

Pour l'instauration des conditions décentes de travail des femmes ouvrières dans le secteur agricole en Tunisie



Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de COSPE et de Nexus Emilia Romagna et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

Ce policy paper a été élaboré dans le cadre du projet FAIRE (Femmes travaillant dans l'Agriculture : Inclusion, Réseautage, Emancipation) et piloté par par COSPE, en partenariat avec Nexus Emilia Romagna. Le document a été rédigé en collaboration avec le cabinet Pandora Consulting

Introduction

« Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour tous, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes¹. »

Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT), les conditions décentes de travail englobent plusieurs éléments essentiels. Tout d'abord, il est souligné que le travail n'est pas une marchandise, mais une activité humaine qui doit être valorisée et respectée². En outre, les conditions décentes de travail comprennent des rémunérations équitables et suffisantes, des horaires de travail raisonnables, la sécurité et la santé au travail, la protection contre toute forme de discrimination et d'exploitation, la liberté syndicale, ainsi que des perspectives de développement personnel et professionnel. Ces principes devront constituer les lignes directrices des politiques publiques et des négociations tripartites, visant à instaurer une paix durable fondée sur la justice sociale.

Le travail des ouvrières agricoles en Tunisie est souvent considéré comme un travail précaire où les exigences de rentabilité de l'employeur l'emportent sur les droits de ces ouvrières. Les ouvrières agricoles font face à des conditions de travail difficiles et indécentes, ainsi qu'un accès limité aux droits. Afin de remédier à cette situation, il est crucial de se référer aux éléments constitutifs du travail décent. Cette note vise à proposer des recommandations tangibles pour améliorer la situation des ouvrières agricoles au travail.

I- Action à entreprendre

1- Statut des travailleuses agricoles

Le travail informel et le statut non réglementé d'une grande partie des travailleuses agricoles dans les exploitations patronales ou familiales, ainsi que l'intermédiation, sont parmi les principaux facteurs de précarisation de l'emploi des femmes dans le secteur agricole. Le fait de travailler sans aucun moyen de preuve du contrat de travail et parfois sans relations directes avec les employeurs, les prive des droits fondamentaux au travail et des mesures de protections essentielles qui en découlent. Elles se trouvent confrontées à des conditions de travail précaires, des salaires bas, des horaires de travail excessifs et une absence de protection sociale.

L'intermédiation, où des tiers agissent comme intermédiaires entre les travailleuses agricoles et les employeurs, les expose à une exploitation accrue et à la négation de leur statut. Afin de remédier à cette situation, il est impératif de mettre en place des mesures réglementaires

¹ Travail décent ; <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>

² L'OIT agissait comme « un dispositif institutionnel visant à réduire la marchandisation des relations de travail » <https://www.cairn.info/revue-travailler-2013-2-page-147.htm#:~:text=Dans%20les%20documents>

visant à formaliser le travail agricole et à garantir aux travailleuses agricoles la pleine jouissance de leurs droits et des conditions de travail décentes.

Il convient de réglementer le rapport professionnel entre ouvrières agricole et employeurs agriculteurs dans un cadre statutaire obligatoire à l'image des travailleuses et travailleurs domestiques (Loi n° 2021 - 37 du 16 juillet 2021, relative à la réglementation du travail domestique)

L'entrepreneuriat familial est la forme d'exploitation agricole la plus répandue en Tunisie³, cependant, le cadre juridique régissant l'activité agricole ne mentionne pas spécifiquement les entreprises familiales, à l'exception de l'article 4 de la loi n° 94-28 du 21 février 1994 concernant la réparation des préjudices résultants des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'article 64 du Code du Travail exclut les femmes employées dans des entreprises familiales du congé d'accouchement en disposant : "Dans les entreprises de toute nature, à l'exception des établissements où sont exclusivement employés les membres d'une même famille, la femme : a) aura droit à l'occasion de son accouchement, sur production d'un certificat médical, à un congé de repos de 30 jours. Ce congé peut être prorogé, chaque fois, d'une période de 15 jours, sur justification de certificats médicaux".

La non-réglementation des entreprises familiales se traduit souvent par le travail non rémunéré des femmes travaillant dans ce type d'exploitation, et bien souvent elles ne jouissent pas de leurs droits fondamentaux au travail.

