

1393

Women in Chains: Accounts, testimonies and analysis of the textile workers' conditions of work in Tangier

Association Attawassoul
Tangier (Morocco)
February 2004

Study realised for:



Funding provided by:
Fundació Jaume Bofill

Study realised by Association Attawassoul in Tangier, coordinated by Claire Trichot and this team:

For research:

Aboubakr el Khamlich
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemmah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Bilal Ahmaedih
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

For writing:

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

For translations:

Adil Ballil

INTRODUCTION

Referred to as "Women in Chains" because they are linked to their submissive condition, to the professional invisibility that belittles them, linked to the cynical attributes of being docile, flexible and low-priced workingwomen.

All the chains, which imprison them in the factory and outside it, even within their society, make of working women extremely vulnerable, almost invisible and unable to express and affirm themselves.

To give them the chance so that they tell us who they are and what they do, to provide them with the appropriate atmosphere to talk about the difficulties that punctuate their lives on daily basis, is what this study tries to do and also what they asked us too.

Indeed, after 3 years of a long process of initiatives sequence, first steps, observations, analysis, investigations, reflection, adventurous steps, denunciations, negotiations and collaboration, this document has for main vocation to deliver the reality of Tangiers' working women's life through testimonies, histories of life and organized analysis presented in a way so that the reader can penetrate in this world to have a pragmatic look and make a right construct about it.

This step is intended to be the result and the reflection of the whole process by which, working women conscious of their reality, mobilized themselves and wanted to carry an initiative of observation and analysis of their condition.

It is above all the words of women in a context of globalisation of work where the rights are sold off to chains of supplying, a patriarchal local context which maintains this exploitation, a world market which, with its own ways, uses and deteriorates the cultural diagram of a society and finally, a context where the woman does not have any more time if not the only granted to her in the factory to buckle the orders and to enable her to survive economically.

Thus, we will initiate this work by a first part pointing out the former stages which enabled us to be projected in this context and its problems and which especially will have made it possible to open a space of awakening in the form

of an association of working women. We will explain the reasons that pushed us to carry out this new investigation and to choose this format to reveal it.

In a second part, an anthropological analysis of women's condition in Morocco will develop the cultural aspects and the current socio-economic evolutions which project the woman in a professional context where working conditions, governed universally, participate in its progressive loss of identity instead of managing to make her reach her emancipation.

Subsequently, an overall vision of the working conditions in the factories of clothes industry of Tangier will clear the formal aspects of the labour law, the practice of these conditions within the workshops accompanied by an objective analysis of the factors encouraging these living conditions testified by workers.

The third part will include a particularly illustrative testimony of this work. We chose to transcribe it in gross so that the words of this woman, fighting, militant workers' of Attawassoul association resound in our consciences.

A discussion with a psychiatrist will accompany this testimony and will reveal the consequences of the bad working conditions on the psychic health of the women.

A militant feminist will explain the changes brought by the recent reform of Moudawana and will answer our questions concerning the relationship between Moudawana and the situation of the working woman.

The third interview will bring to us a critical vision of the new labour code soon in use in Morocco.

1st part. - Women in chains become aware...

A. The instigator

Setem Catalonia is an ONG of international solidarity created in Barcelona in 1968 with the intention of promoting North-South relations to make them more just & egalitarian. Its objective is to educate and to form the cultural solidarity, respectful of the dignity and the South people's identity and is oriented to denounce and to radicalise the cause of the structural inequalities between the peoples and nations (of these countries).

It refuses the ideologies that encourage and justify this unfair system and the life models that are based on consumption, individualism, and the competitiveness that reinforce inequalities and make it difficult for a society to become democratic and interdependent.

Setem is an independent organization of the public administrations, a political, a nondenominational and free of the economic and social existing groups.

Its primary fields of action are composed of sensitisation activities, next to the citizens, of the growth of this world inequalities, of didactic activities of analysis and comprehension of the causes of these inequalities and finally, activities of support for personal and collective engagements having for the purpose to remove these inequalities.

Concretely, the activities, which it develops, are as follow:

- Yards of solidarity:

It is about a yearly program of formation and collaboration with the ONGs of the south, structured in three phases: a preparatory and formative phase, a phase of staying in a southern country and a phase of return activities. Since 1991, more than 3000 young people participated there (an average of 250 per month).

- Responsible tourism:

Journeys organized in countries of the South for the objective to know the social, natural and cultural reality by visiting social projects of local

associations of development. Every year about sixty people participate in this project.

- Formations:

A program of course and formative activities are organized during all the year on questions of development and North-South solidarity, intended for the volunteers, co-operators and other interested people. Purses are granted to the associative executives of the south organization to enable them to follow some of these formations.

- International voluntary:

Voluntary people are sent during 2-3 years, after formation, to support and accompany the local projects of development in countries of the south.

- Campaigns of social sensitising:

- The Clean Clothes Campaign
- The equitable trade

A program of coffee solidarity promotes the consumption of the "equitable coffee" in Catalonia. This program includes activities of sensitising the consumers (exposures, spectacles, publications...), activities of sensitisation the companies (professional magazine, conferences...), activities of support for the coffee co-operatives of the South.

B. The framework

The Clean Clothes Campaign is an international country whose objective is to improve the working conditions in the textile sector.

It is directed by a coalition of ONGs and trade unions and works actively in twelve European countries.

The work of the Clean Clothes campaign consists of:

- Making pressure on the companies so that they become responsible and ensure that the products are manufactured under worthy working conditions.
- To sensitise the consumers for a responsible consumption.
- To achieve an interdependent work to sustain workers, unions and the ONGs.
- Making pressure so that a legislation encouraging the optimal working conditions is adopted and to study the legal ways of improvement of the working conditions (legal Actions against companies in their country of origin for the violation of the labour laws in the other countries).

The most significant role of a government is to ensure good working conditions in its country. However, in certain countries, the industrial legislation is weak and the measures taken to respect it are lax. The governments compete savagely between themselves to attract the textile investors, sometimes at any price.

Moreover, the trade unions of the textile are found in a difficult situation; often, they miss elements to make pressure in the negotiations and to improve the working conditions, due to the existing threat of transfer of the credits and the "non-formalisation" of the production. In many countries the militants and trade unionists suffer from discrimination and even from repression and dismissal.

C. The two first investigations: stages, Conclusions and reactions

It is thus, within the framework of the campaign that Setem, informed by its networks of the existence of a movement of relocation of the Spanish companies of clothes industry in Morocco, decides to explore this phenomenon and to study the conditions under which this latter is achieved.

Thus, in March 2001, a first part of research began¹.

With the partial support of the Jauma Bofill foundation

Its objective was to obtain a first panorama of the sector of the textile clothes industry in the North of Morocco and the relations maintained by this area with Spain in the sector.

The complexity of the context, the extent of the problem and the particular circumstances of the study obliged us to concentrate our research on the city of Tangier.

During these first months a team was formed with an aim of carrying out an investigation, whose methodology aimed to initiate a participative process, which consisted in obtaining horizontal relations in the information flow, and in the reflection within the team made up also of working women. This is mainly to socialize in one way and to restore the information obtained during the final process and to create first steps of trade union or associative participation.

Following a territorial criteria on the subject for the contacts and knowledge of the Moroccan collaborators, an in-depth work was set up in the town of Tangier accompanied by some interviews and punctual visits in other cities (Rabat, Casablanca).

The methodology used does not only enabled us to note the facts, to analyse them and to denounce them but also to encourage interventions and to propose alternatives.

This in-depth work of the first part was completed in June 2001 with the development of a report being entitled "the socio-professional conditions in the sector of the textile clothes industry in the North of Morocco and the displacement of production of the Spanish companies.»

This first report gave an outline of the general context in the studied sector and opened a breach of reflection on the working conditions in the abstract sector. Indeed it was observed that as the degree of formality of the working place decreased, the conditions of the workers deteriorated, especially in the clandestine workshops. Out, it is in the latter that it was most difficult to carry out the investigation.

This is why, in a concern of making profitable the provided efforts and of using the contacts already established in Morocco, we decided to deepen and prolong the research in the abstract sector.

The duration of this second stage was for 4 months and was carried out between September 2001 and January 2002².

Thanks again to the encouragements of the Jauma Bofill foundation

To know the marks produced in the clandestine workshops, to obtain a detailed profile of the working conditions in these workshops, to study the responsibility of the Spanish multinationals on the working conditions, to detect and analyse the problems caused by the precariousness of the conditions and to reflect on the interventions and alternatives by facilitating the information of the research, were the general objectives that we had fixed ourselves.

To reach these various points, we had to be adapted to the reality of the context and the people who intervened directly or indirectly in this research, regarding the reality as an entirety of realities occurring at the same time, constantly in change and evolution.

We judged essential that all produced knowledge and information must be restored such as we analyse them, with the persons, objects, and sources of the investigation.

The use of various methodological instruments was the outcome of this consideration.

Thus, to know the marks produced in the workshops and to obtain the evidence of this production, a network of informants; workmen and working-women, in several workshops of Tangier, was constituted. This network, through testimonies and collected labels, helped us to determine the marks produced in several workshops.

We also planned to visit the workshops directly putting in scene the situation and changing with this occasion our identity making us pass for persons in charge for European companies, potential customers of these micro factories of production.

These visits (a dozen) were particularly enriching and carrying direct and stricken images and information.

Interviews with several workers, groups of discussions and the follow-up of a family made possible a detailed analysis of the working conditions within these workshops and of the principal problems caused by these conditions.

We called also upon certain experts to clear up the zones of shade and to help us to take retreat on the complexity of the context.

Finally, the intended aims were achieved and the process started by the means of these participative steps followed its course both in Tangier and that in Spain.

- In Tangier an association of working women, fruit of this process was born thus in October 2002³.
- In Spain, a report carried out by the program Linea 900 of TV2, treating socio-professional conditions of the workers of the textile sector in Tangier and blaming the great Spanish multinationals, was censured for 9 months. This report, which included interviews of workmen, trade unionists and images taken inside workshops producing in particular for the marks; El Corte Ingles, Inditex, Mango, became politically awkward for the Spanish Television (RTVE) which is financed by some of these companies. After 9 months of pressures of ONGs, it was finally retransmitted such as it had been presented by the channel.
- Simultaneously with that, Setem started the negotiations with the denounced multinationals. Some prefer not to take action on the charges⁴, others, like Inditex, reacted vigorously deploying their means to the rescue of their public image. A board of inquiry peeled the report and checked the veracity of the information: for example the name of the denounced workshops, their address, their production, and their working conditions. The step in itself, their summary methods and the ignorance of the practices of the country were the reflection of what they represented, multinational which is concerned about its image and its profits but being well far from the Moroccan reality.
Thus, a pro-report, containing photographs of the workshops and some briefs comments, was sent to Setem. The few made corrections (on the name of the workshops or the addresses) did not contradict the existing working conditions. The report justified the Inditex production as accidental when it was recognized, but for the other workshops, a letter from the owners ensuring that they have never worked for the multinational was enough to defend them against our denunciation.

See more explications in the paragraph D
Mayoral, Corte Ingles...

The following steps of the multinational on Tangier consisted in taking part, financially; in the realization of projects of development implemented by a Spanish ONG established in the north of Morocco. The purposes of these projects are the occupational qualification of the workers and the sensitising of the heads of companies to the principle of the social corporative responsibility in Tangier.

Creditable initiative, however; it remains mitigated as long as girls are still producing the mark *STRADIVARIUS* in lugubrious garages-workshop of a peripheral district of Tangier gaining 6 dirhams per hour ("Since 2002 there are no more children who work in the workshop; because the Santiago customer came and said to my owner that it was not possible any more, before there were many children working. What occurs is that one does too many overtime. I never finish before 20 o'clock when it is not 22h or 23h. These supplementary hours are paid like the others, 6 dirhams. It is not too much, but thanks to these overtimes I can win 1300 dirhams per month "Rachida, 19 years old, worker during 6 years in this small workshop manufacturing exclusively for Stradivarius marks Inditex.)

In front to all that we ask ourselves: If Inditex wants to negotiate with the civil company and to invest itself in the Moroccan reality, as it seems prepared to do, then why it does not make a more serious follow-up of these suppliers and it does not imply itself in a real, deep and concrete improvement of the working conditions?

- The report was finally published in Spanish with the support of the ONG Intermon Oxfam. It is entitled "Fashion, a scissor of injustice".
- It is necessary to underline the collaboration of Attawassoul association in the study being carried out in Tangier by Oxfam Intermon, published in February, 2004 "Fashion that squeeze the precariousness of the working women of the clothing industry and the social responsibility of the firms".

D. "Attawassoul" association and the challenge of a new study

A small apartment in Beni-Makada accommodates, since one year and a half, a women association. Their specificity is that they are all workers. Workers of large factories, workers of small workshops, young workers, experienced workers, without instruction or graduate workers, unmarried, divorced or married, of Tangier, of Fez or other cities, they are all characterized by their desire to find a space for them, to open a new horizons and to feel gradually the pride to be a worker.

Attawassoul association was created to encourage the relations and to offer a space of exchange to these women through proposing them the activities of teaching illiterate workers, of teaching foreign languages, of sensitising them to topics touching particularly the working woman (her rights as a woman, as a worker...), and one of its main objective is to emancipate their cultural and social conscience by improving their everyday life and by making it possible for them to take part, collectively, in any initiation.

The association's board of directors is primarily made up of workers working in the textile sector.

Since the first steps, the association planned to approach a new project of study. These women wanted to learn how to materialize, manage, and analyse all the knowledge, which they drew of their situation. Now, it would be, them, who will carry out the investigation. They knew the importance of the process of making people conscience in the mobilization and the structuring of the association. Setem⁵ agreed to support them.

It was the beginning of the project whose result is the present document.

To put the light on the relocation of the multinationals at the North of Morocco as a continuity of the two preceding investigations, to consider the life and the working conditions of the working women, indirectly, working for these multinationals, and to join them in the process of participation, mobilization and formation which the association had initiated, represent the objectives that we had fixed for ourselves in this study.

Always with the help of jauma Bofill foundation.

For that, a team of research constituted itself to follow step by step the various stages of the study: plan of positioning the workshops of clothes industry, contact with the working-women, organization of activities gathering them, elaboration of a questionnaires, discussions with the working-women, groups of discussions on topics, intern formations and evaluations of the team.

The calendar of the study was adapted to the workers' conditions. The month of Ramadan slowed down considerably the evolution of our work. Their working day began well before the rising of the sun; it stopped during the rupture of the fast, then began again and finished in the evening, in certain factories between 23h00 and 00h00. Very often, they worked 6 days out of 7 when it is not 7 days a week. Under these conditions, the work of ground took a little delay. With the end of the year, the search for information was also slowed down by many obligatory overtime in the factories which were seen submerged by the orders intended for the period of Christmas.

It was also significant to respect the process of formation and structuring by which the association passed, and for this reason to be adapted to the time and to the organization that we decided collectively.

At the end of January, once all the necessary information obtained, we had to decide which aspect to give to the report. It was necessary that it achieves its role, being carrying the voices of these women, being the reflection of their fight and their progressive consciousness.

Thus, we chose a new and lively format, a short and deep document.

2nd part: women chained to the market madness

I. Introduction

The examination of the social situation of the working women requires a double glance, on their woman's condition, and on their worker's condition in a patriarchal society submitted to the dogmas and to the «acculturative» realities of the globalise new - liberal «modernity»

The situation of the working woman can't be understood in totality without a previous apprehension of the feminine condition in Morocco. Indeed, if women are so present in the textile sector of Tangier, it is that on the one hand they have, since their birth, undergone and confined within themselves submissive values, and that on the other hand their social and sexual condition places them in an extreme vulnerable situation in the time of negotiating their conditions of work with their employer.

The relations that the capitalism maintains, henceforth globalize by the processes of the massive relocation of the production in countries of the south, with the woman's question are complex. In Morocco, its link to the patriarchal order is made of this pragmatic rationalism that makes its force: it leans on the « traditional » patriarchal structure when it serves its objectives and interests, but doesn't hesitate to rape its internal rationality when it opposes to its implacable development. Otherwise Said, there, where the old order wanted to submit women to protect them (and to protect itself of them), the new - liberal order wants them, always, non submissive, but devoid of protection.

A. The denied woman

"We employ exclusively women. Women are more kind, more submissive. And then, they are courageous... men in this country, are a lot of problems. They are always absent, drink in the evening and don't come the following day... and are more aggressive... women, them, don't discuss the conditions of work or of the salary constantly. When it is necessary to make the supplementary hours at moments of the big orders, they don't discuss... in the beginning, one had told me that it was well to have men as chiefs of chains. But, I

perceived that it is more profitable to have only women. Men and women means always having problems."

Hidden interview with a chief of enterprise

Women represent in Tangier 73% of the textile's working hand. The sector is going to be reserved to women -as the intentions of this chief of enterprise are betrayed in the almost caricaturist and grotesque way - in the patriarchal structure that characterized during a long time the set of the Mediterranean societies, and which is still governing the states nations of the Maghreb where the legal corpus remained deeply impregnated by the Moslem law (the Charia).

In Morocco, the code of the family, voted at the independence in 1957, ensues of this double inheritance. It is the legal instrument of the patriarchy of the archaic type (filiations of relationship) that structures familial relationship. It institutes the power of men on women. Its principle driver is the inequality between the two sexes: the woman, is all along her life put under a cumbersome legal tutelage by a men of her family; her father in a first time, her husband in a second time.

To understand the feminine condition in Morocco, and, subsequently, to better understand the working women reality, it is important to seize the anthropological foundations that structure the relations between the two sexes. For this, we need to begin with the threat that makes the feminine sexuality on the patriarchal order. An old Roman adage summarized this threat in these terms: « mother, always certain, father always uncertain. » The masculine domination finds nearly everywhere through the world its bases in the necessity for men to appropriate the descendant of women to institute fathers.

In Morocco, and in the Arabs-Moslems countries, this domination is however strongly amplified by the archaic character of the filiations. The obligation to institute fathers joins in this precise point the need of the patriarchal family to produce sons to become richer and reproducible. It is this double constraint which makes the mother sacred. The statute of the Moroccan woman cannot be understood without reference to this double constraint: on the one hand, the patriarchal order must control the sexuality of the women to ensure the purity of its filiations and on the other hand, it

must valued the mother in order to produce sons, to grow richer and to be reproducible.

Rigidly governed by an impregnated law of the power of the sacred, the patriarchal order is concretely produced and reproduced by the familial education, which tends to favour the boy and not to favour the girl. All the education of the girls is thus intended to serve the patriarchal order: she quickly learns how to do the house work, and the whole of the family jealously takes care to contain her sexuality in order to preserve the treasure of her virginity until her marriage. When this last occurs, she passes then from the paternal supervision to the supervision of her husband, and the two families wait impatiently with the hope that she gives birth to a boy who will come to flatter the pride of her husband and to reinforce her family in law.

Besides, the young woman awaits generally impatiently this birth, which in a certain way marks for her, and for the small society, which surrounds her, her real birth. For the first time of her life, while becoming mother of a boy, she gains the importance of the society, which surrounds her. Whereas, before she was only one girl, while becoming a mother, she reaches a honourable statute, the only accessible statute in a society, which decided firmly to deny the woman. It is at this precise moment of the life of a woman that the reproduction of the relationship between the two sexes within a Moslem-Arabs society is done.

In the insecurity of a legal and social environment which facilitate the rupture of the bonds of the marriage to the only husband by repudiation or the divorce, and marginalize readily the divorced woman, this child constitutes for her a real life insurance, the insurance to never be truly alone since the love and the consideration that she will grant to him in a patriarchal castrating society for the child, will create between them a quasi indelible emotional dependence.

One touches here the paradox of these strict patriarchal societies, where in the final analysis the women, who inside their homes where the men confine them, reproduce the structure of the existing relationship by reproducing the differentiated education between the two sexes which was formerly instilled to her. It is on the one hand, this young girl, formerly, supervised by her brothers, who become the mother which will tend to

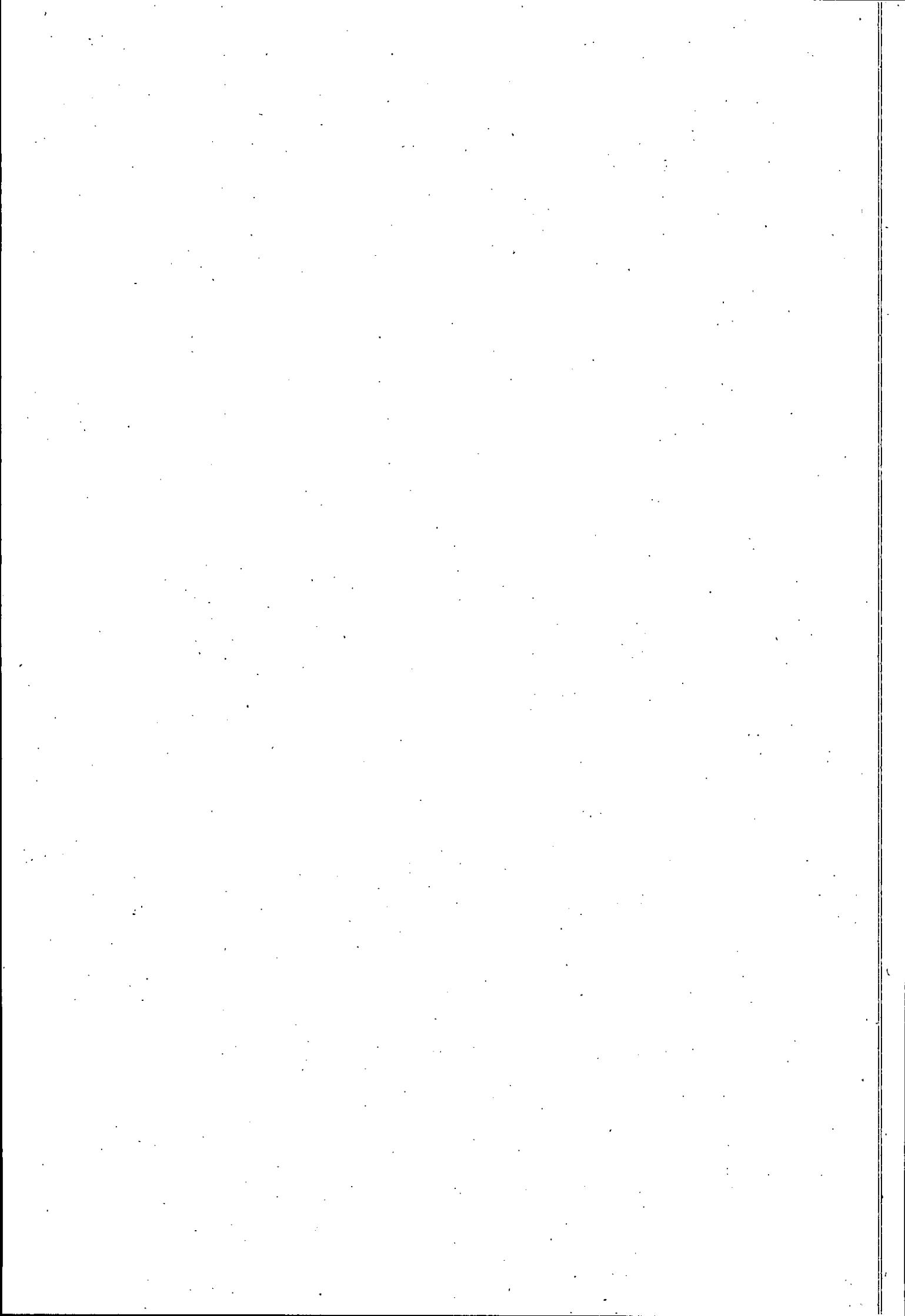
favour with excess her sons, and to subject her own daughters to the patriarchal standards. However, we said it before, if the mother acts thus, it is because, by offering a son to the patriarchal society, she reaches the only statute socially sullied with dignity available to the girls in a conservative ideal -which would like that the social stigmas of the "whore"; a stigma, which by colonizing the social imaginary, prevents the free woman from growing socially and compresses her between the "mother and the whore"; reigns at the borders of the structuring standards of that patriarchy. It should be said that in the traditional social model, the race to happiness in the final analysis ensures the triumph of the mother. If it is true that this latter must sometimes compose a time with the non fidelity of her husband, it is just little thing compared to the marginality which surrounds the prostitute, and of the happiness to reign on the scene of this interior theatre which constitutes the widened family.

Today, the model of development "new-liberal," in its "ethnic" search of profit; beats in breach this traditional model of relationship. In the peripheries of the large metropolises of the south, the society is exhausted under the blows of the doorstops of an economics refusing any new or modernist socialization. From this social crash, the family cracks, the individual is delivered to himself, the boys are thrown in the streets, and the girls in the prostitution.

B. A change of role unfavourably negotiated with their employer

The working women met for our investigation, generally live in the peripheries of Tangier. They generally lived the rural migration on agricultural bottom of pauperism, either with their family, or alone. They live in a city where the unemployment of a mass reigns and from which raises an imperative necessity to work to ensure their subsistence, and often that of their family.

It is this poverty of mass which, in a liberal economy which is not socialized by regulating the mechanisms of the social protection, structures relations between the working women and the companies of the textile sector. The strong social pressure which weighs on these women in the economic and social contexts previously described, justifies the exit of these women towards the companies of the textile sector who seek often



quasi specifically, we said it, a female working hand known for her submission.

This change of life and role lived by the working women, compared to the traditional model of the woman, is "negotiated" with the employer under a completely unfavourable conditions. The pressure of the social context, the imperial need for surviving, their familial and "traditional" education and their lack of "political" and "trade-unionist" education "deliver" them feet and fists related to the contractors for whom they represent a submitted working hand at mercy and interchangeable at wishes. That one among them has suddenly missed temporarily or does not completely satisfy the logic of the productivity of the company, and the employer will look for a small working hands locally available to find a more flexible substitute, conform to his waiting. It is under these conditions, which is far from representing a prospect of emancipation for these women, that the capitalist logic reproduces on the contrary the social submission founded by the patriarchy while violating these principles by contributing to the exit of the women of the private space.

Far from perceiving their sacrifice with recognition, or with a certain benevolence, the patriarchal order saw it on the contrary with distrust, as well as it is true that the social conditions of the working women threatens its reproduction. For the "patriarchal" thought, the economic rationality, which supports the logic of productivity of the textile sector, violates indeed the jealous control that the patriarchal normalcy intends to exert on feminine sexuality. The liberal economic logic, in its organized crushing of the "cultures" and the "societies" goes indeed until freeing the women from the male legal supervision, by organizing the work of the women during the night, by subjecting them to the sexual harassment by the heads of the workshops, who are little scrupulous and who use and misuse the least pieces of capacities conferred to them by their statute of "makhzenized" vassal of globalise capitalism, the relationships within the workshop contribute to surround the working women of the textile sector of a doubtful reputation. In addition to the roughness of the material conditions of life, the weight of the social stigma comes as an additional burden. The distrust of the patriarchal society often harassed them until the interior of the family circle, which does not have always enough wisdom to exonerate from their statute of women those who, however; sacrifice their femininity to make them live.

Living a men's life, confronted to men in the promiscuity of the workshops make that these women lose the cultural value that the patriarchal society confers to the woman: It is very seldom that one marries a working woman, and when -on the "market" of the marriage- one finishes, generally for want of anything better; - by marrying one, it is not without an additional amount of distrust towards them. This distrust condemns these women then to keep under tons of emotional lived clandestinely their experiment of workers⁶, when, because of the precariousness of the working conditions, of the weakness of the wages, and the alternation between periods of work and periods of unemployment, it does not lead them to start a career in the prostitution, joining once for all the "whore", this other woman which, we said it, haunts the social imaginary and marginalize the free woman by her omnipresence.

II. Law, practice, and testimonies on the working conditions of the women In the workshops of clothes industry

A. The contract of employment

1. The legislation

Dahir of August 12, 1913

The contract is established between the employer and the employee when a working relationship is initiated. There are two kinds of contracts:

- at limited duration
- at unspecified duration

The contract can exist in the form of oral engagement without being materialized by writing, normally; it takes its effect. Only proofs differ in the case of dispute.

⁶See interview with Amina Barguach on the psychological sufferings of the working-women.

2. What is the reality in the factories?

If the contract is written, at her entry in the factory the woman signs a document. Most of the time she does not know its contents, she does not know either what it represents. Headlining that a majority of the working women can neither read nor write.

Sometimes the agreement is just verbal. The hourly wage is in theory advanced even if this latter is sometimes not respected with the detriment of the not educated worker.

The majority of the workers have short-term contracts, temporarily, at the will of the intense period of production. They do not know if they will have a work in 6 months, 3 weeks or even the following day.

3. Which sense to give to such a practices?

- It is important for the persons in charge of the factories to have a flexible labour hand answering to the risks of the orders of the multinationals.
- To employ a core of permanent workers to whom an additional labour hand is grafted in case of intense production or subcontracting with small abstract workshops

Rachida Souli, Fadatex Factory

"Very often, a subcontractor workshop comes to seek in the factory a part of our production when the order exceeds our capacity of productivity"

- To weaken or eliminate the workers' conscience with an aim of neutralizing the trade unions.

According to Rahma Bourquia⁷, the employer tends to support a system of production based on a strong rotation of the working hand: a method, which does keep and stabilizes only one small part of the working hand. This rotation acts like a constraint on the development of a process of collective negotiation of the wage improvements and of better working conditions.

⁷ Rahma Bourquia, Genre et Emploi dans l'industrie textile Marocaine, UNRISD, UNDP, Beijing 1995

4 How does the working women deal with it in her daily life?

Rachida Souli, 21 years, worker in the Fadatex factory of which the mayor of Tangier is the owner, M.Dahman Derham.

"Before, there were 7 chains. There remain only 4 of it after the dismissals. They had to stop 3 chains because there was less work. As soon as there is another order, they will engage other people but not those, which they dismissed without any allowance. If a person insists to return, one answers him cynically to go to complain in the justice...".

Aicha el Mounaoui, 46 years, worker with ClinicDress, Tangier.

"We were approximately 200 workers but a half of it was dismissed. We thus found ourselves 110 to carry out the work of 200, what exceeds our capacity".

Mounia Benallal, 25 years, worker in a small abstract workshop, district Soani Tangier.

"When I started, they told me that I will have 6 dirhams per hour. It was not a large-thing but always better than nothing. I worked like that without anything more. After one year I would have liked the CNSS but they told me that it was not possible and that many women waited in front of the door to work, whereas I would make better not to ask for more things".

B. Wages

1. The legislation

The time minimum wage of the workmen is fixed at 8,77 dirhams.

Bonuses must be added to the minimum wage according to the seniority of the worker:

- 2 years of service... bonus of 5% of the wages
- 5 years of service... bonus of 10% of the wages
- 12 years of service... bonus of 15% of the wages
- 20 years of service... bonus of 20% of the wages

The pay slip:

It must comprise the following indications:

- The employer's identity and his number of CNSS
- The worker's identity
- The normal number of hours and of the overtimes
- The period and the number of working days
- The various bonuses that complete the remuneration
- The brut remuneration of the period
- Deductions operated on the brute remuneration
- The net received by the worker or the employee
- The handover date of the bulletin

2. However in reality...

First of all, the wages depend on the place of work. A significant difference will be observed between the factory and the abstract workshop.

A second factor will distinguish the permanent workers from the temporary ones.

A third more subjective factor will differentiate the experienced workers from the girls in training, the educated from the illiterates, and the native of the city from the emigrants of other cities.

Often the wages are versed only partly and late.

The workers touching the minimum wage are the experimented ones and also the permanent workers of a factory. Meaning that for the majority of the women, obtaining a statutory minimum wage is illogically an aspiration to be reached, criterion of "good employment". They are conscious of the existence of the lower wages (the majority began their professional career with miserable wages), but at the same time they are conscious of the low level of the statutory wages compared to the cost of life.

To increase the productivity of the workers, the heads of the factory use instruments of pressure on the wages like the bonuses, the targets of production (a fixed number of parts per hour), the penalties in the case of fault.

