

# VISION #01 SYNDICALE

CSI Confédération syndicale internationale  
Janvier 2007



→ InfoSud-Syria



## Maroc – Conscientisation et visibilité: les femmes progressent

Contre les obstacles socio-économiques et culturels qui marginalisent les femmes dans la société, au travail et dans les syndicats, le comité des femmes de l'UMT est parti en campagne. Premier bilan et témoignages des progrès obtenus.

# Discriminations multiples et féminisation de la pauvreté

Malgré leur progression sur le marché du travail, les travailleuses marocaines restent trop souvent cantonnées dans des positions inférieures et précaires.



→ REUTERS

## Chiffres clés

- Alphabétisation : Population totale 51,7%, hommes: 64,1%, Femmes: 39,4%
- Chômage : 11% en 2005 (estimé à 10,2% pour 2006), proche des 20% dans les zones urbaines. 35,5% des diplômées de l'enseignement supérieur sont au chômage, contre 22,6% chez les hommes.
- Population sous le seuil de pauvreté : 19%.
- Taux de l'emploi féminin dans l'emploi total: 26% (2001), contre 19% en 1982.
- Inégalité salariale : le salaire moyen des hommes est de 35,8% supérieur à celui des femmes dans la population salariée urbaine.

(Source: Haut Commissariat au plan marocain 2006)

## "Déséquilibre" entre hommes et femmes

Il y a un "déséquilibre patent" entre hommes et femmes sur le marché du travail marocain, concède le Haut Commissariat au Plan, qui souligne qu'"un actif sur quatre seulement est une femme et que le salaire de l'homme est d'un tiers supérieur à celui de la femme".

L'héritage traditionnel et culturel qui consacre l'infériorité de la femme dans la société marocaine pèse encore très lourd. "Certaines femmes sont contraintes d'entrer sur le marché du travail pour améliorer leurs revenus, mais elles restent sous la coupe de leur statut traditionnel d'infériorité. L'analphabétisme reste aussi un obstacle majeur, surtout dans les campagnes reculées. Dès le début du parcours éducatif, la sélection discriminatoire est très forte", dénonce Khadija Rhamiri, secrétaire générale de l'Union régionale de l'UMT de Rabat et coordinatrice des travailleuses du textile et habillement.

Dans le secteur public, même si les statuts de la fonction publique et des entreprises publiques prévoient l'égalité entre hommes et femmes, les femmes n'en sont pas moins victimes de discriminations en matière de salaires, de promotion, de protection sociale ou encore d'accès aux postes de décision. "Les femmes qui occupent un tiers des postes de la fonction publique sont confinées en bas de la hiérarchie. Elles sont en outre très majoritairement concentrées dans les activités perçues comme le prolongement du rôle qui leur est dévolu dans la vie privée, à savoir la santé, l'enseignement et les services", poursuit Khadija Rhamiri qui souligne aussi le problème des "femmes affectées dans des zones complètement reculées, où il n'y a pas de sécurité, ce qui de fait les oblige à refuser ces postes".

## Travail peu qualifié

Dans le secteur privé, les femmes sont confinées dans les postes qui demandent peu de qualifications, comme le textile ou l'agro-alimentaire, ce qui traduit la réalité de l'analphabétisme qui touche plus gravement les femmes.

"Le travail en horaire continu a des effets particulièrement

négatifs sur les femmes. Faute de crèche et autres dispositions pratiques, avec l'incompatibilité des horaires scolaires, ça pose des problèmes d'organisation qui sont une source de stress permanent pour les femmes. C'est aussi une source d'insécurité pour celles qui travaillent dans des zones de travail peu sûres".

## Travail non reconnu

Le Comité des femmes de l'UMT dénonce aussi le travail "invisible" de beaucoup de femmes, ainsi que le processus de féminisation de la pauvreté. "Quoi qu'indéniablement source de production de richesse, le travail des femmes dans certaines activités, comme les plantations agricoles ou le travail à domicile, n'est même pas reconnu, les conditions y sont pourtant particulièrement difficiles. Et puis l'on assiste aussi à une féminisation de la pauvreté, du fait de la dégradation dramatique du pouvoir d'achat des produits de première nécessité sur fond de gel prolongé des salaires. Le chômage est très élevé, surtout chez les jeunes diplômées", explique Amal El Amri, responsable du Comité des femmes de l'UMT, membre du Comité des femmes de la CSI et coordinatrice de la campagne de syndicalisation des femmes de l'UMT.

La protection de la maternité reste aussi très défaillante, beaucoup de femmes mourant en couches faute d'un suivi médical adéquat.

"Malgré l'arsenal législatif, les violences contre les femmes est un autre problème très sérieux" souligne Khadija Rhamiri. La lutte des femmes de l'UMT a permis que le harcèlement sexuel au travail ne soit plus un tabou mais il faut continuer à se battre pour obtenir la pénalisation du harcèlement sexuel."



