



HAL
open science

Le mouvement syndical libanais à l'épreuve de l' Intifāda du 17 octobre 2019

Nizar Hariri, Scala Michele

► **To cite this version:**

Nizar Hariri, Scala Michele. Le mouvement syndical libanais à l'épreuve de l' Intifāda du 17 octobre 2019. Confluences Méditerranée , 2019, 111 (4), pp.135. 10.3917/come.111.0135 . halshs-03527150

HAL Id: halshs-03527150

<https://shs.hal.science/halshs-03527150>

Submitted on 15 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Clientélisme et contestation : l'exemple de la mobilisation des travailleurs de Spinneys au Liban

Auteur : Michele Scala (scala.miche@gmail.com)

Version d'auteur de l'article :

Scala Michele, « Clientélisme et contestation : l'exemple de la mobilisation des travailleurs de Spinneys au Liban », *Confluences Méditerranée*, Vol. 2, n° 92, 2015, p. 113-123.

Résumé

Parallèlement à l'avènement des changements politiques majeurs qui ont touché nombre de pays arabes, à partir de 2011, le Liban a connu un regain de luttes sociales s'exprimant principalement - mais pas uniquement - par le biais de batailles syndicales. Dans le secteur privé, l'écllosion de formes de résistance et de contestation sociale considérées comme « improbables » à cause de la présence et de la coexistence de réseaux de contrôle clientélistes et de modes de gestion ultralibéraux remet en question l'idée reçue d'un secteur où la mobilisation serait « sous-contrôle ». À partir de l'étude de cas de la mobilisation des travailleurs de la chaîne de supermarchés multinationale Spinneys, cet article se propose d'une part de questionner les modalités d'écllosion de ce conflit salarial et, d'autre part, de remettre en cause l'hypothèse de la résistance absolue des systèmes clientélistes aux formes de contestation collective.

Mots clefs : Clientélisme, action collective, économie morale, travail, Liban

Entre 2011 et 2014, alors que l'attention de beaucoup d'observateurs se focalisait sur les effets de la crise syrienne au Liban, la radicalisation des oppositions entre des organisations sunnites et salafistes d'une part et chiite de l'autre, ou encore vers la question des réfugiés syriens et de la gestion des immigrations, les mondes du travail libanais connaissaient des batailles salariales aux modes d'action divers. Si, dans le secteur public la revendication catégorielle, mais partagée, de la hausse des salaires trouvait un ressort commun grâce à l'action du « nouveau » mouvement syndical né autour du Comité de coordination syndicale, dans le secteur privé, un conflit, sous plusieurs aspects, « improbable »¹ se produisait dans les supermarchés de la chaîne de distribution alimentaire Spinneys. Démarrée en 2012 suite au refus de l'entreprise d'appliquer la nouvelle loi d'augmentation du salaire minimum,² la protestation des travailleurs de Spinneys, qui ne s'est pas arrêtée à la revendication du droit à l'ajustement de salaire au seuil légal, mais a vite débouché sur celle de la création d'un syndicat,

a trouvé son ressort dans un contexte de travail où plusieurs variables : la forte répression patronale et la configuration des relations professionnelles d'une part, la présence d'un réseau de clientèle pour le recrutement et la gestion de la mobilité des travailleurs de l'autre, rendaient le déclenchement d'un épisode contestataire difficile.

Administrée actuellement par le groupe d'investisseurs émiratis Abraaj,³ la multinationale Spinneys s'est implantée au Liban en 1998 ouvrant son premier supermarché à Dbayeh. Depuis, huit grandes surfaces ont été installées dans les cibles commerciales majeures du pays et le nombre d'emplois a atteint les 1500 personnes. Mais l'expansion à grande vitesse de Spinneys est aussi le fruit de la capacité de ses dirigeants à se procurer les liens politiques nécessaires à une meilleure protection des intérêts commerciaux de l'entreprise. Des huit supermarchés « Spinneys », quatre se trouvent sur des terrains loués à des *zu'ama'* (notables politiques) locaux, ce qui lie les intérêts économiques de l'entreprise à ceux des personnalités politiques impliquées dans les contrats de location. Cependant, le rapport entre Spinneys et *zu'ama'* locaux ne s'arrête pas à une relation d'affaires. À partir de son installation, Spinneys a délégué une part des recrutements aux allocataires des terrains qui ont, par ce biais, pu distribuer emplois et promotions dans l'entreprise en échange de suffrages, se créant ainsi un réseau de clientèle. Cette convergence d'intérêts économiques entre Spinneys et *zu'ama'* locaux engendre donc des avantages réciproques et pas seulement de nature économique : elle permet à l'entreprise de se doter de liens politiques nécessaires pour se prémunir de contrôles d'État trop invasifs en ce qui concerne par exemple la comptabilité, la surveillance des denrées alimentaires ou le respect du droit du travail, et aux notables d'accroître ou de cristalliser leur influence politique auprès de l'électorat local.

