Fondation des FEMMES de l'Euro-Méditerranée

DIAGNOSTIC DE TERRAIN 14

DEUXIÈME CYCLE

PLAIDER EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DANS LES USINES DE ZARQA

JORDANIE

A. Introduction 7

B. Méthodologie 11

C. Recommandations 14

D. Conclusion 15

E. Bibliographie 17

Le gouvernorat de Zarqa est considéré comme l'un des pôles industriels les plus importants de Jordanie. Les femmes qui travaillent dans les usines de cette région supportent des conditions de travail difficiles. En outre, les perspectives de formation et de perfectionnement professionnel sont limitées, ce qui réduit leurs chances d'accéder à des postes à responsabilité ou même à des promotions. Fondé sur des visites de terrain et des entretiens, ce diagnostic étudie l'environnement professionnel des travailleuses à Zarqa. Il fournit également plusieurs recommandations visant à améliorer leur situation.

Il est apparu que les travailleuses consultées méconnaissent le droit du travail qui s'applique à leur situation. Dans de nombreux cas, ces femmes sont victimes d'abus verbaux et physiques. © nd3000 / Shutterstock.com

مؤسسة نساء الأورو-متوسط
Euro-Mediterranean Women's Foundation
Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée

IEMed.
Institut Européen de la Méditerranée

La Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée (FFEM) est une organisation indépendante sans but lucratif créée en 2014. Elle se structure comme un réseau de réseaux qui fédère différents types d'acteurs de l'égalité femmes-hommes de l'espace euro-méditerranéen afin de :

- Faire progresser la lutte commune pour l'égalité des droits des femmes et des hommes à participer à la vie politique, économique, civile et sociale ;
- Éradiquer toutes les formes de violence et de discrimination envers les femmes et les filles ;
- Favoriser le changement d'attitude et de comportement pour l'égalité des sexes.

Membres fondateurs :
Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR)
État français
Institut européen de la Méditerranée (IEMed)
Fédération des ligues des droits des femmes (FLDF)
Forum Femmes Méditerranée (FFM)
Réseau universitaire et scientifique euro-méditerranéen sur le genre et les femmes (RUSEMEG)

Fondation des femmes de l'Euro-Méditerranée
Siège social: Institut européen de la Méditerranée (IEMed)
C / Girona, 20 · 08010 Barcelone, Espagne
www.euromedwomen.foundation
https://www.facebook.com/euromedwomen/
https://twitter.com/euromedwomen

L'Institut européen de la Méditerranée (IEMed), fondé en 1989, est un think tank spécialisé dans les relations méditerranéennes basé sur une approche multi-disciplinaire et de travail en réseau. Il encourage l'analyse et la coopération dans le but de promouvoir des actions et des projets contribuant à la compréhension mutuelle, à l'échange et à la coopération entre les différents pays euro-méditerranéens, leurs sociétés et leurs cultures, ainsi que de favoriser la construction progressive d'un espace de paix et de stabilité, de prospérité partagée et de dialogue dans la région. Depuis 2014, l'IEMed est le siège de la Fondation des femmes de l'Euro-Méditerranée dont il assure le secrétariat.

Consortium formé par:
Gouvernement de la Catalogne
Ministère espagnol des Affaires étrangères et de la Coopération
Ville de Barcelone

Institut européen de la Méditerranée
C / Girona, 20
08010 Barcelone, Espagne
www.iemed.org

Diagnostic de terrain : Pour l'inclusion des acteurs locaux dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin à Alger

Texte : Jordan Forum for Business and Professional Women - JFBPW, coordinateur du pôle local d'acteurs de l'égalité femmes-hommes©
Wasfi Al-Tal Street Building 3, Amman, 11191, Jordanie
https://www.facebook.com/Jordan-Forum-Business-Professional-Woman-506180039540622/
Coordination : Josep Ferré, Emilie Vidal
Mise en page : Núria Esparza
Traduction : Bruce Capelle
Édition et corrections: Elisa Poch, Nour Salameh, Emilie Vidal
Avril 2018

Ce diagnostic de terrain s'inscrit dans l'Axe 1 « Renforcer les capacités des acteurs de l'égalité » du Fonds de solidarité prioritaire « Femmes d'avenir en Méditerranée » financé par le Ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères, dans le cadre du projet « Développer l'autonomie des femmes » labellisé par l'Union pour la Méditerranée.