Despite everything, the wages are very low even with the bonuses and the extra hours, which they are, in all ways, obliged to do.

3. Why this reality?

Concerning the employers, to pay workmen the minimum wage is a manner of obliging them to carry out overtimes and to work more quickly to obtain bonuses.

The minimum wage, extremely low, taking into account the cost of life, is maintained thus by the government itself under the pressure of the foreign investors and the international financial institutions (FMI, the World Bank).

According to Rahma Bourquia, the general impact of the low wages on the rotation of the female labour hand and on its engagement in work is negative. The unmarried working woman arrives on the labour market, regarding her employment as a transitional stage while waiting for the marriage.

4. What does the wage of a worker pay?

Khadija Mensaouri, 35 years, single, working in Clinic Dress factory.

"On average I'm paid 1700 dirhams per month. One reaches 2000 when he makes extra hours. They withdrawn a tax of celibacy from my wages and I never understood why. I pay a rent of 500 dirhams and on average of 300 dirhams of water and electricity. I pay the treatment of my sick sister while waiting to find a husband for her "

Nadia El Melih, 33 years, divorced, two children, factory-girl of Clinic Dress.

"I gain 1700 dirhams. I live with my mother, I thus do not pay a rent, but all my salary is spent in pharmacies because my two children have big problems of health. In addition, I have their school load. My wage does never satisfy my needs till the end of the month. I have debts all the time. With the beginning of each month, I must repay my neighbours and my grocer "

Rachida Charouk, 20 years, divorced, factory-girl of Massana.

"I gain 1800 dirhams per month. I give 1200 to my mother because we do not have a father. I pay her medicines. On the other hand my sister who is younger gains less than me and she pays the rent and electricity "

Fatiha Benabdellah, 18 years, single, worker in a small workshop.

"I work in a small workshop which paid me 400 dirhams every 15 days in the district of Bouhout (plaza Toro). The skilled workers touch the SMIC, others touch less than me, 200 to 300 dirhams every 15 days. They have gradually increased my wages, after 5 years I touch 1000 dirhams per month "

C. Duration of the work and the extra hours

1. The legislation

Dahir of 18 June 1936, modified on October 16, 1947

The duration of the effective work of the workmen of one both sexes and of any age cannot exceed 8 hours per day or 48 hours per week.

The dahir of July 2, 1947 limits the freedom of employment to the children who are less than 16 years and to the women when it concerns night-work (between 22 o'clock and 5 o'clock).

Extra hours constitute temporary exemptions from which the head of the establishment (the employer) profits under conditions fixed by the law in the case of:

- a. Urgent work whose immediate execution is necessary to prevent imminent accidents, to organize measures of rescue or to repair accidents which have occurred either to the material, to the installations or to the buildings, to avoid the deterioration of the foodstuff.
- b. Work carried out in the interest of the national defence and safety or of a public service, under an order of the government noting the need for the exemption
- c. Urgent work which the establishment must face
(addition of extraordinary work)

For the 1st case, there is no limit of time during the 1st day, but the exemption is limited to 2 hours for the 3rd following days.

For the 2nd case, the limit is fixed by dialogue with the services concerned.

For the 3rd case, the limit is fixed by the viziriel decree concerning each profession.

The head of the establishment must hold up to date a list gathering all information concerning extra hours and the workers who carry out them.

Extra hours are remunerated by a rate higher than the normal one.

The increase is applied in the following way:

- a. 25% for overtime carried out during the day
- B. 50% for overtime carried out during the night

These rates are doubled when overtime are carried out the day of the weekly rest.

2. Practice: obligatory and under paid overtime

Extra hours are very frequent. Certain periods are particularly intense in overtime like the festival period, the month of Ramadan, the end of the year. Strangely, these periods follow the periodicity of sales in Europe.

The women are generally warned the same day and do not have the choice. The availability to make overtime is in fact a condition of work.

These hours are often paid at the normal rate and in certain cases they are not paid at all.

The night-work is frequent during the Ramadan. Certain firms never stop their production thus obliging a part of their labour to complete a night-work. Defying the law, however; they are not embarrassed by the factory inspectorates.

3. What does lead to this practice?

The FMI supports the governments to undertake reforms to suite the labour market to the great economic groups. Their analysis suggest that, the costs of the labour hand can be reduced thanks to the increase of the daily worked hours through extra hours and the reduction of the bonuses.

The multinationals ask their suppliers for certain number of criteria such as : prices relatively low, a reliable quality; a fast response time and too

much flexibility. Very short time limit of delivery is required to the suppliers when it concerns the reproduction of a product which was well sold in the shops.

Thus, as one asks them to fill a very short time limit, more quickly and at less low price, the suppliers undergo very intense pressures. Their strategy then consists in using all the means to exert pressures on the workmen.

4. Extra hours or the nightmare of a woman

Soumeya El Alaoui, 19 years, worker of Fadatex.

"We always make extra hours, 2 to 3 hours and we are paid at the normal rate. I go to the factory at 7 o'clock in the morning and I come out from it at 19h30. They oblige us to make extra hours. if not I risk to be dismissed the following day. Many women who have children waiting for them, make extra hours while crying "

"Sometimes, in summer, we work during all the night and instead of touching the double of the hour, we are paid the half of the normal rate"

Lamia Saoudi, 32 years, single, , worker with Marocstar.

"During the festivals and the summer, the owner tries to catch up the wasted time of the days off. Our extra hours are multiplied. During these periods we undergo more verbal pressures and insults. When we return late to home, we feel asphyxiated and exhausted morally "

Nadia, 33 years of Clinic Dress.

"During the periods of high production, we work all the time, we are obliged to make extra hours, and even the justified absences then are not accepted any more».

D. Social security benefits

1. The legislation

The employers responsible about people who are subjected to the regime of the social security, are inevitably; held to make their affiliation proceed to the National Case of Social Security.

All the affiliated employers are held to proceed to the registration of their salaried employee and apprentices in the CNSS.

The CNSS assigns a number of registration to each worker.

2. Whereas in the practice...

Many workers are not affiliated in the CNSS. Big confusions exist in this subject. It is very often when the employers subtract social allowances of wages without affiliating the worker to the case. A long time after, when the worker realizes that, he does not dare to ask for fear to lose his job.

Some don't have any idea about the consecutive rights to the affiliation and, therefore; do not have the reflex to use these benefits in case of disease.

They are numerous to be employed without the right of maternity leave or without health insurance.

Very few women having a temporary work manage to be paid in their maternity leave.

They don't believe in it any more...

Rachida Charouk, 20 years, divorced woman, worker of the Massana factory.

« Our days of illness are never paid. Yet, they deduct money from our wages for the contribution, but I have never been indemnified.

I am paid for the two days of El Aid but not for the other 5 days whereas the factory closes. »

Lamia Saoudi, 32 years, bachelor, worker of Marocstar

« My sister was sick during 7 days. We asked for the indemnity whereas we didn't have confidence. In principle, any time we ask for a CNSS repayment, they make us drag. And I even believe that if the CNSS refunds the employer, she won't see a colour of it »

Awatif Jirari, 20 years, unmarried worker of the Sordi's factory,

« I don't know if I contribute or not. Over the 1500 that i draw, the chief told me that he deducts the contribution from my wages, but I know nothing about it. »

Soumeya El Alaoui, 19 years, worker of Fadatex,

« When i ask the direction to register me in the CNSS, They tell me that it is my right while laughing cynically as if I told them a joke. In fact, no one dares to go to reclaim for the CNSS no more. »

E. The general conditions of work

1. The legislation

Dahir of August 12, 1913

All employer is held :

- a. To take in consideration that the workshops and generally all the locals provided to his workers must respect all the necessary conditions of health and security.
- b. To attend that the apparatuses, machines, instruments and, in general, all locals that he provides, and with which work must be fulfilled, should be in a state to guarantee ,against all danger, the life and the health of those who use it...
- c. To take all the necessary measures of precaution in order to guarantee the life and health of his workers while carrying out their works under his direction or for his account.

General measures of hygiene:

"Vizirated" order of the 4th November 1952

- d. Cleaning and disinfecting the locals of work (the ground cleaned at least once per day, wall and ceiling frequently cleaned, humid grounds must be isolated in sites where the workmen work)
- e. evacuation of the residuary and washing water
- f. Installation of ease cabins (restrooms must be cleaned and disinfected at least once a day...)
- g. Ventilation, lighting and heating of the locals of work (The under grounds must be ventilated at a rate of 30 cubic meters per hour and per person, the closed locals of work must be sufficiently aired)
- h. Evacuation of dusts, gases, mists and vapours (the inconvenient, unhealthy or toxic gases and dust must be evacuated outside the locals of work through hoods, chimneys or other apparatuses)
- i. Meals and drinks of the workers, seats for women (meals are forbidden in the locals assigned to work)

Work Accidents:

Dahir of June 25, 1927

Only are repaired in the conditions determined by the Dahir, the accidents occurred by the fact of work, or at the occasion of work, to workers, employees and apprentices employed:

a) In the industrial firms...

Workers must, in the course of the day when the accident occurred or at least during the following 24 hours, except in a case of absolute impossibility or legitimate motives, to inform about the accident or to make someone to inform the employer or one of his agents.

Bosses, in case of work accident either occurred to one of his workers or employees must:

- j. Declare the accident, in the 48 hours excluding Sundays and free days, as declared by the victim. The declaration is made to the municipal or local authority of control...
- k. Put down a medical certificate in the office of the authority that received the declaration.
- l. To hand the victim, at the time of the accident, a bulletin indicating the name and address of the boss and of the victim, the nature and date of the accident as well as the name of the company to which you assured your staff.
- m. To pour to the victim a daily indemnity during all his temporary incapacity. The rate of the indemnity is equal to the half of the salary for the first 28 days that follow the accident and 2/3 of the salary from the 29th day that follow the day of the accident.

The victim has a free choice of his pharmacist and his doctor. The hospital expenses are loaded to the employer or to his insurer.

2. Not brilliant factories

We will differentiate between the big factories and the small workshops situated in the underground of a building.

The latter are exiguous locals lacking light and ventilation. The lack of hygiene is usual in these garages.

The large factories don't always respect the necessary conditions of hygiene required.

Being large locals, little isolated from cold and heat, workers suffer from the climatic changes. They are often exposed to the doors left opened to facilitate the entries and the exits of goods, to roofs in zinc under which one feels the heat in the summer as well as the cold in winter.

The common diseases from which the workers suffer are often dermatological (contact with the dirty fabrics), allergic, respiratory (ambient particles of fabrics, heat and vapour emanating of the iron machines, bad smells) and of back (inappropriate positions and repetitive movements). Workers are particularly subjected to the psychic illnesses

provoked by the constant pressure of employers and the lack of recognition and value of their work in the enterprise and in the Moroccan society.

3. Why ?

The reduction of the production costs, in response to the requirements of the customers who are in a constant search for a more lower price , has consequences on the general conditions of work (savings will be made on the workshops and their maintenance and on the working hand in general.)

Moreover, the national legislation concerning health and security is not up to date with the new industries and numerous industrial illnesses are not recognized. The state doesn't assure its protective role preferring to offer a weakened legislation to the foreign investors.

4. With the detriment of our health...

Nadia, 33 years of Clinic Dress,

« Our problem is the cold and the drops of water when it rains. As the roof is in zinc, it doesn't protect us at all of the bad weather. Sometimes, i must sit down on my hands to warm them. We work with our coats and the men rolled up in covers. On the chairs we put down the skins of sheep so that they keep us hot....

Since the arrival of the new Spanish director, he prohibits us from cleaning the ground with water and products for fear that the machines get rusty. We can just pass the broom; consequently the ground is filled with tasks that smell bad....

As the factory, in the industrial zone, is situated next to the river where flows the waters of sewer, it smells bad all the time. »

Naima Chouchen, 43 years old, married, 3 children, worker of a small factory,

« We work seated all day long, the head lowered in the magnifying glass to make holes. When i rise, i have a headache. We can go only 2 times per day to the WC. My eyes, my back and my head are always aching me. One day, they repainted the shopwork; however, we didn't stop working and

many fell sick because of the bad smell of the oil and the scouring products »

Soumeya El Alaoui, 19 years, worker of Fadatex,

« During the month of Ramadan we worked; whereas, it still made dark. The van came to take us at 5 o'clock in the morning. When we passe next to the river of sewers we feel afraid because the driver rolls very

3. The trade union members are not employed

Nadia, 33 years old of Clinic Dress,

« Before, in an another factory we were union members and thanks to this we managed to get several rights for example; we had a pharmacy with a reduction of 50% on the prices of medicines, and a doctor. But, in the present time, my factory refuses to engage union members and doesn't want a trade union to be created. I believe that at least, one serious trade union would be able to improve our life. »

The european multinationals

The criterion of the non-localisation required :

- ☺ little elevated prices
- ☺ Reliable quantity
- ☺ Fast time of delivery
- ☺ Too much flexibility

FMI, WORLD BANK,

Pressions

Pressions

In Morocco

A weakened legislation of work and the toleration of the violations of rights :

- ☺ The denial of the fundamental rights of work
 - limitation of the right to organize one self
 - to create some weak workers categories
- ☺ Not to see the abuses

SUPPLIERS

SUPPLIERS

SUPPLIERS

SUPPLIERS

To render the market more flexible & good market

- ☺ While recruiting women
- ☺ While recruiting them temporarily
- ☺ While exercising pressures
 - on the productivity
- ☺ While instituting fear

The permanents Workers

The supplementary workers

The subcontracting Shops

Under category workmen

3rd part : Testimony and interviews

A. A working woman and the account of her being chained or the hope of making people conscious

Fatima is a founder member of the association of Attawassoul. She is working in Trojaco factory in the free zone of the port. She exerts the post of control. She is 37 years old, divorced and she inherited of her rifinian origins her impulsive and courageous characters. In fact, she became a chief of a women family (mother, divorced sisters, nephews and nieces).

We re-transcribe her interview, as it was delivered to us, retracing her combative course and the deep human analysis of her life as a worker and specially as a woman.

I would like you to tell me all about your professional experience...

When i was still at school, young, i used to work during the summers to buy myself school furniture. I've been working in the factories of carpets' production because my big sister was working there.

Since the age of 14-15 years old, I started working in the factories of textile. The money that I won, permitted me to continue my studies. Thanks to it, i could buy myself clothes and the school furniture.

I stopped my studies after my Baccalaureate, in the second year of the faculty. At that moment, I was a member of the students' union. It was in 89-90. It was a free year because of the strikes, and we didn't pass any exams. All the students strikers have been sent away of the university and could never been matriculated in any other university of Morocco any more. Therefore, I had to stop my studies and I had to begin to look for a job.

First of all, I worked in a small workshop in « Maniponio⁸ ». The shop was assigned to label clothes coming from Europe. I was 21 years old at that time. It did work with us very young girls, about 13-14 years old.⁸

A zone of small industries in the cost of Tangier

We were divided into two groups of work, a group that began at 7 o'clock in the morning till 7 o'clock in the evening and a group that began at 7 o'clock in the evening till 7 o'clock in the morning. We worked 15 days in a group and 15 days in the other.

I worked two years in this workshop. One day the factory closed like that, without being paid. At that time I had no idea about the work rights.

I looked then, for another work. I began to work again in 92 in a factory in which I will remain 3 years.

After 6 months of work they began to dismiss workers. I perceived that the chief didn't behave well. Some workers had the CNSS and others no. Some workers had the SMIG and others no. Therefore, we began to regroup and to discuss our conditions.

One day, we decided to go to the CDT. Therefore, we met and a lot of workers were present. The anger of workers in my factory has been triggered off with the dismissal of a chief and a complete chain. We constituted the office of which I was the treasurer. We began to function. We sent to the boss a list component of the workers members of the union office. He didn't accept. But finally, he couldn't say anything because, at that time, and especially the CDT, had a big power.

Therefore, we began negotiating our claims: we wanted a canteen, toilets and if a worker had problems we can accompany him behind the boss. But finally he started causing us problems.

We perceived that all was pretext to reproaches, that is why we did our better so that our conduct be blameless.

He sabotaged our meetings by infiltrating his indicators.

He started changing my post of work: from the post of a supervisor, he displaced me to the ironing post. In spite of all, we continued to claim for more improvements. We obtained the canteen, the CNSS card for all and the possibility to negotiate. There remained some workers who had the SMIG and other not. He justified that by the fact that they girls who have less than 18 year. Yet, they made the same work as everybody. Like the bonuses, he gave them to workers but not to whom they are members of the union.

Workers began to complain of the union's members. At that time the trade union played a non very brilliant role.

During the year 92, we were especially active for the CDT. In 93, the elections arrived.

I understood at that time that they were utilizing us to their benefits.

I wanted to sensitize workers to their rights and to what a trade union represents, there were many confusions in their mind. That is why I solicited a local from the CDT to form the workers every Sunday. In spite of the fact that we adhered to the union, they refuse our solicitation. That didn't interest them. They didn't want. I began to get enough and didn't participate in any meeting during 2 months.

With the coming of the elections, they sent for me. They finally proposed me to organize my sittings of sensitization the following Sunday as I had asked.

We were very numerous and we were gathered in a committee of women. A lot of them were very courageous and wanted « to change the world »...laughing...

But now, I understood that with the union leaders « middle-class » we cannot make anything.

Yet, I was happy and I believed that they said the truth.

I started to call workers of other factories so that they attend the Sunday.

I also contacted my friend of Fès who did Law studies so that she prepares a good speech to the workers.

I gathered all the workers and my friend came from Fez.

I arrived a little late that day. There were more than 1000 workers in the local. Many were standing. I see the leader of the union with the microphone speaking of the next elections and inviting workers to participate.

He made it intentionally, I gathered all those workers and he was speaking about his elections.

...silence...

He deceived me... everybody believed that I had organized it for the elections.

Nevertheless, I wanted to discuss with them and to tell them about my real intention. I left the union then during 6 months.

As soon as there were problems, workers came to see me, but they didn't understand why I didn't help them more.

One day, some problems have emerged within another factory. They dismissed a lot of girls. They came to see me so that we do something. The CDT proposed us to make a regional strike. The strike consisted in stopping work during one day between 9 and 10 o'clock. The first strike was a real success. All the companies of textile of Tangier took part of it. Then, once work was resumed, the CDT ordered us to redo a second strike to extent our claims. We contacted all workers that we know. In the factory, we could distribute leaflets and could streak notifications of strike, it was our right. 24 hours before the strike the director came toward me and told me : « Fatima, there is no more strike. All the problems are regulated » The boss was informed that there were no more strike, and we, who prepared it, were not.

I phoned to the union office and they told me to join them. They explained to me that the CDT of Rabat had maintained a meeting with the government, that problems were adjusted and that they had cancelled the strike. Of course, our problems were not resolved, but that was not their problem. They had utilized us again.

According to my experience, I concluded that the union leaders use workers to their own ends, for their own interests ,for example: for the 1st May they tell us to bring our family, to come in a mass...

It was the last time that I participated.

I have continued to work in the same factory, but when the owner knew that I had some misunderstandings with the union, he began to cause me problems. He changed me of my post of supervisor several times. He benefited from this misunderstanding and started looking for motives to cause us problems. He was aware that we could do nothing any more. For example, if I didn't arrive at time, I was punished to work stand up during one week or two.

I went to the inspection of work. The responsible who received me told me: « You found Europeans here who engage you and you started to be spoiled and to ask for more things. Women like you would better go to prostitute in the street »... silence...A responsible of the work inspection says that to a worker!!

Then, I decided to leave this factory and in that year, I got married.

I did it because I was disappointed. I work, and in addition I was always disturbed at home. That was intolerable. My family considered me as insane, told me that all was my fault. That I only looked for problems. That

everybody speaks about us. That, when I was in the university, I have been expelled. My brother told me that I don't believe in God, that when I was studying men use to sleep in my house, and that no one will want to marry me. It was necessary for my brother to direct. As my father was blind and very old, it is my mother who managed the house but she relied all the time on her sons. They were always her favourites.

Before that, I had a boy friend during 10 years, with whom I was in the trade union of the student. During the period of the strikes in the factory he was in Europe. At that moment he wrote me a letter telling me that he would not return to Morocco and that he was going to get married with a woman only for papers, and that he will divorce after...laugh...waja....

I loved him a lot, I have been very disappointed.

You know, when I received this letter ? I had just left my work, it was in 95, I didn't manage to find a work elsewhere because a black union list circulated among bosses. No one wanted to engage me. It was an other reason why my mother was so furious against me.

It is at that moment when that man came to ask for my hand(to marry me).

He came from Holland, he had been born there, all his family was over there but he, since the age of 29 years, lived in Morocco. He wanted to get married and to make a project. We were from the same family. For me it was a means to change my life, to leave this house where I am disturbed. After, I will see; if he is well, otherwise, at least I would have changed something in my life.

I didn't have any more right at home. I had to do the housework all the time and it was prohibited for me to receive my friends.

Thus, I got married during two years.

I thought that he would be open minded since he lived in Europe, but he was adducted to drugs. He was adducted to the heroine. I discovered it at the end of the 1st year. Even during the first year I was not happy. I found that I didn't make anything important in my life...doing the housework...

He had welder's diploma. He created his enterprise, engaged some staff then he didn't do anything. The day long at home.

He began to behave badly. One day I surprised him taking drugs. He became aggressive, he hits me. he slept during the day long, and he woke up during the night. Contrary to me. Indeed I didn't know what to do. My life was very banal.

I found that I was a cleaning woman a day and his prostitute in the night.

My work, my projects for the future, the hope that one is going to change the world, it is necessary to work to succeed... all that was lost... I felt that I was nothing.

When I found that he took drugs, it was a good reason to ask for the divorce in front of my family, his family and in front of everybody.

He refused. I insisted. I didn't work any more at home. I did the strike at home. I wanted the divorce.

One day, he hit me here (she signals her eyebrow and her eyes), there were blood, he had a ring.

I could return at home and my mother accepted me. We went to see the judge. He didn't want to grant me the divorce, even with the medical certificate of the injuries. He told me to go home and began to insult me telling me that my husband gave me all, that I had a house, to eat...

He sent the policemen at home to bring me back to the house of my husband. They forced me to come with them. Fortunately, I had a friend who is advocate and he advised me to follow them but to leave after. They returned me back but I left.

Finally my husband accepted to grant me the divorce. Friends came to see him and begged him. I told to him that I want nothing, nothing of nothing.

One month after the divorce, I have been engaged by Trojaco⁹. They needed staffs at that time. I took the post of supervisor. After two years, in 99, I started to think of improving my situation, I wanted to study, to do a lot of things...fill my time. After my divorce I started militating with the AMDH¹⁰, I studied English and I did the evening courses in the professional formation. After 3 years I got my diploma in the occupation of the production technician. At home they tempted to re-marry me. I was furious, so I told them that I didn't want even to hear about that, otherwise; I would leave the house to live alone.

My brother harassed me all the time. Once he made me a scandal in a café. I was there with 4 friends. He followed me, then once in the café, he began to hit me. My friend went to look for a policeman. My brother spoke to him, told to him that I was a divorced woman, that I was continually outside, that it was his right to educate me... the police man answered him that it was not necessary to hit me in the street but he can do it at home if he wants. Incredible!

My brother doesn't work, 1 month sometimes 2...It is enough to be a man in our society. He hits me constantly.

My sister also lives with me. And she is divorced and has 2 children. My big sister is still waiting for her divorce too. She also lives with us and her two girls. My brother always accuses me of being responsible of the divorce of my two sisters.

One of my sisters is not married yet.

They work all in the confection. In short, we are always in war.

Would you like to re-marry ?

No...Finally I can but with a non Arab.

....a laugh

You understand, I am free. I don't want to be any more. I don't want to risk. Even though they changed the Moudawana, I don't believe. I think that basically nothing have changed.

Let us return to the trade union, you said to me presently that at least before one could negotiate with the owners. Why, it is that now it is different?

Before 1998 one could negotiate. Many people were with the trade union. The owners respected us a little. But now, as soon as an office is created in a factory, everybody is dismissed. Even the work inspection can do nothing for us.

I think that at the international level, there are things which do not go anymore because the situation is each time more bad for the workmen.

Now, if an office of trade union is constituted in a factory, sometimes, the owner closed the factory during a few months declaring that it is bankrupt. He opens it again some months later with another name and other workmen. The former workmen, turn against the trade union. This is what everyone has in the head. They think that the trade unions do not represent them well. There is also the government which does not encourage the trade unions. They leave the factories where unions were created to close as they want so that the trade unions get a bad reputation between the workers.

¹⁰ A Moroccan association of human rights

⁹ A big factory in Tangier

And how occurred the Attawassoul adventure for you? What does this association represents for you?

I always thought that our situation of woman and worker could be improved if we were numerous to fight. Considering the current situation, I realized that it was not possible. That we can do nothing any more.

I thought, all the same, that one could at least sensitize the workmen and open new horizons to them.

When I was with the AMDH, I proposed to organize meetings for the workmen but that did not interest anybody.

Then when the idea of Attawassoul came... I... it makes me breathe. Attawassoul gave me a space. The experiment of Attawassoul is a dream for me. Now it is really carried out..

I also know that one should be patient. I think that Attawassoul offers activities which attract women but their hard conditions of life make it difficult for these women to be more implied. We need time to owe their confidence.

B. Interviews

1. And if one approached the psychic health of a working woman? Discussion with Amina Bargach

We wanted to know the opinion of Mrs. Amina Bargach, doctor psychiatrist therapeutics to whom the years of experiments forged an honest personality printed with smoothness and who impassioned us by the objectivity of her vision.

A reform of the labour code, a reform of the statute of the woman... all these changes challenge us and we would like to put the light on the present reality of the Moroccan woman and in particular we are concerned with her conditions on the places of work. We would like you to speak to us about the consequences which the bad working conditions can cause on the psychological health of the women?

Indeed, The working conditions have a true impact on the woman. However, the importance and the analysis of this impact are important in consideration to the problems of the Woman.

When one wants to find strategies to cause changes of the conditions of the woman in the work, it is essential to be delayed on the condition of the woman in Morocco.

The suffering of the working woman is closely related to her condition of a woman on our premises, and in the Arab-Moslem world in general. In general, this suffering generates very harmful effects on her psychic health.

In the process of the apprenticeship of the woman since her childhood, she internalises a double constraint.

First of all, she internalises the fact that she must do things that go against her social nature.

She is no more a person but a woman.

She must become what she is not. She must be nice, she must be very feminine, pretty, not talkative, to behave well...

This role is imposed to her since her early childhood

This internalisation is done within a framework of the family, family institution. If she does not answer this waiting, she becomes "mskhota", counters her mother, counters her family, she rebels.

It is a context where there is no economic independence and autonomy to allow her to dispute this internalisation.

The family institution is thus an institution of constraint inside of which the girl learns the things which will make of her something odd, something not corresponding to her social nature.

Her social nature would order her to express herself, take part, produce and dispute.

In this context where she is neither autonomous nor economically independent, she ends up believing that this is really the natural state of the things.

The second constraint which the woman internalises since her youth is that herself will become the responsible of her daughter's apprenticeship and herself will learn her daughter all the internalised constraints. It is this role which makes that these conditions are really perpetuated.

A few moments ago you spoke about absence of economic independence and of autonomy, however the women who work manage to obtain a certain economic independence. Does this means that they also obtain their autonomy in the final analysis?

There is a difference between economic independence and autonomy. Economic independence is to have its own means to survive but autonomy is at another level, the psychological level.

It is to be able to live freely, with ones own criterion.

It is possible to be independent economically and not to have autonomy.

The majority of the women who work are independent economically. It is already a good thing, a first step but which does not give access to autonomy. For that it is necessary that they have their own criterion, which is very difficult and which would be considered as going against the family institution.

What is the man's position in all that?

The man has two significant roles to defend.

The role of hard-working man and the role of the head of the family. The fact of having 2 roles gives him the possibility of choice if one of the 2 roles does not release him.

As for the woman, she has one role. That to be able to defend her home. Even if she earns her living, the role of the head of the family is not recognized to her. Because this role belongs to the man.

Many women who work in the factories have a husband who does not work because he does not agree to complete a too arduous work. For example, he will never clean houses to survive. He needs a worthy work for a man to fill his role of a man who works.

The woman can accept any work because she has something which is called "survival". She has this capacity of survival thanks to the foetus whom she carries for 9 months and because she reproduces the life.

Then, if it is necessary to bring money to the house, she can work and do anything.

Currently, the women work and accept any working conditions and the majority are married with men who do not work. They deal neither in the house nor with the children a fact that makes the woman having a double day, at work and at home... and even the money she brings is not recognized. Thus, they finish by believing that their work is not significant since they are not recognized socially. In fact, which interest they have to militate to improve their working conditions?

It is this non recognition which makes that the woman does not leave herself and more than that she has a constant feeling that she steals time of her children.

Thus, she lives this work as clandestine since nobody speaks about it. She does not feel any pride to work and assume her familial responsibility since she was never considered by her social group of membership.

She does not have any option of realization through this work.

How can this state of mind be used by the head of a company at his own ends?

The owners benefit from it. The conditions of alienation of the woman have a bad consequence, since she does not feel significant and thus less motivated to improve her conditions. This fact arranges them and thus, they only ask to perpetuate this system: not to create canteens, not to create nurseries within the company, all these elements, however; are significant for the mental hygiene of the woman.

Employers, the trade unions, the social group do not offer them that they are significant and that they are worthy. Dignity passes by objective and visible conditions and not only by speeches.

It is necessary TO IMPROVE the working conditions, because this is the ideal thing that should allow a true mental hygiene for these women.

Currently the mental health is recognized by the OMS (the World Health Organization) as an optimal condition of well-being SOCIAL BIO PSYCHO .

If one does not favour a well-being Bio Psycho Social, then it is the same thing as hurting somebody.

BIO means the conditions of life and of hygiene. However, the biological behaviour of the worker is at risk. It is already at the risk by her condition of being woman and of accepting the worst conditions, and she is also at the psychological risk. She leaves her house with rage, with non confirmation; she leaves already with the impression that she is pushing something which is not recognized. She is, psychologically, not well.

When it concerns unmarried women, it is worse. For her, this work is a work while waiting for.....

It is not invested as a work to be carried out. It is really while waiting for a husband, who will release her from this work.

Thus, the woman leaves behind her either a husband who does not recognize her work, a father or brothers who will sleep till 01 o'clock and a mother who

will take her money. In addition, they will look at her badly to make her feel that her work is not significant.

How can this incomprehension be translated from a psychic point of view?

Finally, it is a feeling of invisibility which invaded the woman. An invisibility which makes that any misfortune will be translated through the body to assert a visibility. It is necessary for her to be seen.

This woman, "somatisent" enormously. She speaks very quickly about what she feels: "I have a headache, I have heart palpitations ...", she must speak quickly because she knows that she does not have enough time between the factory and the house...

A general practitioner will prescribe her drugs, analyses, radios... however, she would be rather candidates to a psycho therapy. However, it is a treatment of luxury for her. She does not want to speak about herself. She cannot speak about herself. She does not have time to speak about herself. She is not able to use the language to express herself, she will "somatiseront" like a primary request.

It is urgent to claim for a psychical therapy to offer a different space to this woman. A space which leads her to confide us her feelings.

In our premises, we are far from working in a hygiene system of the mental health.

The problem is that of the continuity of this process of marginalisation and non-recognition or invisibility within the family and within the work.

One realizes that the heads of company use this double condition of the woman, in the company and the factory. Does the foreign multinationals utilize this patriarchal diagram?

The foreign companies here, become accomplice to this man-woman distribution. What can we find in life? Men and women. Out, in certain factories one sees only women. In the work group, it is, however; very important to have both; men and women. Because it is a training, men become more respectful and the same thing for the women.

The contractors who come on our premises adopt a very ambiguous attitudes. As opposed to what one expect of them, they will use the traditional diagram of the woman, always lower, at their own benefits.

Indeed, there is a competition between women, this competition; this conflict is a dynamic component. The decision makers are with the height to manage this conflict like a fluid motive favourable to the production.

The women whose places are in posts of responsibility are often "women men", very hard women. This hardness is due to the pressure and the renouncement of their identity of a woman to be able "to get in peace, to control these women" instead of the identification.