# “La campagne a fait prendre conscience aux femmes de leur force”

Les objectifs, les obstacles, les progrès... premier bilan de la campagne.

**S**ur un nombre total de 320.000 membres en 2006, L'UMT compte 57.600 femmes, soit une proportion de 12%. Cette présence syndicale féminine se concentre surtout dans les services (banques, sécurité sociale et protection sociale, distribution d'eau et d'électricité, textile-confection, formation professionnelle, agro-alimentaire, agriculture, santé et établissements publics).

“Les licenciements massifs pour raisons économiques, les fermetures d'usines, ainsi que le développement des formes atypiques de travail, engendrés par la mondialisation de l'économie, se sont répercutés sur le taux d'affiliation provoquant une baisse des effectifs syndicaux, notamment parmi les femmes affiliées”, explique Amal El Amri, coordinatrice de la campagne nationale marocaine et membre titulaire du Comité des femmes de la CSI de syndicalisation de femmes qui s'est inscrite dans le sillage de la campagne syndicale internationale “Les femmes pour les Syndicats – Les Syndicats pour les Femmes” (voir page 7).

Au Maroc, cette campagne vise comme objectifs l'augmentation de 5% du taux d'affiliation des femmes, l'identification des obstacles à la syndicalisation des femmes et des solutions pour les surmonter, le renforcement de la formation de formatrices syndicales, la féminisation des structures syndicales à tous les échelons -en particulier aux postes décisionnels-, et enfin la création et le renforcement des comités de femmes aux niveaux local, régional, et sectoriel.

## Stratégie 1+1

Les femmes travaillant dans les secteurs à forte concentration féminine (textile, agro-alimentaire, services, produits chimiques, agriculture) constituent le groupe cible de cette campagne, avec un accent particulier sur les secteurs où la main-d'œuvre féminine est la moins

qualifiée et la plus victime de conditions d'exploitation et de violations de la liberté syndicale (textile et agro-alimentaire), souvent dans l'économie non structurée.

La méthode mise en avant est celle de la “stratégie 1+1”, chaque femme pouvant syndicaliser une autre femme. Casablanca, Mohammedia, Rabat, Tanger, Marrakech, Safi/el Jadida, Meknes.... Autant de villes et régions ciblées les unes après les autres par la campagne. Différentes activités comme des séminaires, des sessions de sensibilisation de femmes mais aussi d'hommes, des formations, des structurations de comités de femmes (régionaux, sectoriels et national) ont été organisées.

“Suite aux séminaires nationaux organisés par le Comité des femmes sur d'une part l'intégration des femmes dans les syndicats, et d'autre part les techniques de campagne, se sont tenus des séminaires régionaux qui ont abouti à la formation de groupes de campagne chargés de sensibiliser les femmes à la nécessité de s'organiser. Ces groupes de campagne, avec le comité des femmes des unions locales et régionales, ont organisé des activités et des meetings en plus de visites et contacts pris avec les travailleuses dans les unités de production et ailleurs”, explique Amal El Amri, qui ajoute: “Nous avons exploité toutes les activités syndicales (congrès, conseils nationaux, 8 mars, 50ème anniversaire de l'UMT...) pour faire connaître la campagne.

## Cibler les besoins spécifiques

“Dans une entreprise syndiquée, c'est évidemment moins difficile car la campagne peut s'appuyer sur le noyau syndical déjà existant, en le convaincant de l'utilité d'un cadre spécifique pour les femmes, de cibler leurs besoins spécifiques et d'apporter des réponses syndicales à leurs problèmes. C'est plus délicat dans les entreprises non

...

### Violations des droits syndicaux

Le Maroc n'a toujours pas ratifié la Convention 87 de l'OIT. “Le code du travail sanctionne toujours la liberté syndicale et de nombreux syndicalistes sont fréquemment malmenés et arrêtés”, dénonce Khadija Rhamiri. “Tout est mis en œuvre pour sanctionner le droit de grève de façon insidieuse. C'est vrai que grâce au combat mené par l'UMT et d'autres, on a obtenu des améliorations de la législation sur le travail mais les employeurs ne la respectent pas. En matière de santé et sécurité au travail, dans les secteurs marginalisés comme l'agro-alimentaire, le textile et le tourisme, les conditions sont terribles. Le cadre horaire légal est souvent violé et le recours au contrat à durée déterminée est abusif. Le statut d'apprentissage est aussi un prétexte à l'exploitation. Le SMIG (entre 180 et 200 euros) n'est pas respecté. Les employeurs font actuellement campagne pour saper ce principe acquis en voulant imposer des SMIG régionaux et sectoriels. Dans la pratique, le droit à l'allaitement n'est pas respecté”.