En partenariat avec : **Financé par :** **Labellisé par :**

Le contenu de ce diagnostic est de la seule responsabilité du Jordan Forum for Business and Professional Women et ne peut en aucun cas être considéré comme l'expression des points de vue du Ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères.

PLAIDER EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DANS LES USINES DE ZARQA

JORDANIE

Pôles locaux d'acteurs de l'égalité femmes-hommes© mobilisés en 2017

A Région de Souss-Massa (Maroc)
B Wilaya d'Alger (Algérie)
C Délégation de Douar Hicher (Tunisie)
D Gouvernorat de Louxor (Égypte)
E Gouvernorat de Ramallah et Al Bireh (Palestine)
F **Gouvernorat de Zarqaa (Jordanie)**
G Banlieue-est de Beyrouth (Liban)

La Fondation des femmes de l'Euro-Méditerranée met en place annuellement des pôles locaux d'acteurs de l'égalité femmes-hommes© coordonnés par des associations dans les pays suivants : Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine et Tunisie (1 par pays).

Chaque pôle local d'acteurs de l'égalité femmes-hommes© choisit un territoire cible qui peut être une région, une province ou l'aire métropolitaine d'une grande ville. Ensuite, les membres du pôle local déterminent un thème prioritaire concernant les droits des femmes sur ce territoire cible.

Un pôle local est constitué de 5 acteurs œuvrant pour l'égalité femmes-hommes dans le territoire ciblé, à savoir : des associations ; des entités de recherche ou d'enseignement ; des collectivités locales ou régionales ou des services gouvernementaux chargés de défendre les droits des femmes ; des médias ; des entreprises et des syndicats. Leur mission est de mobiliser les acteurs de l'égalité au moyen d'activités de collectes de données, de consultations et d'échanges d'expériences, dans le but d'analyser la situation par rapport à la thématique choisie et de faire un suivi de l'effectivité des politiques publiques menées dans ce domaine avec une approche collective et participative. Cette approche ascendante débouche sur la production d'un diagnostic des principaux obstacles à la mise en œuvre des politiques d'égalité, puis sur la réalisation d'un projet de terrain collaboratif et réplicable visant à lever ces obstacles.

À ce jour, des pôles locaux sont constitués à Alger et Oran (Algérie), à Gizeh et Louxor (Égypte), à Irbid et Zarqaa (Jordanie), dans la banlieue-est de Beyrouth et au Mont Liban (Liban), à Marrakech-Safi et Souss-Massa (Maroc), dans les gouvernorats de Ramallah-Al Bireh, Bethléem et Al-Khalil/Hébron (Palestine), à Douar Hicher, Monastir et Sousse (Tunisie). Ces pôles sont axés sur l'accès des femmes aux responsabilités politiques et aux postes de décision, l'autonomisation économique des femmes et les inégalités professionnelles, et la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Dans ce document on présente le diagnostic concernant Zarqa.

A. INTRODUCTION

Le présent diagnostic a été réalisé par le Jordan Forum for Business and Professional Women – Forum jordanien des femmes d'affaires et professionnelles (JFBPW). Créé en 1976, le JFBPW est considéré comme l'une des organisations non gouvernementales (ONG) les plus actives de Jordanie. Il vise à encourager les femmes d'affaires et professionnelles à instaurer une dynamique de changement. Ses activités couvrent différents secteurs socioéconomiques et ciblent les femmes en général, en commençant par les étapes collectives préliminaires, en effectuant des formations et en fournissant des services à ses membres dans les domaines de l'information, de la mise en œuvre de projets, de l'appui technique, des ressources et des conseils juridiques. Le JFBPW plaide également en faveur de lois et de réglementations plus efficaces et plus favorables à l'égalité femmes-hommes au bénéfice de la société jordanienne et des entreprises dirigées par des femmes.