If the woman obtains a place of responsibility within the factory, she is perceived like a Chékama, informer, she is not assimilated to somebody who will coordinate a work. So, she is either disavowed by her own group, or she is not qualified for the owner. They are women who are not included.

The majority of the trade unions are represented by men. women do not believe them. If there is a speech to be made, it is always a man who will make it. However, one will never see his wife in spite of his progressive speeches. He keeps her locked.

Women realize that men come only to gain the elections. To use them in some extent. Because as they are in a spiral of use... it is like the fashion, per moments they are fashionable... then one forgets about them...

We wonder why the present foreigners at Morocco use this archaic system of value and reproduce it.

It is true that we should not take the risk to throw the responsibility on the others. Let us be honest, if somebody comes, it comes inevitably to benefit, even in Europe the woman is under paid. I thus, do not see why the owners will come to Morocco to support the emancipation of the woman; they do not have any interest in doing it. Under the veil of "one will respect their tradition, not to mix with their internal affairs", they become accomplice, because finally, this is the real image of the globalisation.

1. Let us talk about the condition of the woman: discussion with Nadia Nair

The family code reformed, comprises significant projections to ensure more equality, of justice and balance within the Moroccan family. First of all, we offer to you an outline of the principal changes carried out in comparison with the text of Moudawana today still into force.

- Equality of the family responsibility: the family from now on will be placed under the "joint responsibility of the two husbands"; whereas in the current text, this one is placed under the single responsibility of the husband.
- Equality on the level of the rights and the duties of the two husbands. The rule of "the obedience of the wife to her husband" is thus abandoned.
- Abolition of the rule which subjected the woman, with the title of the "wilaya" in the marriage, to the supervision of a male member of her family: the woman is from now on a Master of her choice and exerts it according to her own will and her free assent.
- Equality between the woman and the man concerning the age of the marriage, fixed uniformly at 18 years old. Previously, this one was 18 years for the man and 15 years for the woman.
- The dissolution of the bonds of the marriage are exerted by the husband and the wife, under legal control, according to legal conditions suitable to each one of them. In the current text, repudiation and the divorce constitute a prerogative exerted by the husband in a discreet and, therefore, often abusive way.
- Institution of the principle of consensual divorce under control of the judge. A non-existent arrangement in the current text.
- To preserve the family institution and in a preoccupation of equality and an equity between the two husbands, the project introduces the rejection of the request for divorce formulated by the wife for defect of assumption of responsibility, if it is proven that she has sufficient means to provide for her needs and that the husband is impecunious. An unpublished arrangement.
- Possibility for the little children from the side of the girl to inherit their grandfather, as well as the little children from the side of the son. What returns to the abandonment of an outdated tradition which favoured the male heirs in the division of their heritage.
- The children custody : girl in the same title as the boy, has the possibility of choosing freely, since the age of 15 years, the person to whom her guard would be entrusted. A conversion that abolishes the unequal treatment which offers this

possibility to the boy at the age of 12 years and at the age of 15 years to the girl.

- Polygamy is subjected to the authorization of the judge and to draconian legal conditions:
The judge must ensure that there is no presumption of iniquity and being convinced of the capacity of the husband to treat the second wife and her children in an equal way as the first wife and to guarantee the same living conditions to both of them. The woman could condition her marriage by the commitment of her husband not to take other wives. In the absence of such a condition, the first woman must be informed of her husband's second marriage and the same thing for the second wife. Moreover, the wife can invoke the marriage of the husband to ask for the divorce for undergone damage.
- The code of the family confers a central role on justice. For this reason, it integrates as an innovation the intervention of the office of the public Ministry in any action aiming at the application of the arrangements of the Code of the Family.

Despite all these new measures, we believe that the improvement of the condition of the woman is a daily combat which must be armed with legislative and educational instrument so that the Moroccan citizens become really conscious. The new code of the family is only one first step. Civil servant at the University of Abdelmalek Saddi, in charge of teaching Language and Communication in the Faculty of Law in Tétouan and member of the Union of the Feminist Action, Nadia Nair, Moroccan woman conscious of her assets and decided not to lower the arms, answers our questions.

Since many years a combat is held to reform Moudawana and to improve the living conditions of the woman. The reform is concrete today, is it at the height of your hopes and of those with whom you share the combat?

Firstly, I would like to insist on the evidence that this reform arrived thanks to the militancy of women associations. This reform is very significant. Its importance goes to the fact that it left the religious circle to be transformed into a public debate. It is now a law that passes through the Parliament like any other law. Being no more sacred, Moudawana is in my

opinion one of the most significant points in the symbolic system of this reform.

Concretely, there were claims which emanate from women who were listened:

- The elevation of the age of the marriage. The equality between the girl and the boy to choose the supervision at 15 years and the almost suppression of the supervision for the woman (the wilaya) in case of marriage.

These three points are essential, however not all the claims were heard, this is why the combat must continue.

Do you see this reform as carrying a true Women's Liberation or just as a step?

Indeed, it is just a step, and I believe that one has still a great step to make to be able to speak about the Women's Liberation in Morocco.

If one makes an attentive reading of the code, one finds contradictions between the principles which are at the origin of the development of this reform and the contents. For example, the family places itself ,henceforth; under the responsibility of the conjoins but, in the articles 231, 232, and 233 which legislate the supervision in legal term, the mother comes in the second place after the father, thus one cannot speak more about the share of the responsibilities by the couple. The legal supervision on the children is allocated to the husband and still worse, there can be indicated a tutor other than the mother.

Another completely perverse point is to deprive a woman who has the guard of her children of the right to marry except if the child is handicapped. It is completely irrational to make a difference between a handicapped child and the one who is not.

And the following step, to whom it belongs?

It belongs normally to the Parliament. I think that the people carrying this social project should start again the debate. It is a large breach which was opened to us; thus one should not resign. It remains too much things to do, not only concerning the code of the family, but it still exists other archaic laws such as the laws concerning the mixed marriages, a Moroccan woman married to a non Morrocan man cannot transmit her nationality to her children. And the Criminal law which recognizes extenuating circumstances

to the man who assassinates his wife in case of adultery. It is however a crime which must be judged in itself.

Do you think that the inferiority of the number of women at the Parliament plays a counter role?

Absolutely, the lack of women representatives in the Parliament is a handicap. 10% is not bad but insufficient.

It is also necessary that the political parties ,which they call themselves progressive and democrats, start to introduce women instead of playing at the "ostrich".

That is to say, they say that it is necessary that mentalities change whereas it is their mentality which they have to change.

How can one set up the principle of equality in a patriarchal society where the mother transmits, herself, to her children these values of non-equity?

You have just raised an essential point. It is necessary to speak about education on the principles of equality. This education is allocated to the mother, then to the father and after that to the school. Unfortunately it is enough to throw a glance on the textbooks to see that Fatima is always in the kitchen whereas Ali reads the newspaper. This image of inequality which one transmits to the children is dangerous. There is also the media in which the woman suffers daily from an image of inferiority.

It is thus necessary to give to the citizens other reference marks?

Exactly, it is necessary to change the image of the devalued woman in our society. The reform will be able to succeed only if mentalities change. The judicial institution ,for example; remains always very "machist" and conservative, it thus seems unable to transmit values of equity.

In an article of Rahma Bourquia on the employment in Moroccan textile industry, she speaks about the contradictory pressures from which suffers the working woman. One of it is economic (to nourish her family)

and the other is legislative. Which places the woman under the responsibility and the protection of the men?

With regard to Moudawana and in particular to the code of the personal statute in the duties of the man towards the woman, the man is obliged to maintain his wife and his children. In the other hand, the woman owes to him obedience. However if the woman works, she is regarded as a supplier of an income. Very often, the working woman is married with an unemployed man. Contradicting the law, this situation creates an imbalance within these families. This woman, who maintains her family, finds herself confronted with an irrational male behaviour: He requires her; for example to ask the permission before leaving or going to the market. It is, all the same, incredible!

In the study that I carried out on the working conditions of the women in the factories specialised in dissecting the shrimp, I could noted that the unmarried girl only wait to get married to somebody who would maintain her and would allow her to leave this work. It is really a pity when it is known that work is normally the element that leads to the emancipation of the woman. Unfortunately, under these conditions, it seems more an obstacle to the improvement of the feminine condition and her economic integration.

3. The new labour act: discussion with Aboubakr El Khamilichi

After having waited for it for so many years, the labour code was finally announced on July 9, 2003, by Mr. Mansouri, Minister of employment.

The development of the code, despairing the trade unionists, took more than 10 years. Its entry into force is altogether planned for June 2004. It is composed of 6 books:

Book I governs the individual contract, the contract of under-company, the collective negotiation, the collective agreement and the dismissal for economic, technological and structural reasons.

The book II governs the wages and the working conditions, which founds from now on 15 years as a minimum age to work, instead of 12 years. In addition, the woman obtains a maternity leave of 14 weeks, instead of 12 and .

even sees herself granted an unpaid leave of 3 months.

The working time passes from 48h to 44h per week in the industry and the services.

Book III of the code is devoted to the professional trade union, to the staff delegate, to the firm's committee and to the trade-union representatives within the companies. The institutionalization of the trade-union representation within the company is a true beginning.

Book IV legalizes the existence of the private and temporary agencies of employment.

The book V is devoted to the control, via the factory inspectorate, which sees in particular the transmission of the official reports simplified and the creation of bodies specialized in hygiene and safety within work.

Book VI institutionalises the modes of the arrangement of the collective conflicts by the conciliation or the arbitration. Among the contributions of the Code with which the employees are pleased: the prohibition of the forced labour, all the forms of discrimination, the dismissal without valid reason. In addition, the employee can leave his employment in the case of serious fault of the employer, while being regarded as being subject of an abusive dismissal. The dismissal indemnities are doubled whereas those of the abusive dismissal are found exonerated of the IGR and the contributions of the social security.

The ministry also consider public campaigns of awareness in the factories and trade unions and formations for the executives of the brigades of inspection.

In spite of all that, the majority of the trade unionists remain rather alarmist without however rejecting the idea of the reform knowing that before the code was non-existent. In order to understand better the fear of the trade unionists we asked Mr. Aboubakar El Khamlichi; member of the regional office of the UMT.

The new code of work will come into effect on June 8, 2004 after many years of debates, which were the significant stakes of this new code?

The significant one is to know that the context, in which the reform of the laws of work occurred, is universally not favourable to the interests of the working class. It is about a context of globalisation where the capitalism is at its peak thanks to the support brought by the phenomena. It is thus impossible to think that an unspecified reform is, generally, favourable to the working class. That is more true when it is known that the will of the employers and the capital is behind this reform.

Before the labour code, there were always laws which guaranteed some basic rights of the workmen, but employers in the majority did not respect them. The respect of the laws is thus essential. This reform, arriving under these conditions, worries the trade unions which should fight and militate to preserve a minimum of Rights of the workers in order to avoid a catastrophic situation.

There is also a pressure of capitalism on a worldwide scale to make of the labour code more flexible with the aim to facilitate the arbitrary dismissals and the reduction of the minimal wages.

The innovations that bring the code concerning the officialdom of temporary work and the contracts of determined duration, what do you think of that? That will protect the employee of the contracts at determined duration constantly renewed or in the contrary that supports "the 9 months formula", a precarious formulates of temporary contracts?

I think that this last point is one of the objectives sought by the employers through facilitating the contracts at limited duration. The preceding laws supported the contracts at unspecified duration, maintaining that the owner can dismiss his workmen legally and engages other ones. If one takes the example of the textile sector, one finds workmen without guarantee of stability. I think that our capitalists do not have long-term vision. The evolution cannot take place if one does not create a market and these conditions lead to a weakened working class, deprived of the power of purchasing. It is a paradox since it is not useful to produce if there is no more markets.

The code concedes measures of flexibility and reduction of the working time which passes from 48 to 44 hours per week. This modification does it mean the improvement of the working conditions of the workmen?

Undoubtedly if it would be really applied. The evolution of humanity consists in leaving time to the individual so that he can live other thing out of work. But reality, in particular in the textile field in Tangier, shows us that even the 48 hours are not respected and the workmen do never know their exit time. As long as the bodies of control remain lenient vis-à-vis the violations of the right of work, the 44 hours will remain at the written stage. Workers always return home at 22-23 o'clock because of the obligatory overtime.

Does the new code prohibit discrimination Man-Woman in the field of work? How it could be controlled within the companies?

There are some points in this new code which will create big problems because of the mentalities. The equality of the sexes within a company is not limited to the wages. There is also the patriarchal pressure and the sexual harassment. In general, one exploits the decency and the marital status of the women more easily.

This problem of mentality exceeds the laws, knowing that employers of tangier lack of professionalism and that the majority results from a doubtful rich medium and tribal origins, their behaviour is automatically different from one sex to another.

Does the code concedes measures concerning the factory inspectorates?

Undoubtedly, the role of the inspectors is very significant but unfortunately their problem lies in their credibility. The current inspection, everyone know it, is consisted of corrupted elements living of the workmen sweat and, that represents the largest danger.

The lawful age of work was elevated to 15 years?

It is a very significant point. This law must be accompanied by an obligation to go to the school up to 16 years. Without this complementary element, balance cannot be reached.

And the right to strike was it reinforced?

According to figures' published the last week by the ministry of Employment, the number of strikes fell by 64% since 2000. In 2003, only 149 strikes were recorded, why this fall?

There is a clear will of employers to limit or even prohibit the right to strike. This enters in a contradiction with the constitution which grants this right. The working class is already exploited in a middle age way and the only weapon which remains to it is the right to strike. Without that, be sure that, all the workmen will be transformed into HARRAGAS which is already the case. I believe that this point is the one which causes the most dissension between the capitalist lobby and the trade unions.

CONCLUSION

Whereas the first reports aimed at denouncing the working conditions in the textile sector and the practices of large Spanish marks which delocalized their production in Tangier, we wanted this report to be dedicated to the new-liberal ideology, to be a testimony and a homage to these women chained by the commercial madness of our time. This orientation, whereas the working conditions in the sector are hardly improved since then, comes from the dynamics created around its writing, and from the extraordinary mobilization of the working women of Attawassoul. This association, with the current world politic context - economic marginalisation of whole groups of individuals, the cultural and social ethnicity, excessive individualization of the consciences, rise of national or religious extremisms- constitutes a miracle. It constitutes one, because it is a miracle in the life of these women by allowing them -each week of a harassing life - to meet, to speak about themselves, (see interview with Amina Bargach on "somtisation"), becoming aware of their life and of their objectives in it, and to try to find the means to leave themselves and at the same time, to leave us all. To do that, under their living conditions deserves that one stops up here seriously, that one reflects too much, and that one does something quickly to help them.

We wanted to conclude by ensuring that the reader will have appreciated the importance and the challenge of what "to be conscious" means in a world which sells off its workers against goods. The space that the women of Attawassoul acquired is not to be seen as something relative. It is a space of freedom and of education and, that is why, in a preoccupation with a continuity and to preserve this progressive process of participation, we ask that these women must be listened, recognized and made visible.

We ask the multinationals to take into account their words. That, if the negotiations are opened, the hard-working women can take part of them. Who, better placed than them, knows their suffering and their daily fight? If, projects which regard them directly had been suddenly developed, whom better, could formulate them?

For that, initially, let us guarantee them a space and necessary time to enjoy themselves. These indispensable conditions are necessary to the improvement of their living condition and a first step towards their real emancipation.



Des femmes en chaînes : Récits, témoignages et analyses des conditions de travail des ouvrières textile à Tanger

Association Attawassoul
Tanger (Marroc)
Février 2004

Étude réalisée pour :



Avec le soutien de :
Fundació Jaume Bofill

Etude réalisée par l'Association Attawassoul de Tanger, dont la coordination assurée par Claire Trichot, avec une équipe :

Pour le travail de terrain :

Aboubakr el Khamlichi
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemmah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Bilal Ahmaedih
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

Pour la rédaction :

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

Pour les retranscriptions et traductions :

Adil Ballil

INTRODUCTION

« Des femmes en chaînes ». Enchaînées à leur condition de femmes soumises, enchaînées à cette invisibilité professionnelle qui les dévalorise, enchaînées à ces cyniques attributs de main d'œuvre docile, flexible et bon marché...

Toutes ces chaînes qui les emprisonnent dans l'usine puis dehors, au sein même de leur société, rendent les femmes ouvrières extrêmement vulnérables, quasiment invisibles, sans voix pour exister et s'affirmer. Leur donner la parole pour qu'elles nous disent qui elles sont et ce qu'elles font, leur donner un espace pour se raconter et nous expliquer les difficultés qui ponctuent leur vie au quotidien, c'est ce que cette étude a essayé de faire, c'est aussi ce qu'elles nous ont demandé.

En effet, après 3 ans d'un long processus d'enchaînement d'initiatives, de premiers pas, d'observations, d'analyses, d'enquêtes, de réflexions, de démarches aventureuses, de dénonciations, de négociations et de collaboration, ce document a pour principale vocation de livrer la réalité de vie des femmes ouvrières de Tanger au travers de témoignages, d'histoires de vie et d'analyses organisés et présentés de manière à ce que le lecteur puisse pénétrer dans ce monde en y portant un regard pragmatique et construit.

Cette démarche se veut l'aboutissement et le reflet du processus entier par lequel des femmes ouvrières conscientes de leur réalité, se sont mobilisées et ont voulu porter une initiative d'observation et d'analyse de leur condition.

Ce sont avant tout des paroles de femmes dans un contexte de mondialisation du travail où les droits sont bradés à des chaînes d'approvisionnement, un contexte local patriarcal qui entretient cette exploitation, un marché mondial qui, à sa guise, utilise et altère le schéma culturel d'une société, un contexte enfin où la femme n'a plus de temps sinon le seul supplémentaire que lui accorde son usine pour boucler les commandes et lui permettre de survivre économiquement.

Ainsi, nous initierons ce travail par une première partie en rappelant les étapes antérieures qui nous ont permis d'être projetés dans ce contexte et ses problématiques et qui surtout auront permis d'ouvrir un espace de prise de conscience sous forme d'une association de femmes ouvrières. Nous expliquerons les raisons qui nous ont poussé à réaliser cette nouvelle enquête et à choisir ce format pour la divulguer.

Dans une deuxième partie, une analyse anthropologique de la condition de la femme au Maroc développera les aspects culturels et les évolutions socio-économiques actuelles qui projettent la femme dans un contexte professionnel où les conditions de travail, régies mondialement, participent à sa perte d'identité progressive sans pour autant qu'elle parvienne à atteindre son émancipation.

Postérieurement une vision d'ensemble des conditions de travail dans les usines de confection de Tanger dégagera les aspects formels du droit du travail, la pratique de ces conditions au sein des ateliers accompagnée d'une analyse objective des facteurs encourageant ces conditions et leur vécu témoigné par des ouvrières.

La troisième partie comprendra un témoignage particulièrement illustratif de ce travail. Nous avons choisi de le retranscrire en brut pour que les paroles de cette femme, ouvrière combattante, militante de l'association Attawassoul résonnent dans nos consciences.

Un entretien avec une psychiatre accompagnera ce témoignage et dévoilera les conséquences des mauvaises conditions de travail sur la santé psychique des femmes.

Une militante féministe expliquera les changements apportés par la récente réforme de la Moudawana et répondra à nos questions concernant le lien entre la Moudawana et la situation de la femme au travail.

Un troisième entretien nous apportera une vision critique du nouveau code du travail bientôt en vigueur au Maroc.

1^{ère} partie.- Des femmes en chaînes prennent conscience...

A. L'instigatrice

Setem Catalunya est une ONG de solidarité internationale créée à Barcelone en 1968 dans le but de promouvoir des relations Nord-Sud plus justes et plus égalitaires. Pour cela elle a pour objectif d'éduquer et de former à la culture de solidarité, respectueuse de la dignité et de l'identité des peuples du Sud et orientée à dénoncer et éradiquer les causes structurelles des inégalités entre les peuples et les personnes.

Elle refuse les idéologies qui encouragent et justifient ce système injuste et les modèles de vie basés sur la consommation, l'individualisme et la compétitivité qui renforcent les inégalités et rendent difficile une culture plus démocratique et solidaire.

Setem est une organisation indépendante des administrations publiques, apolitiques, non confessionnelle et libre des groupes économiques et sociaux existants.

Ses domaines d'action prioritaires se composent d'activités de sensibilisation auprès des citoyens sur la croissance des inégalités du monde, d'activités didactiques d'analyse et de compréhension des causes des inégalités et d'activités de soutien aux engagements personnels et collectifs ayant pour but de supprimer ces inégalités.

Concrètement, les activités qu'elle développe sont les suivantes :

- Des chantiers de solidarité :

Il s'agit d'un programme annuel de formation et de collaboration avec des ONG du sud, structuré en trois phases : une phase préparatoire et formative, une phase de séjour dans un pays du sud et une phase d'activités de retour. Depuis 1991, plus de 3000 jeunes y ont participé (une moyenne de 250 par an).

- Du tourisme responsable :

Des voyages organisés dans des pays du Sud avec pour objectif de connaître la réalité sociale, naturelle et culturelle en visitant des projets sociaux d'associations locales de développement. Chaque année une soixantaine de personnes participent à ce projet.

- Des formations :

Un programme de cours et d'activités formatives est organisé durant toute l'année sur des questions de développement et de solidarité Nord-Sud, destiné aux volontaires, coopérants et autres personnes intéressées. Des bourses sont octroyées aux cadres associatifs d'organisation du sud pour leur permettre de suivre certaines de ces formations.

- Du volontariat international :

Des personnes volontaires sont envoyées pendant 2-3 ans, après formation, pour soutenir et accompagner des projets locaux de développement dans des pays du sud.

- Des campagnes de sensibilisation sociale :

- La Clean Clothes Campaign (Campagne vêtements propres)
(Voir paragraphe suivant)
- Le commerce équitable
Un programme de café solidaire promeut la consommation du « café équitable » en Catalogne. Ce programme comprend des activités de sensibilisation aux consommateurs (expositions, spectacles, publications...), des activités de sensibilisation aux entreprises (revue professionnelle, conférences,...), des activités de soutien aux coopératives de café du Sud.

B. Le cadre

La Clean Clothes Campaign, ou en français la Campagne vêtements propres, est une campagne internationale dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail dans le secteur textile.

Elle est dirigée par une coalition d'ONGs et de syndicats et travaille activement dans douze pays européens.

Le travail de la campagne Clean Clothes consiste à :

- Faire pression sur les entreprises pour qu'elles se responsabilisent et assurent que les produits se fabriquent dans des conditions de travail dignes.
- Sensibiliser les consommateurs pour une consommation responsable.
- Réaliser un travail solidaire pour soutenir les travailleurs, les syndicats et les ONGs.
- Faire pression pour qu'une législation encourageant les conditions de travail optimales soit adoptée et étudier les voies légales d'amélioration des conditions de travail (Actions légales contre les entreprises dans leur pays d'origine pour violation des droits du travail dans d'autres pays).

Le rôle le plus important d'un gouvernement est d'assurer de bonnes conditions de travail dans son pays. Cependant, dans certains pays, la législation du travail est faible et les mesures pour le respect de ces dernières sont laxistes. Les gouvernements rivalisent férolement entre eux pour attirer les investisseurs textiles, parfois à n'importe quel prix.

De plus, les syndicats du textile se retrouvent dans une situation difficile ; souvent, ils manquent d'éléments pour faire pression dans les

négociations et améliorer les conditions de travail, dû à la menace existante de transfert des actifs et d'informalisation de la production. Dans beaucoup de pays les militants et syndicalistes souffrent de discrimination et même de répression et de renvoi.

C. Les deux premières enquêtes : étapes, conclusions et réactions

C'est donc dans le cadre de la Campagne que Setem, informée par ses réseaux de l'existence d'un mouvement de délocalisation des entreprises de confection espagnoles au Maroc, décide d'explorer ce phénomène et d'étudier les conditions dans lesquelles ce dernier s'accomplit.

Ainsi en mars 2001 une première partie de la recherche débuta¹. L'objectif était d'obtenir un premier panorama du secteur de la confection textile dans le Nord du Maroc et des relations que maintenait cette région avec l'Espagne dans le secteur.

La complexité du contexte, l'ampleur de la problématique et les circonstances particulières de l'étude nous obligèrent à concentrer les recherches sur la ville de Tanger.

Durant ces premiers mois une équipe se forma dans le but de réaliser une enquête dont la méthodologie avait pour but d'initier un processus participatif qui consistait à obtenir des relations horizontales dans la circulation des informations et dans la réflexion au sein même de l'équipe composée aussi de femmes ouvrières, de faire en sorte de socialiser et de restituer l'information obtenue au cours du processus final et de créer des prémisses de participation syndicale ou associative.

Suivant un critère territorial pour les contacts et les connaissances en la matière des collaborateurs marocains, un travail de terrain en profondeur se mit en place dans la ville de Tanger accompagné de quelques entretiens et visites ponctuelles dans d'autres villes (Rabat, Casablanca).

La méthodologie utilisée nous permit non seulement de constater les faits, de les analyser et de les dénoncer mais aussi d'encourager des interventions et de proposer des alternatives.

Le travail de terrain de cette première partie s'acheva en juin 2001 avec l'élaboration d'un rapport s'intitulant « Les conditions socioprofessionnelles dans le secteur de la confection textile au Nord

¹ Avec le soutien en partie de la Fondation Jauma Bofill.

du Maroc et le déplacement de production des entreprises espagnoles».

Ce premier rapport donnait un aperçu du contexte général dans le secteur étudié et ouvrait une brèche de réflexion sur les conditions de travail dans le secteur informel. En effet on observait qu'au fur et à mesure que le degré de formalité du lieu de travail diminuait, les conditions des ouvriers se détérioraient, surtout dans les ateliers clandestins. Hors, c'est dans ces derniers qu'il fut le plus difficile de mener l'enquête.

C'est pourquoi, dans un souci de mettre à profit les efforts fournis et d'utiliser les contacts déjà établis au Maroc, nous décidions d'approfondir et de prolonger la recherche dans le secteur informel. La durée de cette deuxième étape fut de quatre mois et se réalisa entre septembre 2001 et janvier 2002².

Connaître les marques se produisant dans les ateliers clandestins, obtenir un profil détaillé des conditions de travail dans ces ateliers, étudier la responsabilité des multinationales espagnoles dans les conditions de travail, détecter et analyser les problématiques provoquées par la précarité des conditions et réfléchir sur les interventions et alternatives en facilitant les informations de la recherche, étaient les objectifs généraux que nous nous étions fixés.

Pour atteindre ces différents points, il fallut nous adapter à la réalité du contexte et des personnes qui intervenaient directement ou indirectement dans la recherche, considérant la réalité comme un ensemble de réalités se produisant au même moment, constamment en changement et évolution.

Nous jugions indispensable que toutes les connaissances et les informations produites soient restituées telles que nous les analysions, aux personnes, objets et sources de l'enquête.

L'utilisation de divers instruments méthodologiques était l'aboutissement de cette considération.

Ainsi, pour connaître les marques produites dans les ateliers et obtenir les preuves de cette production, un réseau d'informateurs, d'ouvriers et d'ouvrières, dans plusieurs ateliers de Tanger, se constitua. Ce réseau, au travers de témoignages et d'étiquettes récoltées nous aida à déterminer les marques produites dans plusieurs ateliers.

Nous envisageâmes également de visiter directement les ateliers mettant en scène la situation et changeant à cette occasion notre identité nous faisant passer pour des responsables d'entreprises européennes, potentiels clients de ces micro usines de production.

² Une fois de plus grâce aux encouragements de la Fondation Jauma Bofill

Ces visites (une douzaine) furent particulièrement enrichissantes et porteuses d'images et d'information directes et percutantes.

Des entretiens à plusieurs ouvriers, des groupes de discussions et le suivi d'une famille rendirent possible une analyse détaillée des conditions de travail au sein de ces ateliers et des principales problématiques provoquées par ces conditions.

Nous fîmes aussi appel à certains experts pour éclaircir les zones d'ombre et nous aider à prendre du recul sur la complexité du contexte.

Finalement les objectifs proposés furent atteints et le processus entamé par le biais de ces démarches participatives a suivi son cours tant à Tanger qu'en Espagne.

- A Tanger une association de femmes ouvrières, fruit de ce processus voyait ainsi le jour en octobre 2002³.
- En Espagne un reportage réalisé par le programme Linea 900 de TV2, traitant des conditions socioprofessionnelles des ouvriers du secteur textile à Tanger, mettant en cause de grandes multinationales espagnoles fut censuré pendant 9 mois. Ce reportage, qui comprenait des interviews d'ouvriers, de syndicalistes et d'images prises à l'intérieur d'ateliers produisant en particulier pour les marques, El Corte Ingles, Inditex, Mango, devint politiquement gênant pour la Télévision Espagnole (RTVE) financée par certaines de ces entreprises. Après 9 mois de pressions des ONGs, il fut finalement retransmis tel qu'il avait été présenté par la chaîne.
- En parallèle à cela, Setem entama des négociations avec les multinationales dénoncées. Certaines préfèrent ne pas donner suite aux accusations⁴, d'autres, comme Inditex, réagirent énergiquement déployant leurs moyens au secours de leur image de marque. Une commission d'enquête épulcha le rapport et vérifia la véracité des informations : par exemple le nom des ateliers dénoncés, leur adresse, leur production et les conditions de travail. La démarche en soit, leurs méthodes sommaires et la méconnaissance des pratiques du pays étaient le reflet de ce qu'ils représentaient, une multinationale soucieuse de son image et de ses profits mais bien loin de l'être de la réalité marocaine.

³ Voir explications dans le paragraphe D

⁴ Mayoral, El Corte Ingles...

Ainsi, un contre rapport, contenant des photos des ateliers et quelques brefs commentaires, fut envoyé à Setem. Les quelques corrections apportées (sur le nom des ateliers ou les adresses) ne contredisaient pas les conditions de travail existantes. Le rapport justifiait la production Inditex comme accidentelle quant elle était reconnue mais pour les autres ateliers, une lettre des propriétaires assurant n'avoir jamais travaillé pour la multinationale leur suffisait pour se défendre de notre dénonciation.

Les démarches suivantes de la multinationale sur Tanger consistèrent à participer financièrement à la réalisation de projets de développement mis en œuvre par une ONG espagnole implantée dans le nord du Maroc. Ces projets ont pour but la qualification professionnelle des ouvrières et la sensibilisation des chefs d'entreprises au principe de la responsabilité sociale corporative à Tanger.

Initiative louable, elle reste cependant mitigée tant que des jeunes filles produisent encore la marque *STRADIVARIUS* dans des ateliers-garages lugubres d'un quartier périphérique de Tanger gagnant 6 dirhams par heure (« Depuis 2002 il n'y a plus d'enfants qui travaillent dans l'atelier car le client Santiago est venu dire à mon patron que ce n'était plus possible, avant il y en avait beaucoup. Ce qui se passe c'est que l'on fait trop d'heures supplémentaires je ne termine jamais avant 20h quand ce n'est pas 22h ou 23h. Ces heures là elles sont payées comme les autres, 6 dirhams. C'est pas grand-chose mais grâce à ces heures supplémentaires je touche 1300 dirhams par mois » Rachida, 19 ans ouvrière depuis 6 ans de ce petit atelier fabriquant exclusivement pour Stradivarius marque Inditex.)

Face à cela nous nous interrogeons : Si Inditex veut négocier avec la société civile et s'investir dans la réalité marocaine, comme elle semble disposée à le faire, alors pourquoi ne fait elle pas un suivi plus sérieux de ces fournisseurs et ne s'implique t'elle pas dans une amélioration réelle, profonde et concrète des conditions de travail?

- Le rapport fut finalement publié en espagnol avec le soutien de l'ONG Intermon Oxfam. Il s'intitule « La Moda, un tejido de injusticias ».

- Pendant les mois de septembre et octobre Attawassoul collabora aussi avec l'association Alhaima de Sevilla qui recherchait d'information à Tanger pour un étude d'Intermon Oxfam sur les conditions de travail dans les ateliers textiles. Intermon Oxfam vient de publier le mois de février 2004 cet étude à Barcelone sous le titre « Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas ». Dans cet étude il y a quelques témoignages de femmes ouvrières d'Attawassoul.