### Le secteur agricole pointé du doigt

“C'est dans l'agriculture que les conditions et les discriminations sont souvent les pires pour les travailleuses. Beaucoup n'y sont pas déclarées à la sécurité sociale. Le harcèlement sexuel y est considéré comme normal, les gérants des fermes se permettent tout, comme si ces femmes étaient leur propriété. Si elles se rebiffent, elles sont renvoyées. Ce sont vraiment des zones de non-droit syndical, c'est pourquoi l'UMT consacre actuellement de gros efforts pour essayer de syndiquer ces femmes du secteur agricole”, dénonce Khadija Rhamiri.

## L'UMT et les femmes

- Sur un nombre total de 320.000 membres en 2006, 57.600 sont des femmes, soit seulement 12%.
- Cette présence syndicale féminine est surtout concentrée dans les services.
- Dès les années 60, la centrale syndicale avait prévu un cadre spécifique pour l'organisation des femmes, à savoir “L'Union progressiste des femmes du Maroc”, qui présentait la caractéristique d'organiser même les femmes au foyer.
- En 1995 a été créée la Commission nationale de la femme travailleuse, un organe statutaire constitué de 23 membres et siégeant d'office à la Commission administrative, organe délibératif. La Commission nationale de la femme travailleuse se réunit tous les trimestres et fait rapport au Bureau exécutif.
- Depuis lors, l'intégration des femmes à progressé à tous les niveaux des structures de l'UMT (organes délibératifs, congrès, conseils nationaux, fédérations professionnelles, unions régionales et locales, syndicats de base et comités fonctionnels).
- Au dernier Congrès de l'UMT, la visibilité des femmes était de 20%.
- L'UMT est aussi représenté par une femme, en la personne de Khadija Rhamiri, membre de la 2ème chambre du Parlement marocain.
- Toutefois, un seul siège sur sept est occupé par une femme au Bureau national de l'UMT, renouvelé tous les 4 ans.
- “Si un certain nombre de femmes assurent des responsabilités importantes au niveau des fédérations, des unions locales et au niveau sectoriel, ainsi qu'au niveau de certains départements, le nombre de femmes détachées à plein temps, par contre, n'a pas évolué”, déplore Amal El Amri.



**La campagne a suscité une augmentation de la représentation féminine au niveau de tous les organes délibératifs”, Amal El Amri.**



...

syndiquées où il faut partir de rien, constituer un comité d'organisation et un calendrier d'activités, en mettant l'accent sur la communication sur des questions intéressant spécifiquement les femmes, en montrant comment la force du syndicat peut leur être utile”, raconte Khadija Rhamiri. “Pour arriver à structurer davantage les femmes, il est important de commencer par des activités culturelles, des exposés autour de sujets intéressants les femmes ciblées, ou encore des cours d'alphabétisation qui permettent de se rapprocher des travailleuses et de leurs préoccupations”.

Comme l'a déclaré Amal El Amri, “Nous disons aux femmes que lorsqu'elles adhèrent ensemble et massivement à un syndicat, l'employeur ne peut que céder au bout du compte, car il ne peut tout de même pas licencier tout le monde à la fois”, une déclaration reprise par la presse marocaine qui témoigne d'un acquis indéniable de cette campagne: faire prendre conscience aux femmes de leur force.

Ajoutons la volonté de cette campagne de coordonner ses actions avec la société civile, spécialement les organisations de femmes, les associations de défense des droits humains et plus particulièrement des droits des femmes.

#### **L'obstacle de la “double tâche”**

Les femmes marocaines sont tiraillées entre leurs multitudes de tâches, un fardeau qui fait souvent obstacle à leur engagement syndical. “Les charges domestiques qui leur collent à la peau les empêchent de s'investir pleinement dans la sphère publique”, regrette Khadija Rhamiri.

L'image traditionnelle selon laquelle le syndicat est le terrain de prédilection des hommes, où les femmes souffrent de la même marginalisation que dans leur milieu de travail et où elles accèdent rarement aux postes de décision, est également un frein à la syndicalisation des femmes.

“L'image perdure que les syndicats, c'est une affaire d'hommes. Même certaines femmes propagent ce message. Les femmes doutent de leurs capacités et s'interdisent elles-mêmes de saisir certaines opportunités. Il faut une lutte commune des hommes et des femmes pour changer ces images véhiculées dans société. Quand on traite de sujets spécifiques aux femmes, il faut aussi que les hommes participent pour qu'ils comprennent qu'il y a réellement des problèmes spécifiques aux femmes car souvent ils l'ignorent ou ils préfèrent l'éviter. Mais grâce au travail de cette campagne, je crois qu'on a vraiment progressé dans la lutte contre cette image”, pense Khadija Rhamiri.

#### **Meilleure représentation féminine**

Dans le sillage de la campagne, des comités de femmes ont pu être créés dans certaines unions régionales comme à Safi et à Meknès, et d'autres ont été dynamisés comme à Marrakech et El Jadida. Des comités de femmes ont aussi été créés au niveau des secteurs professionnels tels que le textile, la distribution d'eau et électricité, la sécurité sociale, les chemins de fer, la santé, l'Union syndicale des fonctionnaires ou encore la formation professionnelle.

