يمارسن عملا يمثل خطرا على صحتهن و ترتفع هذه النسبة إلى أكثر من النصف في معتمديتي منزل بوزيان و المزونة في حين تنخفض بالرقاب.

و تكمن الأنشطة التي تمثل خطرا على صحتهن، المواد الكيميائية من أدوية وأسمدة و مبيدات فضلا عن حمل الأثقال أثناء عملية جني المحاصيل والتعرض المستمر للشمس في فصل الصيف و البرد في فصل الشتاء.

	لا تمارس عمل يمثل خطورة على الصحة	ممارسة عمل يمثل خطورة على الصحة
الرقاب	472	22,6 %
منزل بوزيان	48	62,5 %
المكناسي	58	43,9 %
المزونة	39	59,7 %
المجموع	617	36,1 %

المصدر: ATAC: استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد، 2015

ورغم المخاطر التي تهدد صحة العاملات في القطاع الفلاحي تفتقر الضيعات الفلاحية لأدوات الوقاية و الحماية وتضطر العاملات الفلاحيات للعلاج على نفقتهن الخاصة للأمراض المتفشية في صفوفهن خاصة المتقدّمات في السن والناجئة عن العمل الفلاحي على غرار التحسس من عدة مواد كيميائية و الروماتيزم و الأمراض الجلدية وحتى في حوادث الشغل أثناء ممارسة العمل أو أثناء التنقل نحوه تعتمد العاملات في القطاع الفلاحي على إمكانياتهن البسيطة والخاصة في غالب الأحيان للعلاج. و قد صرحت 9 فقط من العاملات المستجوبات أنهن يتحصّلن على لباس خاص بالشغل وواحدة فقط صرحت أن المؤجر يوفر لها أدوات حماية في حين أجمعت جميع العاملات على أن مكان العمل لا يتوفر على صندوق إسعافات أولية. وبالتالي فإن انتهاك حق المرأة في الصحة و السلامة المهنية يعد قاسما مشتركا بين جميع العاملات في القطاع الفلاحي بالجهة.

## 6 - العطل الممنوحة للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الواقع والتشريعات:

### أ- التشريعات الدولية و الوطنية حول العطل:

#### ■ التشريعات الدولية:

- الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: الاستراحة و أوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل و الإجازات الدورية المدفوعة الأجر و كذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية. ( الجزء 3، المادة 7، 1، د)

- وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده و ينبغي منح الأمهات العاملات أثناء الفترة المذكورة إجازة مآجورة أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية. (الجزء 3، المادة 10.2)

#### العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

لم تصادق تونس بعد على الاتفاقية عدد 183 الخاصة بحماية الأمومة.

#### اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- " توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج والأمومة و لضمان حقها الفعلي في العمل... حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة." - إدخال إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها و أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية. (المادة 11، 2، أ- ب)

#### اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

## ب - واقع التكوين المهني للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبب بوزيد:



يكشف المستوى التعليمي للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي حسب الاستبيان هيمنة العمالة غير المختصة في صفوف النساء ذلك أن 68,8 % منهن لم يتجاوز مستوى تعليمهن المرحلة الابتدائية

و ثلثهن أميات مما ينعكس على التكوين والتدريب الذي يمكن أن تتلقاه المرأة العاملة في اختصاص معين بالعمل الفلاحي فقد صرحت 99 % من العاملات المستجوبات أنهن لم يتلقين أي نوع من التكوين قبل التحاقهن بالعمل الفلاحي في حين اتضح حصولهن على تدريبات عملية أثناء العمل بطريقة غير منظمة سواء عبر زميلات أكثر خبرة و أقدمية و خاصة عن طريق رب العمل مباشرة حيث صرحت 48 % من النساء أنهن تلقين تكوينا ما أثناء العمل خاصة العاملات في قطاعات تتطلب حدا أدنى من المعرفة بالعمل الفلاحي كالزراعة السقوية و لأشجار المثمرة و أصناف معينة من تربية الماشية. هذه النسبة تصل أعلاها بالرقاب بـ 61,4 % و أدناها بالمكناسي بـ 11,5 % نظرا للتباين في طبيعة الأنشطة بين المنطقتين و تتفاوت هذه النسبة بين والنشاطات داخل المعتمدية الواحدة .



المصدر: ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبب بوزيد، 2015

- حماية الأمومة ( الكتاب 2، العنوان 1، الباب 2، الفصل 64).
- الراحة الأسبوعية في النشاط الفلاحي (الكتاب 2، العنوان 1 الباب 7، القسم 2)
- أيام الأعياد والعطل الخالصة ( الكتاب 2، العنوان 1، الباب 8)
- الرخص السنوية الخالصة في النشاط الفلاحي ( الكتاب 2، العنوان 1، الباب 9، القسم 2)
- أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر ( الباب 20 ).

- « ينتفع الأجير براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتالية وتكون هذه الراحة غير خالصة الأجر ما لم يقع الاتفاق على خلاف ذلك» ( الفصل 13 )
- « ينتفع كل عامل مباشر للنشاط برخصة سنوية خالصة الأجر...» ( الفصل 24 ).
- « تمنح للعامل رخصة خاصة مع استحقاق كامل الأجر ودون أن تدخل في حساب الرخصة السنوية وذلك في المجالات التالية : - زواج العامل - ولادة - ختان الابن - وفاة...» (الفصل 25)
- « تمنح للعامل رخصة استثنائية غير خالصة الأجر لأداء واجب قانوني» ( الفصل 26 )
- الفصل 27 حول رخص المرض والعجز.
- « تنتفع المرأة العاملة ... بعطلة ولادة مدتها 45 يوما على أن يتكفل المؤجر بخلاص ما زاد على المدة المحمولة على كاهل الصندوق الوطني للتأمين على المرض و يمكن تمديد هذه العطلة كل مرة 15 يوما...» ( الفصل 28 )
- « يحق للمرأة إذا كانت ترضع طفلها رضاعة طبيعية أن تنتفع براحة مدتها ساعة في اليوم تسند في بداية كل حصة عمل أو نهايتها ... لمدة سنة » ( الفصل 28 )
- « يمكن أن تمنح للعامل بطلب منه وفي حدود ما لا يتعارض مع مصلحة العمل رخصة بدون أجر لمدة 90 يوما. » ( الفصل 30 )

#### الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي

#### ب - واقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و انتهاك حقها في العطل:

يتميز نظام العطل في العمل الفلاحي بتناقضات، فيختلط ماهو قانوني بما هو عرفي متداول، فقد صرحت كل المستجوبات أنهن يتحصلن على استراحة الغداء بل في غالب الأحيان تتحصل العاملات على استراحة الضحى واستراحة الغداء كما تتحصل 90 % من العاملات على عطلة أسبوعية بيوم في حين صرحت 10 % بحرمانهن منها لأسباب مختلفة أهمها عدم استرسال أيام العمل و بالتالي عدم الحاجة إلى عطلة أسبوعية.