D. L'association Attawassoul et le défi d'une nouvelle étude

Un petit local de Béni Makada accueille depuis un an et demi, une association de femmes. Leur spécificité est qu'elles sont toutes ouvrières. Ouvrières de grandes usines, ouvrières de petits ateliers, jeunes ouvrières, ouvrières expérimentées, sans instruction ou diplômées, célibataires, divorcées ou mariées, de Tanger, de Fes ou d'autres villes, elles se caractérisent toutes par leur envie de trouver un espace à elles, d'ouvrir de nouveaux horizons et de ressentir progressivement la fierté d'être ouvrière.

L'association Attawassoul fut créée dans le but d'encourager les relations et d'offrir un espace d'échange à ces femmes en leur proposant des activités d'alphabétisation, de langues étrangères, de sensibilisation à des thèmes touchant particulièrement la femme ouvrière (ses droits en tant que femme, en tant que travailleuse...), et des activités de loisir diverses.

L'objectif est avant tout d'émanciper leur conscience culturelle et sociale en améliorant leur vie quotidienne et en leur offrant la possibilité de participer collectivement à des initiatives.

Le conseil d'administration de l'association est composé essentiellement d'ouvrières travaillant dans le secteur textile.

Dès les premiers pas, l'association envisagea d'aborder un nouveau projet d'étude. Ces femmes voulaient apprendre à matérialiser, gérer et analyser toutes les connaissances qu'elles puisaient de leur situation. Cette fois ci ce seraient elles qui porteraient l'enquête. Elles connaissaient l'importance du processus de conscientisation dans la

mobilisation et la structuration de l'association. Setem⁵ accepta de les soutenir.

Ce fut le commencement du projet dont l'aboutissement est le document ci présent.

Mettre la lumière sur les délocalisations des multinationales au Nord du Maroc dans la continuité des deux enquêtes précédentes, se pencher sur les conditions de travail et de vie des femmes ouvrières travaillant indirectement pour ces multinationales, et les accompagner dans le processus de participation, de mobilisation et de formation que l'association avait initié, représentaient les objectifs que nous nous étions fixés.

Pour cela une équipe de recherche se constitua pour accompagner pas à pas les différentes étapes de l'étude : plan de positionnement des ateliers de confection, contact avec les ouvrières, organisation d'activités les regroupant, élaboration de questionnaires, entretiens avec les ouvrières, groupes de discussion sur des thèmes, formations et évaluations internes de l'équipe.

Le calendrier de l'étude dû s'adapter aux conditions des ouvrières. Le mois de ramadan freina considérablement l'évolution de notre travail. Leur journée de travail débutait bien avant le lever du soleil, elle s'interrompait à l'heure de rupture du jeûn, puis reprenait et se terminait le soir, dans certaines usines entre 23h00 et 00h00. Très souvent elles travaillaient 6 jours sur 7 quand ce n'était pas 7 jours sur 7. Dans ces conditions, le travail de terrain prit un peu de retard. A la fin de l'année, la recherche d'information fut aussi ralentie par les nombreuses heures supplémentaires obligatoires dans les usines qui se voyaient submergées par les commandes destinées à la période de Noël.

Il était aussi important de respecter le processus de formation et de structuration par lequel passait l'association et pour cela nous adapter au temps et à l'organisation que nous décidions collectivement.

Fin janvier, une fois toute l'information nécessaire obtenue, nous devions décider quel aspect donner au rapport. Il fallait qu'il accomplisse son rôle, être porteur des voix de ces femmes, être le reflet de leur lutte et de leur conscientisation progressive.

Nous choisissons donc un format vivant et inédit, un document court et profond.

⁵ Toujours avec le soutien de la Fondation Jauma Bofill

2^{ème} partie : Des femmes enchaînées à la folie marchande

I. Introduction

L'examen de la situation sociale des femmes ouvrières nécessite un double regard, sur leur condition de femme, et sur leur condition d'ouvrière dans une société patriarcale soumise aux dogmes et aux réalités « acculturatrice » de la « modernité » néo-libérale mondialisée.

La situation de la femme ouvrière ne peut ainsi se comprendre dans sa globalité sans une appréhension préalable de la condition féminine au Maroc. En effet, si les femmes sont si présentes dans le secteur textile à Tanger, c'est que d'une part elles ont, depuis leur naissance, subi et intériorisé des valeurs de soumission, et que d'autre part leur condition sociale et sexuelle les place dans une situation de vulnérabilité extrême à l'heure de négocier leurs conditions de travail avec leur employeur.

Les rapports qu'entretient le capitalisme désormais mondialisé par des processus de délocalisation massifs de la production dans les pays du sud avec la question de la femme sont complexes. Au Maroc, son lien à l'ordre patriarcal est fait de ce rationalisme pragmatique qui fait sa force : il s'appuie sur la structure patriarcale « traditionnelle » lorsqu'elle sert ses intérêts objectifs, mais n'hésite pas à en violer la rationalité interne lorsqu'elle s'oppose à son implacable développement. Autrement dit, là où l'ordre ancien voulait soumettre les femmes pour les protéger (et se protéger d'elles), l'ordre néo-libérale les veut toujours non soumises, mais dépourvues de protection.

A. La femme niée

« Nous employons exclusivement des femmes. Les Femmes sont plus gentilles, plus soumises. Et puis, elles sont courageuses... Les hommes dans ce pays, c'est beaucoup de problèmes.. Ils s'absentent, boivent le soir et ne viennent pas le lendemain... et sont en plus agressifs... Les femmes, elles, ne discutent pas sans cesse des conditions de travail ou du salaire. Quand il faut faire des heures supplémentaires aux moments des grosses commandes, elles ne discutent pas... Au début, on m'avait dit que c'était bien d'avoir des hommes chefs de chaînes. Mais, je me suis aperçu que c'est plus

rentable d'avoir que des femmes. Les hommes et les femmes y a toujours des problèmes."

Entretien caché avec un chef d'entreprise

Les femmes représentent à Tanger 73% de la main d'œuvre textile. La féminisation du secteur s'enracine, comme le trahisse les propos presque caricaturaux de ce chef d'entreprise, dans la structure patriarcale qui a longtemps caractérisé l'ensemble des sociétés méditerranéennes, et qui régit aujourd'hui encore les Etats nations du Maghreb où le corpus juridique reste profondément imprégné par le droit musulman (la Charia).

Au Maroc, le code de la famille voté à l'indépendance en 1957 découle de ce double héritage. Il est l'instrument légal du patriarcat de type agnatique (filiation de type patrilinéaire) qui structure les relations de parenté. Il instaure le pouvoir des hommes sur les femmes. Son principe conducteur est l'inégalité entre les sexes : la femme, est tout au long de sa vie mise sous une encombrante tutelle juridique par les hommes, de sa famille, son père dans un premier temps, son mari dans un second temps.

Pour comprendre la condition féminine au Maroc, et ultérieurement mieux appréhender la réalité des femmes ouvrières, il est important de saisir les fondements anthropologiques qui y structurent les relations entre les sexes. Pour cela, il nous faut partir de la menace que fait peser la sexualité féminine sur l'ordre patriarchal. Un vieille adage romain résumait cette menace en ces termes : « mère toujours certaine, père toujours incertain ». La domination masculine trouve presque partout à travers le monde ses fondements dans la nécessité pour les hommes de s'approprier la descendance des femmes pour instituer des pères.

Au Maroc, et dans les pays arabos-musulmans, cette domination est cependant fortement amplifiée par le caractère agnatique de la filiation. L'obligation d'instituer des pères y rejoint en ce point précis la nécessité pour la famille patriarcale de produire des fils pour s'enrichir et se reproduire. C'est cette double contrainte qui conduit à la sacralisation la mère. Le statut de la femme marocaine ne peut se comprendre sans référence à cette double contrainte : d'un côté, l'ordre patriarchal se doit de contrôler la sexualité des femmes pour assurer la pureté de la filiation, de l'autre, il se doit de valoriser la mère afin de produire des fils, s'enrichir et se reproduire.

Rigidelement régit par un droit imprégné de la force du sacré, l'ordre patriarcal est concrètement produit et reproduit par l'éducation familiale qui tend à valoriser le garçon et à dévaloriser la fille. Toute l'éducation des filles est ainsi destinée à servir l'ordre patriarcal : elle apprend rapidement à travailler à l'entretien domestique du foyer familial, et l'ensemble de la famille veille jalousement à contenir sa sexualité afin de préserver le trésor de sa virginité jusqu'à son mariage. Lorsque survient ce dernier, elle passe alors de la tutelle paternelle à la tutelle de son mari, et les deux familles attendent non sans impatience que s'arrondisse son ventre dans l'espoir que naîsse le garçon qui viendra flatter l'orgueil de son mari et renforcer sa belle famille.

La jeune femme attend d'ailleurs généralement avec impatience cette naissance, qui d'une certaine manière marque pour elle, et la société qui l'entoure sa vraie naissance. Pour la première fois de sa vie, en devenant mère d'un garçon, elle prend de l'importance pour la société qui l'entoure. Alors qu'elle n'était auparavant qu'une fille, elle accède en devenant mère à un statut honorable, le seul statut réellement accessible dans une société qui a fermement décidé de nier la femme. C'est à ce moment précis de la vie d'une femme que se joue la reproduction des rapports entre les sexes au sein des sociétés arabes-musulmanes.

Dans l'insécurité d'un environnement juridique et social qui facilite la rupture des liens du mariage au seul mari par la répudiation ou le divorce, et marginalise volontiers la femme divorcée, cet enfant constitue pour elle une véritable assurance vie, l'assurance de n'être jamais véritablement seule dès lors que l'amour et la considération qu'elle lui octroiera dans une société patriarcale castratrice pour l'enfant, créera entre eux une dépendance affective quasi indélébile.

On touche ici au paradoxe de ces sociétés patriarcales strictes où ce sont en fin de compte les femmes, qui à l'intérieur des foyers où les hommes les confinent, reproduisent la structure de parenté existante en reproduisant l'éducation différenciée entre les sexes qui leur a été autrefois inculquée. C'est d'une part bien en effet l'ancienne petite fille soumise et jadis jalousement surveillée par ses frères, qui devenue mère tendra à valoriser parfois jusqu'à l'excès ses fils, et à soumettre ses propres filles au normes patriarcales. Or, nous l'avons dit auparavant, si la mère agit ainsi, ce n'est que parce qu'en offrant un fils au patriarcat, elle accède au seul statut socialement entaché de dignité disponible pour les filles dans un idéal conservateur qui voudrait que ne règne, aux frontières

des normes structurantes du patriarcat, que le stigmate social de la « putain », stigmate, qui en colonisant l'imaginaire social empêche la femme libre de croître socialement, en la compressant entre la « maman et la putain ». Il faut dire que dans le modèle social traditionnel, la course aux bonheurs assure en fin de compte le triomphe de la mère. S'il est vrai que cette dernière doit parfois composer un temps avec l'infidélité de son mari, ce n'est que peu de chose par rapport à la marginalité qui entoure la prostituée, et au bonheur de régner sur la scène de ce théâtre intérieur que constitue la famille élargie.

Aujourd'hui, le modèle de développement « néo-libérale », dans sa quête « ethnocidaire » de profit, bat en brèche ce modèle traditionnel de parenté. Aux périphéries des grandes métropoles du sud, la société s'effrite sous les coups de butoirs d'un économisme refusant toute socialisation nouvelle et modernisatrice. Dans ce fracas social, la famille craque, l'individu est livré à lui même, les garçons sont jetés dans les rues, et les filles dans la prostitution.

B. Un changement de rôle défavorablement négocié avec leur employeur

Les femmes ouvrières rencontrées pour notre enquête, vivent généralement aux périphéries de Tanger. Elles ont généralement vécu l'exode rural sur fond de paupérisme agricole, soit avec leur famille, soit seule. Elles vivent dans une ville où règne un chômage de masse duquel découle une impérative nécessité de travailler pour assurer sa subsistance, et souvent celle de sa famille.

C'est cette pauvreté de masse qui, dans une économie libérale non socialisée par des mécanismes régulateurs de protection sociale, structure les relations entre les femmes ouvrières et les entreprises du secteur textile. La forte pression sociale qui pèse sur ces femmes dans le contexte économique et social précédemment décrit, justifie la sortie de ces femmes vers les entreprises du secteur textile qui recherchent souvent quasi spécifiquement, nous l'avons dit, une main d'œuvre féminine réputée pour sa soumission

Ce changement de vie et de rôle que vivent les femmes ouvrières par rapport au modèle traditionnel de la femme est « négocié » avec l'employeur dans des conditions totalement défavorables. La pression du

contexte social, l'impérieuse nécessité de survivre, leur éducation familiale « traditionnelle » et leur manque d'éducation « politique » et « syndicale » les « livrent » en fait pieds et poings liés aux entrepreneurs pour qui elles représentent une main d'œuvre corvéable à merci, interchangeable à souhaits. Que l'une d'entre elle vienne à manquer provisoirement ou ne satisfasse pas totalement la logique productiviste de l'entreprise, et l'employeur puisera dans l'incroyable vivier de petites mains localement disponibles pour trouver un substitut plus docile et plus conforme à ses attentes. C'est dans ces conditions, que loin de représenter une perspective d'émancipation pour ces femmes, la logique capitaliste reproduit au contraire la soumission sociale instaurée par le patriarcat tout en violent ces principes en contribuant à la sortie des femmes de l'espace privé.

Loin de percevoir leur sacrifice avec reconnaissance, ou à défaut avec une certaine bienveillance, l'ordre patriarcal le vit au contraire avec défiance, tant il est vrai que les conditions sociales des femmes ouvrières menace sa reproduction. Pour la pensée « patriarcale » la rationalité économique, qui soutient la logique productiviste du secteur textile viole en effet le contrôle jaloux qu'entend exercer la normativité patriarcale sur la sexualité féminine. La logique économique libérale, dans son broyage organisés des « cultures » et des « sociétés » va en effet jusqu'à affranchir les femmes de la tutelle juridique masculine, en organisant le travail des femmes la nuit, en les soumettant au harcèlement sexuel de chefs d'ateliers peu scrupuleux qui usent et abusent des moindres parcelles de pouvoirs que leur confère leur statut de vassal « marzenisé » du capitalisme mondialisé, les rapports de travail au sein de l'atelier contribuent à entourer les femmes ouvrières du secteur textile d'une douteuse réputation. A l'âpreté des conditions matérielles de vie s'ajoute, tel un fardeau supplémentaire, le poids du stigmate social. La défiance de la société patriarcale les poursuit souvent jusqu'à l'intérieur d'un cercle familial qui n'a pas toujours la sagesse d'exonérer de leur statut de femmes celles qui sacrifient pourtant leur féminité pour les faire vivre.

Vivant une vie d'hommes, confrontés aux hommes dans la promiscuité des ateliers, ces femmes perdent alors la valeur culturelle que la société patriarcale confère aux femme : On n'épouse en effet que très rarement une femme ouvrière, et quand sur le « marché » du mariage, on finit, généralement faute de mieux, par en épouser une, ce n'est pas sans une dose supplémentaire de défiance envers elles. Cette défiance condamne alors ces femmes à enfouir sous des tonnes de clandestinités émotionnelles

leur expérience d'ouvrières⁶, quand, du fait de la précarité des conditions de travail, de la faiblesse des salaires, et de l'alternance fréquente entre période de travail et période chômée, elle ne les conduit pas à entamer une carrière dans la prostitution, rejoignant ainsi une bonne fois pour toute la « putain », cette autre femme qui, nous l'avons dit, hante l'imaginaire social et marginalise la femme libre par son omniprésence.

II. Loi, pratique et témoignages sur les conditions de travail des femmes dans les ateliers de confection

A. Le contrat de travail

1. La législation

Dahir du 12 août 1913

Le contrat est établit entre l'employeur et l'employé lorsque s'initie une relation de travail. Il existe deux sortes de contrats:

- à durée déterminée
- à durée indéterminée

Le contrat peut exister sous forme d'engagement oral sans être matérialisé par écrit, il produit ses effets normalement. Seules les preuves diffèrent en cas de contestation.

2. Quelle réalité dans les usines ?

Si le contrat est écrit, à son entrée à l'usine la femme signe un document. La plupart du temps elle n'en connaît pas le contenu, elle ne sait pas non plus ce qu'il représente. Soulignons qu'une majorité des femmes ouvrières ne savent ni lire ni écrire.

Parfois l'accord est juste verbal. Le salaire horaire est en principe avancé même si ce dernier n'est parfois pas respecté au détriment de l'ouvrière non instruite.

⁶ Voir entretien avec Amina Bergach sur les souffrances psychologiques des femmes ouvrières

La plupart des ouvrières ont des contrats à court terme, temporaire, au gré des périodes de production intense. Elles ne savent pas si elles auront un travail dans 6 mois, dans 3 semaines ou même le lendemain.

3. Quel sens donner à de telles pratiques ?

- Importance pour les responsables d'usine de posséder une main d'œuvre flexible répondant aux aléas des commandes des multinationales.
- Employer un noyau d'ouvrières permanentes auxquelles se greffe une main d'œuvre supplémentaire en cas de production intense ou sous-traitance à de petits ateliers informels.

Rachida Souli, Usine Fadatex

« Très souvent un atelier sous traitant vient chercher dans l'usine une partie de notre production quand la commande dépasse notre capacité de productivité. »

- Affaiblir ou éliminer la conscience ouvrière dans le but de neutraliser les syndicats.

Selon Rahma Bourquia⁷, l'employeur tend à favoriser un système de production fondé sur une forte rotation de la main d'œuvre : une méthode qui ne garde et ne stabilise qu'une petite partie de la main d'œuvre. Cette rotation agit comme une contrainte sur le développement d'un processus de négociation collective pour des améliorations salariales et de meilleures conditions de travail.

4. Comment le vit l'ouvrière au quotidien?

Rachida Souli, 21 ans, ouvrière dans L'usine Fadatex dont le maire de Tanger est propriétaire, M. Dahman Derham.

« Avant il y avait 7 chaînes. Il n'en reste que 4 après les licenciements. Ils ont dû arrêter 3 chaînes parce qu'il y avait moins de travail. Dès qu'il y aura d'autre commande, ils embaucheront d'autres personnes mais pas ceux qu'ils ont renvoyés sans aucune indemnité. Si une personne insiste pour revenir, on lui répond cyniquement d'aller se plaindre à la justice... ».

Aicha el Mounaoui, 46 ans, ouvrière à ClinicDress Tanger.

⁷ Rahma Bourquia, Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine, UNRISD, UNDP, Beijing 1995.

« Nous étions environ 200 ouvrières mais la moitié a été renvoyée. Nous nous sommes donc retrouvées 110 à effectuer le travail de 200 ce qui dépasse notre capacité ».

Mounia Benallal, 25 ans, ouvrière dans un petit atelier non formel, quartier Soani Tanger.

« Quand j'ai commencé on m'a dit que je toucherai 6 dirhams par heure. Ce n'était pas grand-chose mais toujours mieux que rien. J'ai travaillé comme ça sans rien de plus. Après une année j'aurais bien voulu la CNSS mais on m'a dit que ce n'était pas possible et que beaucoup de femmes attendaient devant la porte pour travailler alors que je ferais mieux de ne pas trop exiger ».

B. Le salaire

1. La législation

Le salaire minimum horaire des ouvriers est fixé à 8,77 dirhams.

Des primes doivent être ajoutées au salaire minimum en fonction de l'ancienneté du travailleur :

2 années de services...prime de 5% du salaire

5 années de services...prime de 10% du salaire

12 années de services...prime de 15% du salaire

20 années de services...prime de 20% du salaire

Le bulletin de paye :

Il doit comporter les indications suivantes :

- l'identité de l'employeur et son numéro de CNSS
- l'identité du travailleur
- le nombre d'heures normales et les heures supplémentaires
- la période et le nombre de jours de travail
- les diverses primes qui complètent la rémunération
- la rémunération brute de la période
- les déductions opérées sur la rémunération brute
- le net reçu par le travailleur ou l'employé
- la date de remise du bulletin

2. Pourtant dans la réalité...

Le salaire dépend tout d'abord du lieu de travail. Une différence importante s'observera entre l'usine et l'atelier informel.

Un deuxième facteur distinguera les ouvrières permanentes des temporaires.

Un troisième plus subjectif différenciera les ouvrières expérimentées des jeunes filles en apprentissage, les instruites des analphabètes, les natives de la ville des émigrés d'autres villes.

Souvent les salaires ne sont versés qu'en partie et en retard.

Les ouvrières touchant le salaire minimum sont les plus expérimentées et aussi les ouvrières permanentes d'une usine. Cela signifie que pour la plupart des femmes l'obtention d'un salaire minimum statutaire est illogiquement une aspiration à atteindre, critère de « bon emploi ». Elles sont à la fois conscientes de l'existence de salaire plus bas (la plupart ont débuté leur carrière professionnelle avec des salaires misérables) mais aussi conscientes du faible niveau du salaire statutaire par rapport au coût de la vie.

Pour augmenter la productivité des travailleurs, les chefs d'usine utilisent des instruments de pression sur les salaires comme les primes, les cibles de production (un nombre fixe de pièces par heures), les pénalités en cas de faute.

Malgré tout, les salaires sont très bas même avec les primes et les heures supplémentaires qu'elles sont de toutes manières obligées de faire.

3. Pourquoi cette réalité ?

Concernant les employeurs, payer des ouvriers le salaire minimum est une manière de les obliger à réaliser des heures supplémentaires et à travailler plus vite pour obtenir des primes.

Le salaire minimum, extrêmement bas, compte tenu du coût de la vie, est maintenu ainsi par le gouvernement lui-même sous la pression des investisseurs étrangers et des institutions financières internationales (FMI, Banque Mondiale).

Selon Rahma Bourquia, l'impact général des bas salaires sur la rotation de la main d'œuvre féminine et sur son engagement dans le travail est négatif. La femme ouvrière célibataire arrive sur le marché du travail en considérant son emploi comme une phase transitoire en attendant le mariage.

4. Que paye le salaire d'une ouvrière ?

Khadija Mensaouri, 35 ans, célibataire, ouvrière de l'usine Clinic Dress.
« En moyenne je touche 1700 dirhams par mois on arrive à 2000 quand on fait des heures supplémentaires. On me retire une taxe de célibat et je n'ai jamais compris pourquoi. Je paye un loyer de 500 dirhams et en moyenne 300 dirhams d'eau et d'électricité. Je paye aussi le traitement de ma sœur malade en attendant qu'elle trouve un mari. »

Nadia El Melih, 33 ans, divorcée, deux enfants, ouvrière de l'usine Clinic Dress.

« Je gagne 1700 dirhams. Je vis chez ma mère, je ne paye donc pas de loyer mais l'essentiel de mon argent part dans les pharmacies car mes deux enfants ont de gros problèmes de santé. En plus j'ai leur charge scolaire. Il ne me reste jamais un sous à la fin du mois. J'ai tout le temps des dettes. A chaque début de mois je dois rembourser mes voisins et mon épicier. »

Rachida Charouk, 20 ans, divorcée, ouvrière de l'usine Massana.

« Je gagne 1800 dirhams par mois. Je donne 1200 à maman car nous n'avons pas de papa. Je lui paye ses médicaments. Par contre ma sœur aussi ouvrière touche moins que moi et elle paye le loyer et l'électricité. »

Fatiha Benabdellah, 18 ans, célibataire, ouvrière dans un petit atelier.

« Je travaille dans un petit atelier qui me payait 400 dirhams tous les 15 jours dans le quartier Bouhout (plaza Toro). Les ouvriers qualifiés touchent le SMIC, d'autres touchent moins que moi, 200 à 300 dirhams tous les 15 jours. On m'a augmenté progressivement mon salaire, après 5 ans je touche 1000 dirhams par mois. »

C. La Durée du travail et les heures supplémentaires

1. La législation

Dahir du 18 juin 1936, modifié le 16 octobre 1947

La durée du travail effectif des ouvriers de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder 8 heures par jour soit 48 heures par semaine.

Le dahir du 2 juillet 1947 limite la liberté d'embauchage aux enfants âgés de moins de 16 ans et aux femmes lorsqu'il s'agit de travail de nuit (entre 22 heures et 5 heures).

Les heures supplémentaires constituent des dérogations temporaires dont bénéficie le chef d'établissement (l'employeur) dans des conditions fixées par la loi en cas de:

- a. Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel soit aux installations soit aux bâtiments, éviter le dépérissement des denrées.
- b. Travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et la défense nationale ou d'un service public, sur un ordre du gouvernement constatant la nécessité de la dérogation
- c. Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (Surcroît de travail extraordinaire)

Pour le 1er cas il n'existe pas de limite de temps durant le 1er jour mais la dérogation est limitée à 2 heures pour les 3 jours suivants. Pour le 2ème cas la limite est fixée par concertation avec les services concernés.

Pour le 3ème cas la limite est fixée par l'arrêté viziriel concernant chaque profession.

Le chef d'établissement doit tenir à jour un tableau regroupant toutes les informations concernant les heures supplémentaires et les travailleurs qui les effectuent.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux supérieur au taux normal.

La majoration est appliquée de la façon suivante :

- a. 25% pour les heures supplémentaires effectuées le jour
 - b. 50% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit
- Ces taux sont doublés quand les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire.

2. La pratique : des heures supplémentaires obligatoires et sous payées

Les heures supplémentaires sont très fréquentes. Certaines périodes sont particulièrement intenses en heures supplémentaires comme la période estivale, le mois de Ramadan, la fin de l'année. Etrangement ces périodes suivent la périodicité des soldes en Europe.

Les femmes sont généralement prévenues le jour même et n'ont pas le choix. La disponibilité pour faire des heures supplémentaires est en fait une condition d'emploi.

Ces heures sont souvent payées au taux normal et dans certains cas elles ne sont pas du tout payées.

Le travail de nuit est fréquent pendant le Ramadan. Certaines entreprises n'arrêtent jamais leur production obligeant ainsi une partie de leur main d'œuvre à réaliser un travail de nuit. Défiant la loi elles ne sont pourtant pas gênées par les inspections du travail.

3. Qu'est ce qui pousse à cette pratique ?

Le FMI favorise les gouvernements à entreprendre des réformes pour façonner le marché du travail à la convenance des grands groupes économiques. Leurs analyses suggèrent que les coûts de la main d'œuvre peuvent être réduits grâce à l'augmentation des heures de travail journalier au travers d'heures supplémentaires et à la réduction des primes.

Les multinationales demandent à leurs fournisseurs un certain nombre de critères tels que des prix peu élevés, une qualité fiable, un temps de réponse rapide et beaucoup de flexibilité. Des délais très courts de livraison sont exigés aux fournisseurs lorsqu'il s'agit de réassortir un produit qui s'est bien vendu dans les magasins.

Ainsi comme on leur demande de remplir des délais très courts plus rapidement et à un prix moins élevé, les fournisseurs subissent de très intenses pressions. Leur stratégie consiste alors à utiliser tous les moyens pour exercer des pressions sur les ouvriers.

4. Les heures supplémentaires ou le cauchemar d'une femme

Soumeya El Alaoui, 19 ans, ouvrière de Fadatex.

« On fait toujours des heures supplémentaires, 2 à 3 heures et on est payé au taux normal. Je rentre à l'usine à 7 heures du matin et j'en

ressors qu'à 19h30. On nous oblige à faire des heures sup. sinon je cours le risque d'être renvoyée le lendemain. Beaucoup de femmes qui ont des enfants les attendant, font les heures supplémentaires en pleurant. »
« Parfois, en été, on travaille toute la nuit et au lieu de toucher le double de l'heure, on est payé la moitié du taux normal. »

Lamia Saoudi, 32 ans, célibataire, ouvrière à Marocstar.
« Durant les fêtes et l'été, le patron essaie de rattraper le temps perdu des jours de congés. Nos heures supplémentaires sont multipliées. Pendant ces périodes nous subissons plus de pressions verbales et d'injures. Quand on rentre chez nous tard, on se sent asphyxiées et épuisées moralement. »

Nadia, 33 ans de Clinic Dress.

« Durant les périodes de haute production, on travaille tout le temps et on est obligé de faire des heures supplémentaires et les absences même justifiées ne sont alors plus acceptées. »

D. Les prestations sociales

1. La législation

Les employeurs qui occupent des personnes assujetties au régime de la sécurité sociale, sont obligatoirement tenus de faire procéder à leur affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Tous les employeurs affiliés sont obligatoirement tenus de procéder à l'immatriculation de leurs salariés et apprentis à la CNSS.

La CNSS attribue un numéro d'immatriculation à chaque travailleur.

2. Alors que dans la pratique...

Beaucoup d'ouvrières ne sont pas affiliées à la CNSS. De grandes confusions existent à ce sujet. Très souvent les employeurs soustraient les prestations sociales des salaires sans pour autant affilier l'ouvrière à la caisse. Elles s'en aperçoivent un jour au bout de quelques temps mais n'osent pas réclamer de peur de perdre leur emploi.

Certaines ne connaissent pas les droits consécutifs à l'affiliation et n'ont donc pas le réflexe d'utiliser ces prestations en cas de maladie.

Elles sont nombreuses à être employées sans droit de congé de maternité ou sans assurance maladie.

Très peu de femmes possédant un travail temporaire arrivent à obtenir que des congés maternité leur soient payés.

3. Elles n'y croient plus...

Rachida Charouk, 20 ans, divorcée, ouvrière de l'usine Massana.

« On ne nous paye jamais les jours de maladie. Pourtant on nous prélève sur nos salaires de l'argent pour la cotisation mais je n'ai jamais été indemnisée.

Je suis payée les deux jours de fête d'Aïd mais pas les autres 5 jours alors que l'usine ferme. »

Lamia Saoudi, 32 ans, célibataire, ouvrière à Marocstar

« Ma sœur a été malade pendant 7 jours. On a demandé l'indemnité alors que nous n'avions pas confiance. En principe à chaque fois que l'on demande un remboursement CNSS on nous fait traîner. Et je crois même que si la CNSS rembourse l'employeur, on n'en verra pas la couleur. »

Awatif Jirari, 20 ans, ouvrière célibataire de l'usine Sordi

« je ne sais pas si je cotise ou pas. Sur les 1500 que je touche le chef me dit qu'il me prélève la cotisation mais moi je n'en sais rien. »

Soumeya El Alaoui, 19 ans, ouvrière de Fadatex

« quand je demande au bureau que l'on m'inscrive à la CNSS, on me dit que j'y ai droit en rigolant cyniquement comme si je racontais une blague. Du coup, plus personne n'ose aller demander quoique ce soit. »

E. Les conditions générales de travail

1. La législation

Dahir du 12 Août 1913

Tout employeur est tenu :

- c. De veiller à ce que les ateliers et généralement tous locaux qu'il fournit à ses ouvriers présentent toutes les conditions de salubrité et de sécurité nécessaires.

- d. De veiller à ce que les appareils, machines, instruments et généralement tous locaux qu'il fournit, et au moyen desquels doit s'accomplir le travail, soient en état de garantir contre tout danger la vie et la santé de ceux qu'il emploie...
- e. De prendre toutes les mesures nécessaires de précaution afin de garantir la vie et la santé de ses ouvriers dans l'accomplissement des travaux qu'ils exécutent sous sa direction ou pour son compte.

Mesures générales d'hygiène :

Arrêté viziriel du 4 novembre 1952

- f. Nettoyage et désinfection des locaux de travail (sol nettoyé au moins une fois par jour, mur et plafond nettoyés fréquemment, sols humides doivent être isolés dans les emplacements où travaillent les ouvriers)
- g. Evacuation des eaux résiduaires ou de lavage
- h. Aménagements des cabines d'aisance (cabinets doivent être nettoyés et désinfectés au moins une fois par jour...)
- i. Aération, éclairage et chauffage des locaux de travail (les sous-sols doivent être ventilés à raison de 30 mètres cubes par heures et par personnes, les locaux fermés doivent être suffisamment aérés)
- j. Evacuation des poussières, gaz, buées et vapeurs (les gaz et les poussières incommodes, insalubres ou toxiques doivent être évacués à l'extérieur des locaux, par des hottes, des cheminées ou autres appareils)
- k. Repas et boissons des travailleurs, sièges pour les femmes (les repas sont interdits dans les locaux affectés au travail)

Les accidents de travail :

Dahir du 25 juin 1927

Seuls sont réparés dans les conditions déterminées par le dahir, les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail, aux ouvriers, employés et apprentis occupés :

a) dans les entreprises industrielles...

