



L’Institut de Recherche des Nations Unies pour le Développement Social (UNRISD) est une institution autonome qui entreprend des recherches multidisciplinaires sur les dimensions sociales de problèmes contemporains du développement. L’Institut est guidé, dans son travail, par la conviction qu’il est indispensable, pour définir des politiques efficaces de développement, de bien comprendre le contexte social et politique. L’Institut tente donc de donner aux gouvernements, aux organismes de développement, aux organisations de base et aux universitaires, les moyens de mieux comprendre comment les processus et les politiques de développement, qui modifient la situation économique et sociale et l’environnement, affectent divers groupes sociaux. Travaillant par l’intermédiaire d’un vaste réseau de centres nationaux de recherche, l’UNRISD vise à encourager une recherche originale et à renforcer la capacité de recherche des pays en développement.

Pour obtenir une liste des publications de l’Institut, veuillez prendre contact avec le Centre de référence, UNRISD, Palais des Nations, CH-1211 Genève 10, Suisse; Téléphone: (41 22) 917 3020; Fax: (41 22) 917 0650; E-mail: info@unrisd.org; Internet: <http://www.unrisd.org>.

Copyright © UNRISD. De courts extraits de cette publication pourront être reproduits, sans altération et sans autorisation, sous condition que leur source soit mentionnée. Toute demande d’autorisation de reproduction ou de traduction, devra être adressée à l’UNRISD, Palais des Nations, 1211 Genève 10, Suisse.

Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n’impliquent de la part de l’UNRISD aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

La responsabilité des opinions exprimées est celle de l’auteur, et leur publication ne reflète pas nécessairement le point de vue de l’UNRISD.

Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine

Rahma Bourqia

Occasional Paper 11, novembre 1999

Table des Matières

Liste des Tableaux	iv
Résumé	v
I. Introduction	1
A. Méthodologie	3
II. La Situation Sociale et Familiale des Ouvriers	6
A. Perspective historique de l'emploi industriel féminin	6
B. Moyens de subsistance des familles	7
C. Les ouvrières et les responsabilités domestiques	9
III. Pratiques de Recrutement et d'Emploi dans les Entreprises Textiles	12
A. Recrutement et sélection	12
B. Formation, apprentissage et mise à l'épreuve	14
C. Rotation de la main-d'œuvre et instabilité de l'emploi	16
D. Les ouvrières, la production et la performance	19
E. Répartition des tâches et hiérarchie	21
F. Sanctions et primes : Une mobilité professionnelle bloquée	25
G. Salaire et perception de l'emploi	27
H. L'horaire et l'absentéisme	32
I. Les formes de solidarité et les stratégies de résistance	33
IV. Conclusion	36
V. Bibliographie	38

Liste des Tableaux

Tableau 1	Répartition de l'échantillon par secteurs
Tableau 2	Distribution de l'échantillon selon la position des employé(e)s
Tableau 3	Pourcentage d'employés inscrits à la sécurité sociale
Tableau 4	Lieu de naissance selon le genre
Tableau 5	Résidence des ouvriers et ouvrières selon le lieu d'habitation du père
Tableau 6	Membres de la famille dépendant des ouvrières interrogées
Tableau 7	Opinions des employé(e)s sur l'emploi comme un élément de pouvoir au sein de la famille (en %)
Tableau 8	Age des employé(e)s
Tableau 9	Statut matrimonial
Tableau 10	Niveau d'éducation des ouvrières dans les trois secteurs en %
Tableau 11	Ancienneté dans le travail selon les genres
Tableau 12	Répartition des employés qui ont déjà travaillé dans une autre entreprise avant de rejoindre celle où ils sont lors de l'enquête
Tableau 13	Nombre d'employés qui ont déjà reçu des sanctions
Tableau 14	Nature des encouragements et primes
Tableau 15	Modalités de rémunération des employés de l'échantillon
Tableau 16	Affiliation à un syndicat selon le genre
Annexe	Structures et niveaux des modèles industriels : Cas des entreprises étudiées

Résumé

Au Maroc, la main-d'oeuvre dans l'industrie textile d'exportation est féminine à 75 pour cent. Les études ont montré que, par rapport à d'autres secteurs, il y avait relativement peu de discrimination entre hommes et femmes pour les salaires de base et que la formation et l'expérience étaient rémunérées en conséquence. Pourtant, la discrimination y est présente sous d'autres formes. Sur la base d'entretiens réalisés avec des employeurs et des employé(e)s de 16 entreprises de textiles, l'auteur étudie comment la discrimination opère dans les faits, en poussant les employé(e)s à emprunter des chemins différents dans le monde du travail.