Le JFBPW a pour vision de faire bénéficier les femmes d'affaires et professionnelles jordaniennes de l'égalité des chances, des droits et de l'accès à des fonctions de direction dans le secteur des affaires et de faire en sorte qu'elles contribuent efficacement au développement économique de la Jordanie. Il convient également de mentionner qu'en 2006 et 2009, le Prix du roi Abdallah II pour l'excellence « Bonnes pratiques » a été décerné au JFBPW.

Le présent diagnostic constitue l'un des résultats de l'action pilote des acteurs de l'égalité femmes-hommes que le JFBPW a mise en œuvre à Zarqa en 2017.

1. Région ciblée

La Jordanie, officiellement le Royaume hachémite de Jordanie, est un pays arabe situé en Asie du Sud-Ouest. La Jordanie est située dans la partie sud du Proche-Orient et au nord de la péninsule arabique. Elle a des frontières communes avec la Syrie au nord, avec la Palestine (Cisjordanie) à l'ouest, avec l'Irak à l'est et avec l'Arabie Saoudite à l'est et au sud. En outre, elle donne sur le golfe d'Aqaba (Mer Rouge) au sud-ouest qui est la seule façade maritime de la Jordanie.

Carte de la Jordanie © Wikipedia Commons

Zarqa est située dans le nord-est du pays, à une vingtaine de kilomètres d'Amman. Elle s'étend sur environ 4 797 km^2, soit 4,6 % de la superficie totale du royaume. Les terres désertiques occupent une grande partie de la zone à l'est.

Zarqa présente un avantage concurrentiel particulier dans les secteurs de l'industrie et de l'investissement par rapport à d'autres régions jordaniennes. Elle concentre plus de la moitié de l'industrie nationale en termes de capital investi, de main-d'œuvre et de volumes de production. Elle est située à proximité des centrales électriques de la Jordan Petroleum Refinery (la compagnie nationale jordanienne d'hydrocarbures), de la centrale thermoélectrique Al Hussein et du parc industriel Ad-Dulayl où sont implantées de nombreuses usines. Elle est également considérée comme un passage important vers un certain nombre de postes frontaliers. Selon le recensement de la population de 2016, le gouvernorat de Zarqa compte 1 316 000 habitants.

2. Situation générale de l'emploi des femmes en Jordanie

La Jordanie affiche l'un des taux d'activité des femmes les plus faibles au monde[1]. D'après la Banque mondiale, en ce qui concerne le taux d'activité des femmes, la Jordanie a le 5e taux le plus faible parmi les 185 pays et territoires disposant de ces données (indicateurs du développement dans le monde). Il n'y a qu'en Syrie, en Irak, en Algérie et en Palestine que les taux de participation des femmes au marché du travail sont inférieurs, ce qui semble indiquer un schéma spécifique à la région du Proche-Orient et de l'Afrique du Nord.[2]

Selon le Forum stratégique jordanien (Jordanian Strategy Forum)[3] les femmes de plus de 15 ans représentent 10,3 % de l'ensemble de la population active dans l'économie formelle. Dans l'enquête de 2015 intitulée « Travail et emploi » du Bureau jordanien des statistiques[4], le gouvernorat de Zarqa était celui qui comptait le moins de travailleuses dans le royaume, avec un taux de 6,4 %.

L'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation au marché du travail est nettement supérieur pour les femmes les plus vulnérables (c'est-à-dire celles qui ont un faible niveau d'instruction ou qui appartiennent aux groupes démographiques les plus pauvres). Pour chaque femme ayant au plus un niveau d'instruction primaire, six hommes ayant le même niveau de scolarité

1 BANQUE MONDIALE. Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan (Participation économique, pouvoir et accès à la justice en Jordanie), 2013 (disponible sur : https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16706/ACS51580WP0P130ox0379850B00PUBLIC0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

2 PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT. Socio-Economic inequalities in Jordan (Inégalités socioéconomiques en Jordanie), 2014 (disponible sur : http://www.jo.undp.org/content/jordan/en/home/library/poverty/socio-economic-inequality-in-jordan-report.html)

3 http://www.jsf.org/en/content/infographs-0

4 http://dosweb.dos.gov.jo/population/poverty

sont actifs sur le marché du travail. Pour les personnes ayant fait des études supérieures, la proportion va du simple au triple : le taux de chômage chez les femmes s'élève à 45 %, contre seulement 15 % chez les hommes.