Quant aux travailleurs employés au moyen du courtage clientéliste, ils se retrouvent pris dans un réseau de relations qui les met dans une condition de double dépendance : de l'entreprise en tant qu'employés et du notable politique qui les a fait embaucher en tant que clients. Or, ce statut de clients les différencie des autres employés, non seulement en ce qu'ils se trouvent dans une situation de dépendance envers ces notables, mais aussi en ce qu'ils peuvent les solliciter afin d'obtenir des avantages individuels en exploitant le lien particulier de leurs courtiers à l'entreprise. Par conséquent, la différence instituée entre les différents statuts des employés par la présence de ces réseaux de clientèle, est sensée constituer un obstacle objectif aux formes de solidarité professionnelle et au déclenchement d'une démarche contestataire collective.

Dans cet article nous essayerons de montrer, dans un premier temps, comment la présence de relations de dépendance clientéliste, supposées constituer un frein à la mobilisation collective, a, *a contrario*, contribué à la création de déceptions partagées par tous les employés et, dans un deuxième temps, de montrer comment la rupture du pacte d'allégeance clientéliste a pu déterminer la résolution à l'action

contestataire des employés pris dans des réseaux de clientèle.

La contestation chez Spinneys : un conflit salarial classique ?

La mobilisation des travailleurs de Spinneys fait face à une série d'obstacles qui contribuent à la rendre sociologiquement énigmatique. Malgré les enjeux « classiques » de cette protestation : hausse des salaires et constitution d'un syndicat des travailleurs, elle se déroule dans une configuration de rapports sociaux a priori défavorable à la mise en marche d'une action contestataire concertée. Le travail est précaire, quand il ne l'est pas au niveau contractuel il l'est au niveau statutaire : les employés, souvent organisés par équipes, sont peu spécialisés, ils remplissent les rôles les plus disparates, changent de secteur, de branche, ils sont promus et rétrogradés, ils passent de la distribution dans les supermarchés au ramassage des produits dans les magasins, du comptoir aux rayons, de la responsabilité à la subordination et vice-versa.

Or, les logiques de recrutement, de promotion et rétrogradation et, plus généralement, de mobilité et d'organisation du travail, ne découlent pas uniquement des nécessités pragmatiques de gestion interne de la multinationale Spinneys, mais répondent aussi à d'autres fonctions de cadrage. Plus précisément, la précarisation des statuts paraît correspondre à une double stratégie : imposer une logique de compétition parmi les travailleurs afin d'accroître leur productivité d'une part, et troquer des quotas d'emploi avec les *zu'ama'* locaux contre des faveurs politiques de l'autre. En analysant comparativement les carrières des travailleurs, pistonnés et non, il est possible de cerner comment la concession de primes, de promotions, ou l'imposition de sanctions telles que la rétrogradation et le transfert, répondent à des critères autres que ceux de la seule productivité ou de la seule compétence professionnelle. Deux cas de figure, celui d'un travailleur pistonné (Mikhayber), et celui d'un travailleur entré dans l'entreprise sans soutien politique (Milad), illustrent bien la manière dont les promotions, les rétrogradations et les blocages de carrière sont accordées ou imposées.