“La campagne a suscité une augmentation de la représentation féminine au niveau de tous les organes délibératifs, notamment au niveau du Conseil national qui est un organe intermédiaire entre le secrétariat national et la

commission administrative”, se réjouit Amal El Amri. Mais “si un certain nombre de femmes assurent des responsabilités importantes au niveau des fédérations, des unions locales et au niveau sectoriel, ainsi qu'au niveau de certains départements, le nombre de femmes détachées à plein temps, par contre n'a pas évolué”, nuance Amal El Amri.

“Grâce notamment à la pression des campagnes menées par l'ex CISL et par le BIT en faveur de l'objectif de 30% de femmes dans toutes les activités syndicales, nous sommes parvenues à dépasser les 30% dans les séminaires et les activités de formation en général. C'est très important pour relever le niveau de conscience des femmes travailleuses au sujet de leur situation objective et des moyens de lutter contre les obstacles qui entravent leur pleine intégration. Les femmes sont aussi de plus en plus représentées dans les équipes de négociations, y compris le dialogue social avec le gouvernement”, constate Amal.

Toutefois, force est de constater certaines limites dans l'application de cet objectif minimum de 30%. “Il y a des limites objectives. Dans certaines professions fortement sexuées, comme les activités portuaires et pétrolières, la présence féminine est quasi nulle. Avec toutefois une exception dans les chemins de fer, où de gros efforts sont faits pour l'intégration des femmes malgré la prédominance des hommes dans ce secteur. Pour les missions à l'étranger, la nature de la mission, le niveau de fonction syndicale requis pour l'accomplissement de certaines missions ainsi que le profil exigé peuvent constituer des obstacles à la réalisation de cet objectif de 30% .A quoi s'ajoutent les trop souvent rencontrées “limites subjectives liées à la prédominance de la culture masculine”, ajoute Amal El Amri.

“L'action sur les statuts par l'inclusion de quotas et de sièges réservés aux femmes reste très limitée à certaines fédérations, mais nous envisageons d'agir sur les statuts des fédérations et des unions locales ainsi qu'au niveau national à l'occasion de leurs congrès respectifs, pour intégrer davantage de femmes dans leurs structures”, poursuit Amal, selon qui “des efforts restent à faire pour donner un caractère solennel et statutaire à la représentation des femmes dans les structures, via l'intégration de mécanismes spécifiques comme les quotas”.

#### **Renforcement de compétences**

“La campagne a sans nul doute pu apporter des améliorations en matière de recrutement et d'augmentation des effectifs, même s'il est difficile d'imputer les nouvelles affiliations aux seuls effets de la campagne car ils se sont conjugués avec les efforts du comité d'organisation”, conclut Amal El Amri.

Et Asma Elbassir (1), membre du Comité des jeunes et du Comité des femmes d'ajouter: “On a amélioré notre capacité syndicale en renforçant la confiance en soi. Les femmes ont renforcé leurs compétences et sont désormais mieux outillées pour prendre des responsabilités syndicales”.

(1) Lire l'interview intégrale d'Asma Elbassir, à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article512&lang=fr>

# Licenciée sur le champ!

La constitution de l'Organisation de la femme du secteur agricole (Ofsa) en 1999 a été suivie de plans d'action pour syndicaliser les femmes du secteur agricole. "On a commencé par les travailleuses fonctionnaires en organisant une campagne qui a duré presque trois ans sur le harcèlement sexuel et les conditions de travail de la femme dans le secteur. En 2003, comme on fait partie de la Commission nationale de la femme de l'UMT, on s'est jointe à la campagne menée sur le thème "les syndicats pour les femmes- les femmes pour les syndicats" en l'intégrant dans notre plan d'action, raconte Samira Kinami (1), du secteur agricole de l'UMT. "On s'est attaquées à la syndicalisation très difficile des femmes ouvrières agricoles, en butte aux abus des patrons et au non-respect des droits syndicaux. Le cas qui m'a vraiment marquée est celui de "mi aicha". Elle travaillait dans l'exploitation agricole "la Clémentine", qui produit des fleurs pour l'exportation et qui ne respecte ni le



code du travail ni les droits humains et économiques garantis par le droit international. "Mi Aicha" y a travaillé plus de 30 ans, sans jamais recevoir le SMIG, ni être inscrite à la caisse de sécurité sociale. Elle n'avait pas droit au congé et travaillait sept jours sur sept, sauf le jour de la fête annuelle du mouton. Et quand le patron a appris qu'elle venait de se syndiquer, elle a été licenciée sur le champ!"