En outre, la législation et la réglementation jordaniennes reflètent en partie les coutumes sociales et sont souvent contraires au principe de l'égalité devant la loi. Même si la Constitution met les Jordaniens sur un pied d'égalité, un certain nombre de lois et de législations font apparaître des disparités entre les femmes et les hommes. Ces législations concernent généralement de grands domaines de la vie économique et sociale, tels que les conditions de travail : il est interdit aux femmes de travailler dans certains secteurs ou pendant la nuit, elles doivent prendre leur retraite de façon anticipée dans le public et le privé et elles bénéficient d'avantages sociaux et des prestations de retraite connexes (toutefois, les hommes perçoivent des allocations familiales en plus de leur salaire ainsi que des pensions, tandis que les femmes ne bénéficient pas de ces prestations).

L'article 23 de la Constitution jordanienne mentionne le droit à l'emploi et le deuxième paragraphe de cet article garantit la protection de l'État ou des droits et législations relatifs aux travailleurs. Parallèlement, la loi jordanienne no 8 de 1996 sur le travail et ses amendements prévoient un ensemble de principes et de dispositions dans le domaine de l'emploi. L'article 2 de cette loi définit le travailleur comme « Toute personne, homme ou femme, qui effectue un travail rémunéré sous les ordres de son employeur ».

Il convient également de mentionner que le Royaume hachémite de Jordanie a aussi signé plusieurs traités et conventions dans ce domaine, notamment la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Convention arabe du travail de 1966, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la Convention sur les travailleuses arabes de 1976 qui aborde les conditions d'emploi des femmes et la nécessité pour les employeurs de respecter les particularités des femmes et de leur fournir une protection sociale et une couverture médicale.[5]

Le présent diagnostic vise à étudier et comprendre les conditions de travail dans les usines du gouvernorat de Zarqa et à promouvoir l'égalité femmes-hommes au moyen des actions suivantes :

5 CONSEIL NATIONAL JORDANIEN POUR LES AFFAIRES FAMILIALES ET FREEDOM HOUSE. Study on the state of Jordanian working women's Rights – Field Study on Jordanian Female workers in Industrial Zones (Étude sur l'état des droits des travailleuses jordaniennes – Étude de terrain sur les travailleuses jordaniennes dans les zones industrielles). Disponible sur : https://bit.ly/2sthc6i

- Identification des conditions de travail du groupe ciblé.
- Mesure de l'écart entre les hommes et les femmes sur les plans de la rémunération et des intitulés de postes.
- Analyse des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans le cadre de leurs activités professionnelles dans les usines.
- Proposition de solutions en coordination avec les autorités concernées et les propriétaires d'usines.
- Éducation des femmes et des hommes à l'importance de l'égalité femmes-hommes.

Le diagnostic a été élaboré en collaboration avec les membres du pôle local d'acteurs de l'égalité femmes-hommes© :

- La confédération de syndicats
- Le gouvernorat de Zarqa
- La chambre d'industrie de Zarqa
- Le ministère du travail
- Le journal Al-Rai
- Le forum national jordanien pour les femmes
- Le centre d'études sur les femmes.

Certaines des travailleuses interrogées lors de l'action pilote de mobilisation des acteurs de l'égalité femmes-hommes à Zarqa.

B. MÉTHODOLOGIE

Le diagnostic est le résultat de plusieurs activités menées entre février et mai 2017.

1. Première phase

- Collecte de données auprès du gouvernorat de Zarqa et de la chambre d'industrie de Zarqa au sujet des usines du gouvernorat de Zarqa et des conditions de travail des femmes et des hommes.
- Rencontre avec des partenaires en vue d'échanger des idées et des informations sur les visites d'usines, entretiens avec des travailleuses et identification des questions et des sujets à discuter avec les travailleuses et les propriétaires d'usines.