Il est indispensable d'instaurer un statut particulier des entreprises agricoles familiales en vue de reconnaître son existence économique et juridique, protéger les personnes employées par ces structures et réduire le champ de travail informel.

2- Rémunération/Principe d'égalité de salaire

Dans le secteur formel, où un cadre juridique réglemente le salaire minimum agricole garanti (SMAG= 17,664dt)⁴, les salaires connaissent une stagnation et n'assurent pas un niveau de vie décent. Les travailleuses agricoles étant souvent dans une situation d'informalité et en absence d'alternatives économiques acceptent d'être payées en dessous du SMAG et même 25

% à 50% en moins que les hommes par journée de travail, à savoir entre 10 et 15 TND. Elles subissent ainsi une double discrimination économique. L'entrave majeure à l'application du principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes travaillants dans le secteur et entre ouvrier.e permanent.e et ouvrier.e occasionnel.le consiste en l'absence des techniques de vérification et de contrôle surtout pour les petites et moyennes exploitations agricoles et les prérogatives limitées des inspecteurs pour accomplir leurs missions de contrôle.

³ Plan d'Action National de la Tunisie 2022-2030 pour une agriculture familiale viable et mieux intégrée dans des systèmes alimentaires durables, <https://www.utap.org.tn/wp-content/uploads/2022/11/PAN-Decennie-Vfinale.pdf>

⁴ Décret n° 2022-768 du 19 octobre 2022 fixant le salaire minimum agricole garanti

Il est nécessaire d'accélérer les procédures de la ratification de la C129 – (Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969)

3- Régime horaires/Les heures de travail

La durée légale maximale de travail pour les travailleur.se.s du secteur agricole est fixée à 9 heures par jour, conformément à l'article 88 du Code du travail. Cela représente une limite plus élevée que dans les secteurs non agricoles où la durée légale est fixée à 8 heures. Selon une étude réalisée par l'Association Tunisienne des Femmes Démocrates (ATFD) en 2014, il a été constaté que 5% des femmes rurales travaillent entre 10 et 12 heures par jour. Malheureusement, la Commission Consultative des Conventions et Accords Collectifs de Travail (CCCAG) n'a apporté aucune nouvelle mesure concernant les heures de travail, laissant cette problématique inchangée.

Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail est fixée à deux mille sept cent heures par an au maximum pour trois cents jours de travail effectif.

Des arrêtés du ministre des affaires sociales après consultation des commissions du travail agricole déterminent la répartition journalière de cette durée par période, par région et éventuellement par mode de culture. L'interprétation des dispositions de l'article 88 du code de travail permet au ministre des affaires sociales de fixer les heures de travail journalier à huit heures par jour une moyenne de 48 / semaine étant donné que les critères retenus par l'article 88 du code de travail ne concernent que les ouvriers permanents qui sont employés d'une manière permanente et que ces critères ne sont pas applicables aux ouvrières saisonnières ou occasionnelles.

En application de l'article 94 du code de travail le régime des heures supplémentaires a prévu une majoration de 25 % dans le secteur agricole au lieu de 50% et 75 % dans les autres secteurs)

Le principe d'égalité des salaires exige que le taux de majoration soit plus élevé pour les heures de travail effectuées au-delà de 48 H/semaine il convient de modifier l'article 94 du code de travail pour soumettre les heures supplémentaires dans le secteur agricole à une majoration de 75 %

4- Congés payés

Les congés payés (l'ouverture des droits après six mois dans le secteur agricole au lieu d'un mois dans les autres secteurs) sont aussi moins favorables pour les travailleurs et travailleuses agricoles. De plus, la jouissance de ce droit dans le CT est limitée aux ouvrier.ère.s permanents, l'ouverture du droit au congé nécessitant l'accomplissement d'au moins six mois de service continu chez le même employeur. Cette condition purement discriminatoire a été contredite par les dispositions de la CCCAG. En effet, les travailleur.euse.s temporaires jouissent des mêmes droits que les travailleur.euse.s permanent.e.s en ce qui concerne les congés payés à partir de la date d'entrée en vigueur de ladite convention (2015). Mais il ne suffit pas d'affirmer le droit au congé, il faut trouver les critères d'octroi de ce droit. L'ouvrière doit jouir d'un jour de

congé payé pour chaque mois de travail effectif chez le même employeur. Si l'ouvrière n'arrive pas à bénéficier de son congé annuel payé, elle a droit à une indemnité correspondant au nombre des jours de congé dont elle aurait dû bénéficier en raison de la durée des services chez chaque employeur.