Les travailleurs doivent dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures sauf le cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

Les patrons en cas d'accident du travail survenu à l'un des ouvriers ou employés doivent :

- l. déclarer l'accident dans les 48 heures non compris les dimanches et jours fériés, de l'avis qui leur a été donné par le victime. La déclaration est fait à l'autorité municipale ou locale de contrôle ...
- m. déposer un certificat médical au bureau de l'autorité qui a reçu la déclaration.
- n. Remettre à la victime au moment de l'accident un bulletin indiquant le nom et adresse du patron, de la victime, la nature et date de l'accident ainsi que le nom de la compagnie à laquelle vous avez assuré votre personnel.
- o. Verser l'indemnité journalière à la victime pendant toute la durée de l'incapacité temporaire. Le taux de l'indemnité est égal à la moitié du salaire pour les 28 premiers jours qui suivent l'accident et 2/3 du salaire à partir du 29^{ème} jour après celui de l'accident.

La victime a libre choix de son médecin et de son pharmacien. Les frais d'hospitalisation sont à la charge de l'employeur ou de son assureur.

2. Des usines pas reluisantes

Nous différencierons les grandes usines des petits ateliers situés en sous sol d'un immeuble.

Ces derniers sont des locaux exigus manquant de lumière et de ventilation. Le manque d'hygiène est habituel dans ces garages.

Les grandes usines ne respectent pas toujours non plus les conditions d'hygiène requises.

S'agissant de grands locaux peu isolés du froid et de la chaleur, les ouvriers souffrent des changements climatiques. Ils sont souvent exposés aux portes restant ouvertes pour faciliter les entrées et sorties de marchandise, aux toits en zinc sous lesquels on ressent aussi bien la chaleur en été que le froid en hiver.

Les maladies communes dont souffrent les ouvriers sont souvent dermatologiques (contact avec des tissus sales), allergiques, respiratoires (particules de tissu ambiantes, chaleur et vapeur émanant des machines à repasser, mauvaises odeurs) et de dos (positions

inappropriées et mouvements répétitifs). Les ouvrières sont particulièrement sujettes aux maladies psychiques provoquées par la pression constante des employeurs et le manque de reconnaissance et de valorisation de leur travail aussi bien dans l'entreprise que dans la société marocaine.

3. Pourquoi ?

La réduction des coûts de production répondant aux exigences des clients à la recherche de prix à chaque fois plus bas, a des conséquences sur les conditions générales de travail (des économies seront faites sur le local et sa maintenance) et sur la main d'œuvre en général.

La législation nationale en matière de santé et de sécurité n'est pas non plus à jour avec les nouvelles industries et de nombreuses maladies industrielles ne sont pas reconnues. L'Etat n'assure pas son rôle de protection préférant offrir une législation affaiblie aux investisseurs étrangers.

4. Au détriment de notre santé...

Nadia, 33 ans de Clinic Dress

« Notre problème c'est le froid et les gouttes d'eau quand il pleut. Comme le toit est en zinc, il ne nous protège pas du tout des intempéries. Parfois je dois m'asseoir sur mes mains pour les réchauffer. On travaille avec nos manteaux et les hommes enroulés dans des couvertures. Sur les chaises nous déposons des peaux de moutons pour que ça nous tienne chaud.... »

Depuis l'arrivée du nouveau directeur espagnol, il nous interdit de nettoyer le sol avec de l'eau et des produits de peur que les machines se rouillent. On ne fait que passer le balai et du coup le sol est rempli de tâches qui sentent mauvais... »

« Comme l'usine, dans la zone industrielle, est située à côté de la rivière où se déversent les eaux d'égout, ça sent mauvais tout le temps. »

Naima Chouchen, 43 ans, mariée, 3 enfants, ouvrière d'une petite usine
« On travaille assise toute la journée, la tête baissée dans la loupe pour faire des trous. Quand je me lève, j'ai la tête qui tourne. On ne peut aller aux wc que 2 fois par jour, j'ai souvent mal aux yeux, au dos et à la tête. Pendant un temps, ils repeignaient l'atelier. On n'a pourtant pas

arrêté de travailler et beaucoup sont tombées malade à cause des odeurs d'huile et de produits décapants. »

Soumeya El Alaoui, 19 ans, ouvrière de Fadatex

« Pendant le ramadan nous avons travaillé alors qu'il faisait encore nuit. Le fourgon venait nous chercher à 5 heures du matin. Lorsque l'on passe à côté de la rivière d'égouts on a peur car le chauffeur roule très vite. Une fois nous avons eu un accident avec un autre fourgon de notre usine. Nous étions tellement entassées et sans aucune mesure de sécurité, qu'il y a eu beaucoup de jambes cassées et de blessures. Après on nous a renvoyé chez nous sans même nous payer nos soins ni aucune prise en charge sanitaire ni même des jours de maladie payés. »

F. La liberté syndicale

1. La législation

L'article 3 de la Constitution marocaine de 1996 reconnaît le Droit syndical. Le mouvement syndical au Maroc fut une composante du mouvement nationaliste. Une fois l'indépendance obtenue, le mouvement a souffert de divisions internes puis de pressions discriminatoires du gouvernement.

Le Maroc a souscrit aux conventions internationales de l'OIT comme la Convention 98 relative d'organisation et de négociation collective de 1949.

2. Presque inexistante

A l'heure actuel peu d'ouvriers semblent utiliser les syndicats pour revendiquer de meilleures conditions de travail.

En réalité tout le système fait que l'influence des syndicats soit affaiblie.

Les employeurs utilisent toutes sortes d'instruments anti-syndicales et d'intimidation.

Les ouvrières ont perdu confiance en ces dirigeants syndicaux masculins qui les utilisent pour les élections.

3. On n'embauche pas les syndiqués

Nadia, 33 ans de Clinic Dress

« Avant, dans une autre usine on était syndiqué et grâce à cela on est arrivé à obtenir plusieurs droits par exemple, on avait une pharmacie avec une réduction de 50% sur les prix des médicaments et un médecin. Mais actuellement mon usine n'embauche pas les syndiqués et ne veut pas qu'un syndicat se forme. Je crois qu'au moins un syndicat sérieux améliorerait pas mal notre vie. »

Les multinationales européennes

FMI, BANQUE MONDIALE

Critères de délocalisation

demandés :

prix peu élevés

qualité fiable

temps de livraison rapide

beaucoup de flexibilité

Pressions

Pressions

Au Maroc

Une législation du travail affaiblie et des violations du droit tolérées :

déni des droits fondamentaux du travail

ne pas voir les abus

- limitation du droit de s'organiser

- créer des catégories de travailleurs faibles

FOURNISSEUR

FOURNISSEUR

FOURNISSEUR

FOURNISSEUR

Rendre le marché flexible et bon marché

En recrutant des femmes

En les recrutant temporairement

En exerçant des pressions

sur la productivité

En instaurant la peur

Les ouvrières permanentes

Les ouvrières supplémentaires

Les ateliers sous traitants

Une sous catégorie de travailleurs

3^{ème} partie : Témoignage et entretiens

A. Une femme ouvrière et le récit de son enchaînement ou l'espoir de la conscientisation

Fatima est membre fondateur de l'association Attawassoul. Elle est ouvrière à l'usine Trojaco dans la zone franche du port. Elle exerce le poste de contrôleuse. Elle a 37 ans, est divorcée et a hérité de ses origines rifaines son caractère impulsif et courageux. Elle est devenue, de fait, chef d'une famille de femmes (maman, sœurs divorcées, neveux et nièces). Nous retrouvons son entretien, tel qu'il nous fut livré, retraçant son parcours combatif et l'analyse profondément humaine de sa vie d'ouvrière et de femme avant tout.

J'aimerais bien que tu me racontes tout ton parcours professionnel...

Quand j'étais encore à l'école, petite, je travaillais les étés pour m'acheter les fournitures scolaires. Je travaillais dans les usines de production de tapis car ma grande sœur travaillait là bas.

Un peu plus grande, vers 14-15 ans, j'ai travaillé dans des usines de textile. L'argent que je gagnais, me permettait de poursuivre mes études. Grâce à cela je pouvais m'acheter des vêtements et des fournitures scolaires.

J'ai arrêté mes études après mon bac, en deuxième année de fac. A ce moment là, je participais au syndicat des étudiants. C'était en 89-90. C'était une année blanche à cause des grèves et nous n'avons pas passé d'exams. Tous les étudiants grévistes ont été renvoyés et n'ont plus pu s'inscrire dans aucune fac du Maroc.

J'ai donc dû arrêter mes études et commencer à chercher du travail.

J'ai tout d'abord travaillé dans un petit atelier à « Maniponio⁸ ». L'atelier se chargeait d'étiqueter des vêtements provenant d'Europe. J'avais à l'époque 21 ans. Avec nous, travaillaient de très jeunes filles, 13-14 ans. Nous étions divisées en deux groupes de travail, de 7 heures du matin à 7 heures du soir et de 7 heures du soir à 7 heures du matin. Nous travaillions 15 jours dans un groupe, 15 jours dans l'autre.

J'ai travaillé deux ans dans cet atelier. Un jour l'usine s'est fermée comme ça, sans nous payer. A cette époque je ne savais rien des droits du travail.

J'ai alors cherché un autre du travail. J'ai commencé à travailler à nouveau en 92 dans une usine dans laquelle je resterai 3 ans.

⁸ Zones de petites entreprises sur la plage Tanger.

Après 6 mois de temps ils ont commencé à licencier des ouvriers. J'ai commencé à m'apercevoir que le chef ne se comportait pas bien. Certains ouvriers avaient la CNSS d'autres non. Certains ouvriers touchaient le SMIG d'autres non. Nous avons donc commencé à nous regrouper et discuter de nos conditions.

Nous décidions un jour d'aller à la CDT. Nous nous sommes donc réunis. Beaucoup d'ouvriers étaient présents. La colère des ouvriers dans mon usine a été déclenchée par le licenciement d'un chef et de toute une chaîne. Nous avons constitué le bureau dont j'étais la trésorière. Nous avons commencé à fonctionner. Nous avons envoyé au patron une liste des ouvriers composants le bureau syndical. Il n'a pas accepté. Mais finalement il n'a rien pu dire car à cette époque et surtout la CDT, avait une grande puissance.

Nous avons donc commencé à négocier nos revendications : nous voulions une cantine, des toilettes, si un ouvrier avait des problèmes nous l'accompagnions devant le patron. Mais finalement il a commencé à nous causer de problèmes.

Tout était prétexte à des reproches. Nous nous en sommes aperçus c'est pourquoi nous faisions en sorte que notre conduite soit irréprochable.

Il a saboté nos réunions en y infiltrant ses indicateurs.

Il a commencé à me changer de poste, de contrôleur il m'a déplacé au repassage. Malgré tout nous continuions à revendiquer des améliorations. Nous avons obtenu la cantine, la carte de CNSS pour tous et la possibilité de négocier. Il restait tout de même des ouvriers qui touchaient le SMIG et d'autres pas. Il justifiait cela par le fait qu'il s'agissait de filles de moins de 18 ans. Pourtant elle faisait le même travail que tout le monde. C'est comme les primes. Il les donnait aux ouvriers mais pas aux ouvriers syndiqués.

Les ouvriers ont commencé à se plaindre des syndiqués. A cette époque le syndicat a joué un rôle pas très reluisant.

Durant l'année 92 nous avons été spécialement actif pour la CDT. En 93 sont arrivées les élections.

J'ai compris à cette époque qu'on nous avait utilisé.

Je voulais sensibiliser les ouvrières sur leurs droits et sur ce que représentait un syndicat, il y avait de nombreuses confusions dans leur esprit. Je sollicitais pour cela les locaux de la CDT un dimanche. Malgré le fait que nous adhérons au syndicat on ne nous laissait pas utiliser cet espace. Ça ne les intéressait pas. Ils ne voulaient pas. J'ai commencé à en avoir marre et pendant 2 mois je n'ai plus participé aux réunions.

A l'approche des élections, ils envoyèrent quelqu'un prendre de mes nouvelles. Ils me proposèrent finalement d'organiser ma séance de sensibilisation le dimanche suivant comme j'avais demandé.

Nous étions très nombreuses et nous étions regroupées en comité de femmes. Beaucoup d'entre elles étaient très courageuses et voulaient « changer le monde »...rire...

Mais j'ai compris maintenant qu'avec les dirigeants des syndicats, les « bourgeois » on ne peut rien faire.

J'étais pourtant contente et je croyais qu'ils disaient la vérité.

J'ai commencé à appeler les ouvrières des autres usines pour qu'elles assistent le dimanche.

J'ai aussi contacté une copine de Fes qui étudiait le Droit pour qu'elle prépare un exposé pour les ouvriers.

J'ai amené tous les ouvriers et mon amie est venue de Fes.

Je suis arrivée un peu tard ce jour là. Il y avait plus de 1000 ouvrières dans le local. Beaucoup étaient debout. Je vois le dirigeant du syndicat avec le micro parler des prochaines élections et invitant les ouvriers à participer.

Il l'a fait exprès, j'ai amené les ouvriers et lui il parle des élections.

...silence...

Il m'a joué un tour vraiment... Tout le monde croyait que j'avais organisé cela pour les élections.

J'ai quand même voulu discuter avec eux et leur dire ce que je pensais. J'ai alors quitté le syndicat pendant 6 mois.

Dès qu'il y avait des problèmes les ouvriers venaient me voir et ne comprenaient pas pourquoi je en les aidais plus.

Un jour des problèmes ont surgi au sein d'une autre usine. Ils licenciaient de nombreuses de filles. Elles venaient me voir pour que nous fassions quelque chose. La CDT nous proposait de faire une grève régionale. La grève consistait à arrêter le travail entre 9 et 10 heures un jour. La première grève fut un vrai succès. Toutes les entreprises de textile de Tanger y participaient. Alors une fois le travail repris, nous décidions donc de refaire une seconde grève à la demande de la CDT pour donner de l'ampleur à nos revendications. Nous avons contacté tous les ouvriers que nous connaissions. Dans l'usine nous pouvions distribuer des prospectus et coller des avis de grève, c'était un droit.

24 heures avant la grève le directeur est venu vers moi et m'a dit : « Fatima, il n'y a plus de grève. Ça y est, les problèmes sont réglés. »

Le patron était informé qu'il n'y avait plus grève et nous qui la préparions, non.

J'appelai le syndicat par téléphone et ils me demandèrent de les retrouver. Ils m'expliquèrent que la CDT de Rabat avait maintenu une réunion avec le gouvernement, que les problèmes étaient réglés et qu'ils avaient annulé la grève. Nos problèmes n'étaient bien sûr pas réglés mais ce n'était pas leur problème. Une fois de plus on nous avait utilisé.

D'après mon expérience, j'ai conclu que le syndicat utilise les ouvriers à leurs propres fins, pour leurs propres intérêts par exemple, pour le 1^{er} mai ils nous disent d'amener notre famille, de venir en masse...

C'était la dernière fois que je participais.

J'ai continué à travailler dans la même usine mais quand le patron a su que j'avais eu des malentendus avec le syndicat, il a commencé à me causer des problèmes. Il m'a changé de poste plusieurs fois. Il en a profité pour s'en prendre au reste des ouvriers car il sait que l'on ne va rien faire.. J'avais continuellement des mises à pied d'une semaine ou de deux semaines si je n'arrivais pas à l'heure par exemple.

Alors je suis allée à l'inspection du travail. La personne qui m'a reçu m'a dit : « Vous avez trouvé des européens ici qui vous embauchent et du coup vous commencez à être gâtés et à demander des choses. Des femmes comme vous feraient mieux de se prostituer dans la rue »... silence...un responsable de l'inspection du travail qui dit ça aux ouvrières !

Alors, j'ai choisi de quitter cette usine et dans cette année là, j'étais mariée.

J'ai fait cela parce que j'étais déçue. Je travaille et en plus je suis toujours dérangée à la maison. Ça devenait insupportable. Ma famille me prenait pour une folle, me disait que tout cela était de ma faute. Que je ne cherchais que les problèmes. Que tout le monde parle de nous. Que j'étais à l'université puis j'ai été expulsée. Mon frère me disait que je ne crois pas en Dieux, que quand j'étais étudiante des hommes dormaient dans ma maison, et que personne ne voudra se marier avec moi.

Lui il fallait qu'il dirige. Comme mon père était aveugle et très vieux, c'est ma mère qui gérait la maison mais elle se reposait tout le temps sur ses fils. Ils ont toujours été les préférés.

Avant j'ai eu un petit copain, pendant 10 ans, avec qui j'étais à la fac dans le syndicat. Durant la période des grèves dans les usines, lui n'était pas là, il était en europe. A ce moment là il m'a écrit une lettre me disant qu'il ne retournerait pas au Maroc et qu'il allait se marier avec une femme pour les papiers, qu'après il divorcerait...rire...waja....

Je l'aimais beaucoup, j'ai été très déçue.

Tu sais quand j'ai reçu cette lettre ? Je venais juste de laisser mon travail, c'était en 95, je n'arrivais pas à trouver un travail ailleurs car une liste noire des personnes syndiquées circulait parmi les patrons. Personne ne voulait m'embaucher. C'est aussi pourquoi ma mère était furieuse.

C'est à ce moment qu'est venu cet homme avec qui j'allais me marier.

Il venait de holland, il était né là-bas, sa famille était là-bas mais lui depuis l'âge de 29 ans vivait au Maroc. Il voulait se marier et faire un projet. Nous étions de la même famille. Pour moi c'était un moyen de changer ma vie, de

sortir déjà de cette maison où j'étouffais. Après, on verra, si il est bien, c'est bien et sinon, au moins j'aurais changé quelque chose de ma vie.

Je n'avais plus de droit chez moi. Je devais faire le ménage et ne plus sortir. Même recevoir mes amies m'était interdit.

Ainsi, j'ai été mariée deux ans.

Je pensais qu'il serait un peu ouvert puisqu'il a vécu en Europe, mais il se droguait. Il se droguait à l'héroïne. J'ai découvert cela au bout d'un an. Même la première année je n'étais pas heureuse. Je trouvais que je ne faisais rien de ma vie...faire le ménage..

Lui avait un diplôme de soudeur. Il a monté son entreprise, a employé du personnel puis il ne faisait rien. Toute la journée à la maison.

Il a commencé à mal se comporter. Un jour je l'ai surpris entrain de se droguer. Il est devenu agressif, il me frappait. Lui, il dormait pendant toute la journée, et la nuit il était réveillé. A l'inverse de moi. Vraiment je ne sais pas ce que j'ai fait. Ma vie était très banale.

Je trouvais que j'étais une femme de ménage le jour et une pute la nuit.

Mon travail, mes projets d'avenir, l'espoir que l'on va changer le monde, il faut travailler pour réussir...tout ça volatilisé...je pensais que je n'étais plus rien.

Lorsque j'ai trouvé qu'il se droguait, c'était une bonne raison de demander le divorce, devant ma famille, devant sa famille, devant tout le monde.

Lui a refusé. J'ai insisté. Je ne faisais plus rien à la maison. Je faisais la grève à la maison. Je voulais le divorce.

Un jour il m'a frappé ici (elle signale l'arcade sourcilière et l'œil), il y avait du sang, c'est qu'il portait une bague.

J'ai pu rentrer chez moi et ma mère m'accepta. Nous sommes allées voir le juge. Il n'a pas voulu m'accorder le divorce, même avec le certificat médical des coups. Il m'a dit de rentrer à la maison et a commencé à m'insulter me disant que mon mari me donnait tout, que j'avais une maison, à manger...

Il a envoyé des policiers chez moi pour me ramener chez mon mari. Ils m'ont forcé à les accompagner. Heureusement, j'avais un copain avocat qui m'a conseillé de les suivre mais de repartir après. Ils revenaient mais je repartais.

Finalement mon mari a accepté de me donner le divorce. Des amies venaient le voir et le suppliaient. Je lui ai dit que je ne voulais rien, rien de rien.

Un mois après le divorce, j'ai été embauchée à Trojaco⁹. Ils avaient besoin de personnel à cette époque. J'ai travaillé comme contrôleur. Après deux ans, en 99, j'ai commencé à penser à améliorer ma situation, je voulais faire des études, plein de choses...remplir mon temps. Après mon divorce j'ai

⁹.Grande usine à Tanger.

commencé à militer à l'AMDH¹⁰, j'ai pris des cours d'anglais et je me suis inscrite en cours du soir en formation professionnelle. Après 3 ans j'ai obtenu mon diplôme de technicienne de production. Chez moi, ils ont tenté de me remarier. J'étais furieuse, je leur ai dit que je ne voulais même pas l'entendre sinon je quitterais la maison et j'irais vivre seule.

Mon frère me harcelait tout le temps. Une fois il m'a fait un scandale dans un café. Je m'y trouvais avec 4 amies. Il m'a suivi puis une fois dans le café, il m'a tiré par les cheveux en arrière et a commencé à me taper. Mon amie est allée chercher un policier. Mon frère lui a parlé, lui a dit que j'étais une femme divorcée, que je sortais continuellement, que c'était son droit de me frapper...le policier lui a répondu qu'il ne fallait pas me taper dans la rue que si il voulait le faire qu'il me ramène à la maison. Incroyable !

Mon frère ne travaille pas, 1 mois parfois 2...il lui suffit d'être l'homme. Il me frappe sans cesse.

Mes sœurs vivent aussi avec moi. L'une est divorcée avec ses 2 enfants et la grande, elle, n'a pas réussi à obtenir le divorce. Elle vit aussi avec nous et avec ces deux filles. Mon frère m'accuse toujours d'avoir provoqué le divorce de mes autres sœurs.

Une autre de mes sœurs n'est pas encore mariée.

Elles travaillent toute dans la confection.

Bref, toujours en guerre.

Est-ce que tu voudrais te remarier ?

Non...enfin peut être mais pas avec un homme arabe.

rire

Tu comprends maintenant je suis libre, je ne veux plus être en prison. Je ne veux pas risquer. Même si ils ont changé la Moudawana, je ne crois pas. Je crois que rien n'a changé au fond.

Revenons-en au syndicat, tu me disais tout à l'heure qu'au moins avant on pouvait négocier avec les patrons. Pourquoi, c'est que maintenant c'est différent ?

Avant 1998 on pouvait négocier. Beaucoup de monde était au syndicat. Les patrons nous respectaient un peu. Mais maintenant dès qu'un bureau se crée dans une usine, tout le monde est licencié. Même l'inspection du travail ne peut rien faire pour nous.

¹⁰ Association Marocaine des Droits de l'Homme

Je crois qu'au niveau international il y a des choses qui ne vont plus car la situation est de pire en pire pour les ouvriers.

Maintenant si un bureau de syndicat se constitue dans une usine le patron parfois ferme l'usine pendant quelques mois déclarant qu'il fait faillite. Il l'ouvre à nouveau quelque mois plus tard avec un autre nom et d'autres ouvriers. Les anciens ouvriers, eux, en veulent au syndicat. C'est ce que maintenant tout le monde a dans la tête. Ils pensent que les syndicats ne les représentent pas bien. Il y aussi le gouvernement qui n'encourage pas les syndicats. Ils font en sorte que les usines où le syndicat existe ferment pour que le syndicat n'ait plus jamais bonne réputation.

Et comment s'est passé l'aventure Attawassoul pour toi ? Qu'est ce que représente cette association pour toi ?

J'ai toujours pensé que notre situation de femme et d'ouvrière pourrait s'améliorer si on était nombreuses à lutter. Vu la situation actuelle, je m'apercevais que ce n'était pas possible. Qu'on ne peut plus rien faire.

Je pensais tout de même qu'on pouvait au moins sensibiliser les ouvriers et leur ouvrir de nouveaux horizons.

Quand j'étais à l'AMDH, je proposais que l'on organise des réunions pour les ouvriers mais ça n'intéressait personne.

Alors quand l'idée d'Attawassoul est venue...je...ça m'a laisser respirer. Attawassoul m'a donné un espace. L'expérience d'Attawassoul est pour moi un rêve. Maintenant il se réalise. Vraiment.

Je sais aussi qu'il fait être patient. Je crois qu'Attawassoul offre des activités qui attirent les femmes mais leur vie est trop difficile pour qu'elles s'impliquent beaucoup. Il faut du temps, qu'elles prennent confiance.

B. Entretiens

1. Et si l'on abordait la santé psychique d'une femme ouvrière ?

Entretien avec Amina Bargach

Nous avons voulu connaître l'opinion de Mme Amina Bargach, médecin psychiatre thérapeute à qui les années d'expériences ont forgé une personnalité franche et empreinte de finesse et qui nous a passionné par l'objectivité de sa vision.

Une réforme du code du travail, une réforme du statut de la femme... tous ces changements nous interpellent et nous voudrions mettre la lumière sur la réalité de la femme marocaine de nos jours et tout spécialement nous nous préoccupons de ses conditions sur les lieux de travail. Nous voudrions que vous nous parliez des conséquences que peuvent occasionner les mauvaises conditions de travail sur la santé psychologiques des femmes ?

Les conditions de travail ont en effet un véritable impact sur la femme. Cependant, l'importance et l'analyse de cet impact sont indissociables de la considération de la problématique de la Femme.

Lorsque l'on veut trouver des stratégies pour provoquer un changement des conditions de la femme au travail, il est indispensable de s'attarder sur la condition de la femme au Maroc.

La souffrance de la femme ouvrière est intimement liée à sa condition de femme, chez nous et dans le monde arabo musulman en général. Cette souffrance engendre des répercussions très néfastes sur la santé psychique en général.

Dans le processus d'apprentissage de la femme depuis son enfance, elle intérieurise une double contrainte.

Tout d'abord elle intérieurise le fait qu'elle doit faire des choses contraires à sa nature sociale.

Elle n'est plus une personne mais elle est une femme.

Elle doit devenir ce qu'elle n'est pas. Elle doit être gentille, elle doit être très féminine, jolie, ne pas trop parler, bien se tenir...

Ce rôle lui est imposé depuis sa petite enfance

Cette intérieurisation se fait dans un cadre de la famille, de l'institution familiale. Si elle ne répond pas à cette attente, elle devient « mskhota », contre sa mère, contre sa famille, elle se rebelle.

C'est un contexte où il n'existe pas d'indépendance économique et d'autonomie pour lui permettre de contester cette intérieurisation.

L'institution familiale est ainsi une institution de contrainte à l'intérieur de laquelle la jeune fille apprend des choses qui feront d'elle qu'elle soit quelque chose de bizarre ne correspondant pas à sa nature sociale.

Sa nature sociale lui ordonnerait de s'exprimer, de participer, de produire et de contester.

Dans ce contexte où elle n'est ni autonome ni indépendante économiquement, elle finit par croire que c'est cela l'état naturel des choses.

La deuxième contrainte qu'intériorise la femme depuis son plus jeune âge est qu'elle-même deviendra gardienne de l'apprentissage de sa fille et de toutes les contraintes intériorisées. C'est ce rôle qui fait que ces conditions soient réellement perpétuées.

Tout à l'heure vous parliez d'absence d'indépendance économique et d'autonomie, pourtant les femmes qui travaillent arrivent à obtenir une certaine indépendance économique. Cela signifie -t-il donc qu'elles obtiennent aussi en fin de compte leur autonomie ?

Il existe une différence entre l'indépendance économique et l'autonomie. L'indépendance économique est d'avoir ses propres moyens pour survivre mais l'autonomie se situe à un autre niveau, le niveau psychologique.

C'est pouvoir disposer de sa vie librement, avec ses propres critères.

Il est possible d'être indépendant économiquement et de ne pas avoir d'autonomie.

La plupart des femmes qui travaillent sont indépendantes économiquement. C'est déjà une bonne chose, un premier pas mais qui ne donne pas forcément accès à l'autonomie. Pour cela il faut qu'elles aient leurs propres critères, ce qui est très difficile et qui supposerait qu'elles aillent à l'encontre de l'institution familiale.

Mais et l'homme dans tout ça ?

L'homme a deux rôles importants à défendre.

Le rôle d'homme travailleur et le rôle de chef de famille. Le fait d'avoir 2 rôles donne la possibilité de choisir au cas où l'un des deux ne lâche.

Quant à la femme, elle n'a qu'un seul rôle. Celui d'être capable de défendre son foyer. Son rôle de chef de famille même si elle gagne sa vie ne lui est pas reconnu. Car ce rôle appartient à l'homme.

Beaucoup de femmes qui travaillent dans les usines ont un mari qui ne travaille pas car il n'accepte pas de réaliser un travail trop pénible. Il ne

nettoiera jamais de maisons pour survivre par exemple. Il lui faut un travail digne d'un homme pour remplir son rôle d'homme qui travaille.

La femme peut accepter n'importe quel travail car elle possède quelque chose qui s'appelle « la survie ». Elle possède cette capacité de survie grâce au fœtus qu'elle porte pendant 9 mois et parce qu'elle reproduit la vie.

Alors s'il faut apporter de l'argent à la maison, elle pourra travailler et faire n'importe quoi.

Il se trouve qu'actuellement, les femmes travaillent et acceptent n'importe quelles conditions de travail et la plupart sont mariées à des hommes qui ne travaillent pas. Ils ne s'occupent ni de la maison ni des enfants ce qui fait que la femme a une double journée, au travail et à la maison...et l'argent qu'elle emmène n'est même pas reconnu.

Elles terminent donc par croire que leur travail n'est pas important puisqu'elles ne sont pas reconnues socialement. Quel intérêt ont-elles donc de militer pour améliorer les conditions de travail ?

C'est cette non reconnaissance qui fait que la femme ne s'en sort pas et qu'en plus elle ait la sensation de voler du temps à ses enfants.

Elle vit donc ce travail comme clandestin puisque personne n'en parle. Elle ne ressent aucune fierté de travailler et de tirer de l'avant sa famille puisqu'elle n'a jamais été considérée par son groupe social d'appartenance.

Elle n'a aucune option de réalisation à travers ce travail.

Comment cet état d'esprit est utilisé par le chef d'entreprise à ses propres fins ?

Les patrons en profitent. Les conditions d'aliénation de la femme, ont pour conséquence qu'elles ne se sentent pas importantes et donc moins motivées pour améliorer leurs conditions. Cet état de fait les arrange et ils ne demandent qu'à perpétuer ce système : ne pas créer de cantines, ne pas créer de garderies au sein de l'entreprise, tous ces éléments qui pourtant sont important pour l'hygiène mental de la femme.

Le patronat, les syndicats, le groupe social ne leur rendent pas l'image qu'elles sont importantes, qu'elles sont dignes. La dignité passe par des conditions objectives et visibles pas par des discours.

Il faut AMELIORER les conditions de travail, ça c'est idéalement ce qui devrait permettre une véritable hygiène mentale.

Actuellement la santé mentale est reconnue par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) comme une condition optimale de bien être BIO PSYCHO SOCIAL.

Si l'on ne favorise pas un bien être Bio Psycho Social alors c'est que l'on est entrain de faire du mal à quelqu'un.

BIO signifie les conditions de vie, d'hygiène. Hors, le comportement biologique de l'ouvrière est à risque. Il est déjà à risque par sa condition d'être femme et d'accepter les pires conditions et il est aussi à risque psychologiquement. Elle quitte son domicile avec rage, avec la non confirmation, elle sort déjà avec l'impression qu'elle est en train de pousser quelque chose qui n'est pas reconnu. Elle est psychologiquement mal.

Quand il s'agit de femmes célibataires, c'est pire. Pour elles, ce travail est un travail en attendant de....