أما بخصوص العطلة السنوية فإن الانتهاك واضح لحق المرأة فيها كما تنص على ذلك التشريعات الوطنية و الدولية في حين لا تتمتع بها فعليا المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسيدي بوزيد حيث صرحت 4 عاملات فقط من بين 978 أنهن تتمتعن بعطلة سنوية في حين تحرم منها البقية، بينما عطلة العيد تعتبر حسب العرف عطلة مفروضة على المؤجر.

المعضلة الكبرى تكمن في عطلة الأمومة حيث تتعرض المرأة العاملة إلى انتهاك متعدد عبر مراحل فهي معرضة للطرد بمجرد الحمل و تقلص قدرتها على القيام بعملها بالطريقة المعتادة و لا تتمتع بأي تغطية لعطلة الولادة لا من الصندوق الوطني للتأمين على المرض و لا من المؤجر فتضطر لتغطية النفقات على حسابها الخاص فضلا عن تعرضها للطرد والتعويض في غالب الحالات و رغم تصريح 96,2% من العاملات في القطاع الفلاحي بتمتع المرأة بعطلة الأمومة فذلك يرجع لاعتبار الراحة أثناء الولادة و بعيدها دون اعتبار الحرمان من حقها القانوني في عطلة يتكفل الصندوق المعني والمؤجر بضمانه لها حسب ما يضبطه القانون طبعا مع حرمانها من ساعات الرضاعة في الحالات النادرة التي يتم إعادتهن للعمل مباشرة اثر الولادة .

وتطرح قضية الأمومة والحقوق التي تنتهك في حق الأم و بالتالي الرضيع و الأسرة بشكل ملح لدى العاملات عموما لكن خاصة لدى المرأة العاملة في القطاع الفلاحي أين ينتشر العمل الهش و غير المنظم و تنصل المؤجر من كل مسؤولية بهذا الخصوص.

- " حرية تكوين الأحزاب و النقابات و الجمعيات مضمون " ( الفصل 35 من باب الحقوق و الحريات )  
- " الحق النقابي بما في ذلك حق الإضراب مضمون ... " ( الفصل 36 )  
- " تتخذ الدولة التدابير الكفيلة بالقضاء على العنف ضد المرأة " ( الفصل 46، باب الحقوق و الحريات )

### الدستور التونسي

- تمثيلية العملة بالمؤسسات ( الكتاب 3 )  
- تفقدية الشغل ( الكتاب 4 )  
- نزاعات الشغل ( الكتاب 5 )  
- النقابات المهنية ( الكتاب 7، الباب 1 )

### مجلة الشغل

- " حرية الانتماء لمنظمة نقابية والمشاركة في نشاطها معترف بها لجميع الأجراء في نطاق التشريع الجاري به العمل. ويقبل المؤجر أو من ينوبه النواب النقابيين بالمؤسسة كلما دعت الضرورة لذلك ... "

" يسعى المؤجر إلى أن يضع تحت تصرف نقابة المؤسسة... سبورة للمعلقات النقابية و توجد بأحد الأماكن التي يتواجد بها العمال "

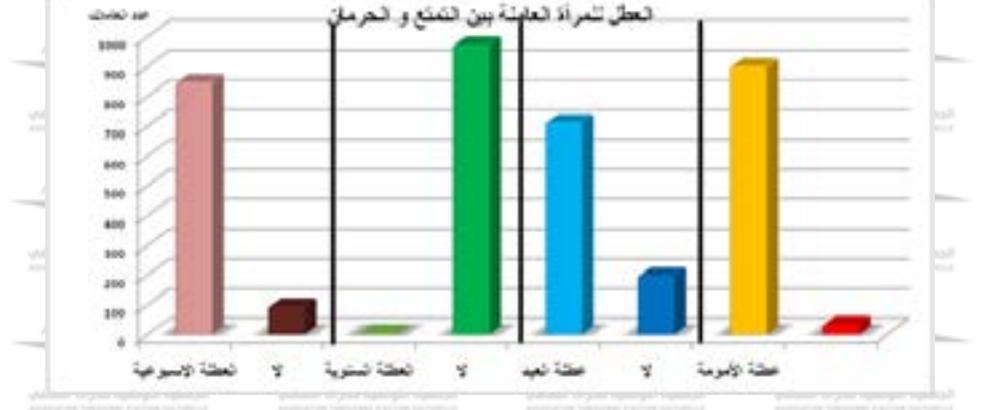
- " يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالعمال بمكان العمل.. خارج أوقات العمل "

- " يمنح للمسؤولين النقابيين... في شكل ساعات خالصة الأجر الوقت الضروري للقيام بمهامهم داخل المؤسسة وللمشاركة في الدورات التكوينية و المؤتمرات التي تنظمها المنظمة النقابية ... " ( الفصل 5 )

- " يتمتع العمال غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي " ( الفصل 2 )

- " للعامل الحق في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب و الشتائم وأقوال الثلب و العنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله ، وفي حالة ثبوت اعتداء عليه... فعلى المؤسسة تقديم المساعدة الأدبية و المادية اللازمين للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر " ( الفصل 18 )

### الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي



المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبدي بوزيد، 2015

## 7- العلاقة بين أطراف الإنتاج و الحق النقابي:

### أ - التشريعات الدولية و الوطنية الضامنة للحق النقابي و الحرية النقابية:

- « تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها... ولا يجوز إخضاع هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون » ( الجزء3، المادة 8، 1، أ )

### العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- حق الإضراب ( الج3، المادة8، 1، د )

- الاتفاقية رقم 11 بشأن حق التجمع لعمال الزراعة

- الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية و حماية الحق النقابي

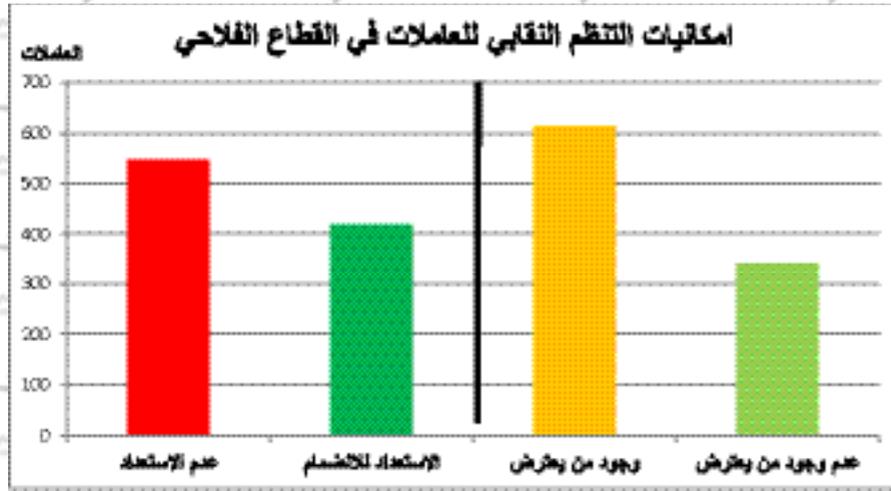
- الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

- الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل

- الاتفاقية رقم 81 بشأن تفقد الشغل

- الاتفاقية رقم 135 بشأن ممثلي العمال

### اتفاقيات منظمة العمل الدولية



المصدر: ATAC: استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبدي بوزيد، 2015

غياب التنظيمات النقابية أثر سلباً على العلاقة بين أطراف الإنتاج فضلاً عن العلاقة غير المتناسكة بين العمال أنفسهم وضعف التعاون و المساندة، إذ بينت الدراسة غياب الأنشطة الاجتماعية تماماً داخل محيط العمل حسب تصريح كل العمال دون استثناء.



## ب - انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ذات الصلة بالحقوق النقابي:

يعتبر القطاع الفلاحي من أقل القطاعات تنظماً على المستوى النقابي لعدة اعتبارات أهمها هيمنة العمل الموسمي والعائلي و ضعف الاستثمارية إضافة إلى هشاشة التشغيل مما يجعل العمال وخاصة العاملات أقل إقبالاً على العمل النقابي فضلاً عن نقص اهتمام التنظيمات النقابية بالعمال الفلاحيين رغم الحاجة الملحة لهذه الفئة للتأطير و التنظيم للدفاع عن حقوقهن. ومن هنا يمكن تفسير الغياب التام للانخراط في منظمة نقابية من طرف جميع العاملات المستجوبات بل وعدم درايتهن بإمكانية التنظيم النقابي في مكان عملهن و لا لايجابيات الانخراط والانضمام لهيكل نقابي غير أن الايجابي هو تعبير 43,3% منهن عن استعدادهن للانضمام إلى نقابة إن وجدت أملاً في تحسين أوضاعهن المادية خاصة وظروف عملهن في حين بين الاستبيان أن رفض أغلب العاملات الانخراط في نقابة إن وجدت يعود أساساً إلى نقص الوعي بالعمل النقابي، غياب الهياكل النقابية المحلية والجهوية في علاقة بواقع عملهن اليومي في القطاع الفلاحي وعدم الاستقرار في العمل و بالتالي الخشية من التعرض للطرده من طرف المؤجر.

ومن الايجابيات التي يمكن البناء عليها و في نفس الوقت تبين غياب التأطير النقابي هو تصريح 35,8% من العاملات أن لا وجود لأي اعتراض حسب رأيهن إذا تم تشكيل نقابة في حين عبرت أغلب العاملات عن خشيتهن من المؤجر باعتبار هذا التنظيم يمكن أن يحد من سلطته المطلقة على العاملات التي تعتبر مدخلا أساسياً لانتهاك حقوقهن.

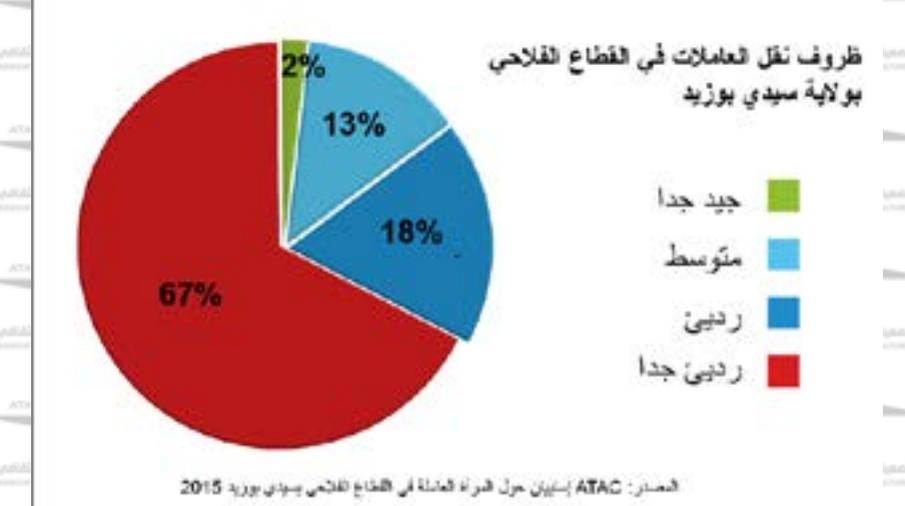
## 8 - ظروف النقل و سوء المعاملة مصدر معاناة المرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