2. Deuxième phase

En avril, des visites ont été organisées dans cinq usines afin d'interroger 82 travailleuses :

- Usine Reha Electronics (20 travailleuses)
- Fabrique de vinaigre Hiba Nature (20 travailleuses)
- Usine de confection Zai (15 travailleuses)
- Usine de fabrication de chips (17 travailleuses)
- Usine Bota Tobacco (10 travailleuses).

Les travailleuses sont âgées de 18 à 35 ans et 60 % d'entre elles sont célibataires. Elles ont entre cinq mois et deux ans d'ancienneté dans l'usine. Les réunions visaient à parler avec les travailleuses de leur environnement de travail et à aborder la question de l'emploi des femmes avec les propriétaires d'usines.

Voici les principaux points qui ont été soulevés tout au long des réunions :

- Le manque d'implication des femmes en ce qui concerne les horaires de travail et les retards.
- Les absences répétées pour des motifs familiaux.
- La productivité des femmes est inférieure à celle des hommes pour plusieurs raisons : manque de formation, déficit de compétences, irresponsabilité...
- Bon nombre de femmes ont été obligées de travailler à l'usine en raison de leurs conditions de vie difficiles.
- Des solutions ont été recommandées et des conseils ont été donnés aux employeurs afin d'encourager les femmes à s'engager et à augmenter leur productivité au travail (par exemple : incitations économiques, formation, etc.)

3. Troisième phase

Rencontres avec les travailleuses dans les usines et discussions avec elles afin de mieux analyser les problèmes qu'elles rencontrent. Plusieurs aspects ont été soulignés :

- La société voit d'un mauvais œil que des femmes travaillent à l'usine.
- Il existe des difficultés de transport et les usines sont éloignées du lieu de résidence des femmes.
- L'environnement est hostile et inapproprié.
- Les salaires des femmes sont bas par rapport à ceux des hommes (les travailleuses perçoivent environ 80 % de la rémunération de leurs homologues masculins).
- Les femmes accèdent difficilement aux postes de direction.

4. Quatrième phase

Les obstacles que rencontrent les femmes qui travaillent à l'usine ont été à nouveau débattus :

- Le manque de transports sûrs, ce qui gêne le travail ou engendre des retards au travail.
- Les retenues de salaire par l'employeur en raison de ces retards.
- Un environnement de travail inadéquat, notamment le manque de ventilation et la non-utilisation d'uniformes de travail.
- Le manque de crèches pour les enfants sur le lieu de travail.
- La pression de la direction.
- La présence de main-d'œuvre moins chère.
- Le manque d'instructions claires de la part des employeurs.
- Il existe des différences entre les usines, certaines offrent un environnement de travail favorable aux femmes et d'autres pas.

Les problèmes que rencontrent les femmes migrantes dans le domaine du travail sont apparus :

- Des salaires bas.
- L'environnement de travail mixte et la présence d'employé-e-s provenant d'autres pays qui ne craignent pas de travailler 16 heures par jour et n'ont pas d'obligations familiales, contrairement aux travailleuses jordaniennes.[6]

6 ONU FEMMES ET REACH. Women working: Jordanian and Syrian refugee women's labour force participation and attitudes towards employment (Femmes actives : participation des femmes réfugiées jordaniennes et syriennes, et attitudes à l'égard de l'emploi), 2016 http://www.reachresourcecentre.info/system/files/resource-documents/reach_jor_report_working_women_jordan_and_syrian_refugee_womens_labour_force_ participation_and_attitude_towards_work_august_2016.pdf

Le JFBPW a impliqué le gouvernorat de Zarqa et la chambre d'Industrie de Zarqa afin d'obtenir leur soutien pour la réalisation du présent diagnostic et l'organisation des visites dans les usines.

- Des horaires de travail longs.
- Les travailleuses sont souvent victimes de harcèlement sexuel dans la zone industrielle.
- En outre, elles souffrent parce que les usines sont situées dans un quartier isolé et dans des zones industrielles éloignées des centres-villes. Par conséquent, certains d'entre elles doivent vivre dans des bâtiments jouxtant les usines.