Il n'est pas investit comme un travail pour se réaliser. C'est vraiment en attendant de trouver un mari, qui la libérera de ce travail.

Ainsi, la femme laisse soit à la maison un mari qui ne reconnaît pas son travail, soit un père ou des frères qui dormiront jusqu'à une heure et une mère qui prendra son argent. Ils la regarderont mal de surcroît car son travail n'est pas important.

Comment se traduit cette incompréhension d'un point de vue psychique ?

C'est finalement un sentiment d'invisibilité qui envahi la femme. Une invisibilité qui fait que tout malheur se traduira à travers le corps pour revendiquer une visibilité. Il faut qu'on les voit.

Ces femmes somatisent énormément. Elles parlent très vite de ce qu'elles ressentent : « j'ai mal à la tête, j'ai des palpitations de cœur... », elles doivent parler vite car elles savent qu'elles n'ont pas de temps entre l'usine et la maison...

Un médecin généraliste leur prescrira des médicaments, des analyses, des radios... hors elles seraient plutôt candidates à une psycho thérapie. C'est cependant un traitement de luxe pour elle. Elles ne veulent pas parler d'elles. Elles ne peuvent pas parler d'elles. Elles n'ont pas le temps de parler d'elles. Ne pouvant pas utiliser le langage pour s'exprimer, elles somatiseront comme une demande primaire.

Il est urgent de conscientiser sur la nécessité de prendre en charge les psycho thérapies pour offrir un espace différent à ces femmes. Un espace qui les amène à se confier.

On est donc loin de travailler dans un système d'hygiène de santé mentale chez nous.

Le problème est celui de la continuité de ce processus de marginalisation et de non reconnaissance ou invisibilité que ce soit de la famille jusqu'au travail.

On s'aperçoit que les chefs d'entreprise utilisent cette double condition de la femme, dans la société et dans l'usine. Même les multinationales étrangères utilisent ce schéma patriarcal ?

Les entreprises étrangères ici deviennent complices de cette répartition homme femmes. Qu'est ce que l'on trouve dans la vie ? des hommes et des femmes. Hors dans certaines usines on ne voit que des femmes. Dans le groupe travail, il est pourtant important qu'il y ait des hommes et des femmes. Car c'est un apprentissage, les hommes deviennent plus respectueux et les femmes de mêmes.

Les entrepreneurs qui viennent chez nous adoptent des attitudes très ambiguës. Contrairement à ce que l'on attend d'eux, ils vont utiliser le schéma traditionnel de la femme, toujours inférieur, à leurs fins.

En effet, il existe une rivalité entre femmes, cette rivalité, ce conflit est un élément dynamique. Les décideurs sont à la hauteur de gérer ce conflit comme élément moteur favorisant la production.

Les femmes que l'on place à des postes de responsabilité sont souvent des « femmes hommes », des femmes très dures. Cette dureté est due à la pression et au renoncement de leur identité de femme pour pouvoir « avoir la paix, gouverner ces femmes » à la place de l'identification.

Si la femme obtient une place de responsabilité au sein de l'usine elle est perçue comme une chékama, mouchardeuse, elle n'est pas assimilée comme quelqu'un qui va coordonner un travail. Elle est donc soit reniée par son propre groupe, soit elle n'est pas compétente pour le patron. Ce sont des femmes qui ne sont pas comprises,

La plupart des syndicats sont représentés par des hommes. Elles ne les croient pas. S'il y a un discours à faire, c'est toujours un homme qui va faire un discours. Hors jamais elles ne voient sa femme malgré ses discours progressistes. Il la garde sous clef.

Elles s'aperçoivent qu'ils ne viennent que pour gagner des élections. Pour les utiliser en quelque sorte. Car comme elles sont dans une spirale d'utilisation...c'est comme la mode, par moments elles sont à la mode...puis on les oublie...

Nous nous demandons pourquoi les étrangers présents au Maroc utilisent ce système de valeur archaïque et le reproduisent.

C'est vrai que nous ne devons pas courir le risque de jeter la responsabilité sur l'autre. Soyons franc, si quelqu'un vient, il vient forcément pour tirer profit, même en Europe la femme est sous payée. Je ne vois donc pas pourquoi les patrons vont venir au Maroc pour favoriser l'émancipation de la femme, il n'en a aucun intérêt. Sous la couverture de « on va respecter leur

tradition, ne pas nous mêler des les affaires internes », ils deviennent complices, parce que finalement la globalisation c'est ça quelque part.

2. Parlons de la condition de la femme : entretien avec Nadia Nair

Le code la famille réformé, comporte des avancées importantes pour assurer plus d'égalité, de justice et d'équilibre au sein de la famille marocaine. Nous vous offrons tout d'abord un aperçu des principaux changements réalisés en comparaison avec le texte de la Moudawana aujourd'hui encore en vigueur.

- Egalité de la responsabilité familiale : la famille sera désormais placée sous la « responsabilité conjointe des deux époux » ; alors que dans le texte actuel celle-ci est placée sous l'unique responsabilité du mari.
- Egalité au niveau des droits et des devoirs des deux époux. La règle de « l'obéissance de l'épouse à son mari » est ainsi abandonnée.
- Abolition de la règle qui soumettait la femme, au titre de la « wilaya » dans le mariage, à la tutelle d'un membre mâle de sa famille : la femme est désormais maître de son choix et l'exerce selon sa propre volonté et son libre consentement.
- Egalité entre la femme et l'homme pour ce qui concerne l'âge du mariage, fixé uniformément à 18 ans. Auparavant, celui-ci était de 18 ans pour l'homme et de 15 ans pour la femme.
- La dissolution des liens du mariage est exercée par le mari et l'épouse, sous contrôle judiciaire, selon des conditions légales propres à chacun d'entre eux. Dans le texte actuel, la répudiation et le divorce constituent une prérogative exercée par l'époux de manière discrétionnaire et, partant, souvent abusive.
- Institution du principe de divorce consensuel sous contrôle du juge. Une disposition inexistante dans l'actuel texte.
- Pour préserver l'institution familiale et dans un souci d'égalité et d'équité entre les époux, le projet introduit le rejet de la demande de divorce formulée par l'épouse pour défaut de prise en charge, s'il est prouvé qu'elle a suffisamment de moyens pour subvenir à ses besoins et que l'époux est impécunieux. Une disposition inédite.
- Possibilité pour les petits enfants du côté de la fille d'hériter de leur grand-père, au même titre que les petits enfants du

côté du fils. Ce qui revient à l'abandon d'une tradition désuète qui avantageait les héritiers mâles dans le partage des terres reçues en héritage.

- Garde de l'enfant : la fille qu même titre que le garçon, a la possibilité de choisir librement, dès l'âge de 15 ans, la personne à qui sa garde serait confiée. Un réaménagement qui abolit le traitement inégal qui offre cette possibilité à l'âge de 12 ans au garçon et de 15 ans à la fille.
- La polygamie est soumise à l'autorisation du juge et à des conditions légales draconiennes :
Le juge doit assurer qu'il n'existe aucune présomption d'iniquité et être convaincu de la capacité du mari à traiter la deuxième épouse et ses enfants sur le même pied d'égalité que la première et à leur garantir les mêmes conditions de vie. La femme peut conditionner son mariage par l'engagement du mari de ne pas prendre d'autres épouses. En l'absence d'une telle condition, la première femme doit être avisée que son mari va prendre une deuxième épouse et la seconde informée qu'il est déjà marié. En outre, l'épouse peut invoquer le mariage du mari pour demander le divorce pour préjudice subi.
- Le code de la famille confère un rôle central à la justice. A ce titre, il intègre comme nouveauté l'intervention d'office du Ministère public dans toute action visant l'application des dispositions du Code de la Famille.

Malgré toutes ces nouvelles mesures, nous croyons que l'amélioration de la condition de la femme est un combat quotidien qui doit s'armer d'instrument législatif et éducatif pour que les citoyens marocains en prennent réellement conscience. Le nouveau code de la famille n'est qu'une première étape. Fonctionnaire à l'Université Abdelmalek Saddi, chargée de l'enseignement de Langue et Communication à la Faculté de droit de Tétouan et membre de l'Union de l'Action Féminine, Nadia Nair, femme marocaine consciente de ses acquis et décidée à ne pas baisser les bras, répond à nos questions.

Depuis des années un combat se tient pour réformer la Moudawana et améliorer de la sorte les conditions de vie de la femme. La réforme est aujourd'hui concrète, est-elle à la hauteur de vos espérances et de celles avec qui vous partagez le combat ?

Premièrement, je voudrais insister sur l'évidence que cette réforme est arrivée grâce au militantisme des associations de femmes. Cette réforme est très importante sans que l'on doive pour autant s'arrêter là.

Son importance est du au fait qu'elle aie quitté le cercle religieux pour se transformer en débat public. Il s'agit maintenant d'une loi qui passe au parlement comme tout autre. Cette désacralisation de la Moudawana est à mon avis un des points les plus importants dans la symbolique de cette réforme.

Concrètement, il y eu des revendications qui émanent des femmes qui ont été écoutées :

-L'élévation de l'âge du mariage. L'égalité entre la fille et le garçon pour choisir la tutelle à 15 ans et la quasi suppression de la tutelle pour la femme (la wilaya) pour le mariage.

Ces trois points sont essentiels, cependant toutes les revendications n'ont pas été entendues, c'est pourquoi le combat doit continuer.

Considérez vous cette réforme comme porteuse d'une véritable libération de la femme ou juste une étape ?

En effet, c'est juste une étape et je crois que l'on a encore un grand pas à faire pour pouvoir parler de la libération de la femme au Maroc.

Si l'on fait une lecture attentive du code, on trouve des contradictions entre les principes qui sont à l'origine de l'élaboration de cette réforme et le contenu. Par exemple, la famille se place dorénavant sous la responsabilité des conjoints mais dans les articles 231, 232, et 233 qui légifèrent la tutelle en terme juridique, la mère vient en second lieu après le père, on ne peut donc plus parler de partage des responsabilités par les conjoints. La tutelle juridique sur les enfants revient au mari et pire encore, il peut être désigné un tuteur autre que la mère.

Un autre point complètement pervers est de priver une femme qui a la garde de ces enfants du droit de se remarier sauf si l'enfant est handicapé. C'est complètement irrationnel de faire la différence entre un enfant handicapé et un qui ne l'est pas.

Et l'étape suivante, a qui appartient- elle ?

Elle appartient normalement au parlement. Je crois que les personnes porteuses de ce projet de société devraient relancer le débat. C'est une grande brèche qui nous a été ouverte, il ne faut donc pas se résigner. Il nous reste beaucoup de choses à faire, pas seulement concernant le code de la famille, il existe encore d'autres lois archaïques comme par exemple les lois relatives aux mariages mixtes, une femme marocaine mariée à un non marocain ne peut pas transmettre sa nationalité à ses enfants. Et la Loi pénale qui reconnaît des circonstances atténuantes à l'homme qui assassine sa femme pour cause d'adultère. C'est pourtant un crime qui doit être jugé en tant que tel.

Pensez vous que l'infériorité du nombre de femmes au parlement joue à son encontre ?

Absolument, le manque de représentativité dans le parlement est un handicap. 10% ce n'est pas mal mais insuffisant.

Il faut aussi que les partis politiques qui se disent progressistes et démocrates présentent des femmes au lieu de jouer à l'autruche.

Soit disant qu'il faut que les mentalités changent alors que c'est bien à eux de faire changer les mentalités.

Comment peut on mettre en place le principe d'égalité dans une société patriarcale où la mère transmet elle-même à ses enfants ces valeurs de non équité ?

Vous venez de soulever un point essentiel. Il faut parler d'éducation sur les principes d'égalité. Cette éducation revient à la mère, puis au père et à l'école également. Malheureusement il suffit de jeter un coup d'œil sur les manuels scolaires pour voir que Fatima est toujours dans la cuisine alors qu'Ali lit le journal. Cette image d'inégalité que l'on transmet aux enfants est dangereuse. Il y a aussi les médias dans lesquels la femme souffre au quotidien d'une image infériorité.

Il faut donc donner aux citoyens d'autres repères ?

Exactement, il faut changer l'image de la femme dévalorisée dans notre société. La réforme ne pourra réussir que si les mentalités changent. L'institution judiciaire par exemple reste toujours très machiste et conservatrice, il semble donc incapable de transmettre des valeurs d'équité.

Dans un article de Rahma Bourquia sur l'emploi dans l'industrie textile marocain, elle parle des pressions contradictoires dont souffre la femme ouvrière. Une d'elle est économique (nourrir sa famille) et l'autre la législation qui place la femme sous la responsabilité et la protection des hommes ?

En ce qui concerne la Moudawana et plus spécialement le code du statut personnel dans les devoirs de l'homme envers la femme, l'homme est dans l'obligation d'entretenir sa femme et ses enfants. La femme doit en contrepartie l'obéissance. Pourtant dans le cas où la femme travaille, elle est considérée comme pourvoyeuse d'un revenu. Souvent la femme ouvrière est mariée avec un homme chômeur. Contredisant la loi, cette situation crée un déséquilibre au sein de ces familles. Cette femme qui entretient sa famille, se retrouve confrontée à un comportement masculin irrationnel : Il lui exige par exemple qu'elle demande la permission avant de sortir ou d'aller au marché. C'est tout de même incroyable !

Dans l'étude que j'ai réalisé sur les conditions de travail des femmes dans les usines de décorticage de crevettes, j'ai pu constaté que les jeunes filles encore célibataires n'attendent que de se marier avec quelqu'un qui les entretiendrait et leur permettrait de laisser ce travail. C'est vraiment dommage quand on sait que le travail est normalement l'élément moteur de l'émancipation de la femme. Malheureusement, dans ces conditions, il semble plus un obstacle à l'amélioration de la condition féminine et à son intégration économique.

3. Le nouveau code du travail : entretien avec Aboubakr El Khamilichi

Après l'avoir attendu depuis tant d'années, le code du travail a été finalement annoncé le 9 juillet 2003, par M. Mansouri, Ministre de l'emploi.

La mise au point du code, désespérant les syndicalistes, a pris plus de 10 ans. Son entrée en vigueur est somme toute prévue pour le mois de juin 2004. il est composé de 6 livres :

Le livre I régit le contrat individuel, le contrat de sous-entreprise, la négociation collective, la convention collective et le licenciement pour des raisons économiques, technologiques et structurelles.

Le livre II régit les conditions du travail et de salaire, qui instaure désormais 15 ans comme âge minimum pour travailler, au lieu de 12 ans. La

femme obtient par ailleurs un congé de maternité de 14 semaines, au lieu de 12 et se voit même accorder un congé impayé de 3 mois. Le temps de travail passe de 48h à 44h par semaine dans l'industrie et les services.

Le livre III du code est consacré aux syndicats professionnels, aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et aux représentants syndicaux au sein des entreprises. L'institutionnalisation de la représentation syndicale au sein de l'entreprise est une véritable première.

Le livre IV légalise l'existence des agences privées et les agences d'emploi temporaire.

Le livre V est consacré au contrôle, via l'inspection du travail, qui voit notamment la transmission des procès-verbaux simplifiée et la création de corps spécialisés dans l'hygiène et la sécurité au travail.

Le livre VI institutionnalise les modes de règlement des conflits collectifs par la conciliation ou l'arbitrage. Parmi les apports du Code dont les salariés se félicitent : l'interdiction du travail forcé, de toutes les formes de discrimination, du licenciement sans motif valable. Par ailleurs, le salarié peut quitter son emploi en cas de faute grave de l'employeur, tout en étant considéré comme faisant l'objet d'un licenciement abusif. Les indemnités de licenciement sont doublées alors que celles du licenciement abusif se retrouvent exonérées de l'IGR et des cotisations de sécurité sociale.

Le ministère prévoit également des campagnes de sensibilisations dans les usines et syndicats et des formations pour les cadres des brigades d'inspection.

La plupart des syndicalistes restent malgré tout assez alarmistes sans toutefois rejeter l'idée de la réforme sachant qu'auparavant le code était inexistant. Afin de mieux comprendre la crainte des syndicalistes nous nous sommes adressés à M. Aboubakar El Khamlichi membre du bureau régional de l'UMT.

Le nouveau code de travail entrera en vigueur le 8 juin 2004 après de nombreuses années de débats, quelles étaient les enjeux importants de ce nouveau code ?

L'important est de savoir que le contexte dans lequel est survenu la réforme des lois de travail, n'est mondialement pas favorable aux intérêts de la

classe ouvrière. Il s'agit d'un contexte de mondialisation où le capitalisme est à son apogée grâce au soutien apporté par la mondialisation. Il est donc impossible de penser qu'une quelconque réforme soit, d'une façon générale, favorable à la classe ouvrière. Cela est d'autant plus vrai quand on sait que la volonté du patronat et du capital est derrière cette réforme.

Avant le code du travail, il y a toujours eu des lois qui garantissaient quelques droits fondamentaux des ouvriers, mais le patronat dans sa majorité ne les respectait pas. Le respect des lois est donc essentiel. Cette réforme, arrivant dans ces conditions, inquiète les syndicats qui devraient lutter et militer pour conserver un minimum de Droits des travailleurs afin d'éviter une situation catastrophique.

Il existe aussi une pression du capitalisme à l'échelle mondiale pour rendre le code du travail toujours plus flexible dans le but de faciliter les licenciements arbitraires et la réduction des salaires minimaux.

Les nouveautés qu'apportent le code concernant l'officialisation du travail temporaire et des contrats à durée déterminée, qu'en pensez-vous ? Cela protègera-t-il le salarié des contrats à durée déterminée constamment renouvelés ou bien au contraire cela favorise-t-il « la formule des 9 mois », formule précaire de contrats temporaires ?

Je pense que ce dernier point est l'un des objectifs recherché par le patronat en facilitant les contrats à durée limitée. Les lois précédentes favorisaient les contrats à durée indéterminée, maintenant le patron peut licencier légalement ses ouvriers et en embaucher d'autres. Si l'on prend l'exemple du secteur textile, on trouve des ouvriers sans garantie de stabilité. Je pense que nos capitalistes n'ont pas de vision à long terme. L'évolution ne peut avoir lieu si l'on ne crée pas de marché et ces conditions aboutiront à une classe ouvrière fragilisée et dépourvue de pouvoir d'achat. C'est un paradoxe étant donné qu'il ne sert à rien de produire s'il n'y a plus de marché.

Le code prévoit des mesures d'assouplissement et de réduction du temps de travail qui passe de 48 à 44 heures par semaine. Cette modification signifie-t-elle une amélioration des conditions de travail des ouvriers ?

Sans doute, si cela s'applique réellement. L'évolution de l'humanité consiste à laisser du temps à l'individu pour qu'il vive autre chose que le travail.

Mais la réalité, notamment dans le domaine textile à Tanger, nous montre que même les 48 heures ne sont pas respectées et jamais les ouvriers ne connaissent leur heure de sortie. Tant que les organes de control restent

indulgents face aux violations du droit de travail, les 44 heures resteront au stade écrit. Des ouvrières rentrent chez elles quotidiennement à 22-23 heures à cause des heures supplémentaires obligatoires.

Le nouveau code interdit la discrimination Homme-Femme dans le domaine de l'emploi. Comment cela pourra être contrôlé au sein des entreprises ?

Il existe des points dans ce nouveau code qui créeront de gros problèmes à cause des mentalités. L'égalité des sexes au sein d'une entreprise ne se limite pas aux salaires. Il existe aussi la pression patriarcale et le harcèlement sexuel. En général, on exploite la pudeur et la situation familiale des femmes plus facilement.

Ce problème de mentalité dépasse les lois, sachant que le patronat tangérois manque de professionnalisme et que la plupart est issue d'un milieu riche douteux et tribal, leur comportement est automatiquement différent d'un sexe à l'autre.

Le code prévoit-il des mesures concernant les inspections du travail ?

Sans doute, le rôle des inspecteurs est très important mais malheureusement leur problème réside dans leur crédibilité. L'inspection actuelle, tout le monde le sait, est constituée d'éléments corrompus vivant de la sueur des ouvriers et cela représente le plus gros danger.

L'âge légal de travail a été élevé à 15 ans ?

C'est un point très important. Cette loi doit être accompagnée d'une obligation d'aller à l'école jusqu'à 16 ans. Sans cette complémentarité, l'équilibre ne peut pas être atteint.

Et le droit de grève, a-t-il été renforcé ?

Selon des chiffres publiés la semaine dernière par le ministère de l'Emploi, le nombre de grèves a diminué de 64% depuis 2000. En 2003, 149 grèves seulement ont été enregistrées, pourquoi cette baisse ?

Il existe une volonté nette du patronat de limiter ou même interdire le droit de grève. Cela entre en contradiction avec la constitution qui accorde ce droit. La classe ouvrière est déjà exploitée d'une façon moyenâgeuse et la seule arme qui lui reste c'est le droit de grève. Sans cela, soyez sur que tous les ouvriers se transformeront en harragas ce qui est déjà le cas. Je

crois que ce point est celui qui suscite le plus de désaccord entre le lobby capitaliste et les syndicats

CONCLUSION

Alors que les premiers rapports visaient à dénoncer les conditions de travail dans le secteur textile et les pratiques de grandes marques espagnoles qui délocalisaient leurs production à Tanger, nous avons voulu que ce rapport soit dédié aux sacrifiés de l'idéologie néo-libérale, qu'il soit un témoignage et un hommage à ces femmes enchaînées par la folie marchande de notre époque. Cette orientation, alors que les conditions de travail dans le secteur ne se sont guère améliorées depuis lors, provient de la dynamique créée autour de son écriture, et de l'extraordinaire mobilisation des femmes ouvrières d'Attawassoul. Cette association, dans le contexte politique mondial actuel, marginalisation économique de groupes entiers d'individus, ethnocides culturels et sociaux, individualisation outrancières des consciences, montée d'extrémismes nationaux ou religieux constitue un miracle. Elle en constitue un, car elle est un miracle dans la vie de ces femmes en leur permettant chaque semaine d'une vie harassante de se rencontrer, de parler d'elles, (voir Entretien Amina Bargach sur la somatisation), de prendre conscience de leur vie et du pourquoi de celle-ci, et d'essayer de se donner les moyens de s'en sortir et du même coup, de nous en sortir un peu nous tous. Faire cela, dans leurs conditions de vie mérite que l'on s'y arrête sérieusement, que l'on réfléchisse beaucoup, et que l'on fasse vite quelque chose.

Nous voulions conclure en nous assurant que le lecteur aura bien apprécié l'importance et le défi de ce qu' « être conscient » signifie dans un monde qui brade ses travailleurs contre des marchandises. L'espace qu'ont acquis les femmes d'Attawassoul n'est pas à relativiser. C'est un espace de liberté et d'éducation et c'est pour cela que dans un souci de continuité et de préserver ce processus progressif de participation, nous demandons que ces femmes soient écoutées, reconnues et rendues visibles.

Nous demandons aux multinationales qu'elles prennent en considération leurs paroles. Que si des négociations s'ouvrivent, alors, que les femmes travailleuses y prennent part. Qui, de mieux placé qu'elles, connaît leur souffrance et leur lutte au quotidien ? Si des projets les concernant

directement venaient à être développés, qui d'autre, mieux qu'elles, pourrait les formuler ?

Pour cela, dans un premier temps, garantissons leur un espace et le temps nécessaire pour en jouir. Ce sont des conditions sine qua non à l'amélioration de leur condition de vie et prémisses à leur émancipation réelle.



Mujeres en cadenas: Relatos, testimonios y análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres obreras del textil en Tánger

Asociación Attawassoul
Tánger (Marruecos)
Febrero 2004

Estudio realizado para:



Con el apoyo de:
Fundació Jaume Bofill

Estudio realizado por la Asociación Attawassoul de Tánger, bajo la coordinación de Claire Trichot y con el siguiente equipo de colaboradores:

Para el trabajo de campo:

Aboubakr el Khamlich

Fatima Zohra Chouitari

Fatima Lemmah

Zohra Sellam

Lamia Azouz

Bilal Ahmaedih

Moustafa Cheroud

Soad Kaissi

Ilham Goma

Ikram Daoudi

Para la redaccion :

Christophe Charras

Claire Trichot

Adil Ballil

Para las traducciones:

Adil Ballil

INTRODUCCIÓN

«Mujeres en cadenas». Encadenadas a su condición de mujeres sumisas, encadenadas a esta invisibilidad profesional que les desvaloriza, encadenadas a estos cínicos atributos de mano de obra dócil, suave y barata

... Toda sas cadenas que les encarcelan en la fábrica y en la sociedad, hacen de las obreras, mujeres sumamente vulnerables, casi invisibles; sin voz para existir ni afirmarse en la sociedad.

Darles la oportunidad de hablar para que nos digan quienes son y que es lo que hacen, crear, para ellas, un espacio donde podrán decírnos y explicarnos sus dificultades de la vida cotidiana, este es el mayor objetivo de este estudio y una respuesta a lo que nos pidieron.

De hecho, después de 3 años de un largo proceso de sucesión de iniciativas, de primeros pasos, de observaciones, de análisis, de investigaciones, de reflexiones, de pasos aventurados, de denuncias, de negociaciones y de colaboración, la vocación principal de este documento, es entregar la vida real de las mujeres obreras de Tánger a través de testimonios, de historias de vida y de análisis organizados y presentados para que el lector pueda penetrar en este mundo llevándole una mirada pragmática y estructural.

Este procedimiento es el resultado y el reflejo de todo este proceso durante el cual las mujeres obreras conscientes de su realidad, se han movilizado y han querido llevar a cabo una iniciativa de observación y análisis de sus condiciones.

Son, ante todo, palabras de mujeres en un contexto de internacionalización del trabajo donde los derechos se sacrifican a cadenas de producción, un contexto local patriarcal que mantiene esta explotación, un mercado mundial que utiliza y altera, a su libre arbitrio, el esquema cultural de la sociedad, un contexto en el que la mujer no tiene tiempo sino el único suplementario que le concede la fábrica para producir los pedidos y llegar a sobrevivir económicamente.

Así, empezaremos este trabajo por una primera parte, recordando las etapas anteriores que nos permitieron ser proyectados en este contexto y sus problemáticas y que, sobre todo, habrán permitido abrir un espacio de conscientización y crear una asociación para mujeres obreras. Explicaremos también las razones que nos llevaron a realizar esta nueva investigación y escoger este formato para divulgarla.

En una segunda parte, un análisis antropológico sobre la condición de la mujer en Marruecos desarrollará los aspectos culturales y las evoluciones socio-económicas actuales que proyectan la mujer en un contexto profesional donde las condiciones de trabajo, controladas mundialmente, participan a su progresiva pérdida de identidad sin llegar a alcanzar su emancipación.

Posteriormente, una visión general de las condiciones de trabajo en las fábricas de confección en Tánger desprendrá los aspectos formales del derecho de trabajo, la práctica de estas condiciones en los talleres acompañada de un análisis objetivo de los factores que provocan estas condiciones y como las obreras las viven.

La tercera parte se compondrá de un testimonio, particularmente ilustrativo de este trabajo. Hemos elegido transcribirlo en bruto para que las palabras de esta mujer, obrera luchadora y militante de la asociación Attawassoul, retumben en nuestras conciencias.

Una entrevista con una psiquiatra acompañará estos testimonios y desvelará las consecuencias de las malas condiciones de trabajo sobre la salud psíquica de estas mujeres.

Una militante feminista testificará, y explicará los cambios aportados por la reciente reforma de la Moudawana y contestará a nuestras preguntas acerca de la relación entre la Moudawana y la situación de la mujer obrera.

Una tercera entrevista nos traerá una visión crítica del nuevo código de trabajo en Maruecos.

1^{er} Parte. -Mujeres en cadenas concientizándose...

A. La promotora

Setem Catalunya es una ONG de solidaridad internacional, creada en Barcelona en 1968 para promover relaciones Norte - Sur más justas y más equitativas. Por eso, tiene como objetivo educar y formar a la cultura de solidaridad, respetuosa de la dignidad y de la identidad de los pueblos del Sur y orientada a denunciar y erradicar las causas estructurales de desigualdad entre los pueblos y las personas.

Rechaza las ideologías que animan y justifican este sistema injusto y los modelos de vida basados en el consumo, el individualismo y la competitividad que refuerzan la desigualdad y dificultan la construcción de una cultura democrática y solidaria.

Setem es una organización independiente de las administraciones públicas, apolítica, aconfesional y libre de los grupos económicos y sociales existentes.

Sus ámbitos de intervención prioritarios se componen de actividades de sensibilización a los ciudadanos sobre el crecimiento de las desigualdades en el mundo, de actividades didácticas de análisis y de comprensión de las razones de las desigualdades y de actividades de apoyo a los compromisos personales y colectivos que tienen como objetivo el suprimir estas desigualdades.

Concretamente, los actividades que desarrolla son los siguientes:

- Campos de solidaridad:

Se trata de un programa anual de formación y de colaboración con las ONGs del sur, estructurado en tres fases: una fase preparatoria y formativa, una fase de estancia en un país del sur y una fase de actividades de vuelta. Desde 1991, más de 3000 jóvenes han participado (una media de 250 por año).

- El turismo responsable:

Viajes organizados en los países del Sur con el objetivo de conocer la realidad social, natural y cultural visitando proyectos sociales de asociaciones locales de desarrollo. Aproximadamente, sesenta personas participan cada año a este proyecto.

- Formaciones:

Un programa de cursos y de actividades formativas se desarrolla durante el año sobre temas de desarrollo y de solidaridad Norte - Sur, destinado a voluntarios, cooperantes y otras personas interesadas. Las becas se conceden a algunos cuadros asociativos de organizaciones del sur para permitirles seguir algunas de estas formaciones.

- Voluntariado internacional :

Algunas personas voluntarias están enviadas durante 2-3 años, después de una formación, para apoyar y acompañar proyectos locales de desarrollo en los países del sur.

- Campañas de sensibilización social:

- La Campaña Ropa Limpia (ver el siguiente párrafo)
- El Comercio Justo.

Un programa de café solidario promueve el consumo « del café justo» en Cataluña. Este programa comprende actividades de sensibilización a los consumidores (exposiciones, espectáculos, publicaciones...), actividades de sensibilización a las empresas (revista profesional, conferencias,...), actividades de apoyo a las cooperativas del café del Sur.

B. El marco

La Campaña Ropa Limpia es una campaña internacional cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en el sector textil.

Está dirigida por una coalición de ONGs, de sindicatos y trabaja activamente en doce países europeos.

El trabajo de la campaña Ropa Limpia consiste en :

- Presionar las empresas para que se responsabilizan y aseguren que los productos se fabrican en condiciones de trabajo dignas.
- Sensibilizar a los consumidores sobre un consumo responsable.
- Lograr un trabajo solidario para sostener a los obreros, los sindicatos y los ONGs.
- Presionar para que una legislación que valore unas condiciones optimas de trabajo sea adoptada y estudiar las maneras legales de la mejora de las condiciones de trabajo (Acciones legales contra las empresas en sus países de origen por violación de los derechos de trabajo en otros países).

El papel más importante de un gobierno es asegurar buenas condiciones de trabajo en su país. Sin embargo, las legislaciones de trabajo en ciertos países son débiles y las medidas para que se respeten éstas legislaciones son laxistas. Los gobiernos rivalizan ferozmente entre ellos para atraer a los inversores textil y a veces a cualquier precio.

Además, los sindicatos del textil se encuentran en una situación difícil. A menudo, les faltan elementos para presionar en las negociaciones y mejorar las condiciones de trabajo, debido a la amenaza existente de traslado de los recursos e informalidad de la producción. En muchos países los militantes y sindicalistas son discriminados, presionados y despedidos.

C. Las dos primeras investigaciones: etapas, conclusiones y reacciones

En el marco de esta campaña, Setem fue informada a través de sus redes de la existencia de un movimiento de deslocalización de empresas españolas de confección en Marruecos. Por eso, decidió explorar este fenómeno en Marruecos y estudiar las condiciones en el que se realiza.

Así, en marzo 2001, una primera parte de investigación empezó con el objetivo de conseguir un primer panorama del sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y de las relaciones que mantiene esta región con España en este sector.