L'article 24 de la CCCAG a affirmé le droit au congé annuel à tous les travailleuses et travailleurs y compris les saisonnières et les occasionnelles ce qui permettra d'introduire au prorata le congé annuel dans le salaire journalier tel que fixé par décret.

5- Congés de maternité

La première législation en Tunisie instaurant une protection de la femme ouvrière dans le secteur agricole date de 1954, elle a permis à la femme de s'absenter pendant 12 semaines suite à l'accouchement. Actuellement, le congé de maternité est limité à 45 jours en vertu de la CCCAG, et de 30 jours qui peuvent être prolongés de 15 sur présentation d'un certificat médical, en vertu du CT.

Il convient de ratifier la Convention 183 – (Convention sur la protection de la maternité, 2000) pour rendre la législation nationale conforme aux normes internationales de travail et proroger la durée du congé de maternité.

6- Le droit syndical

Les travailleur.euse.s temporaires devraient jouir des mêmes droits que les travailleur.euse.s permanent.e.s en ce qui concerne le droit syndical et la liberté d'opinion en application des dispositions de la CCCAG. Les dispositions régissant le droit syndical n'ont aucune spécificité qui puisse répondre aux besoins des ouvrières agricoles. Cette réglementation ne concerne que les entreprises structurées dont l'effectif dépasse un certain nombre d'ouvrier.ère.s permanents. Il faut œuvrer pour de nouvelles dispositions qui prennent en considération la nature de l'activité agricole et le nombre important des ouvrier.ère.s occasionnel.le.s et saisonnier.ère.s.

Les organisations syndicales ouvrières et patronales doivent revoir leurs statuts pour permettre aux ouvrières/ ouvriers agricoles de se regrouper dans une structure syndicale locale voire même régionale pour réduire le harcèlement, la pression exercée par les employeurs sur les ouvrières agricoles syndiqués.

7- Sécurité de travail

Les chiffres d'une étude réalisée par l'Union Nationale des Femmes sur la situation sanitaire des femmes travaillant dans les régions rurales, indiquent que 19% des travailleuses mélangent des substances phytosanitaires à la main. De plus, 24% d'entre elles n'ont reçu aucune formation et n'ont aucune idée des risques associés. 15% des travailleuses sont victimes de blessures et souffrent de problèmes de santé, parfois jusqu'à contracter des maladies graves et chroniques, sans pouvoir bénéficier d'un suivi médical adéquat en raison de l'absence de couverture sociale et d'assurance maladie. Selon la même étude, 12% des travailleuses interrogées ont déclaré ne jamais avoir subi d'examen médical⁵.

L'OIT (Organisation internationale du travail) a introduit par une résolution adoptée le 10 juin 2022 le droit à un environnement de travail sûr et sain dans la liste des principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998).

La première conséquence qui découle de cette résolution est que l'ouvrière est en droit de refuser l'exécution du travail en l'absence de mesures de sécurité adéquates.

À sa 110e session, en juin 2022, la Conférence internationale du Travail a décidé de modifier le paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) afin d'ajouter «un milieu de travail sûr et salubre» aux principes et droits fondamentaux au travail, il s'ensuit que la ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, devient indispensable vu le reclassement des deux conventions C155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et C187 sur le cadre

8- Les conditions de transport

Le transport des travailleuses agricoles constitue un risque majeur, largement médiatisé, notamment en raison de la gravité de certains accidents. Plusieurs associations ont mené des campagnes de sensibilisation à grande échelle ces dernières années. Le Forum Tunisien des Droits Économiques et Sociaux (FTDES), a recensé 50 décès et plus de 700 blessés entre 2015 et début 2021. Outre ces accidents, ces femmes subissent de nombreux abus lors de leur transport vers leur lieu de travail. Elles sont entassées dans des camions de transport de marchandises sans aucun respect des normes de sécurité. Les transporteurs surchargent les véhicules et créent des conditions inhumaines en les entassant jusqu'à 45 femmes par voyage. Malheureusement, la plupart de ces accidents ne sont pas reconnus comme des accidents du travail, privant ainsi les travailleuses agricoles de leurs droits à la réparation.