Le cas de figure de Mikhayber

« Il y avait une annonce d'emploi dans l'entreprise et moi j'ai des amis qui sont en relation avec le notable politique Joubran Tawq qui a un grand poids dans l'entreprise. C'est lui qui leur a demandé de m'embaucher. (...) Mais l'important c'est d'entrer dans l'entreprise, puis c'est à toi et à tes capacités, tu ne restes pas forcément au même poste. Ils te font embaucher et puis c'est à toi de te débrouiller quoi [pour gravir les échelons]. Au bout de trois ans j'ai été promu deux fois [parce que] je travaillais très bien. À un moment donné le directeur général voulait me faire directeur régional et c'est lui [Joubran Tawq] qui les a bloqué. (...) En fait, je suis rattaché à une municipalité et lui à une autre. Du coup, lors des élections, quand je vais voter il ne peut pas en tirer profit. Il voulait quelqu'un d'autre à ce poste, quelqu'un qui, lors des élections, aurait pu lui devenir utile ».4

Le cas de figure de Milad

« Je suis entré dans l'entreprise comme simple employé et après trois mois, comme je travaillais bien, ils ont commencé à me parler d'une promotion comme superviseur, mais il y a eu des problèmes évidemment. Vous savez, tout le monde est lié à un piston et moi j'avais personne. Du coup c'était impossible de monter en grade pour moi. Malgré cela, comme je travaillais bien, après avoir rempli plusieurs fonctions j'ai été promu directeur de la sécurité. Mais à un moment donné, évidemment, le fait que j'ai une si haute position a dû les faire chier [sic], le directeur général et le notable Jubran Tawq je veux dire, du coup j'ai été transféré à Achrafiyeh et j'ai été rétrogradé comme simple employé ».5

C'est intéressant de remarquer comment ces deux employés mettent l'accent à la fois sur la nécessité d'avoir « quelqu'un » pour gravir les échelons et sur la possibilité de le faire au moyen de la démonstration de ses propres compétences. Malgré le fait que les employés soient conscients de la nécessité d'avoir un piston afin de pouvoir accéder à - ou parfois de pouvoir garder - une certaine position, l'« illusion » de pouvoir monter en grade et accéder à des postes de responsabilité à partir de leurs propres capacités paraît persister, ce qui ne manque pas de les mettre en concurrence les uns avec les autres. L'interpénétration de ces deux facteurs : concurrence interne à l'entreprise/ recours aux pistons extérieurs, produit une fragmentation interne aux groupes de travail qui rend les stratégies d'action collective pour l'imposition de revendications particulièrement difficiles. Tandis que la concurrence interne aux collectifs de travail contribue à désamorcer les formes de solidarité professionnelle, la concession de quotas d'embauche à des figures politiques constitue un frein aux formes de revendication concertées car elle contribue à diviser les intérêts des travailleurs en multipliant les réseaux de distribution et d'accès aux ressources.

Dans ce contexte de travail caractérisé par la fragmentation des travailleurs, l'absence d'implantation syndicale, le pouvoir discrétionnaire du patron de l'entreprise en matière de licenciements et la présence de réseaux de distribution clientéliste, la « non-action collective » de la part des employés découle donc d'un choix rationnel plus que d'une forme d'aliénation car les réseaux de maximalisation des intérêts du travailleur sont avant tout les réseaux clientélistes.6

Mais comment se développe alors une protestation dans un espace où la capacité mobilisatrice semble fortement affaiblie ? Comment se produit, dure et perdue une contestation dans le cadre d'un secteur privé régi par des logiques de marché néolibérales où à la précarité statutaire des travailleurs s'ajoute l'obstacle du dépassement de stratégies de cadrage, de domination et de soumission clientélistes ?

Le clientélisme au microscope : stratégies routinières et subversions du cadre

Compte tenu des obstacles structurels à la mobilisation, le refus de l'entreprise d'appliquer la

loi 7426 concernant l'augmentation du salaire minimum ne semble pas pouvoir expliquer de manière mécanique le recours à une démarche contestataire. Si ce refus peut être pris comme une des causes ou comme la cause efficiente de la mobilisation des travailleurs, il ne nous renseigne pas sur le comment de la création de conditions favorables à une prise de conscience collective et, ensuite, à la mise en place d'une stratégie revendicative commune.

L'enquête de terrain que nous avons menée au printemps dernier, principalement au travers d'entretiens biographiques avec les acteurs mobilisés, nous a convaincu du fait qu'un terreau d'indocilité potentiellement exploitable pour l'activation d'une démarche contestataire a pu se construire sur la durée. Une dégradation graduelle et quotidienne des rapports entre employés et entreprise d'une part et entre clients⁷ et patrons politiques de l'autre serait à la base de la consolidation d'une déception partagée.