La complejidad del contexto, el tamaño de la problemática y las circunstancias particulares del estudio nos obligaron a concentrar la investigación en la ciudad de Tanger.

Durante estos primeros meses un equipo se formó para realizar una investigación con una metodología que tiene por objetivo el de iniciar un proceso que consiste en conseguir relaciones horizontales en la circulación de la información y la reflexión dentro del equipo compuesto de mujeres obreras, de socializar y restituir la información conseguida durante el proceso final y de crear premios de participación sindical o asociativa.

Siguiendo un criterio territorial por los contactos y los conocimientos en el ámbito de los colaboradores marroquíes, un trabajo de campo profundo comenzó en la ciudad de Tanger acompañado por algunas entrevistas y visitas puntuales en otras ciudades (Rabat, Casablanca). La metodología utilizada no sólo nos permitió constatar los hechos, analizarlos y denunciarlos pero también fomentar intervenciones y proponer alternativas.

El trabajo de campo de esta primera parte se acabó en junio 2001 con la elaboración de un informe titulado «Las condiciones socioprofesionales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de producción de las empresas españolas».

Este primer informe nos dió una vista previa del contexto general del sector estudiado y abrió una brecha de reflexión sobre las condiciones de trabajo en el sector informal. De hecho observamos que a medida

que el grado de formalidad del lugar de trabajo disminuía, las condiciones de trabajo de los obreros se deterioraban, sobre todo en los talleres clandestinos donde resultó muy difícil llevar a cabo la investigación.

Así, con el fin de aprovechar los esfuerzos realizados y utilizar los contactos establecidos en Marruecos, decidimos profundizar y continuar la investigación centrándonos en el sector informal. Esta segunda etapa duró cuatro meses y se realizó entre septiembre 2001 y enero 2002.

Conocer las marcas que se producen en los talleres clandestinos, conseguir un perfil detallado de las condiciones de trabajo en estos talleres, estudiar la responsabilidad de las multinacionales españolas en las condiciones de trabajo, descubrir y analizar la problemática provocada por la precariedad de condiciones y reflexionar en las intervenciones y alternativas mientras facilitando las informaciones de la investigación, eran los objetivos generales que habíamos fijado.

Para alcanzar estos diferentes puntos fue necesario adaptarnos a la realidad del contexto y a las personas que intervinieron directamente o indirectamente en la investigación, considerando la realidad como un conjunto de realidades que se producen al mismo tiempo, constatadamente en cambio y evolución.

Pensamos que era indispensable que todo el conocimiento y las informaciones producidas sean devueltas, tales como las analizamos, a las personas, objetos y fuentes de la investigación.

Esta consideración nos obligó a utilizar varios instrumentos metodológicos.

De esta forma, para conocer las marcas producidas en los talleres y conseguir las pruebas de esta producción, una red de informantes, obreros y obreras de distintos talleres de Tánger, se constituyó. Esta red, a través de testimonios y etiquetas recogidas nos permitió llegar a conocer las marcas producidas en varias tiendas.

Consideramos también importante visitar directamente los talleres montando el escenario y cambiando en esta ocasión nuestra identidad haciéndonos pasar por personas responsables de empresas europeas, potenciales clientes de estas micro empresas de producción.

Estas visitas (una docena) fueron particularmente enriquecedoras y esencialmente portadoras de directas imágenes e informaciones.

Entrevistas con varios obreros, grupos de discusión y seguimiento de una familia hicieron posible un análisis detallado de las condiciones de trabajo en estos talleres y de las principales problemáticas provocadas por estas condiciones.

Solicitamos también el conocimiento de algunos expertos para aclarar las zonas oscuras y ayudar a que nos distanciemos de la complejidad del contexto.

Finalmente los objetivos propuestos fueron alcanzados y el proceso participativo iniciado en Tánger, siguió su curso en España.

- Como fruto de este proceso, una asociación de mujeres obreras nació en Tánger, en octubre de 2002.
- En España un reportaje realizado por el programa Línea 900 de TV2, que trataba de las condiciones socioprofesionales de los obreros en el sector del textil en Tánger y que ponía en tela de juicio grandes multinacionales españolas, fue censurado durante 9 meses. Este reportaje, que contenía entrevistas con obreros e sindicalistas, imágenes sacadas dentro de los talleres que producen en particular para las marcas El Corte Ingles, Inditex, Mango, se convirtió en una molestia política para la Televisión española (RTVE) financiada por algunas de estas empresas. Después de 9 meses de presiones de las ONGs, el reportaje fue finalmente retransmitido por la cadena española.
- En paralelo a todo esto, Setem empezó las negociaciones con las multinacionales denunciadas. Algunas eligieron no hacer caso a las acusaciones. Otras, como Inditex, reaccionaron energicamente para salvar la imagen de sus marcas. Una comisión de investigación se formó con el fin de examinar la veracidad de los datos : por ejemplo el nombre de los talleres denunciados, sus direcciones, sus producciones y sus condiciones de trabajo. El procedimiento en sí mismo, sus métodos sumarios y la ignorancia de las prácticas del país eran el reflejo de lo que representaban, una multinacional preocupada por su imagen e sus beneficios, muy alejada de la realidad marroquí.
Así, un contra-informe, conteniendo fotografías de talleres y breves comentarios, fue enviado a Setem. Las pocas correcciones que contenía (de los nombres de los talleres o de direcciones) no contradecían las condiciones de trabajo existentes. El informe justificaba la producción de Inditex como accidental cuando era reconocida pero para los demás talleres, una carta de los dueños asegurando que nunca habían trabajado para la multinacional les era suficiente para defenderse de nuestras acusaciones.

Los pasos siguientes de la multinacional en Tánger consistieron a participar de manera financiera en la realización de proyectos de desarrollo gestionados por una ONG española implantada en el norte de Marruecos. Estos proyectos tienen como objetivo la formación profesional de obreras y la sensibilización de empresarios en el principio de responsabilidad social corporativa en Tánger.

Iniciativa interesante, se queda sin embargo reducida cuando todavía obreras menores de edad siguen produciendo para la marca STRADIVARIUS en sinistros talleres-garajes en un distrito periférico de Tánger por 6 dirhams la hora : (« Desde 2002 no hay niños que trabajan en el taller porque el cliente, Santiago, vino a decirle a mi jefe que esto ya no era posible, antes habían muchos más niños. Lo que pasa es que hacemos demasiadas horas suplementarias. Nunca acabo ántes de las 20h y a veces a las 22h o 23h. Estas horas están pagadas como las otras, 6 dirhams. No es mucho pero gracias a estas horas suplementarias puedo aumentar mi salario a 1300 dirhams » Rachida, 19 años, obrera desde hace 6 años en este pequeño taller que fabrica exclusivamente para Stradivarius ; marca Inditex.)

¿Frente a esto, nos preguntamos : si, realmente Inditex está dispuesta a negociar con la sociedad civil e involucrarse en la realidad marroquí, como parece dispuesta en hacerlo, entonces por qué no realiza un seguimiento más serio de sus proveedores y no se implica en una mejora real, profunda y concreta de las condiciones de trabajo?

- El informe se publicó finalmente en español con el apoyo del ONG Intermon Oxfam. Se titula « La Moda, un tejido de injusticias ».
- También es necesario subrayar la colaboración de la asociación Attawassoul en el estudio realizado en Tánger por Oxfam Intermon, publicado en febrero 2004 « La moda que aprieta la precariedad de las obreras de confección y la responsabilidad social de las empresas ».

C. La Asociación Attawassoul y el desafío de un nuevo estudio

Un pequeño local en Beni Makada, acoge desde un año y medio, una asociación de mujeres. Su especificidad es que todas ellas son obreras. Obreras de grandes fábricas, obreras de pequeños talleres, obreras jóvenes, obreras experimentadas, sin instrucción ni titulación, solteras, divorciadas o casadas, de Tanger, de Fes o de otras ciudades, todas se caracterizan por su deseo de encontrar un espacio para ellas, abrir nuevos horizontes y sentirse progresivamente orgullosas de ser mujeres obreras.

La asociación Attawassoul fue creada con el fin de fomentar las relaciones y ofrecer a estas mujeres un espacio de intercambio y proponerles actividades de alfabetización, idiomas extranjeros, sensibilización sobre temas particularmente próximos a la mujer obrera (sus derechos como mujer y como mujer trabajadora...), y diversas actividades de ocio.

El objetivo es ante todo emancipar su conciencia cultural y social mejorando su vida diaria y ofreciéndoles la posibilidad de participar colectivamente a iniciativas.

La junta directiva de la asociación se compone esencialmente de obreras que trabajan en el sector del textil.

Desde el principio la asociación decidió iniciar un nuevo proyecto de estudio. Estas mujeres querían aprender a materializar, gestionar y analizar todo el conocimiento que tenían de su propia situación.

Esta vez llevarían ellas mismas la investigación. Conocían la importancia del proceso de la conscientización en la movilización y la estructuración de la asociación. Setem aceptó apoyarlas.

Esto fue el inicio del proceso cuyo fruto es el presente documento.

Dar la luz sobre las deslocalizaciones de las multinacionales en el norte de Marruecos en la continuidad de las dos investigaciones anteriores, acercarnos a las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres obreras que trabajan indirectamente para estas multinacionales y acompañarlas en el proceso de participación, movilización y formación que la asociación había iniciado, son los objetivos que nos habíamos fijado.

Por eso un equipo de investigación se constituyó con el fin de acompañar paso a paso las diferentes etapas del estudio : mapeo de la situación de los talleres de confección, contactos con obreras, organización de actividades que permiten reunirles, elaboración de los cuestionarios, entrevistas con mujeres obreras, grupos de discusión sobre temas, formaciones y evaluaciones internas del equipo.

Tuvimos que adaptar el calendario del estudio a las condiciones de las mujeres obreras. El mes de ramadan frenó considerablemente la evolución de nuestro trabajo. Su jornada de trabajo empezaba bien antes del amanecer, se interrumpía a la hora de romper del ayuno, y acaba por la noche, en algunas fábricas entre las 23h00 y 00h00.

A menudo trabajaban 6 días sobre 7 cuando no eran 7 días sobre 7. considerando estas condiciones el trabajo de campo se retraso. A final del año, la recogida de información se retrasó también debido a las numerosas horas suplementarias obligatorias en las fábricas desbordadas por los encargos destinados al período de las Navidades.

Fue también importante respetar el proceso de formación y de estructuración por la que pasaba la asociación y por eso adaptarnos al tiempo y a la organización que decidíamos de manera colectiva.

A finales de enero, una vez toda la información necesaria conseguida, tuvimos que decidir que aspecto dar al informe. Era necesario que ese informe cumplaría su función : ser portavoz de estas mujeres, ser el reflejo de su lucha y de su progresiva conscientización.

Escogímos un formato vivo e inédito, un documento breve y profundo.

Segunda parte : Mujeres encadenadas a la locura mercantil

I. Introducción

El examen de la situación social de las mujeres obreras requiere una doble mirada, sobre su condición de mujer y sobre su condición de obrera en una sociedad patriarcal sometida a los dogmas y las realidades «aculturadoras» de la «modernidad» neo-liberal mundializada.

La situación de la mujer obrera no se puede entender así en su totalidad sin una aprensión anterior de la condición femenina en Marruecos. De hecho, si las mujeres son tan presentes en el sector del textil en Tánger, es que por un lado, desde que nacieron, han sufrido e interiorizado valores de sometimiento y por otro lado su condición social y sexual les pone en una situación de vulnerabilidad extrema en el momento de negociar sus condiciones de trabajo sus empleadores.

Las relaciones que mantiene el capitalismo, mundializado por procesos de la deslocalización masiva de la producción en los países del sur, con la cuestión de la mujer son complejos. En Marruecos su vínculo con el orden patriarcal está hecho de este racionalismo pragmático que hace su fuerza: se apoya sobre la estructura patriarcal «tradicional» cuando sirve sus intereses objetivos, pero no duda en violar su racionalidad interna cuando se opone a su implacable desarrollo. Con más claridad, allí donde el antiguo orden quería someter a las mujeres para protegerlas (y para protegerse de ellas), el orden neo-liberal las quiere todavía sumisas, pero sin protección.

A. La mujer negada

"Contratamos exclusivamente a mujeres. Las mujeres son más buenas, más sumisas. Y además, son muy valientes... los hombres en este país, son muchos problemas.. Se ausentan, beben por la noche y no vienen el día siguiente... y además son agresivos... las mujeres, ellas, no discuten constantemente sus condiciones del trabajo o su salario. Cuando es necesario hacer horas

suplementarias en momentos de grande producción, no discuten... Al principio, me dijeron que era positivo tener a hombres como jefes de cadenas. Pero, he observado que es más rentable tener solamente a mujeres trabajando. Mezclar los hombres con las mujeres siempre trae problemas."Entrevista oculta con jefe de empresa

Las mujeres representan en Tanger 73% de la mano de obra en el textil. La feminización del sector se arraiga (como se traicionan las palabras casi caricaturales de este jefe de empresa) en la estructura patriarcal que ha caracterizado desde hace tiempo el conjunto de las sociedades mediterráneas, y que hasta hoy rige todavía los Estados Nación Estados del Maghreb dónde el cuerpo jurídico es todavía profundamente impregnado por el derecho musulmán (la Charía).

El código de la familia votado después de la independencia en Marruecos en 1957 se deriva de esta doble herencia. es el instrumento legal del patriarcado de tipo agnático (la filiación del tipo patrilineal) eso estructura las relaciones de parentesco. Instituye el poder del hombre sobre las mujeres. Su principio conductor es la desigualdad entre los dos sexos : la mujer ; durante toda su vida apostada bajo un embarazoso tutelaje legal ;los hombres, de su familia, su padre en un primer tiempo, su marido en el segundo.

Para entender la condición femenina en Marruecos, y seguidamente por un mejor conocimiento de la realidad de la mujer obrera, es importante asir las fundaciones antropológicas que estructuran las relaciones allí entre los dos sexos. Por eso, nosotros necesitamos empezar por las amenazas del sexo feminino que pesan sobre el orden patriarcal. Un viejo adagio romano resumió esta amenaza en estas condiciones: «madre siempre cierta, padre siempre incierto ». La dominación masculina encontrada casi por todas partes sus fundaciones a través del mundo en la necesidad por los hombres de acomodar la descendencia de las mujeres para instituir a los padres.

En Marruecos, y en los países árabes - musulmanos, esta dominación se amplifica sin embargo grandemente por el carácter agnático de la filiación. La obligación para instituir a los padres se reúne en este punto preciso con la necesidad de la familia patriarcal de producir a los hijos para hacerse más rico y reproducirse. Es este doble constreñimiento que dirigió al sacralisation de la madre. El estatuto de la mujer marroquí no se puede entender sin la referencia a este doble molestia/ esfuerzo: de un lado, el orden patriarcal debe controlar la sexualidad de las mujeres para estar

seguro de la pureza de la filiación, del otro, debe valorizar a la madre para producir a los hijos, hacerse más rico y reproducirse.

Rígidamente gobernado por un derecho impregnado de la fuerza del sagrado, el orden patriarcal se produce concretamente y se reproduce por la educación doméstica que tiene la tendencia de valorizar a los muchachos y devalorizar a las muchachas. Así, toda la educación de las muchachas está destinada para servir el orden patriarcal: aprende rápidamente a trabajar en el mantenimiento doméstico de la casa, y la familia tiene que contener su sexualidad cuidadamente para conservar el tesoro de virginidad hasta el matrimonio. Cuando ocurre este último, ella pasa del tutelaje paternal al tutelaje del marido, y las dos familias esperan impacientemente que se redondea para dar al mundo el muchacho que vendrá adular el orgullo del marido y reforzara el de su familia política.

Generalmente, La joven mujer espera impacientemente este nacimiento, que de una cierta manera marca para ella, y para la sociedad que la rodea su verdadero nacimiento. La sociedad le da importancia por la primera vez de su vida. Para ellos, era solamente considerada como una muchacha, pero ahora ella logró un estatuto honorable con ser madre, el único estatuto muy accesible en una sociedad que decidió negar firmemente la mujer. En este preciso momento de la vida de una mujer se reproduzca el juego de las relaciones entre los dos sexos dentro de las sociedades arabo-musulmanas.

En la inseguridad de un ambiente legal y social que facilita la ruptura de las relaciones del matrimonio para el único marido por la repudiación o el divorcio, y marginá la mujer divorciada, este niño constituye para ella una seguridad real en la vida, la seguridad para que nunca estará verdaderamente sola desde el momento en el que ella le dará a este niño el amor y la consideración en una sociedad patriarcal, castrista , creando entre ellos una dependencia emocional casi indeleble.

Aquí vamos a localizar al paradoja de estas sociedades patriarcales strictes donde las hamas de casa dónde los hombres les confinan reproducen la estructura de la parentad existente reproduciendo la educación diferenciada entre los dos sexos que les han instilado ante ellos. En un lado, ella, es esta pequeña muchacha sumisa y previamente dirigida celosamente por sus hermanos que se combierte en una madre que a veces valorizara hasta el exceso sus hijos, y sometara a sus propias muchachas a las normas patriarcales. Sin embargo, nosotros lo dijimos

antes, si la madre actúa así, sólo es porque ella ofreció un hijo patriarcado, así ella socialmente alcanza al único estatuto digno por las muchachas en un ideal conservador que gustaría eso no reina, a las fronteras de las normas de la estructuración del patriarcado que el estigma social de ella « puta », estigma que como colonizar las paradas sociales imaginarias la mujer libre de crecer socialmente, en el compressant entre ella « maman y el putain ». Es necesario decir que en el modelo social tradicional la raza a la felicidad esta asegurada con ser madre. Si aveces es verdad que esta última debe hacer durante un tiempo con la infidelidad del marido, no es nada comparado a la marginalidad que rodea a la prostituta, y a la felicidad reinando en la fase de este teatro interior que constituye la familia ensanchada.

Hoy, el modelo de desarrollo « néo-libérale », en su buscueda « ethnocidaire » de probecho, pega en la brecha este modelo tradicional de la relación de parentesco. A las periferias de las grandes metrópolis del sur, la sociedad se desmenuza bajo los golpes de tope de un économismo que niega toda sociización nueva y modernizadora. En este fracaso social, las familias fallan/caigan, el individuo se entrega a su mismo, los muchachos en las calles, y las muchachas en la prostitución.

B. Un cambio de papel défavorablemente negociado con sus patrónnes

Las mujeres obreras encontradas para nuestra investigación, viven generalmente en las periferias de Tanger. Ellas generalmente viven el éxodo rural su forma del paupérisme agrícola, o con su familia, o solas. Ellas viven en una ciudad dónde reina un desempleo de masa del cual sucede una necesidad indispensable para trabajar para asegurar su subsistencia, y a menudo el de sufamilia.

Es esta pobreza de masa que, en una economía liberal no socializada por un mecanismo regulator social, estructura entre las mujeres obreras y empresas del sector del textil. La fuerte presión social que pesa sobre estas mujeres en el contexto económico y social previamente descrito, justifique la salida de estas mujeres hacia las empresas del sector del textil que a menudo y casi específicamente, nosotros lo dijimos, una mano de obra femenina reputada por su sumisión.

Este cambio de vida y de papel que viven las mujeres obreras respecto al modelo tradicional de la mujer esta « négocido » con el

empleador en unas condiciones completamente desfavorables. La presión del contexto social, la necesidad imperiosa de sobrevivir, su educación familiar « tradicional » y su falta de educación « política » y « sindical » les « entrege » con los pies y los puños atados a estos empresarios para quien ellas representan una mano de obra fastidiada a merced, intercambiable a deseos. Si una entre ellas falla temporalmente o no satisface completamente la lógica productivista de la empresa, el patrón atraerá en el increíble vivero pequeñas manos locales disponibles para encontrar a un substituto más dócil y más conforme a sus esperas. Está en estas condiciones, que lejos de representar una perspectiva de emancipación para estas mujeres, Al contrario , la lógica capitalista reproduce la sumisión social instituida por el patriarcado violando estos principios que contribuyeron a la salida de las mujeres del espacio privado.

Lejos de percibir sus sacrificios con reconocimiento, o con una cierta bondad, al contrario, el orden patriarcal lo vea con desconfianza, como que es verda que las condiciones sociales de las mujeres obreras amenazan a sus reproducciones. Para el pensamiento « patriarcal », la racionalidad económica que sostiene la lógica productivista del sector del textil viola el mando celoso execrado por la normatividad patriarcal sobre la sexualidad femenina. La lógica económica liberal, en su triruración organizada de « culturas » y de « sociedades » va de hecho hasta liberar a las mujeres del tutelaje legal masculino, organizando el trabajo de las mujeres en la noche, sometiéndolas al acoso sexual de parte de jefes de los talleres poco escrupulosos que usan y abusan de los menores parcelas de poderes que les confieren su estatuto de vasallo « marzenisé » del capitalismo universalizado. Las relacines del trabajo dentro del taller contribuyen a rodear a las mujeres obreras del sector del textil de una reputación dudosa. Al severidad de las condiciones materiales de la vida se agrega, semejante una carga suplementaria, el peso del estigma social.A menudo, la desconfianza de la sociedad patriarcal les persigue hasta el interior de un círculo familiar que todavía no tiene la sabiduría para exonerar de su estatuto de mujeres aquéllas que todavía sacrifican su feminidad para hacerles vivir.

Viviendo una vida de hombres, confrontadas a los hombres en la promiscuidad de los talleres, entonces estas mujeres pierden el valor cultural que la sociedad patriarcal confiere a las mujeres : de hecho, es muy raro que uno se casa con una mujer obrera, y cuando en él « mercado» del matrimonio, uno termina, generalmente falta de otra cosa mejor, casándose con una de ellas, esto no está sin una dosis suplementaria de desconfianza

hacia ellas. Esta desconfianza condena entonces estas mujeres por enterrar de bajo de toneladas de clandestinidad emocionales su experiencia de obreras, cuando, debido a la precariedad de condiciones de trabajo, la debilidad de sueldos, y la alternación frecuente entre el periodo de trabajo el periodo del paro, no les maneja a empezar una carrera en la prostitución, metiéndose una vez por todas en la « puta », este otra mujer que, nosotros lo dijimos, persigue el imaginario social y margina a la mujer libre por su omnipresencia.

II. Ley, práctica y testimonios sobre las condiciones de trabajo de la mujer en los talleres de confección

A. El contrato de trabajo

1. La legislación

Dahir del 12 de agosto de 1913

El contrato esta estabilizado entre el patrón y el empleado cuando comienza una relación de trabajo. Existen dos maneras de contratos:

- a la longitud determinada
- a la longitud indeterminada

El contrato puede existir bajo la forma de compromiso oral sin estar materializado por escrito, normalmente produce sus defectos. Solas las pruebas difieren en caso de la disputa.

2. ¿Qué realidad en la fábrica?

Si el contrato esta escrito, en su entrada en la fábrica, la mujer firma un documento. En la mayorilla del tiempo no tiene ni idea de su contenido, ni de lo que represente. Subrayemos que la mayoría de las mujeres obreras no saben ni leer ni escribir.

A veces el acuerdo simplemente es verbal. El sueldo de cada hora está en el principio avanzado aunque a veces esto no se respeta por culpa del illetismo de las mujeres obreras.

La mayoría de las obreras tienen los contratos a corto plazo, temporal, a merced del periodo de intensa producción. Ellas no saben si tendrán un trabajo en 6 meses, en 3 semanas o al día siguiente.

3. ¿Qué sentido dar a tales prácticas ?

- Es importante para las personas responsables de fábricas poseer una mano de obra flexible que conteste a los riesgos de los órdenes de la multinacional.
- Emplear un núcleo de obreras al cual se trasplanta una mano de obra suplementaria en caso de producción intensa o subcontratancia pequeñas talleres casuales.

Rachida Souli, Fábrica Fadatex,

« A menudo, un taller subcontratista viene a buscar en la fábrica una parte de nuestra producción cuando el encargo sobrepasa nuestra capacidad de productividad »

- Debilitar o eliminar la conciencia obrera para neutralizar los sindicatos.

Según Rahma Bouquia, el patrón tiene la tendencia a favorizar un sistema de producción fundada sobre una fuerte rotación de la mano de obra : un método que, solamente ; guarda y consolida una pequeña parte de la mano de obra. Esta rotación actúa como un constreñimiento por el desarrrollo de un proceso de negociación colectiva por la mejoración del sueldo y por las buenas condiciones del trabajo.

4. ¿Cómo lo vive el obrero diariamente?

Rachida Souli, 21 años, obrera en La fábrica de Fadatex del cual el alcalde de Tanger es el dueño, M.Dahman Derham.

« Antes había 7 cadenas. De ellas, queda solamente 4 después de los despidos. Han debido parar 3 cadenas porque había menos trabajo. En cuanto hay otros encargos, ellos contratarán a otras personas pero no aquéllos que enviaron antes sin ninguna indemnización. Si una persona insiste para regresar, uno le contesta cínicamente para quejarse en la justicia... ».

Aicha el de Mounaoui, 46 años, obrera a ClinicDress Tanger.

«Eramos aproximadamente 200 obreras pero han hecho a la mitad. Nos hemos encontrado 110 para hacer el trabajo de 200 lo qué sobrepasa nuestras capacidades».

Mounia Benallal, 25 años, obrera en un pequeño taller informal, en el distrito de Soani Tanger.

«Cuando empecé me dijieron que cobraria 6 dirhamses por hora. Esto no era mucho pero mejor que nada. Trabajé así sin mas. Después de un año me habría gustado lograr el CNSS pero uno me dijo que esto no era posible y que había muchísimas muchachas esperando ante la puerta para trabajar y dejar de exigir».

B. El sueldo

1. La legislación

El salario mínimo de cada hora de obreras esta fijado a 8,77 dirhamses.

Deben agregarse las pagas extraordinarias al salario mínimo según la antigüedad del trabajador :

2 años de servicios... prima de 5% del sueldo

5 años de servicios... prima de 10% del sueldo

12 años de servicios... prima de 15% del sueldo

20 años de servicios... prima de 20% del sueldo

El boletín del pais :

debe incluir las indicaciones siguientes:

- la identidad del patrón e su numero de la CNSS.
- la identidad del obrero
- el numero de las horas normales y las horas suplementarias
- el periodo y el número de las días de trabajadas
- las varias primas que completan la remuneración
- la remuneración cruda del periodo
- las deducciones operadas en la remuneración cruda
- El limpio recibido por el obrero o el empleado
- la fecha de descuento del boletín

2. Todavía en la realidad...

En primero el sueldo depende del lugar de trabajo. Una diferencia importante se observará entre la fábrica y el taller casual.

Un segundo factor distinguirá los obreros permanentes de los temporales.

Un tercero subjetivo diferenciará las obreras experimentadas de las muchachas entrenándose, las instruidas de las analfabetas, las nativas de las que vienen de otras ciudades.

A menudo los sueldos son versados en parte y mas tarde.

La mayoría de las obreras acerca del salario mínimo, son experimentadas y también permanentes en una fábrica. Eso significa, que para la mayoría de las mujeres el obteniendo de un salario mínimo estatutario es ilógicamente una aspiración para alcanzar, criterio de «buen empleo». En un momento, ellas están conscientes de la existencia de un sueldo bajo (la mayoría empezaron su carrera profesional con los sueldos miserables) pero tambien conscientes del nivel débil del sueldo estatutario respecto al costo de vida.

Para aumentar la productividad de los obreros, los jefes de la fábrica usan instrumentos de presión en los sueldos como las primas, los blancos de la producción (un número estacionario de piezas por horas), les penaliza en caso del error.

A pesar de todo, los sueldos quedan bajos incluso con las primas y las horas suplementarias que en todos los casos están obligadas de hacer las.

3. ¿Por qué esta realidad ?

Concerniente a los patronos, pagar las obreras por el salario mínimo es una manera de obligarles à realizar las horas suplementarias y trabajar rápidamente para conseguir las primas.

El salario mínimo, sumamente bajo, considerado al costo de vida, se mantiene así por el gobierno mismo bajo la presión de los inversores extranjeros y las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial).

Según Rahma Bourquia, el impacto general del sueldo bajo sobre la rotación de la mano de obra femenina y sobre su compromiso en el trabajo es negativo. La mujer obrera soltera llega en el mercado de trabajo considerando su empleo como una fase transeúnte esperando el matrimonio.

4. ¿Que es lo que llega a pagar la paga de una obrera?

Khadija Mensaouri, 35 años, soltera, obrera en la fábrica el Clinic Dress. «Medio cobro 1700 dirhamses por mes y llegamos a 2000 cuando uno hace las horas suplementarias. Me retiran un impuesto de celibato y nunca entendí por qué. Yo pago una renta de 500 dirhamses y en el promedio 300 dirhamses de agua y electricidad. También pago por el tratamiento de mi hermana enferma hasta que ella encuentre un marido. »

Nadia El Melih, 33 años, divorciada, dos niños, obrera en la fábrica el Clinic Dress.

«Yo gano 1700 dirhams. Vivo en la casa de mi madre, yo no pago la renta pero la gran parte de mi dinero lo gasto las farmacias porque mis dos niños tienen graves problemas de salud. Además yo tengo su carga escolar. Mi sueldo nunca me llega hasta el fin del mes. Siempre tengo deudas. Debo reembolsar mis vecinos y mi tendero cada mes. »

Rachida Charouk, 20 años, divorciada, obrera en la fábrica de Massana. «Gano 1800 dirhamses por mes. Yo, doy 1200 a mi madre porque nosotros no tenemos un papá. Yo le pago sus medicinas. Por otro lado mi hermana que, también es una brer, gana menos que paga la renta y el electricidad. »

*Fatiha Benabdelah, 18 años, soltera, obrera en un pequeño taller.
«Yo trabajo en un pequeño taller que me estaba pagando 400 dirhamses cada 15 días en el distrito de Bouhout (la plaza de Toro). Los obreros calificados tocan el SMIC, otros tocan menos que yo, 200 a 300 dirhamses cada 15 días. Me aumentaron mi sueldo progresivamente, después de 5 años yo toco 1000 dirhamses por mes. »*

C. La duración del trabajo y las horas extras

1. La legislación

Dahir del 18 de junio de 1936, modificado el 16 de octubre de 1947.
La longitud del trabajo eficaz de obreras de uno o del otro sexo y de toda la edad no puede exceder 8 horas por día ;48 horas por semana.
El dahir del 2 de julio, 1947 límite la libertad de embaucher a los niños envejecidos de menos de 16 años y a las mujeres cuando se trata del trabajo de la noche (entre 22 horas y 5 horas).

Las horas suplementarias constituyen las detacciones temporales del cual beneficie el jefe del establecimiento (el patrón) en condiciones fijadas por la ley en caso de:

- a. Trabajos urgentes cuya ejecución inmediata es necesaria para prevenir algunos accidentes inminentes, organizar las medidas de salvamento osea por el material, por la instalacion o sea en los edificios, evitar el déperesimiento de artículos.
- b. Los trabajos ejecutaron en el interés de la seguridad y la defensa nacional o de un servicio público, bajo el orden del gobierno que nota la necesidad de la detracción,
- c. Trabajos urgentes por el cual el establecimiento debe cubrir (La suma de trabajo extraordinaria)

Para el primer caso el límite del tiempo no existe durante el 1 día pero la detracción se limita a 2 horas durante los 3 días siguientes. Para el 2 caso el límite esta fijado por el diálogo con los servicios concernados.

Para el 3 caso, el límite esta fijado por el decreto viziriel acerca de cada profesión.

El jefe del establecimiento debe sostener regularmente un cuadro reagrupando toda la información acerca de las horas suplementarias y las obreras que les hacen.

Las horas suplementarias se remuneran a una proporción superior a la proporción normal.

La sobrecarga es aplicada de la manera siguiente :

- a. 25% por las horas suplementarias hechas durante el día
- b. 50% por las horas suplementarias hechas durante la noche

Estas proporciones se doblan cuando las horas suplementarias se hacen el día del descanso semanal.