### أ - ظروف نقل غير انسانية:

قضية نقل العاملات في القطاع الفلاحي أكثر عمقا من دراسة ظروفهن الشغلية، فهي تعكس من ناحية حجم تضحيتهن ورضاهن كارهات بظروف لا إنسانية في التنقل بين مساكنهن و مكان العمل وتعكس أيضا تهاون المؤجر في تأمين النقل الضروري والكرام للعاملات و تركهن عرضة لشريحة ثانية من الناقلين " الكرهاجي " وهي مهمة يقوم بها مجموعة من الأشخاص ليس لهم علاقة بقطاع النقل و أحيانا لا علاقة لهم بالفلاحة يمتنون إضافة إلى نشاطهم الأصلي نقل العاملات صباحا و مساء بمقابل في ظروف لا إنسانية بعد مدة انتظار تتجاوز نصف الساعة إلى الساعة في ظروف قاسية. حيث روت أغلب العاملات المستجوبات بشكل مطول الإشكالات المتعلقة بظروف النقل وأبرزها الاكتظاظ حيث يتم نقل عدد كبير من النساء في عربة غير مهيئة لنقل الأشخاص إضافة إلى طريقة إجبارهن على الوقوف بسكب الماء على أرضية العربة وهو ما يعرضهن لخطر الحوادث التي تكررت في الفترة الأخيرة و منها ما كان قاتلا، فقد بين التقرير الذي قام به المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الفترة

المتراوحة بين مارس 2015 و فيفري 2016، تسجيل 10 حوادث نقل، نتج عنها جرح 133 و وفاة 7 عاملات في القطاع الفلاحي.

ويتحول بعض الناقلين إلى مناولين حيث يقوم بنقل العاملات إلى الضيقة التي يختارها هو و يتكفل بخلاصهن مباشرة عوضا عن المؤجر الحقيقي مما يجعل الانتهاك مضاعفا.



وتعتمد 85,6 % من العاملات على وسيلة نقل لبلوغ مكان عملها وتصل هذه النسبة إلى 100 % في صفوف المستجوبات من معتمدية المكناسي في حين تصل أديانها في حدود 65 % بمنزل بوزيان مما يعكس اعتماد الضيعات الفلاحية على أحواض يد عاملة متسعة تتجاوز في غالب الأحيان حدود المعتمدية كما يفسر ترابط المجال الفلاحي بولاية سيدي بوزيد من حيث جاذبية اليد العاملة عموما واليد العاملة الفلاحية النسوية على وجه الخصوص، هذا الاعتماد على النقل لبلوغ مكان العمل رغم رداءة الخدمات يكشف حاجة المرأة الريفية الملحة للشغل مقابل أجر خاصة أمام ظاهرة البطالة المنتشرة بالولاية و في أوساطها الريفية مع العلم أن 68 % من المستعملات لوسيلة نقل تعتمد على إمكانياتها الذاتية في خلاص المعاليم و لا تتمتع في المقابل بأية منحة للتنقل وترتفع هذه النسبة إلى 100 % بمعتمديتي المزونة ومنزل بوزيان.



## ب - المعاملة و تنوع أشكال الاعتداء على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

تتعرض المرأة العاملة عموما و المرأة العاملة في القطاع الفلاحي أثناء عملها إلى أشكال مختلفة من الاعتداءات استغلالا لوضعها الشغلي الهش و بالتالي عجزها في غالب الأحيان عن رد الفعل خشية التعرض إلى الطرد، إضافة إلى ضعف الوعي بحقوقها كعاملة و كإمرأة وهذا بدوره ناتج عن ضعف التأطير و الإحاطة من طرف منظمات المجتمع المدني النسوية و الحقوقية و المهتمة بالمرأة الريفية و المرأة العاملة إضافة إلى ضعف التأطير النقابي في هذا القطاع و نظرا لطبيعة العاملات في القطاع الفلاحي أين يكون المستوى التعليمي و مستوى الوعي محدود مما يضعف حالات رد الفعل والدفاع عن النفس و حالات التبليغ عن سوء المعاملة و الاعتداءات و قد بينت الدراسة الميدانية أن المعاملة الجيدة للعاملات من طرف المؤجر تقتصر على نسبة 15 % و تتعرض 237 عاملة من بين المستجوبات إما إلى اعتداء بالعنف اللفظي أو المادي أو التحرش الجنسي و المضايقة وهي قضايا مسكوت عنها حتى في صفوف العاملات أنفسهن و يكشف العدد الكبير من النساء اللاتي رفضن الإجابة عن سؤال: هل تعرضت لمضايقة من المشغل؟ حساسية الموضوع و تفضيل الصمت و عدم التبليغ في أغلب الأحيان و تتفاوت حالات العنف و المضايقة حسب طبيعة العمل ومكانه إذ ترتفع كلما كان عدد العاملات في الضيقة أقل وكلما كان مصدر العاملات أو المشغل من خارج المنطقة التي توجد فيها الضيقة.

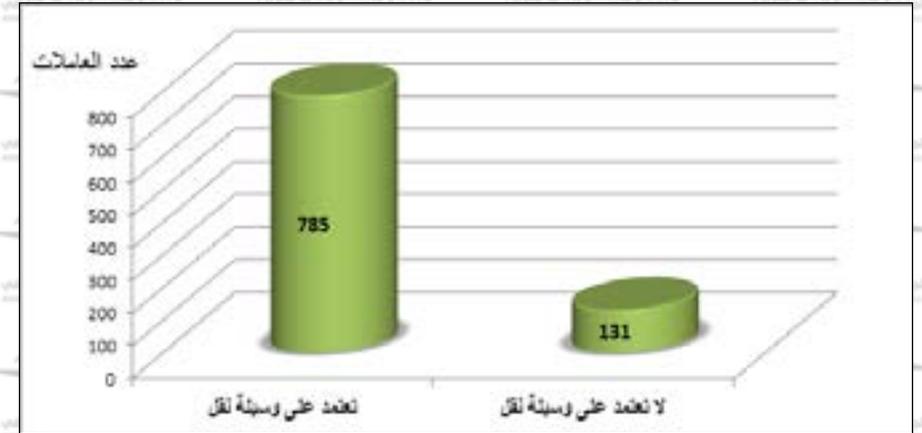
### معاملة المؤجر للعاملات بين المعاملة العادية والعنف والتحرش