De plus, de nombreuses femmes ont du mal à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Compte tenu de ces différents obstacles, de nombreuses femmes quittent leur emploi et mettent fin à leur carrière.

5. Cinquième phase : solutions et recommandations

Le 6 mai 2017, un atelier a été organisé avec vingt partenaires et les autorités compétentes afin de formuler des recommandations visant à améliorer les conditions de travail des employées. Il a rassemblé :

- 10 représentant-e-s du JFBPW
- 2 représentant-e-s de Women's Caucus, une organisation de la société civile (OSC) impliquée dans le projet qui est établie à Zarqa et œuvre en faveur de l'autonomisation des femmes.
- 1 représentant-e de la chambre d'industrie d'Amman

- 2 représentant-e-s du gouvernorat de Zarqa
- 2 représentant-e-s de la Fédération générale des syndicats
- 1 représentant-e du journal Al-Rai
- 2 représentant-e-s du secteur privé (employeurs).

C. RECOMMANDATIONS EN VUE DE RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES USINES

- Sensibiliser et conseiller les femmes sur leurs droits et leurs devoirs au travail.
- Dispenser des formations et fournir des qualifications aux femmes qui travaillent afin d'accroître leurs compétences et leurs connaissances.
- Faire en sorte que le ministère du travail effectue des inspections régulières dans les usines afin de vérifier le lieu de travail et le respect du principe d'égalité femmes-hommes en termes de salaire, de temps de travail et de couverture médicale.
- Inciter les OSC et les institutions à soutenir les conditions de travail des femmes.
- Inciter les médias à mettre en lumière la situation des travailleuses dans les usines.
- S'efforcer d'améliorer la situation des travailleuses dans les usines en sensibilisant les propriétaires d'usines à la nécessité de prendre des mesures simples, par exemple fournir des uniformes aux travailleuses.
- Effectuer d'autres études et analyses approfondies sur la violence à l'égard des travailleuses.

1. Recommandations adressées au ministère du travail

La proportion de femmes et de filles est élevée dans les usines et beaucoup ne sont pas déclarées.

- Le droit du travail devrait être plus favorable aux femmes et leur accorder le droit à une profession juste avec un salaire équitable et des congés payés appropriés afin qu'elles puissent se reposer ou s'occuper de leurs enfants. En effet, actuellement, les congés autorisés sont insuffisants.
- Fournir une couverture médicale appropriée à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, en particulier dans les usines ou les entreprises de petite taille.
- Promouvoir l'interdiction du travail forcé et l'interdiction de la discrimination sur le lieu de travail, notamment le harcèlement des travailleuses.

- Éliminer la discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne la rémunération, la couverture médicale, l'état des installations (sécurité des transports) et la nourriture.

2. Recommandations adressées aux OSC, aux syndicats et autres partenaires

Le rôle des OSC et des institutions est essentiel pour soutenir les droits des femmes et le développement :

- Les syndicats devraient jouer un rôle majeur en ce qui concerne les problèmes de discrimination à l'égard des femmes, en particulier en matière d'emploi.
- Les syndicats devraient s'efforcer de mettre fin aux inégalités auxquelles sont confrontées les travailleuses dans les usines, en veillant à ce que leurs contrats de travail et leurs droits soient compatibles avec le droit du travail et les dispositions juridiques jordaniennes. Ils devraient également s'assurer que les travailleuses sont affiliées à la sécurité sociale.
- Ils devraient s'engager en faveur de la mise en place du salaire minimum, en particulier pour les femmes, et de l'adéquation des salaires en vue de répondre aux besoins fondamentaux de la travailleuse ou du travailleur, notamment la rémunération des heures supplémentaires.
- Il conviendrait de lutter plus efficacement contre les violences physiques et verbales au travail.

Certaines femmes ont des séquelles psychologiques en raison de leur présence dans un environnement de travail où il existe une forte pression psychologique et un climat inconfortable.