Une série de micro-conflits constamment contenus, dissimulés, occultés ou reportés au travers de la répression ou d'interventions de proximité ont caractérisé l'ordinaire du travail chez Spinneys à partir de 1998. D'abord vécus individuellement, tus ou affrontés par le biais du recours aux réseaux d'entraide familiaux, népotistes, clientélistes ou politiques - pour ceux qui en avaient les moyens -, ces conflits ont trouvé un ressort commun lors de la non-application de la loi 7426 de la part de l'entreprise, ressort qui les a amalgamés, fusionnant les destins jusque-là éparpillés des travailleurs. Le refus a engendré un mécanisme de « signalisation »⁸ parmi les travailleurs qui ont pu vérifier que d'autres collègues étaient prêts à assumer le risque d'une mobilisation :

« Finalement le syndicat n'est né que pour une seule raison, je veux dire qu'avant aussi il y avait des problèmes, mais chaque travailleur avait son problème à lui et il essayait de le résoudre avec ses propres moyens, à travers son réseau à lui. Mais ensuite il y a eu quelque chose qui a réuni tout le monde, qui a rendu tout le monde prêt à former un syndicat : le refus de l'entreprise de donner l'augmentation ».⁹

Cependant, l'action collective sous forme de sit-in pour la fondation d'un syndicat n'a été que le dernier recours. Des formes de négociation plus diffuses avec les *zu'ama'* détenteurs de ressources à l'intérieur de l'entreprise ont été tentées avant d'arriver à une contestation menée publiquement. Les travailleurs avaient initialement monté une pétition pour demander l'application de la loi 7426 qui n'a, toutefois, pas été présentée à la direction de l'entreprise ni au ministère du Travail. La pétition, signée par un nombre très élevé des employés du Spinneys de Dbayeh, n'a néanmoins pas été mise au placard, mais a été utilisée à d'autres fins. Certains travailleurs signataires se sont rendus chez le notable qui les avait fait embaucher dans le but d'obtenir son intercession auprès de l'entreprise afin qu'elle accorde l'augmentation. Mais ces démarches se sont heurtées à une fin de non-recevoir de la part de ce notable qui a pris l'affaire à la légère, voire à la « *rigolade* »¹⁰ et a ensuite cherché à

réprimer la contestation :

« Le cheikh¹¹ ne voulait pas entendre parler de cette pétition et nous a dit de venir le voir pour régler l'affaire. Du coup, nous avons attendu jusqu'à la fin du mois avant de faire quelque chose. Nous nous sommes dit, si à la fin du mois il y a l'augmentation alors cela voudra dire que cet homme respecte sa parole et qu'il peut protéger nos droits, autrement cela voudra dire que ce n'était que des paroles en l'air. Nous avons attendu, mais il n'y a pas eu d'augmentation et en plus Samir [le promoteur de la pétition] a été viré. C'est à ce moment-là que nous avons commencé à nous réunir pendant la nuit, avec Samir et d'autres gens et que nous nous sommes mobilisés ».12

Les témoignages des acteurs mobilisés convergent sur le fait que le notable aurait dû respecter sa parole et que ce n'est qu'à partir de son refus de donner suite aux demandes de ses protégés qu'une démarche protestataire a été amorcée. Pour comprendre ce processus de conversion du mécontentement en réaction protestataire, il est donc nécessaire d'envisager le rôle de ce notable patron dans la perspective de ses clients. Celui-ci ne détient pas uniquement une position de pouvoir sur ses clients, mais joue aussi le rôle de pourvoyeur, de responsable et de protecteur de ces derniers. En effet, bien que la relation de clientèle soit, de par sa nature, une relation verticale, elle ne constitue pas seulement un rapport de domination. Ce qui distingue la relation de clientèle de celle qui repose sur la contrainte pure, c'est qu'elle se fonde sur un échange mutuel - bien que déséquilibré dans la mesure où « *le besoin du client est critique alors que celui du patron est marginal* »¹³ - entre dominateur et dominé, ce dernier ne se trouvant pas dans une condition de subordination totale par rapport à son (in)égal, mais aussi dans le rôle d'« ayant droit ». En d'autres termes, une économie morale¹⁴ caractérise la relation de clientèle et assure la durabilité de l'échange clientéliste. Tout comme les bénéfices, les obligations aussi sont réciproques et s'appuient sur des engagements et des attentes tacites bâties au moment même de la mise en place de la relation de clientèle qui déborde ainsi le simple rapport d'échange.