(1) Lire l'interview intégrale de Samira Kinami à l'adresse <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article517&lang=fr>



(\*) La Confédération syndicale internationale conduit, en collaboration avec les fédérations syndicales internationales (FSI) sectorielles, une ambitieuse campagne internationale de syndicalisation des travailleuses de par le monde intitulée "Les syndicats pour les femmes, les femmes pour les syndicats". Cette campagne cible en priorité les travailleuses des zones franches d'exportation, les travailleuses de l'économie informelle, ainsi que les travailleuses migrantes. Cinquante-cinq syndicats affiliés de la CSI dans 43 pays et au moins 20 syndicats des FSI dans 20 pays participent à cette campagne mondiale, qui s'inscrit dans la continuité de la campagne de syndicalisation de travailleuses lancée par l'ex-CISL en 2002 et relancée en 2004.

Pour rappel, dans le cadre de cette campagne globale, l'ex-CISL avait lancé une campagne d'organisation de deux ans dans trois pays du Maghreb, à savoir l'Algérie, le Maroc et la Mauritanie, soutenue notamment par la publication d'un guide de campagne en arabe.

En septembre dernier, un séminaire d'évaluation de cette campagne menée au Maroc et en Algérie s'est tenu à Marrakech, avec l'aide de la centrale syndicale canadienne CTC. Plus d'une quarantaine de femmes syndicalistes marocaines et algériennes ont ainsi pu évaluer les premiers résultats de la campagne dans leurs pays respectifs et échanger leurs expériences de terrain.



# Les droits effilochés des ouvrières du textile

La confection marocaine emploie plus de 71% de femmes, dont beaucoup de jeunes de moins de trente ans. "Dans le secteur textile organisé, le nouveau droit du travail est entré en vigueur en juillet 2004, mais de gros problèmes d'application subsistent, notamment sur la diminution des heures de travail de 48 à 44 heures sans perte salariale. En réalité, quand l'horaire est diminué, le salaire aussi", explique Khadija Rhamiri. "Les patrons revendiquent plus de productivité via le travail à la pièce. Il y a un quota par jour à remplir, qui ne prévoit pas de rémunération pour les éventuelles retouches nécessaires".

Le recours au contrat de travail à durée déterminée (contrat de 6 mois renouvelable) est de plus en plus fréquent. "Comme l'offre excède la demande, celles qui sont là depuis longtemps, parfois depuis dix à quinze ans, les patrons cherchent à s'en débarrasser par tous les moyens".

La non ratification de la Convention 87 de l'OIT sur la liberté syndicale est un problème aigu dans le secteur textile. "Dès qu'un bureau syndical est créé, ses membres sont arrêtés ou licenciés. Selon la loi, les travailleuses qui veulent se syndicaliser risquent des poursuites pénales". Et Khadija



Rhamiri de citer le cas de poursuites engagées contre quinze travailleuses de la société de confection portugaise DOVTEX à Casablanca.

Et pour ce qui est des petites unités informelles, parfois à domicile, l'opacité est totale.

## Insécurité

L'insécurité est une préoccupation majeure pour les travailleuses du textile, que ce soit aux alentours immédiats des usines ou dans les transports. "Les jours de paie, les travailleuses sont obligées d'être accompagnées par un homme, leur frère ou leur mari. Le 8 mars, on avait d'ailleurs organisé un grand sitting à Rabat sur le thème de la sécurité pour les femmes dans les zones industrielles", raconte Khadija Rhamiri.

## Tanger: pénétrer le bastion des zones franches

Textile, montage automobile, services... dans le sillage du très ambitieux projet Tanger-Med qui veut faire du port de Tanger le "Dubai de la Méditerranée", les zones franches de la région sont en plein développement et beaucoup d'ouvrières affluent d'autres régions défavorisées du pays dans l'espoir d'y trouver du travail.

Entre les usines des zones franches et avec celles à l'extérieur, les circuits de sous-traitance sont très développés. "Il ya trois catégories de conditions de travail selon la taille de l'usine. Les conditions de travail se détériorent plus on descend dans l'échelle de taille des usines, jusqu'à trouver des conditions moyenâgeuses dans les plus petites implantations, sans bulletin de paie, sans contrat de travail, sans déclaration à la sécurité sociale", explique Khamlichi Boubker, syndicaliste de l'UMT et militant des droits humains.

"Avantagées comparativement par la proximité du port (contrairement à Rabat), les grandes usines de Tanger respectent le SMIG, mais dans les ateliers de sous-traitance, les salaires sont très bas. Les conditions sont pires dans l'ancienne zone du port que dans les grandes usines électroniques et de pièces automobiles de la nouvelle zone.

Dispersées dans différents nouveaux quartiers périphériques où les conditions de vie sont déplorables, ces jeunes femmes vivent dans une grande précarité, au risque de tomber dans la prostitution pour survivre dans les périodes de production creuses des usines.