Beaucoup d'employé-e-s n'osent pas se plaindre ou exiger que leurs droits soient respectés par crainte d'être licencié-e-s par leur employeur.

D. CONCLUSION

D'après les consultations qui ont eu lieu lors du diagnostic effectué à Zarqa, il a été observé que les travailleuses des usines ciblées, qu'elles soient locales ou étrangères, sont confrontées à des situations inappropriées. Ces situations pourraient être qualifiées de nouvelle forme d'esclavage car les femmes se voient refuser le droit d'accéder à un marché du travail égalitaire et perçoivent des rémunérations inférieures à celles des hommes. En outre, les ministères

concernés, les organisations de défense des droits humains et la société civile n'accordent pas suffisamment d'attention à cette réalité.

En tant qu'OSC et activistes, notre devoir est de souligner l'importance du travail des femmes qui constitue un droit fondamental et un aspect essentiel de la citoyenneté et ne peut être ni remis en question ni ajourné. Les femmes sont en droit de travailler dans un environnement de travail approprié. Parmi les autres enseignements tirés figurent le fait que l'autonomisation des femmes et leur intégration en tant qu'actrices de l'économie sont des aspects essentiels pour promouvoir la croissance économique de la Jordanie. Par ailleurs, il demeure nécessaire de mener des réformes dans le système éducatif afin de réduire l'écart entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de la scolarité, car il s'agit d'un obstacle à la participation économique des femmes.

Sur la base de ce diagnostic, un projet de terrain sera mis en œuvre par le JFBPW en collaboration avec le ministère du travail et les syndicats afin de sensibiliser les travailleuses à leurs droits et leurs devoirs dans la sphère professionnelle et de prôner de meilleures conditions de travail.

E. BIBLIOGRAPHIE

1. Publications

AMMAN NET. Conditions of Female workers (Les conditions des travailleuses), 2006, http://ar.ammannet.net/news/9634

BANQUE MONDIALE. Economic Participation, Agency and Access to Justice in Jordan (Participation économique, pouvoir et accès à la justice en Jordanie), 2013, https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16706/ACS51580WP0P130ox0379850B00PUBLIC0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

COMMISSION NATIONALE JORDANIENNE POUR LES FEMMES. Study on the organizational and legislative situation of cooperatives in Jordan from a gender perspective (Étude sur la situation organisationnelle et législative des coopératives en Jordanie selon une perspective de genre), 2016

CONSEIL SUPRÊME DE LA POPULATION. The withdrawal of women from the Jordanian labour market from the data of the General Organization for Social Security (Le retrait des femmes du marché du travail jordanien selon les données de l'Organisation générale de sécurité sociale), 2015, http://www.hpc.org.jo/sites/default/files/PDFs//temp_pdf_832.pdf

HUMAN RIGHTS WATCH. Domestic Plight: How Jordanian Law, Officials, Employers, and Recruiters Fail Abused Migrant Domestic Workers (Fléau national : comment les lois, les fonctionnaires, les employeurs et les recruteurs jordaniens abandonnent les travailleur-e-s domestiques migrant-e-s victimes de violence), 2011, https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/documents/view/4274/domestic-plight-how-jordanian-law-officials-employers-and-recruiters-fail-abused-migrant-domestic-workers

MANAL SWEIDAN. Male-Female pay Differences – The Jordanian Case (Différences salariales entre hommes et femmes : le cas jordanien), 2012, https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2012/Item_2-_Jordan-_Gender_Pay_Gap_final_version.pdf

MINISTÈRE JORDANIEN DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE. Study on the pockets of Poverty in Al Zhalil - Zarqaa Governorate (Étude sur les foyers de pauvreté à Al Zhalil - Gouvernorat de Zarqa), 2005, http://bit.ly/2k71clQ

MINISTÈRE JORDANIEN DE LA PLANIFICATION ET DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE. Zarqaa Development program 2016-2018 (Programme de développement de Zarqa 2016-2018), http://bit.ly/2DGtz2Y