La question de transport des travailleuses agricoles devrait être résolue dans le cadre régionale ou locale en encourageant les initiatives de création des sociétés citoyennes de transport agricole.

⁵ réf FTDES

⁶ C155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 a été ratifiée par la Tunisie le 22 juin 2021

II- Recommandations

1- Pouvoir législatif

La ratification des conventions internationales de l'Organisation Internationale du Travail, et l'insertion de son contenu dans les dispositions réglementaires nationales :

:

- La convention internationale de l'OIT (C190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- La convention internationale de l'OIT (C129) sur l'inspection du travail dans l'agriculture
- La convention internationale de l'OIT (C132) les congés payés (révisée) L'amendement du Code de Travail :
 - Le devoir de reconnaître les ouvrières itinérantes et /ou saisonnières sous un statut et régime dédié et l'affinement du statut des femmes travailleuses agricoles qualifiées d'aides familiales dans les exploitations familiales agricoles dans le cadre l'agriculture familiale ou dans des formes sociétaires ;
 - Modifier les dispositions de l'article 88 du Code du travail, afin de réduire les heures de travail dans le secteur agricole à 2496 heures par an, soit 48 heures par semaine.
 - L'indemnité de couches ou de suspension du travail à cause de l'état de grossesse ne doit pas être soumise à des conditions de stage, elle doit être servie sur présentation d'un acte de naissance. Un consensus national existe sur la nécessité pour la Tunisie de ratifier la convention C183-Convention sur la protection de la maternité.
 - Définir les critères de discrimination dans le code du travail, conformément aux conventions n° 100 sur l'égalité de rémunération et n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession.
 - Introduire la nullité de licenciement pour les représentants du personnel en l'absence de faute grave, assurant ainsi leur réintégration. Cette protection doit couvrir tous les actes, y compris le harcèlement moral, les mutations et les licenciements basés sur le rôle représentatif de l'employé.
 - Réglementer l'intermédiation dans les rapports de travail ; qui ne peut être exercée que par des sociétés de fourniture de services soumises à une réglementation rigoureuse.

2- Pouvoir réglementaire

- Préparer un formulaire qui sera adressé aux structures régionales et locales de l'UTAP et des autres syndicats, qui doit être rempli et soumis comme condition pour l'obtention de la carte professionnelle (**agriculteur**) délivrée par ces syndicats, la date de dépôt à l'inspection de travail fait fois. Ce formulaire servira de preuve de dépôt à l'inspection du travail et permettra aux syndicats de déclarer les établissements agricoles.
- Modifier le décret n°2000-1988 du 12/09/2000, afin de revoir la composition et les attributions de « la commission régionale du travail agricole » en vue de renforcer son rôle de régulateur régional pour éradiquer les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes ouvrières dans le secteur agricole.
- Attribuer à la commission régionale de l'agriculture la tâche de dresser la liste des ouvrières agricoles et les répartir en 3 catégories, pour fixer des régimes d'affiliation selon la nature de l'activité : permanente, saisonnière, occasionnelle.
- **Promulguer :**
 - l'arrêté prévu par l'article 375 du CT fixant les conditions d'octroi de l'autorisation de faire exécuter, aux femmes et aux enfants de moins de seize ans, certains travaux agricoles présentant des risques particuliers
 - Un décret analogue au décret n°1968-328 qui a fixé les règles générales de maintien de la santé applicables dans les entreprises soumises au code du travail pour réglementer les conditions de sécurité et de santé dans les lieux de travail pour les activités agricoles.
- Généraliser les contrats d'emploi au secteur agricole pour pouvoir bénéficier des avantages octroyés par l'État et insérer les jeunes dans le secteur agricole avec les mêmes avantages que les autres secteurs.

3- Les partenaires sociaux et société civile

- Autoriser les syndicats agricoles régionaux à représenter les travailleur.se.s saisonnier.e.s et occasionnel.le.s, et à négocier des conventions d'entreprise pour tous les travailleurs, y compris les saisonniers.
- Garantir les droits syndicaux des travailleur.se.s saisonniers via les syndicats régionaux.
- Renforcer l'application de la convention cadre collective dans le secteur agricole avec la nécessité de sa mise à jour.
- De même, sensibiliser les partenaires sociaux pour la finalisation des conventions sectorielles dans les branches de l'activité agricole avec une approche syndicale