### Syndicats interdits

Beaucoup d'usines syndiquées par le passé ont fermé dans les années 80, avant que l'on assiste à une réouverture massive d'usines, cette fois interdites à toute activité syndicale.

La peur des syndicats liée à la peur de perdre son emploi est

très forte, c'est pourquoi des syndicalistes de terrain et des militants des droits humains ont lancé l'association "Attaassoul" (communication) pour une première phase d'approche des travailleuses textile des zones franches de Tanger. "On sensibilise les femmes sur leurs droits, c'est une première approche en douceur pour apprendre les mécanismes de solidarité. Mais l'idée est bien à terme de préparer les conditions d'une future syndicalisation, de mobiliser les femmes du textile pour créer un véritable mouvement", explique Khamlichi Boubker.

### Une association pour sensibiliser

Licenciée pour son militantisme syndical d'une usine textile belge de la zone du port, Fouzilla, membre active de l'association, travaille maintenant pour une usine marocaine qui sous-traite pour de grandes marques internationales, dans la zone de l'aéroport, fermée comme une base militaire. "Je ne reçois pas de fiche de paie. Hier encore, j'ai fait des heures supplémentaires non payées", raconte Fouzilla qui poursuit la liste des difficultés des ouvrières du textile: "pas de réfectoire pour manger, des difficultés pour allaiter, pas de médecins du travail ni de médicaments en suffisance sur les lieux de travail, des problèmes de harcèlement dans la majorité des usines".

Pour répondre au souci majeur de garde des enfants, l'association cherche une aide extérieure pour soutenir son projet de crèche pour les enfants des ouvrières. "On voudrait aussi acheter quelques machines à laver pour organiser une laverie car les ouvrières manquent cruellement de temps pour cette tâche. On voudrait aussi pouvoir assurer une permanence dans un local où il y aurait une petite bibliothèque pour les enfants, un lieu où les femmes se sentent bien et soutenues malgré leurs conditions de vie et de travail si difficiles", explique Fouzilla, qui conclut en lançant un appel: "On a beaucoup de bonnes volontés mais pas de budget".

### Solidarité syndicale internationale pour les zones franches

Les zones franches d'exportation au Maroc comme ailleurs dans le monde sont hostiles à toute pénétration syndicale. Pour renforcer les capacités syndicales dans les zones franches, « les syndicats ont besoin de plus de moyens humains et financiers sur le terrain. La demande d'information et d'échanges d'expériences et de techniques d'organisation est aussi très forte. Au début de cette année, le gouvernement a emmené les patrons en mission économique dans les zones franches d'exportation mexicaines pour qu'ils s'inspirent du soi-disant succès économique mexicain. Il faudrait que du côté syndical, de telles expériences par delà les frontières soient aussi mises sur pied ! », demande Habiba Zahi (membre du bureau exécutif de la CDT).

Plus de visibilité pour  
les jeunes!



Alors que les jeunes constituent les deux tiers de la population, "les politiques du Maroc depuis son indépendance n'ont pas suffisamment intégré la jeunesse dans l'équation globale du développement", analyse Asma Elbassir (1), fonctionnaire au service social de la commune de Casablanca, membre du Comité des femmes et du Comité des jeunes de l'UMT (14 hommes et 3 femmes). "Le manque de perspectives, la difficulté à se réaliser, le chômage, l'immigration clandestine, la pauvreté, la drogue ou encore les diplômés chômeurs témoignent de graves dysfonctionnements dans la mise en valeur des ressources humaines nationales. Ces jeunes veulent participer à une nouvelle culture de confiance et de reconnaissance. Ils réclament plus d'écoute, de mécanismes d'intégration et de possibilités de participation pour l'élaboration de nouveaux rapports à l'Etat, à la société et à la nation. Le mouvement syndical doit aussi s'inscrire dans cet esprit-là. Un travail de mobilisation et de conscientisation parmi les jeunes reste à faire, car ils ressentent un besoin réel de visibilité".

(1) Lire l'interview intégrale de Asma Elbassir à l'adresse: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article512&lang=fr>

## Projet pilote du BIT: les syndicats impatients

"Améliorer la compétitivité du textile-habillement par le travail décent", c'est le titre d'un projet pilote lancé par le BIT au Maroc il y a quatre ans(1). Dans le cadre de ce projet, le BIT a effectué une étude permettant de refléter les conditions de travail dans ce secteur, à partir de quoi le travail d'élaboration d'une stratégie a pu commencer, avec pour premier grand mérite de réunir tous les partenaires sociaux, syndicats (CDT, UGTM, UMT) employeurs et pouvoirs publics, autour d'une même table.

"Avec ce programme, le gouvernement et les partenaires sociaux marocains ont clairement intégré la dimension sociale dans leur réponse aux nouveaux défis posés par la libéralisation des échanges textiles et la fin des contingents. Ils ont ainsi élargi leur stratégie de mise à niveau aux nouvelles composantes de la compétitivité internationale", déclare Jean-Paul Salhau, Spécialiste du Textile-Habillement au Département des activités sectorielles du BIT.