ONU FEMMES ET REACH. Women working: Jordanian and Syrian refugee women's labour force participation and attitudes towards employment (Femmes actives : participation et attitudes des femmes réfugiées jordaniennes et syriennes à l'égard de l'emploi), 2016, http://www.reachresourcecentre.info/system/files/resource-documents/reach_jor_report_ working _women_jordan_and_syrian_refugee_womens_labour_force_participation_and_attitude_towards_work_august_2016.pdf

ORGANISATION DES NATIONS UNIES. Jordan Country Assessment (Évaluation par pays : Jordanie), 2001, http://www.jo.undp.org/content/dam/jordan/docs/Operations/CA_JO.pdf

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. A study on the gender pay gap in the private education sector in Jordan (Une étude sur l'écart salarial entre les sexes dans le secteur de l'éducation privée en Jordanie), 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_230673.pdf

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. Rethinking informal Economy in the Arab Region: a Human Rights-Based Approach (Repenser l'économie informelle dans la région arabe : une approche fondée sur les droits humains), 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_208346.pdf

PHENIX CENTER FOR ECONOMICS AND INFORMATICS STUDIES. Women's Economic Participation in Jordan Reality and Challenges of the Private Sector (Participation économique des femmes en Jordanie : réalité et défis du secteur privé), 2016, https://www.euromedwomen.foundation/pg/en/documents/view/6659/womens-economic-participation-in-jordan-reality-and-challenges-of-private-sector

PNUD. Socio-Economic inequalities in Jordan (Inégalités socioéconomiques en Jordanie), 2014, disponible sur : http://www.jo.undp.org/content/jordan/en/home/library/poverty/socio-economic-inequality-in-jordan-report.html

PNUD, UNICEF et gouvernement jordanien. Socio-economic inequalities in Jordan (Inégalités

socioéconomiques en Jordanie), 2015, http://www.jo.undp.org/content/dam/jordan/docs/Poverty/UNDP%20Socio%20economic%20Inequality%20in%20Jordan%20English.pdf?download

2. Sites web

Bureau jordanien des statistiques
http://dosweb.dos.gov.jo/population/poverty/

Forum stratégique jordanien
http://www.jsf.org/en/content/infographs-0

Ministère jordanien de l'intérieur, gouvernorat de Zarqa
http://moi.gov.jo/

مؤسسة نساء الأورو-متوسط
Euro-Mediterranean Women's Foundation
Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée

Dans le cadre de sa mission, la **Fondation des Femmes de l'Euro-Méditerranée (FFEM)** analyse au niveau local les réalités des femmes et les politiques publiques les concernant à l'aide de consultations et de dialogues de proximité. Pour ce faire, la Fondation met en place annuellement des **pôles locaux d'acteurs de l'égalité femmes-hommes**© dans les pays suivants : Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, Palestine et Tunisie (1 par pays).

Chaque pôle local d'acteurs de l'égalité femmes-hommes© est coordonné par une association, la Fondation considérant que la société civile est le principal moteur du changement et de l'amélioration de la condition féminine dans nos sociétés.

L'approche des pôles locaux est une démarche innovante et participative qui encourage le réseautage et le partage de pratiques réussies en faveur de l'égalité femmes-hommes à un niveau décentralisé et qui promeut l'émergence de projets ancrés dans le territoire.

La Fondation systématise les résultats obtenus par les actions des pôles locaux et les transmet aux responsables politiques des pays de la région et à l'échelle euro-méditerranéenne. Toutes les informations liées aux résultats des pôles locaux sont disponibles sur le site de la Fondation (**www.euromedwomen.foundation**), et font l'objet d'une vaste diffusion auprès des principales parties prenantes, des responsables politiques et des organisations internationales de la région.

Membres fondateurs :

CAWTAR · Liberté • Égalité • Fraternité République Française Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères · IEMed. · FLDF · Forum Femmes Méditerranée · Réseau universitaire et scientifique rusemeG sur les femmes et le Genre

Financé par :

Liberté • Égalité • Fraternité République Française Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères

Labellisé par :

Union for the Mediterranean
Union pour la Méditerranée
الإتحاد من أجل المتوسط