التعرض للتحرش الجنسي والمضايقة	التعرض للعنف اللفظي و المادي	معاملة صاحب العمل		
		معاملة سيئة	معاملة عادية	معاملة جيدة
8,2 %	16,9 %	12,9 %	71,7 %	15,2 %

المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبيدي بوزيد، 2015

تتم أهمية دراسة طبيعة العلاقة بين المشغل و العاملات في القطاع الفلاحي في تشخيص طبيعة العلاقة الشغلية القائمة على الانتهاك في جميع مراحلها و على التوتر في أغلب الأحيان في ظل ترسانة تشريعية تحمي المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ضد كل أشكال التمييز و العنف و التحرش و سوء المعاملة غير أن ضعف الاهتمام بهذا القطاع و هذه الفئة الاجتماعية يجعلها عرضة لكل أشكال الانتهاك .

## تنقل العاملات في القطاع الفلاحي بسبيدي بوزيد 2015



المصدر : ATAC استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بسبيدي بوزيد، 2015



## 1 - الصعوبات و العراقيل ونقاط القوة في دراسة وضع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي:

### أ - الصعوبات و العراقيل:

يمكن تلخيص الصعوبات المحيطة بدراسة وضع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في النقاط التالية :

■ نقص الدراسات المهمة بوضع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و سطحية أغلب الدراسات المتوفرة الرسمية و غير الرسمية.

■ غياب إحصائيات دقيقة تخص وضع القطاع الفلاحي وطاقته التشغيلية و جهة سيدي بوزيد و وضع المرأة العاملة و العائلات الفلاحيات.

■ هيمنة الطابع غير المنظم للقطاع الفلاحي بسيدي بوزيد مما يعسر الإحاطة بجميع جوانبه قبل دراسته ميدانيا.

■ تغطية جميع معتمديات الجهة بالدراسة و العمل الميداني يتطلب إمكانات مادية و إمكانات بشرية كبيرة و عالية التأطير.

■ ردود فعل العاملات في القطاع الفلاحي و ضعف الوعي بدور المجتمع المدني و الخلط بينه و بين الجهات الرسمية المسؤولة.

■ امتناع عدد من العاملات على الإجابة و الإجابة الجزئية لبعض العاملات الأخريات.

■ ضيق الوقت الذي يمكن أن تخصصه المرأة المستجوبة نظرا لظروف العمل لذلك كان من الصعوبة الاتصال بالعاملات سواء أثناء استعدادهن للذهاب للعمل في الصباح الباكر أو عودتهن مساء مجهدات نحو منازلهن و خاصة صعوبة الالتقاء بهن في الضيعة أو في وسيلة النقل أو في فترات الاستراحة و الغداء.

■ عراقيل من طرف بعض أصحاب الضيعات و منع فريق -شباب راصد- من إستجواب النساء العاملات تصل الى التهديد بالعنف.

■ كان توقيت الاستبيان في فصل الشتاء أثر على طبيعة الأنشطة الفلاحية الواردة

## الصعوبات والحلول والتوصيات

في الإجابات و طبيعة المخاطر والانتهاكات التي وردت على لسان العاملات.

■ نقص و أحيانا غياب التقارير الحقوقية حول الانتهاكات المسلطة على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي، وطنيا و جهويا و محليا.

## ب - نقاط القوة و التشجيع:

رغم الصعوبات و العراقيل، عدة نقاط ايجابية مشجعة للتعامل مع ملفات شائكة على غرار دراسة انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و من أبرز نقاط القوة :

■ وجود إطار عام من الحريات تيسر الاتصال بالمواطنين و القيام بدراسات في مختلف المجالات.

■ وجود هياكل مجتمع مدني مهتمه بقضية انتهاكات حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي وخاصة الجمعية التونسية للحراك الثقافي و أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان و شركاء وطنيين خاصة الاتحاد العام التونسي للشغل و الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان و نسيج من المجتمع المدني الوطني و المنظمات غير الحكومية الدولية المهتمه بقضية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بين الحق و الانتهاك على غرار الشبكة الأرومتوسطية لحقوق الإنسان و المؤسسة الأرومتوسطية لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان.

■ فريق من الشباب الراصد لانتهاكات حقوق الإنسان هو الذي قام بالعمل الميداني مسلحا بتكوين نظري و تطبيقي في مجال حقوق الإنسان و رصد الانتهاكات علاوة على أن هذه المجموعة هي أصيلة مختلف معتمديات سيدي بوزيد عارفة بالخصوصيات السوسيوولوجية و الثقافية للمرأة و للمشغل و بالتالي القدرة على التعاطي مع المسألة و تدليل الصعوبات.

■ شملت العينة حوالي 1000 امرأة عاملة في القطاع الفلاحي من معتمديات مختلفة و قطاعات متنوعة وهو ما يجعل من الدراسة شاملة لواقع المرأة العاملة في القطاع الفلاحي في سيدي بوزيد و يمكن سحب نتائج الدراسة على مستوى أوسع من الجهة.

■ اعتمدت الدراسة على الجانب البياني الخرائطي وهو ما يجعلها في متناول الجهات المتدخلة الحقوقية و النقابية و الجهات المسؤولة محليا و جهويا و وطنيا.

## 2 - الحلول و التوصيات الموجهة للجهات المسؤولة و المعنية:

لا شك أن المسؤولية عن الانتهاكات المسلطة على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و التي بينتها الدراسة في مختلف محاورها تلقى على عاتق الدولة بمختلف مؤسساتها فهي المسؤولة الأولى على أعمال الحقوق و مراقبة القائمين على إعمالها بشكل مباشر و التدخل للحد من الانتهاكات و الدفاع عن حقوق المرأة العاملة في الفلاحة التزاما بما نص عليه الدستور و الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة التونسية و التي أصبحت ملزمة بتنفيذها في الواقع إضافة إلى الترسانة الهامة من التشريعات التي تحمي حقوق المرأة و حقوق العمال و العاملات و التي بينتها هذه الدراسة.