Avec le déblocage récent de fonds espagnols, le travail concret va commencer via la mise sur pied d'une nouvelle instance d'un comité paritaire textile-habillement", se réjouit Khadija Rhamiri.

### Manque de confiance mutuelle

"Mais il n'y a pas encore de confiance mutuelle suffisante entre les travailleurs et les patrons car les licenciements continuent dès qu'un syndicat pointe le bout du nez et dans ces cas là l'AMIDH (association d'employeurs) ne bouge pas beaucoup. Pourtant on ne revendique pas tous les droits d'un coup, on demande plutôt une politique des "petits pas". Mais obtenir la moindre avancée est un combat acharné. Les lacunes sont telles que l'on passe plus de temps à pallier aux manquements de l'inspection du travail et à se battre pour l'application du code du travail qu'à faire un réel travail syndical de revendication de droits supplémentaires.

Les patrons projettent une image tellement négative des syndicats, ils nous diabolisent à un tel point que d'être tous autour d'une même table via ce projet du BIT, c'est déjà un premier pas. Mais maintenant, on a hâte de voir des résultats concrets. On est partisan d'une amélioration de la compétitivité, mais pas au détriment des travailleuses! Il ne faut pas que la Chine soit le prétexte pour violer tous les droits!", avertit Khadija Rhamiri.

(1) Ce programme s'intègre dans un programme global du BIT visant huit pays: Bangladesh, Bahreïn, Danemark, Ghana, Kazakhstan, Maroc, Panama et Philippines.

## Nouveau code de la famille: les progrès et les limites

**Le nouveau code de la famille, adopté par le Parlement marocain en 2004, est présenté comme une réforme "en douceur", un compromis entre le souci de modernisation de la société et celui de ne pas heurter de front les milieux religieux traditionalistes.**

La règle de "l'obéissance de l'épouse à son mari" est abandonnée, la famille est désormais placée sous la tutelle conjointe des deux époux. La femme n'a plus besoin de tuteur pour se marier comme c'était le cas auparavant. L'âge du mariage est passé de 15 à 18 ans pour la femme, à l'égal désormais de l'homme.

La polygamie n'est pas empêchée mais elle est très fortement compliquée de fait. La femme peut conditionner son mariage à un engagement du mari à ne pas prendre d'autres épouses. Le mari a besoin de l'autorisation du juge avant d'épouser une autre femme. La répudiation, au préalable droit exclusif du mari, est désormais soumise à l'autorisation préalable du juge. La femme peut plus facilement demander le divorce et la garde des enfants lui revient en priorité.

"Mais tout le problème réside désormais dans l'application de ces nouvelles dispositions", commente Amal El Amri. Les procédures sont longues et coûteuses, avec trop souvent peu de chances d'aboutir. Le Comité des femmes de l'UMT s'est mobilisé pour veiller à une bonne application des nouvelles dispositions et insiste aussi sur la nécessité de vulgariser les nouvelles dispositions pour que les femmes connaissent pleinement leurs droits, ainsi que sur la

nécessité de former des négociatrices capables de réclamer les droits ainsi proclamés.

"C'est présenté comme un "grand saut qualitatif" et c'est vrai que ça va dans le sens d'une évolution positive, qui montre bien qu'on avait raison de militer depuis toutes ces années", explique Khadija Rhamiri. "Mais sur le fond, sur les principes, rien n'a changé, ce sont des changements de forme. Les tribunaux sont bondés de cas de répudiation et de divorces. Le mariage précoce peut toujours être autorisé par un juge pour une jeune femme mineure, ce qui concerne souvent les zones rurales très reculées. La mentalité patriarcale reste très présente, il ya encore beaucoup à militer pour progresser".

En effet, selon une récente enquête officielle (\*), plus d'un tiers des Marocains ne sont pas informés de la promulgation de ce nouveau code de la famille, une proportion qui grimpe à 45% dans les zones rurales. Seulement 23% approuve la levée du tutorat du mariage pour les femmes. 24% sont défavorables au travail des femmes. 77% considèrent que la place des femmes est au foyer. 18% pensent que leur accès au travail concurrence celui des hommes.

(\*) Réalisée par le Haut Commissariat au Plan et divulguée fin septembre 2006.