Pour cela, le désintérêt de la part de ce notable envers les doléances de ses protégés engendre ici une rupture, une coupure, un hiatus qui s'étend à l'ensemble des relations impliquant le patron et les clients ; bref marque une déliaison, voire une conflictualité à la fois morale et matérielle entre les partenaires de cette relation privilégiée. De ce fait, saisir la dimension normative, voire déontologique de l'échange clientéliste demeure un procédé nécessaire pour comprendre à quel moment et de quelle manière les attentes des donataires ont été trahies et, en dernière analyse, comment un mécontentement a pu se traduire en détermination à l'action. Chez certains travailleurs, la dénonciation d'une violation morale de la part de leurs « protecteurs » se mêle aux enjeux salariaux et paraît les transcender. Voici comment le promoteur de la pétition, pistonné par le notable politique détenteur d'un quota d'embauche dans le Spinneys de Dbayeh et venant de sa même famille justifie

les raisons de sa prise de parole et de son engagement dans la protestation :

« Un jour ça a vraiment éclaté. Je suis rentré à la maison et j'ai dit à ma femme : « tu ne peux pas imaginer ce qui se passe chez Spinneys. Il y a un homme de la famille Tawq [la famille du notable], je l'ai vu fouiller dans les ordures pour trouver quelque chose pour nourrir sa propre famille ». Cette personne prenait des choses parmi les marchandises jetées par Spinneys pour les amener à sa femme. On était vraiment révoltés. C'était « l'homme » de Joubran Tawq, c'était un de ses hommes. On s'est dit c'est quoi ce cheikh, ce responsable-là qui accepte que l'un de « ses » hommes agisse de la sorte au lieu de le prendre sous son aile, de le protéger, de lui donner de l'argent ou du moins de pousser l'entreprise à mieux le rémunérer. Quand j'ai vu ça, je me suis dit comment peut-il dormir la nuit Joubran en sachant qu'il y a quelqu'un de sa famille, qu'il a fait embaucher lui-même et qu'il devrait protéger qui cherche sa bouffe parmi les ordures ? Il n'y avait rien de tel [sic]. Alors la lutte a commencé, lorsqu'il y a eu le décret d'augmentation des salaires et que l'entreprise s'est refusée à l'appliquer je me suis mobilisé ».15

Comme le montre ce témoignage, quand le conflit éclate à l'occasion du contournement de la loi 7426 de la part de l'entreprise, la mobilisation ne consiste pas simplement dans une réaction mécanique à cette violation, elle n'est pas non plus le résultat mathématique d'une réévaluation de la rentabilité de l'échange clientéliste de la part des employés pistonnés, mais découle du fait que le système de normes et d'obligations à la base de cette relation privilégiée a été trahi, du fait que les droits qui en découlent ont été violés.

Clientélisme et action collective

Si nous faisons quelques pas en arrière et prenons uniquement en considération la configuration du travail et les obstacles à la mobilisation, la protestation chez Spinneys n'aurait jamais dû avoir lieu. Dans une approche macroscopique, le système clientéliste d'emploi et de gestion des travailleurs, à même de filtrer les doléances et de canaliser les griefs à l'intérieur de réseaux personnalisés, montrerait, en effet, une forte résistance aux formes d'action collective. Cependant, dans une approche au microscope, ce système de domination et de régulation se montre beaucoup plus précaire et ne semble pas en mesure d'empêcher des réactions protestataires.