Les femmes employées dans l'industrie textile subissent des pressions contradictoires. L'une d'elles est économique : le besoin de faire vivre leur famille (bien que celle-ci reconnaîsse rarement leur contribution économique). L'autre tient à l'éducation et à la socialisation, renforcée par la législation qui place les femmes sous la responsabilité et la protection des hommes de leur famille.

Subissant de telles pressions, il n'est guère surprenant que les femmes aient un sentiment ambigu à propos du travail. Grâce à l'emploi, elles peuvent s'affranchir dans une certaine mesure du milieu familial mais, en pratique, c'est souvent la famille qui leur permet d'échapper à un environnement de travail qui ne leur garantit ni la sécurité matérielle ni la stabilité de l'emploi et ne fonctionne pas non plus selon leurs valeurs et leurs normes.

La direction des usines de textiles a aussi un esprit qui n'est guère propice à la fidélisation de la main-d'oeuvre féminine. L'étude révèle une certaine hypocrisie chez les employeurs qui se plaignent de l'instabilité de leurs employées (en particulier du taux élevé de renouvellement de la main-d'oeuvre) tout en maintenant un système de production qui profite de l'instabilité. De même, si le patronat fait état d'un cruel besoin d'employés qualifiés et instruits, il semble réticent à engager des femmes qualifiées (qui ne sont peut-être pas aussi "malleables" que leurs collègues manœuvres).

Rahma Bourqia est doyenne de la Faculté des lettres à l'Université Mohamed V de Rabat. Son étude a été réalisée pour le projet de l'UNRISD et du PNUD **Coopération technique et vie des femmes**. UNRISD remercie Sylvain Charoton et Christèle Arnaudon pour leur précieuse contribution à la finalisation de ce rapport.

I. Introduction

Sur le marché du travail urbain, la discrimination de genre prend souvent la forme d'une ségrégation, avec une concentration des femmes dans des emplois peu rémunérés, non qualifiés, et des écarts de salaire défavorables (Anker, 1997; Birdsall et Sabot, 1991). Les études réalisées sur l'emploi féminin au Maroc soulignent le constat de la discrimination salariale à l'égard des femmes (Joekes, 1985 et Belghazi, 1995).¹ Cette discrimination est légitimée par des stéréotypes et un discours social couramment associés au travail féminin. Certains entrepreneurs se font le reflet de ces attitudes sociales lorsqu'ils affirment que "les femmes travaillent uniquement pour le rouge à lèvres" (Joekes, 1985). En d'autres termes, le travail de la femme n'est pas considéré comme une importante source de revenu pour la famille. Le discours social entourant l'emploi féminin se trouve ainsi en contraste avec la tendance du marché du travail.

L'augmentation du taux d'activité féminin, surtout dans le secteur du textile, suggère que le travail des femmes est devenu une façon de renforcer les moyens d'existence des familles. Au niveau global ce taux est de 35,5%, alors qu'il atteint 42% dans le secteur du tapis, 71% dans celui de la bonneterie et 79% dans celui de la confection (Belghazi, 1995). Sur la base d'estimations de la discrimination salariale dans les entreprises urbaines, Belghazi a montré que l'écart de rémunération entre les genres est de 41,2%,² et ce même si le marché du travail urbain a été capable d'attirer la main-d'œuvre féminine. Les écarts de salaire les plus faibles (3%) ont été trouvés dans les services collectifs (administration et services publics), alors que les plus importants se situent dans les services domestiques (64%) (Belghazi, 1995:25).