## “Les femmes prennent de l’assurance”



**C**oordinatrice du Comité des femmes de la polyclinique de la CNSS (Caisse nationale de sécurité sociale) de Marrakech et déléguée du personnel, Naima Bouguerjuma (1) a été la première femme à accéder, en 2003, au poste de surveillante générale de la polyclinique, où les difficultés à respecter le droit à l’allaitement maternel sont une des préoccupations principales. “Ce poste était jusque là réservé aux hommes mais grâce au combat syndical, j’ai pu être la première femme à y accéder. Jusqu’il y a peu, les femmes ne pouvaient pas avoir de postes à responsabilité dans la polyclinique, mais cela change. Les femmes ont compris que se syndiquer permet d’avoir plus de droits. Les travailleuses ont peur du harcèlement moral et sexuel. Avec des femmes aux postes à responsabilité, elles sont plus en confiance, elles prennent de l’assurance et font un travail plus performant”.

• Naima Bouguerjuma

(1) Lire l’interview intégrale de Naima Bouguerjuma à l’adresse <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article504&lang=fr>

## Centres d’appels: nouvelle cible syndicale

Après BNP-Paribas, Tata, Renault, Cap Gemini, GFI Informatique, France Telecom, Accenture, Atos Origine, Unilog, c’est au tour d’Axa et d’Orange d’annoncer des délocalisations d’emplois vers le Maroc. La compagnie d’assurances française AXA, troisième assureur mondial, a en effet annoncé la délocalisation de 1.500 emplois (centres d’appels et fonctions administratives) au Maroc d’ici 2012.

Casashore, Rabat Technopolis, Tangershore et Marrakechshore... autant de projets qui visent la création de 100.000 emplois directs et indirects dans le domaine de l’externalisation de services des grandes entreprises internationales, incitants fiscaux à la clé. “Nous avons pour objectif d’approcher les centres d’appel. On a commencé à tisser un premier réseau de points de chute...”, explique Khadija Rhamiri.

Même son de cloche du côté du syndicat CDT. “Je travaille à Maroc Telecom où les conditions de salaires de base et les primes d’emploi sont supérieures pour les travailleurs embauchés avant 2003 par rapport à ceux embauchés après cette date. La prolifération des centres d’appel où les salaires sont inférieurs à ceux de Maroc Telecom n’est pas étrangère à cette tendance à la baisse, de même que la mise en concurrence avec les centres d’appel en Tunisie », raconte Habiba Zahi, membre du Bureau exécutif de la CDT et Présidente de l’Association marocaine pour les droits des femmes. « On a entamé un travail de sensibilisation des jeunes travailleurs et travailleuses des centres d’appel, qui essaient de contacter d’autres jeunes de ce secteur. La plupart ont un bon niveau d’instruction mais ils n’ont pas trouvé de job à la hauteur de leurs qualifications. Ils travaillent souvent à temps partiel, ce qui rend plus difficile aussi leur organisation syndicale”.

## Le calvaire des “petites bonnes”

**A**u Maroc, 600.000 enfants travaillent alors qu’ils devraient se trouver sur les bancs de l’école. Un chiffre impressionnant à mettre en parallèle avec les 800.000 autres enfants qui ne fréquentent pas l’école, sans toutefois travailler.

En décembre 2005, l’association des droits humains Human Rights Watch (HRW) a dénoncé le calvaire des petites bonnes marocaines qui “travaillent jusqu’à 126 heures par semaine et subissent des violences physiques et sexuelles de leurs employeurs”. Dans un rapport intitulé “A la maison: Hors la loi”, HRW souligne que la proportion d’enfants au travail au Maroc est une des plus élevées du Maghreb et du Moyen-Orient. “Le droit du travail au Maroc n’inclut pas les domestiques et les inspecteurs du travail n’ont pas autorité pour enquêter à domicile sur les violations de la loi qui interdit le travail des enfants de moins de quinze ans”, dénonce ce rapport.

Phénomène traditionnellement très répandu au Maroc, il a connu un essor supplémentaire avec l’accès des femmes au travail et concerne essentiellement les filles issues de milieux ruraux défavorisés.

“Dans chaque famille marocaine, tu trouveras une petite bonne. Parfois, elles n’ont même pas 7 ans. A cet âge, les travaux domestiques peuvent être très lourds. Mais ce phénomène ne pose aucun problème de conscience pour les familles ou le gouvernement marocain. Nous y sommes habitués, c’est notre culture. C’est cela le plus grave”, dénonce Majda Fahchouch, enseignante, présentatrice d’une émission de TV pour enfants et coordinatrice d’un projet syndical national pour lutter contre le travail des enfants et leur déscolarisation(1).

“Pour faire face à cette exemption du droit du travail, il y a un dur combat à mener pour définir une loi spécifique”, explique Amal El Amri (UMT). “Une interdiction ne résoudra pas le problème. C’est tout un travail de fond à effectuer, en accompagnant l’obligation de scolarité par des mesures concrètes de subvention à l’éducation, et en aidant les parents à compenser le manque à gagner”.

(1) Pour plus d’informations sur ce projet mené conjointement par les syndicats néerlandais AOB et marocain SNE, lire l’interview intégrale de Majda Fahchouch sur ce thème (en juin 2006) à l’adresse: <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991224575&Language=FR>