غير أن حجم الانتهاكات و اتساع رقعتها و تراكمها كما في موضوع هذه الدراسة يكشف عن تهاون للدولة في عدة جوانب:

■ **الجانب الدراسي:** حيث من مهام جهاز الدولة عبر الوزارات المعنية و في مقدمتها وزارة الفلاحة و الصيد البحري و وزارة شؤون المرأة و الأسرة و مراكز الدراسات العمومية و بقية الوزارات المعنية بشكل مباشر أو غير مباشر بهذا الموضوع، القيام بدراسات دورية لتشخيص واقع القطاع الفلاحي في البلاد التونسية و خاصة واقع التشغيل الذي ظل خارج الأطر و القنوات الرسمية في المناطق ذات الوزن الهام على مستوى الإنتاج الفلاحي و التشغيلية على غرار ولاية سيدي بوزيد.

إضافة إلى دراسة و تشخيص وضع المرأة العاملة و المرأة الريفية في هذه المناطق للوقوف عند النقائص و الإشكالات الواجب وضعها ضمن أولويات التدخل، غير أن الملاحظ عدم إيلاء المسألة المطروحة الاهتمام الكافي وهو ما يؤكد نقص و غياب الدراسات الدقيقة و المحينة و المنشورة في متناول الدارسين و المرأة العاملة نفسها و عليه فإن من النجاعة التوصية بإيلاء الجانب الدراسي الأهمية الكافية و الشراكة مع منظمات المجتمع المدني المعنية قصد إيجاد الحلول و الليات التدخل الضرورية .

■ **على المستوى الرقابي:** للدولة أجهزة تفقد ورقابة وفي مقدمتها تفقدية الشغل و باقي الأجهزة الرقابية ذات العلاقة بالصحة و السلامة المهنية و التغطية الاجتماعية و غيرها التي من مهامها منع الانتهاكات التي لها علاقة بالعمل بين المؤجر و العامل و بملاحظة الوضع الشغلي للمرأة العاملة في القطاع الفلاحي و سلامة محيط العمل و حماية العاملة من كل ما يمكن أن يلحق بها أو بصحتها من أضرار... غياب هذه الأجهزة الرقابية في محيط العمل الفلاحي يجعل منه مجالا خصبا لكل أصناف التجاوزات و الانتهاكات وهو ما يدعونا للتوصية بضرورة تكثيف الجهاز الرقابي لرصد الانتهاكات الشغلية و المساهمة في رفعا و أعمال حقوق النساء العاملات في القطاع الفلاحي بما في ذلك الجهاز الأمني خاصة في ظل عمليات نقل للعمال و العاملات الفلاحيات في ظروف لا إنسانية دون تحرك الأجهزة الأمنية بل في أغلب الأحيان على مرأى و مسمع من جميع السلطات في تطبيع مع الانتهاكات رغم أن وضع حد لهذه المشاهد و هذه التجاوزات يضل ممكنا فقط بتطبيق القانون على الناقل و المؤجر واحترام الحرمة الجسدية وكرامة العاملات في القطاع الفلاحي.

■ **التدخل التنموي:** لا شك أن قبول المرأة بالعمل في الظروف التي بينتها الدراسة ليس سوى نتيجة لانتشار البطالة بين سكان الجهة و خاصة في أريافها و بين صفوف شبابها و نساؤها و انتشار الفقر و الخصاصة و هي مسؤولية على عاتق الدولة التونسية المسؤولة الأولى لضمان ظروف عيش كريمة بشكل عادل لجميع فئات المجتمع وهو ما لم يتحقق و لم يتم الشروع فيه و بالتالي فان تمييزا ايجابيا لولاية سيدي بوزيد و الولايات المشابهة لها أمرا ضروريا بتشريك سكانها محليا و جهويا في اقتراح بدائل لمعضلة البطالة و التنمية و تطوير القطاع الفلاحي و الصناعات التحويلية للمنتوجات الفلاحية والنهوض بوضعية العمل الفلاحي و المرأة العاملة و المرأة الريفية على وجه الخصوص.

- بالنظر للوضعية المتردية لحقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي تجدر الإشارة إلى الصعوبات التي يعانها الفلاح والمستثمر و المؤجر على مستوى الإنتاج و التسويق والتحويل و ضعف الحوافز و التشجيعات مما يجعل من فئة واسعة من صغار الفلاحين تعاني صعوبات يمكن تذليلها بتدخل الدولة لإسناد الباعثين الشبان و خاصة الباعثات في القطاع الفلاحي قصد تعصير الفلاحة

بالجهة مما ينعكس إيجابا على وضعية الأجراء و يحد من الانتهاكات.

و لا يمكن لتدخل الدولة أن يكون ناجعا على مستوى محلي و جهوي دون شراكة مع القوى الفاعلة في المجتمع المدني التي لها دور أساسي في الحد من الانتهاكات.

- ضرورة تظافر مجهودات هيكل الدولة ذات الصلة و مكونات المجتمع المدني من أجل إرساء اقتصاد اجتماعي و تضامني وذلك ببعث تعاضديات عمل في القطاع الفلاحي و شركات تعاونية فلاحية و التسريع بسن التشريعات المنظمة لهذا النموذج الاقتصادي نظرا لدوره في ضمان العمل اللائق و المساهمة في الحد من البطالة و النهوض بتشغيلية القطاع الفلاحي إضافة إلى بعده البيئي والاجتماعي و التنموي.