Un autre résultat intéressant de l'étude de Belghazi concerne le secteur du textile d'exportation. Globalement, la discrimination salariale dans ce secteur (21%) est inférieure à celle de bien d'autres secteurs, en ce qui concerne la manière dont l'expérience et l'éducation des ouvriers et des ouvrières sont rémunérées.³ Les recherches de Belghazi ont aussi montré de

¹Dans les années 80, Joekes (1985) a montré que les piqueuses dans le secteur du textile gagnaient un salaire inférieur à celui de leurs confrères piqueurs. Les résultats de Belghazi sur l'emploi féminin (1995) seront discutés tout au long de ce travail.

²En d'autres termes, si l'on considère l'ouvrier moyen et que l'on change seulement un de ses attributs de travail, à savoir son genre, cela conduirait à 41,2% de réduction de son salaire. Inversement, une ouvrière bénéficierait d'une augmentation salariale d'au moins 41,2%, si elle était du sexe opposé.

³Une interprétation serait que les hommes, qui travaillent dans des "industries féminisées" reçoivent des salaires inférieurs par rapport aux autres travailleurs d'autres industries, ce qui implique que dans ce secteur "hautement féminisé", l'entier de la structure salariale est bas (Joekes, 1995). Dans son étude Belghazi souligne d'autres résultats intéressants concernant la manière dont l'éducation est rétribuée. Bien qu'en général, la rétribution des diplômes soit plus faible pour les femmes que pour les hommes dans l'ensemble du secteur industriel urbain (où les femmes qui possèdent des niveaux moyens à hauts sont les plus discriminées), la situation est différente dans le secteur textile. Depuis que les femmes sans aucune éducation "souffrent moins" de la discrimination salariale sur le marché du travail urbain, le degré de discrimination dans le secteur de l'habillement est relativement faible, et correspond au plus bas niveau d'éducation parmi les ouvrières de ce secteur (Belghazi, 1995, 1996).

très faibles écarts entre les hommes et les femmes au niveau du salaire de base dans le secteur du textile d'exportation, ce qui contraste fortement avec la situation des autres secteurs. Ceci suggère que dans ce secteur la discrimination s'exprimerait plutôt par des traitements différenciés, sexospécifiques, sur le lieu de travail (Joekes, 1995).

Ce résultat est important et nous aide à justifier l'approche de cette étude. En principe, l'absence d'écart au niveau du salaire de base implique que la discrimination dans le secteur textile peut être identifiée dans les pratiques de travail. C'est pourquoi cette étude cherche à savoir comment le processus de discrimination fonctionne véritablement ? Quels facteurs sociaux et quels types d'organisation au sein de l'entreprise sous-tendent la discrimination ?

Dans le modèle néo-classique, l'écart de rémunération est justifié par des qualifications éducatives plus basses pour les femmes. Comme celles-ci n'ont généralement pas de formation professionnelle, elles sont défavorisées et acceptent par conséquent des salaires plus bas. Cette vision a favorisé un "modèle industriel" de compétitivité basé sur les bas salaires féminins. Mais cette explication est principalement descriptive, et ne met pas en évidence les facteurs socio-culturels qui affectent le processus de la division du travail entre les hommes et les femmes, tant au sein de l'entreprise qu'en dehors de celle-ci, et qui déterminent d'une manière directe et indirecte la discrimination salariale, ainsi que les autres formes de traitements différenciés sur le marché de travail (Humphrey, 1985).

Une autre approche prend le contre-pied de l'approche économique et considère que les fondements de la discrimination salariale à l'égard des femmes sont à chercher à l'extérieur de l'entreprise, c'est-à-dire dans la division du travail au sein de la famille. La vulnérabilité des femmes, qui est due au manque de formation, aux conditions difficiles de leur famille et, par conséquent, à leur besoin de gagner un revenu, les place dans une situation paradoxalement favorable sur le marché du travail, puisque le taux de féminisation dans le textile est élevé, mais défavorable sur le plan salarial. Cette approche a aussi ses limites, dans la mesure où les écarts de salaire sont expliqués uniquement par la condition des femmes au sein de leur ménage, occultant l'expérience de la discrimination au sein de l'entreprise, et son impact sur la discrimination salariale à l'égard des femmes.

Dans cette étude, il s'agit d'opter pour une approche alternative combinant les deux orientations précédentes. Elle examine la construction des rapports entre les femmes et la famille, et la façon dont l'expérience de la discrimination

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=5_21585