L'exemple de la mobilisation chez Spinneys nous interroge, par extension, sur la perméabilité et sur la porosité des systèmes de contrôle clientélistes aux démarches contestataires de nature collective et nous suggère de défricher de manière plus systématique les articulations possibles entre clientélisme et contestation. Ce cas de figure nous montre, à tout le moins, que les conflits qui se développent dans des contextes de travail caractérisés par des modes de gestion clientélistes doivent être abordés aussi à partir de l'analyse des rapports de clientèle qui marquent la configuration des rapports sociaux à l'intérieur de ces contextes. En engendrant tout en système de normes et d'obligations réciproques

entre détenteurs des ressources et bénéficiaires, les relations de clientèle influencent en fait la perception des travailleurs par rapport à ce qu'ils se sentent en droit d'attendre et, donc, de revendiquer. Pour cela, afin de comprendre les mécanismes d'activation d'actions contestataires concertées dans des contextes clientélisés, il est nécessaire de cerner les implications morales des revendications matérielles avancées dans une contestation ; d'analyser les rouages de la relation de clientèle ; d'interroger son système déontologique ou, autrement dit, le comment de son fonctionnement et ses éventuels dysfonctionnements.

¹Pour la notion de « mobilisation improbable » voir : A. Collovald et L. Mathieu (2009), Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical. *Politix*, Vol. 2, n° 86, pp. 119-143.

²La loi 7426 concernant l'augmentation des salaires des travailleurs du secteur privé a été votée par le parlement en 2011. Elle est entrée en vigueur le premier février 2012 et prévoit l'augmentation du SMIC de 575 milles livres libanaises à 750 milles livres libanaises (500\$). Selon les travailleurs mobilisés chez Spinneys, la loi 7426 a été contournée par l'entreprise qui a cherché à imposer aux employés la signature de documents de renonciation à l'augmentation par le biais de menaces de licenciements.

³Le groupe d'investisseurs Abraaj gère 7,5 billion de dollars d'actif par an. Au Proche-Orient le marque Spinneys est présente aussi au Qatar, aux Émirats, en Égypte et en Jordanie.

⁴Entretien avec Mikhayber, secrétaire du Syndicat des travailleurs de Spinneys (STS).

⁵Entretien avec Milad, vice-président du STS.

⁶Voici pourquoi le clientélisme est communément considéré en sociologie politique comme inhibiteur de l'action collective. Voir par exemple P. Birnbaum (1986), Action individuelle, action collective et stratégies des ouvriers. In P. Birnbaum et J. Leca (dirs.), *Sur l'individualisme*. Paris : Presse de la FNSP, pp. 269-98 ; J-F. Médard (1976), Le rapport de clientèle : du phénomène social à l'analyse politique. *Revue française de science politique*, 26e année, n°1, pp. 103-131 ; J. Auyero et alii (2010), Contestation et patronage : intersections et interactions au microscope. *Revue internationale de politique comparée*, Vol. 17, pp. 71-102.

⁷Par clients nous entendons les travailleurs pistonnés.

⁸« *Signaling* » renvoie à une suite d'événements par lesquels un participant à une « situation dangereuse » recherche chez les autres les signes qu'ils sont prêts à assumer le coup de l'action sans faire défection, modulant son comportement selon la probabilité estimée que les autres fuient ou non », cf. D. McAdam, S. Tarrow, C. Tilly (2001), *Dynamics of Contention*. Cambridge : Harvard University Press, cité par J. Auyero et alii, Contestation et patronage : intersections et interactions au microscope, *op. cit.*, p. 95, note n° 84.

⁹Entretien avec Mikhayber, secrétaire du STS.

¹⁰Entretien avec Samir, promoteur de la pétition et du Comité fondateur du STS.

¹¹Le maître, le chef, dans ce cas le notable politique.

¹²Entretien avec Mikhayber, secrétaire du STS.

¹³J-F. Médard (1976), Le rapport de clientèle : du phénomène social à l'analyse politique, *op. cit.*, p. 110.

¹⁴Le terme « économie » est ici utilisé dans son sens étymologique d'« organisation, administration de la maison ». Par économie morale nous entendons donc le système de normes et d'obligations réciproques à la base de la relation de clientèle. Pour la notion d'« économie morale » voir : E.P. Thompson (1963), *The Making of the English Working Class*. Harmondsworth : Penguin Books et J.C. Scott (1976), *The Moral Economy of the Peasant : Rebellion and Subsistence in Southeast Asia*. New Heaven : Yale University Press.

¹⁵Entretiens avec Samir, promoteur de la pétition et du Comité fondateur du STS, et Maha, sa femme.