### 3 - التوصيات الموجهة للمجتمع المدني:

إن المجتمع المدني ممثلا في نسيج المنظمات الوطنية النقابية و الحقوقية و الجمعيات ذات الإشعاع الوطني أو الجهوي المهتمة بالتنمية و المرأة و حقوق الإنسان وغيرها معنية بشكل مباشر كل من جهته في مجهود الرصد و الدراسة و التوعية و التحسيس و التأطير و التدخل و إسناد الدولة للحد من الانتهاكات المسلطة على المرأة العاملة في القطاع الفلاحي ومن أبر الجهات المعنية:

■ **الاتحاد العام التونسي للشغل:** ممثلا في هيكله المحلية والجهوية والوطنية وتحديدًا قسم القطاع الخاص و الجامعة العامة للفلاحة و المكتب الوطني للمرأة العاملة و كل الهياكل ذات الصلة بوضعية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي، فبالنظر لضعف التأطير النقابي للعاملات الفلاحيات و غيابه في غالب الأحيان تقع على عاتق هيكل الاتحاد العام التونسي للشغل الاهتمام بهذا القطاع دراسة واتصالا بالمعنيات و رصد للانتهاكات و تحسيسا بأهمية اندماج المرأة العاملة في الفلاحة صلب نقابات دفاعا عن مصالحهن و انتهاء بهيكله هذا القطاع وتنظيمه وانتشاله من الوضع الشغلي الهش الذي طبعه منذ عقود.

■ **الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري:** ممثلا في هيكله الجهوية و المحلية، توصي أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الانسان بتحسيس منظوريه بضرورة تطبيق و تفعيل الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي بين

## المراجع و المصادر:

- الدستور التونسي 26 جانفي 2014
- اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة - سيداو 1981
- العهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - 1966
- مجلة الشغل 2014
- القانون عدد6 لسنة 1981 المؤرخ في 12 فيفري 1981 المتعلق بتنظيم أنظمة الضمان الاجتماعي في القطاع الفلاحي
- الاتفاقية المشتركة الاطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري و الاتحاد العام التونسي للشغل 2015
- استبيان حول المرأة العاملة في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد، أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان تحت إشراف الجمعية التونسية للحراك الثقافي - ديسمبر 2015 جانفي 2016
- التعداد العام للسكان و السكنى، المعهد الوطني للإحصاء - سنة 2014
- تقرير حول مؤشر التنمية الجهوية، وزارة التنمية الجهوية و التخطيط - سبتمبر 2012
- تقرير حول واقع النوع الاجتماعي في الجمهورية التونسية، الاتحاد الأوروبي جوان 2014
- تقرير حول حوادث نقل العاملات في القطاع الفلاحي، المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في - بين مارس 2015 و فيفري 2016
- تقرير حول الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة على اساس النوع الاجتماعي، الاتحاد الوروبي - 2008 و 2011
- البوابة الاجتماعية، وزارة الشؤون الاجتماعية [www.social.gov.tn](http://www.social.gov.tn)
- موقع منظمة العمل الدولية [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري و الاتحاد العام التونسي للشغل الممضاة في أكتوبر 2015 [1] والقوانين ذات العلاقة بحقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي المضمّنة بالتشريعات الدولية و الوطنية .

- تنظيم دورات تدريبية و حملات تحسيسية بالشراكة مع الاتحاد العام التونسي للشغل و منظمات المجتمع المدني و هياكل الدولة ذات العلاقة بخصوص السلامة المهنية في أماكن العمل و الانعكاسات الايجابية لضمان حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي على المرودية و الانتاجية و السلم الاجتماعي.

■ **المنظمات الحقوقية وفي مقدمتها الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان:**  
عبر فروعها الجهوية و هياكلها و استنادا إلى تجربتها في الاتصال بالمواطنين و ضحايا الانتهاكات و رصد وضعياتهم و رفع التقارير للجهات المعنية و متابعتها، بناء على ما بينته الدراسة تلفت نظر مناضلاتها و مناضليها للاهتمام بوضعية المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و متابعة ملفات الانتهاكات و التوعية بضرورة التبليغ و نشر ثقافة حقوق الإنسان بينهن و التعريف بحقوقهن و بإمكانات المطالبة بها. و القيام بحملات مناصرة للضغط على الحكومة من أجل المصادقة على الاتفاقيات الدولية الضامنة لحقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و في مقدمتها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 الخاصة بحماية الأمومة.

■ **نسيج المجتمع المدني بالجهة و كل الجمعيات ذات الصلة:** لا يمكن التدخل لدراسة و تشخيص مواضيع شائكة على غرار الموضوع المدروس حاليا دون تشبيك واسع على مستوى جهوي و وطني و دولي ليكون العمل أكثر نجاعة و يكون الدور الأساسي للمجتمع المدني إثارة القضايا الرئيسية و الدفع نحو حلها و التأثير في السياسات الرسمية في مجال التنمية و حقوق المرأة العاملة في القطاع الفلاحي و حقوق الإنسان.

[1] انظر نص الاتفاقية المشتركة الإطارية في القطاع الفلاحي بين الاتحاد التونسي للفلاحة و الصيد البحري و الاتحاد العام التونسي للشغل 2015.

## نموذج الاستبيان

المنطقة:

التاريخ:

### المعطيات الشخصية:

\* الاسم (اختياري) ..... مكان الإقامة: .....

\* السن : أقل من 20 سنة بين 20 و 35 سنة بين 35 و 60 سنة أكثر من 60 سنة

\* الحالة المدنية : عزباء متزوجة وضعية أخرى

\* المستوى التعليمي : أمية أساسي ثانوي عالي

\* العمل :

- ماهو العمل الذي تقومين به ؟ ..... هل هو : ثابت متغير

مسترسل موسمي ظرفي

- الأقدمية في هذا العمل ..... كيفية الحصول عليه: عن طريق أقارب مكتب

تشغيل

طريقة أخرى ماهي؟ .....

- هل تعملين بعقد شغل : نعم لا

- كم يبلغ عدد العمال في الضيعة ؟ ..... النساء.....الرجال.....

- هل سبق أن تم إيقافك عن العمل ؟ نعم لا إن نعم ماهو السبب : .....

- هل كانت مدة الإيقاف عن العمل خالصة الأجر ؟ نعم لا

- كم تشتغلين من ساعة في اليوم ؟ أقل من 8 ساعات 8 ساعات أكثر من 8 ساعات

- هل الساعات الإضافية خالصة الأجر ؟ نعم لا

العطل :

هل تتمتعين بعطلة أسبوعية : نعم لا

بعطلة سنوية: نعم لا

بعطلة الأعياد: نعم لا

بعطلة الأمومة: نعم لا

هل تتمتعين باستراحة الغداء : نعم لا مدتها : .....

الأجر:

كم تبلغ قيمة الأجر الذي تحصلين عليه يوميا ؟ أقل من 13 دينار 13 دينار أكثر من 13 د

- هل هناك مساواة في الأجر بين النساء و الرجال الذين يشتغلون معك ؟ نعم لا

- هل تحصلين على منح وامتيازات إلى جانب الأجر الأساسي ؟ نعم لا

# الملاحف

هذه الدراسة هي نتاج عمل تكويني و ميداني لأكاديمية شباب راصد انتهاكات حقوق الإنسان سنة 2016، تحت إشراف الجمعية التونسية للحراك الثقافي و بالشراكة مع الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان فرع سيدي بوزيد و الاتحاد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد و بتنسيق مع الشبكة الأوروبية لتوسطية لحقوق الإنسان و بدعم من المؤسسة الأوروبية لتوسطية للدفاع عن حقوق الإنسان.

### فريق شباب أكاديمية راصد لانتهاكات حقوق الإنسان

جهاد بن جدو	رماح زارعي
فرحانية نصيري	جابر عامري
شهاب رجب	هيثم زريبي
منتصر الكامل	فوزي فالحي
أنيس عبيدي	أنس كدوسي
بهاء عبيدي	راسم عامري
عماد الذهبي	نور الهدى عبيدي
مروان عليبي	أمل عبيدي
أحمد مباركي	سنية صياحي
صافية بن جدو	وفاء صالح
أمينة نصري	حنان سعد
جازية عكروتي	رحاب زارعي

### التكوين و إعداد الدراسة

محمد المناعي

### تسجيل المعطيات و الإستبيانات

فاروق الخديري

### الضمان الاجتماعي:

- هل تتمتعين بتغطية اجتماعية ؟ نعم لا
- هل تحصلين على منحة عائلية ؟ نعم لا
- الصحة و السلامة المهنية:
- هل تمارسين عملا يمثل خطورة على صحتك ؟ نعم لا
- إن نعم في ماذا يمثل ؟ .....
- ماذا يتوفر لك من وسائل الحماية ؟ لباس عمل خاص أدوات حماية صندوق إسعافات أولية
- التكوين المهني الفلاحي:
- هل تلقيت تكوينا فلاحيا قبل مباشرتك العمل ؟ نعم لا الجهة التي قامت بالتكوين؟
- هل تمتعت بتكوين أثناء مباشرتك العمل ؟ نعم لا إن نعم من طرف من ؟ صاحب العمل
- جهة أخرى ماهي؟ .....
- النقل:
- كم تبلغ المسافة الفاصلة عن مكان العمل ؟ .....كلم . كم تبلغ المدة المقضاة للوصول للعمل ؟ .....
- هل تستعمل وسيلة نقل الى مكان العمل ؟ نعم لا ماهي ؟ .....
- هل ظروف النقل : جيدة متوسطة رديئة رديئة جدا
- هل معلوم النقل يتكفل به صاحب الضيعة على الحساب الشخصي الحق النقابي:
- هل توجد نقابة للعمال بالضيعة نعم لا
- هل لديك استعداد للمشاركة في تشكيل نقابة ؟ نعم لا
- هل هناك من يمكن أن يعترض على تشكيل نقابة ؟ نعم لا
- المعاملة واحترام الحرمة الجسدية:
- هل تعتبرين معاملة صاحب الشغل جيدة عادية سيئة
- هل تعرضت لأي عنف لفظي أو جسدي أثناء العمل ؟ نعم لا من طرف من ؟ .....
- هل تعرضت لمضايقة من المشغل ؟ نعم لا
- الأنشطة الاجتماعية :
- هل يوجد أي نشاط اجتماعي في مكان العمل ؟ نعم لا فيما يتمثل ؟ .....

شكرا

أردنا من خلال هذه الدراسة والتي شاركت فيها 1000 امرأة عاملة في القطاع الفلاحي بولاية سيدي بوزيد، تسليط الضوء على مسألة حقوقية – نسوية لها علاقة بالوضع القانوني و الحقوق للمرأة التونسية في الواقع مقارنة بالوضع التشريعي النظري ومسألة اقتصادية – تنمية تكشف حجم الاختلال التنموي بين جهات البلاد و داخل كل جهة أين تنتشر البطالة و الحيف الاجتماعي و الانتهاكات لحقوق شريحة واسعة من فئات المجتمع وحلقاته الأضعف كالمراة العاملة في الفلاحة، قضية لها علاقة بانتهاكات حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية وهي مدخل لتحرك واسع للمجتمع المدني لطرح قضايا انتهاكات حقوق المرأة في مكان العمل بالقطاع الفلاحي و في جهات أخرى أو في قطاعات أخرى من أجل أن يكون للمجتمع المدني دور في بناء ديمقراطية متلازمة مع احترام حقوق الإنسان ومع إرساء العدالة الاجتماعية بين الجهات و الفئات ومن أجل أن يكون للمجتمع المدني دور رئيسي في النهوض بوضع المرأة لتكون شريك فاعل في صنع القرار حرة كريمة.

أكاديمية شباب راصد لانتهاكات حقوق الإنسان



OJV.. Où Je Vais?

## التنسيق و المتابعة

### عن الجمعية التونسية للحراك الثقافي

رياض عبيدي

هدى عبيدي

راشد عبيدي

صابر الوحيشي

محمد الصالح عبيدي

محمد الأمين الرويسي

### عن الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان فرع سيدي بوزيد

بودربالة النصيري

### عن الإتحاد الجهوي للشغل بسيدي بوزيد

لزهر الغربي

### عن المؤسسة الأورومتوسطية لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان

سليم بوزيد

تاج الهدى طراد

### عن الشبكة الأورومتوسطية لحقوق الإنسان

رامي صالح

## التصميم و الاخراج الفني

عصام شابي: مصمم غرافيك الجمعية التونسية للحراك الثقافي

كريم بحيري و توفيق عمران: ر شركة بيكسال

Rue de L'indépendance, Regueb 9170

contact@atac.tn

00 216 76 641 189

www.atac.tn