2. La práctica de las horas extras obligatorias y mal pagadas

Las horas suplementarias son muy frecuentes. En algunos periodos las horas suplementarias son especialmente intensas ; como el periodo veraniego, el mes de Ramadan, el fin del año. Extrañamente estos periodos caigan en el periodo de rebajas en Europa.

Generalmente, las mujeres están advertidas el mismo día y no tienen una opción. La disponibilidad para hacer las horas suplementarias es un hecho de la condición de empleo.

A menudo, estas horas se pagan a la proporción normal y en ciertos casos no están pagadas en absoluto.

El trabajo de noche es frecuente durante el Ramadán. Algunas empresas nunca detienen su producción obligando así a una parte de las trabajadoras a realizar un trabajo de noche. Desafiando la ley, estas empresas todavía no se reprimen por las inspecciones de trabajo.

3. ¿Qué es lo que les empuja a esta práctica?

El FMI favoriza los gobiernos para emprender las reformas para trabajar el mercado del trabajo a la conveniencia de grandes grupos económicos. Sus análisis sugieren que el costo de la mano de obra puede estar reducido gracias al aumento de horas de trabajo a través de las horas suplementarias y a la reducción de primas.

Las multinacionales piden a sus proveedores ciertos criterios como precios poco elevados, una calidad fiable, un tiempo rápido de respuesta y mucha flexibilidad. Plazos muy cortos de entrega se requieren a los proveedores cuando se trata de reabastecer un producto que se ha vendido bien en las tiendas.

Por eso, y como les piden de llenar los plazos muy cortos y a un precio menos elevado, los proveedores sufren de intensas presiones. Y su estrategia consiste entonces en utilizar todos los medios para ejercer las presiones sobre las obreras.

4. Las horas extras o la pesadilla de una mujer

Soumeya El Alaoui, 19 años, obrera de Fadatex.

« Siempre hacemos las horas suplementarias, 2 a 3 horas y nos pagan la proporción normal. Entro en la fábrica a las 7 de la mañana y salgo hasta las 19h30. Nos obligan a hacer horas suplementarias. Si no corro el riesgo de ser enviada al día siguiente. Muchas mujeres que tienen niños que les esperan, hacen las horas suplementarias llorando »

« A veces en verano, trabajamos toda la noche y en el lugar de ser pagado el doble nos pagan solamente por la mitad del sueldo normal. »

Lamia Saoudi, 32 años, soltera, obrera a Marocstar.

«Durante las fiestas y el verano, el jefe intenta alcanzar el tiempo perdido del días de vacaciones. Nuestras horas suplementarias se multiplican. Durante este periodo, nosotros sufrimos mas presión verbale y mas insultos. Cuando entramos tarde a nuestras casas, nos sentiamos percepciones asfixiadas y moralmente exhaustadas»

Nadia, 33 años de Clinic Dress.

«Durante los periodos de alta producción, trabajamos todo el tiempo y estamos obligadas de hacer las horas suplementarias y hasta las ausencias justificadas, entonces no están aceptadas»

D. Las prestaciones sociales

1. La legislación

Los empleadores que ocupan personas sujetados al régimen del seguro social, son inevitablemente sostenidos para hacer proceder a su afiliación en la caja nacional del seguro social.

Todos los patronos se afiliaron se sostienen los miembros inevitablemente para proceder al registro de su empleado asalariado y aprendices al CNSS.

El CNSS asigna varios registro a cada obrero.

2. Y entonces en la práctica...

Muchas obreras no están afiliadas a la CNSS. Grandes confusiones existen a propósito de este tema. Muy a menudo, los empleadores substruyen la prestación social del sueldo de la obrera sin afiliarla a la caja. Ellas se dan cuenta un día más tarde si que se atreve reclamar su derecho por el miedo de perder a su puesto.

Algunos no saben los derechos consecutivos a la afiliación y no tienen el reflejo de usar estos beneficios en casos de la enfermedad.

Están numerosas a trabajar sin el derecho de vacaciones ni la maternidad o sin seguro de salud.

Muy pocas mujeres que poseen un trabajo temporal llegan a conseguir que las vacaciones de la maternidad sean pagadas.

3. Ellas no se creen más todo esto...

*Rachida Charouk, 20 años, divorciada, obrera en la fábrica de Massana.
«Nunca nos pagan las días de enfermedad. Sin embargo, nos deducían de nuestros salarios el dinero para la contribución pero yo nunca me he indemnizado.*

Nos pagan por los dos días de fiesta del Aid pero no los otros 5 días porque la fábrica cierre»

*Lamia Saoudi, 32 años, soltera, obrera a Marocstar,
«Mi hermana estaba enferma durante 7 días. Hemos pedido la indemnización a un que no teníamos confianza. En el principio en cada momento que uno pide un reembolso de CNSS, nos hacen arrastrar. Y yo creo que si el CNSS reembolsa al empleador, nosotras nunca estaremos reembolsadas»*

*Awatif Jirari, 20 años, obrera soltero de la fábrica de Sordi,
«No sé si yo contribuyo o no. De los 1500 que yo toco, el jefe me dice que la contribución se deduce, pero yo no sé nada»*

*Soumeya El Alaoui, 19 años, obrera de Fadatex,
«Cuando yo pido a la oficina si estoy apuntada en el CNSS, uno me dice que claro que tengo este derecho riéndose, cínicamente como si yo dijese un chiste. De repente, nadie más se atreve a ir a preguntar por cualquier cosa de este tipo. »*

E. Las condiciones generales de trabajo

1. La legislación

Dahir del 12 de agosto de 1913

Todo empleador está contenido :

- c. Para velar por, los talleres y en general todos locales que proporciona a sus obreras que presenten todas las condiciones de sanidad y la seguridad necesaria.
- d. Para velar por los aparatos, las máquinas, los instrumentos y generalmente todos locales que este proporciona, y de los cuales se debe realizar un verdadero trabajo, está garantizado contra todo peligro, la vida y la salud de sus empleadas

- e. Para tomar todas los medidas necesarios de precaución para garantizar la vida y la salud de sus obreras en el logramiento de trabajos que ellas ejecutan bajo su dirección o por su cuenta.

Las medidas generales de hygiene :

El viziriel detenido del 4 de noviembre de 1952

- f. Limpieza y desinfección de los locales de trabajo (el suelo limpiado por lo menos una vez por día, paredes y techos limpiados frecuentemente, las tierras húmedas deben ser aisladas en sitios donde trabajan obreros)
- g. La evacuación de las aguas residual o de lavado
- h. El amenajamiento de las cabañas de desahogo (deben limpiarse los baños y desinfectarlos por lo menos una vez por día...)
- i. El ventilación, iluminación y calefacción de los locales de trabajo (los subsuelos deben estar ventiladas al razón de 30 metros cubos por horas y por las personas, los locales cerrados deben estar suficientemente ventiladas)
- j. La evacuación de polvos, gases, humedades y vapores (los gases y los polvos inoportunos, antihigiénicos o venenosos deben evadirse fuera del local, por medio de las capuchas, de chimeneas u otros dispositivos)
- k. Las comidas y bebidas de obreras, asientos para las mujeres (las comidas se prohíben en el local afectado para trabajar)

Los accidentes del trabajo :

Dahir del 25 de junio de 1927

Exclusivamente se repara en condiciones determinadas por el dahir, los accidentes ocurrieron por el hecho de trabajo o en ocasiones de trabajo, a obreros, empleados y los aprendices;:

a) en las empresas industriales...

Obreras deben informar o emvillar alguien para informar al empleador o uno de sus encargados, directamente cuando y donde el accidente se ha producido y no tardar mas 24 horas sin hacerlo, excepto en los casos de necesidad absoluta, imposibilidad absoluta o motivos legítimos.

En caso del accidente de trabajo, un jefe debe :

- I. declarar el accidente en los 48 horas menos los domingos y los días de fiesta, de la opinión que se los ha dado por la víctima.

La declaración se hace a la autoridad municipal o local de mando...

- m. Depositar un certificado médico en la oficina de la autoridad que recibió la declaración.
- n. Dar a la víctima en el momento del accidente un boletín que indica el nombre y dirección del jefe, de la víctima, tipo y fecha del accidente tambien el nombre de la compañía al que usted aseguró su obrera.
- o. Verter la indemnización diaria a la víctima durante toda la longitud su incapacidad temporal. La proporción de la indemnización es igual a la la mitad del sueldo durante los primeros 28 días que siguen el accidente y 2/3 del sueldo del dia 29 después del dia del accidente.

La víctima tiene opción libre de y farmacéutico y de su medico. Los gastos de hospitalización son a la carga del patrón o de su asegurador.

2. Fábricas no relucientes

Nosotros diferenciaremos grandes fábricas de los pequeños talleres situados en los subsuelos de los edificios.

Éstos ultimos son locales exiguos que faltan de luz y ventilación. La falta de higiene es usual en estos garajes.

Las grandes fábricas no siempre respetan las condiciones del requisito de higiene.

Se trata de grande locales aislados del frío y el calor, las obreras sufren de los cambios climáticos. Ellas se exponen a menudo al echo de dejar las puertas permanentemente ; abiertas para facilitar las entradas y salidas de mercancía, a los tejados en cinc bajo cuál se siente el calor en el verano como el frío en invierno.

Las enfermedades comunes del que sufren las obreras ,a menudo ; son dermatológicas (el contacto con las telas sucias), alérgicas, respiratorias (las partículas de telas en el aire, calor y vapor que emanan de las máquinas para planchar, los olores malos) y de espalda (las posiciones incomodas y los movimientos repetitivos). Las obreras son particularmente sometidas a las enfermedades psíquicas provocadas por la presión constante de patrones y la falta de reconocimiento y valorización de su trabajo como bueno en la empresa como en la sociedad marroquí.

3. ¿Porque ?

La reducción de costos de la producción que conteste a los requisitos de los clientes que están siempre en busca de precio cada vez más bajo, tiene consecuencias sobre las condiciones generales de trabajo (los ahorros se harán en lo que concerne el local y su mantenimiento) y sobre la mano de obra en general.

En materia de salud y de seguridad, la legislación nacional no está calada con las nuevas industrias y numerosas enfermedades industriales no están reconocidas. El estado no asegura su rol protecciónista y prefiere ofrecer una legislación debilitada a los inversores extranjeros.

4. En detrimento de nuestra salud...

Nadia, 33 años de Clinic Dress,

«Nuestro problema es el frío y las gotas de agua cuando llueve. Como que el tejado está en zinc, no nos protege en absoluto de inclemencias. A veces debo sentarme sobre mis manos para calentarlas. trabajamos con nuestras chaquetas y los hombres enrollados en las tapas. Sobre las sillas soltamos las pieles de oveja para que esto nos da calor....»

«Desde la llegada del nuevo director español, nos prohíbe limpiar el suelo con el agua y productos por miedo que las máquinas se pongan mohosas. Sólo podemos pasar la escoba y de repente la tierra se llena de tareas que ouelen mal....»

«Como que la fábrica, en la zona industrial, esta situada al lado del río donde fluye las aguas de cloaca, ouele mal todo el tiempo »

Naima Chouchen, 43 años, casada, 3 niños, obrera de una pequeña fábrica,

« Trabajamos sentadas todo el dia, la cabeza bajó en el nudo para hacer los agujeros. Cuando levanto mi cabesa, siempre estoy mareada. Podemos ir al baño 2 veces por día, la cabesa, los ojos y la espalda me duelen a menudo. Durante un tiempo, hemos trabajado en el mismo tiempo en que los pintores re-pintaban el tallere. Muchos se cayeron enfermos debido a los olores de aceite y los productos decapantes»

Soumeya El Alaoui, 19 años, obrera de Fadatex,

«Durante el ramadan hemos trabajado de noche. El furgon viene a buscarnos las 5 de la mañana. Cuando pasamos al lado del río de cloacas siempre tenemos miedo porque el chófer rueda muy rápidamente. Una vez hemos tenido un accidente con otro furgon de nuestra fábrica. Fuimos tan apiladas y sin ninguna medida de seguridad que había muchas piernas rotas y de lesiones. Después nos han enviado a nuestras casas sin pagarnos los cargo de nuestros cuidados ni ningún sostenimiento sanitario ni las días en los que estuvimos incapaces de trabajar»

F. La libertad sindical

1. La legislación

El artículo 3 de la Constitución marroquí de 1996 reconoce el Derecho sindical. El movimiento sindical en Marruecos era un componente del movimiento nacionalista. Una vez la independencia conseguida, el movimiento sufrió de la division interna y entonces de las presiones discernidoras del gobierno.

Marruecos suscribió a las convenciones internacionales del OIT como la Convención 98 relativa de organización y negociación colectiva de 1949.

2. Casi inexistente

A la hora presente, pocas obreras parecen usar los sindicatos para exigir mejore condiciones de trabajo.

Realmente, todo el sistema haga que la influencia de los sindicalistas sea debilitada.

Los empleadores usan todo tipo de instrumentos anti - sindical e de intimidación.

Las obreras han perdido la confianza en sus líderes sindicalistas masculinos que les utilizan para las elecciones.

3. No contratamos a los miembros del sindicato

Nadia, 33 años del Clinic Dress,

«Antes, en otra fábrica, estubimos sindicados y gracias a esto hemos obtenido algunos derechos por ejemplo: teníamos una farmacia con una reducción de 50% sobre los precios de medicinas y un médico. Pero actualmente mi fábrica no contrata a los miembros del sindicato y no

quiere que se forme un sindicato. Yo creo que a menos un sindicado serio mejorara nuestras condiciones del trabajo »

Las multinationales européennes

- ◎Los criterios de deslocalización
- pedidas
- ◎precio poco elevado
- ◎cualidad fiable
- ◎tiempo rápido de entrega
- ◎mucha flexibilidad

FMI, EL BANCO MUNDIAL,

Pression

Pression

En Maruecos

Una legislación de trabajo debilitada y de violaciones del trabajo toleradas:

- ?la denegacion de los derechos fundamentales del trabajo ?no ver los abusos
- **la limitación del derecho organizarse**
- **Crear algunas categorías de obreros débiles**

EL PROVEEDOR EL PROVEEDOR EL PROVEEDOR EL PROVEEDOR

Hacer un mercado flexible et buen precio

- ? Reclutando a las mujeres
- ? Reclutándolas temporalmente
- ? Ejerciendo las presiones
en la productividad
- ? Instaurando el miedo

• Permanentes obreras

Obreras suplementarias

Los talleres subcontratistas

Una subcategoría de trabajadores

3 Parte : el Testimonio y entrevistas

A. Una mujer obrera y la narración de su sucesión o la esperanza del concientizacion

Fatima es un miembro fundador de la asociación Attawassoul. Es una obrera en la fabrica Trojaco en la zona franca del puerto. Ella ocupa el puesto de

controladora. Tiene 37 años, divorciada y heredó de su origen rifeno su carácter impulsivo y valeroso. Se volvió, de hecho, jefe de una familia de mujeres (la mamá, las hermanas divorciadas, sobrinos y sobrinas).

Retranscribimos su entrevista, como ella nos lo ha entregado, contandonos su curso combativo y el análisis profundamente humano, primero de su vida de mujer obrera y segundo de mujer.

Me gustaría que usted me contara todo su curso profesional...

Cuando yo era en la escuela, pequeña, trabajaba durante los veranos para comprarme los artículos escolares. Trabajaba en las fábricas de producción de alfombras porque mi gran hermana trabajaba allí.

Un poco más grande, 14-15 años, he trabajado en las fábricas del textil.

El dinero que ganaba, me permitía de seguir mis estudios. Gracias a eso podía comprarme ropa y los artículos escolares.

Abandone mis estudios después de mi bachelerea, en segundo año de facultad. En ese momento, participaba en el sindicato de estudiantes. Era en 89-90. Era un año blanco debido a las huelgas y no hemos pasado a los exámenes. Todos los estudiantes que participaron las huelgas estaban echados de sus universidades y de cualquier otra uni en Marueco.

He tenido que dejar mis estudios y buscar un trabajo.

En primer lugar, trabajé en un pequeño taller en « Maniponio ». El taller se encargaba de etiquetar ropa que viene de Europa. En esta época tenía 21 años. Con nosotros, trabajaban muchachas muy jóvenes, 13-14 años. Eramos divididas en dos grupos de trabajo, de las 7 de la mañana hasta las 7 por la tarde y de las 7 de la tarde hasta las 7 de la mañana. Trabajamos 15 días en un grupo y 15 días en el otro.

Trabajé dos años en este taller. Un día la fábrica se cerró así, sin pagarnos. En esta época no tenía ningún idea sobre los derechos del trabajo.

Entonces busqué otro trabajo. Empecé a trabajar de nuevo en 92 en una fábrica donde boy a trabajar durante 3 años.

Después de 6 meses, empezaron a despedir al personal. Empecé a percibir que el jefe no se comportaba bien. Algunos obreros tenían el CNSS y otros no. Algunos obreros ganan el SMIG y otros no. empezamos a reagruparnos y discutir nuestras condiciones.

Un día, hemos decidido ir al CDT. Nos hemos reunido. Muchos obreros estaban presentes. El enojo de obreros en mi fábrica empezó con el despido de un jefe y toda una cadena. Constituimos una oficina del que yo era el tesorera. Empezamos a funcionar. Enviamos a los jefes una lista de los obreros componiendo el sindicato. No aceptó. Pero finalmente no era capaz

de decir algo porque en este momento y sobre todo el CDT, tenía un gran poder.

Empezamos a negociar nuestro revendicaciones : quisimos un refectorio, aseos, si un obrero tuviera problemas nosotros le acompañamos ante el jefe. Pero finalmente empezaron a causarnos problemas.

Todo era un pretexto a los reproches. Nos percibimos de eso, es por qué hicimos para que nuestra conducta sea sin culpa.

Saboteó nuestras reuniones infiltrando con nosotros sus indicadores.

Empezó a cambiarme de puestos, de controladora me desplazó en el puesto del planchado. A pesar de todo, continuamos exigiendo los mejoramientos. Conseguimos un refectorio, la tarjeta de CNSS para todos y la posibilidad de negociar. Tovia seguía siendo obreros que tocaron el SMIG y otro no. Lo justificó por el hecho que los otros eran muchachas que tenían menos de 18 años. Por lo tanto ellas hacían el mismo trabajo que todos. Es como las primas. les daba a los obreros pero no a los obreros sindicalistas.

Obreros empezaron a quejarse de los miembros del sindicato. En esta época el sindical hizo acto no reluciente.

Durante el año 92 éramos especialmente activos para el CDT. En 93 las elecciones llegaron.

En esta época entendí que nos han utilizado.

Quise sensibilizar las obreras sobre su derechos y sobre lo que representa un sindicato. había numerosas confusiones en su mente. Por eso solicité los locales de la CDT un domingo. A pesar del hecho que nosotros adherimos al sindicato, no nos permitieron usar estos espacios. Eso no les interesaba. Ellos no querían. Empecé a estar arta y durante 2 meses no participé en las reuniones.

Al acercamiento de elecciones, enviaron a alguien para preguntar sobre mí. Finalmente, ellos me propusieron organizar mi sesión de sensibilización el domingo siguiente como lo había preguntado antes.

Eramos muy numerosos y estuvimos reagrupados en el comité de mujeres.

Entre ellas, habían muchas mujeres valientes con la voluntad de « cambiar el mundo » ...risas...

Pero ahora entendí que con los dirigentes del sindicato « bougueses » uno no puede hacer nada.

Todavía estaba contenta y creí que ellos dijeron la verdad.

Empecé a llamar a obreras de las otras fábricas para que asistan el domingo. También avisé una amiga de Fes que estudiaba el Derecho para que ella prepare una exposición para las obreras.

Traje todos los obreros y mi amiga vino de Fes.

Llegué un poco tarde ese día. Había más de 1000 obreros en el local. Muchos estaban de pie. Vi al dirigente del sindicato con el micrófono hablando de las próximas elecciones e invitando a obreros para participar.

Lo hizo intencionalmente, yo traje a los obreros y él habla de elecciones.
...silence...

Me engano... todos creíron que yo lo había organizado para las elecciones. He querido discutir con ellos y decirles lo que yo pensé. Entonces dejé al sindicato durante 6 meses.

En cuanto hubiera problemas los obreros vienen a verme y no entendien por qué yo no les ayudé.

Un dia, problemas han surgido dentro de otra fábrica. Despidieron numerosas muchachas. Ellas vinieron a verme para que nosotros hagamos algo. El CDT nos propuso hacer una huelga regional. La huelga consistió en detener el trabajo un día, entre las 9 y las 10 horas. La primera huelga era un verdadero éxito. Todas las empresas de textil de Tanger participaron allí. Entonces una vez el trabajo retomado, decidimos hacer una segunda huelga a la demanda del CDT para dar el tamaño a nuestras reclamaciones. Hemops avisado a todos los obreros que nosotros conocimos. Podríamos distribuir los prospectos en la fábrica y podríamos encolar opiniones de huelga, era nuestro derecho.

24 horas antes de la huelga el director vino hacia mí y me dijo : « Fatima, no hay más huelga. Y esta, los problemas están arreglados. »

El jefe estaba informado que no había mas huelga y la gente que la organizo, no estaba informada.

Llamé al sindicato por el teléfono y me pidieron que me reunire con ellos. Me explicaron que el CDT de Rabat había mantenido una reunión con el gobierno que se ajustaron los problemas y que habían anulado la huelga. Claro que nuestros problemas no fueron arreglados pero a ellos no les importa. No habian utilizado una vez mas.

Según mi experiencia, yo concluí quel sindicato utilice a los obreros para llegar a su propio fin ; por ejemplo, por el 1 de myo, nos pedian traer a toda nuestra familia , de venir en measa por su propio interes...

Fue la última vez que yo participé.

Continué trabajando en la misma fábrica pero cuando el jefe supo que yo había tenido un malentendido con el sindicato, empezó a causarme problemas. Me cambió de puesto varias veces. Aprovecho de mi situación para tomarse del resto de los obreros porque sabe que no puedo hacer nada. Por ejemplo, tenía continuamente las estancias de pie de una semana o dos semanas si no llego en el tebajo en tiempo.

Entonces fui a la inspección de trabajo. La persona que me recibió me dijo : « Encontraste aqui a europeos que te embaucharon y empiezas a pedir mas

cosas. Mujeres como usted, le haría bien prostituirse »...silencio...Un responsable de la inspección de trabajo que dice esto a las obreras! Entonces, deje esta fábrica y me he casado.

Lo hice porque fui defraudada. Ademas de trabajar, siempre estoy molestada en mi casa. Era insoportable. Mi familia me tomó por una loca, me dijo que todo era de mi culpa. Que yo sólo buscaba problemas. Que todos hablan de nosotros. Que yo estaba en la universidad y que me expulsaran. Mi hermano me dijo que yo no creo en Dios, que cuando yo estaba estudiando había hombres que durmían en mi casa, y que nadie querrá casarse conmigo. Él era necesario que dirige. Como que mi padre era ciego y muy viejo, era mi madre quien manejaba la casa pero se descansaba todo el tiempo sobre sus hijos. Ellos siempre eran los favoritos.

Ante tenía un novio, durante 10 años, con quien estuvo en la facultad el sindicato. Durante el periodo de huelgas en las fábricas, él no estaba allí, estaba en europa. A ese momento me escribió una carta donde me dice que no volvería en Marruecos y que iba a casarse con una mujer por los papeles y que después se divorciara...risas...waja....

Lo quería mucho, me ha defraudado.

¿Usted sabe cuándo yo recibí esta carta? En este momento acaba de dejar mi trabajo, estaba en 95, yo no manejé encontrar otro trabajo en otra partes porque una lista negra de las personas sindicalistas circulaba entre los jefes. Nadie quiso contratarme. Y es una de mas razones que pusieron mi madre mas furiosa.

Está en este momento en que vino este hombre con quien yo iba a casarme. Vino de holanda, nació allí, su familia estaba allí pero él desde la edad de 29 años vive en Marruecos. Quiso casarse y hacer un proyecto. Eramos de la misma familia. Para mí era una manera de cambiar mi vida, ya dejar esta casa dónde me ahogué. Despues veremos si el este bien. Es mejor, por lo menos yo habría cambiado algo de mi vida.

No tenía más derecho en mi casa. Tenía que limpiar sin el derecho de salir. Incluso fue prohibido por mi recibir a mis amigas.

Así, yo me casé durante dos años.

Pensé que mi marido sería un poco instruido como que ha vivido en Europa, pero él tomaba drogaba. Se drogaba a la heroína. Lo descubrí al final de un año. Incluso el primer año no estaba feliz. Tenía la empreision de no hacer nada en mi vida....Limpiar.....

El tenía el diploma de soldador. Planteó su empresa, empleo a gente para que él no hacenada. Todo el día en la casa.

Empezó a malcomportarse. Un día lo sorprendí tomando las drogas. Se puso agresivo, me pegaba. Él, durmía todo el día, contrariamente a mí. Realmente no sabía que hacer, mi vida era muy trivial.

Tenia el sentimiento de ser una criada de día y una puta de noche.

Mi trabajo, mis proyectos del futuro, la esperanza que uno va a cambiar el mundo, es necesario trabajar para tener éxito... todos ese volatilisé... pensaba que ya no era nada.

Cuando descubri que se drogaba, era una buena razón para pedir el divorcio, antes de mi familia, antes de su familia, antes de todo el mundo.

El no acepto. Yo insistí. Deje de hacer cualquier cosa en casa. Hice la huelga en la casa. Yo queria el divorcio.

Un día me pego aquí (nos ensena las cejas y el ojo), había sangre, es que llevava un anillo.

Pude volver a casa y mi madre me aceptó. Fuimos a ver al juez. No quiso concederme el divorcio, incluso con el certificado médico de los golpes. Me pido volver a casa y empezó a insultarme diciendo me que mi marido me dio todo, que yo tenía una casa, para comer...

Envío a policías con migo para llevar me en la casa de mi marido. Ellos me obligaron a acompañarles. Afortunadamente, tenía un amigo moi abogado que me aconsejó seguirles pero salir después. Ellos regresaron pero yo salí. Finalmente mi marido aceptó darme el divorcio. Los amigos vinieron a verlo y suplicarlo. Le dije que yo no quise nada, nada de nada.

Un mes después del divorcio, yo me he contratado a Trojaco. Ellos necesitaban al personal en este momento. Trabajé como controladora. Despues de 2 años, en 99, empecé a pensar mejorar mi situación, quise estudiar, hacer muchas cosas...llenar mi tiempo. Después del divorcio empecé a militar al AMDH, tomé cursos de ingles y me enrollé por la tarde en la formación profesional. Después de 3 años, conseguí mi diploma de técnico de la producción. En mi casa, ententaron casarme. Estaba furiosa, les dije que no quise oírlo y que si no me dejaban en paz me ire exclusivamente de casa para vivir sola.

Mi hermano me atormentaba todo el tiempo. Una vez me hicio un escándalo en un café. Yo estaba allí con 4 amigas. El me persiguió y una vez en el café, me tiro por el pelo para atras y empezó a pegarme. Mi amigo fue a buscar a un policía. Mi hermano le habló, le dijo que yo no era mas que una mujer divorciada y que yo salgo continuamente, que era su derecho corregirme...El policía le contestado que no era necesario pegarme en la calle que si quisiera hacerlo tendra que hacerlo en casa casa. ¡Incréible !

Mi hermano no trabaja, 1 mes a veces 2...Le basta él hecho de ser el hombre. Me pegaba constantemente.

Mis hermanas tambien viven conmigo. Una esta divorciada y tiene 2 niños y el grande, ella, a un no ha logrado el divorcio. Tambien vive con nosotros y con sus dos muchachas. Mi hermano siempre me acusa de haber provocado el divorcio de mi otras hermanas.

Otra de mis hermanas a un no se ha casado.
Todas ellis trabajan en la confección.
En breve, siempre en la guerra.

¿Te gustaría casarte de nuevo?

Non...en fin puede ser pero no con un hombre árabe.

Risas.☺☺

Usted entiende, ahora que soy libre, no quiero estar de nuevo encárcelada.
Yo no quiero arriesgarme. Aunque ellos cambiaron el Moudawana, yo no creo.
Yo creo que en en fondo, no cambió nada.

Volvamos al sindicato, usted me dijo que antes al menos habia la posibilidad de negociar con jefes. ¿Por qué, es que ahora es diferente?

Antes de las 1998 uno podía negociar. Muchas personas estaban en el sindicato. Los jefes nos respetaban un poco. Pero ahora en cuanto una oficina se cree en una fábrica, despiden a todo el mundo. Hasta la inspección de trabajo puede hacer algo para nosotros.

Yo creo que al nivel internacional hay cosas que ya no valen porque la situación es cada vez peor para obreros.

Ahora, si una oficina de sindicatos se constituye en una fábrica el jefe de la empresa cierre la fábrica durante algunos meses declarando una quiebra. Y abre después una nueva fabrica con otro nombre y otros obreros. Los obreros anteriores, ellos, están enfadados con el sindicato. Ahora, es lo que todo el mundo tiene en la cabeza. Ellos piensan que el sindicato no hace bien su deber. También hay el gobierno que no anima los sindicatos. Ellos hacen que en las fábricas donde un sindicato existe cierre para que la gente deje de creer en un sindicato, y darle una mala reputación.

¿Y cómo se puso el aventura en el Attawassoul con tigo? ¿Qué es lo que representa este association para usted?

Yo siempre pensó que nuestra situación de mujer y obreras pudiera mejorar si fuimos numerosas en luchar. Visto la situación actual, antes pensaba que no era posible. Que no había nada que hacer.

Yo pensó todos el mismo ese uno pudo sensibilizar a obreros por lo menos y abrirlos de nuevos horizontes.

Cuando yo era en el AMDH, yo propuse eso de organizar las reuniones para obreros pero eso interesó a nadie.

Entonces cuando llego la idea de Attawassoul...yo... Eso me ha permitido respirar. Attawassoul me dio un espacio. La experiencia de Attawassoul es un sueño para mi. Ahora lo estoy logrando. Realmente.

También sé que hay que ser paciente. Yo creo que Attawassoul ofrece actividades que atraen a las mujeres pero sus vidas son demasiadas difíciles para que ellas se impliquen mucho. Necesitamos tiempo, que ellas empiecen a confiar en nosotros.

B. Entrevista

1. ¿Y si nos acercamos del estado psíquico de una mujer obrera?

Entreviste con Amina Bargach

Quisimos saber la opinión de la Señora Amina Bargach, psychiatra, terapeuta que gracias a los años de experiencia, ella logro una personalidad franca fina y que nos ha pasionado por su objetividad y su vision.

Una reforma del código de trabajo, una reforma del estatuto del femme... todos estos cambios nos interpelean y nos gustaría poner la luz sobre la realidad de la mujer marroquí y especialmente, preocuparnos de sus condiciones en los lugares de trabajo. ¿Nos gustaría que usted nos hablara de las consecuencias que pueden causar las malas condiciones de trabajo sobre la salud psicológica de las mujeres?

Las condiciones de trabajo tienen un impacto real sobre la mujer. Sin embargo, la importancia y el análisis de este impacto son indissociables de la consideración del problemático de la Mujer.

Cuando uno quiere encontrar las estrategias para provocar un cambio de las condiciones de la mujer en el trabajo, es indispensable enfocar en la condición de la mujer en Marruecos.

El sufrimiento de la mujer obrera está íntimamente relacionado a su condición de mujer, en maruecos y en el mundo arabo-musulmán en general. Este sufrimiento genera algunos repercusiones muy ominosas sobre la salud psíquica en general.

En el proceso del aprendizaje de la mujer desde su infancia, ella internaliza un doble constreñimiento.

En primer lugar ella internaliza el hecho que ella debe hacer cosas contrarias a su naturaleza social.

Ya no es una persona pero simplemente una mujer.

Ella debe ser lo que ella no es. Debe ser amable, debe ser muy femenina, bonita, no mucho hablar, ser muy bien sostenida...

Este rol se lo impone desde su infancia.

Esta interiorización se hace en la familia, de la institución familiar. Si ella no contesta a esta espera, ella se transforma en una « mskhota », en contra de su madre, en contra de su familia, serebelde.

Es un contexto dónde no existe la independencia económica y autónoma para permitirle contestar a esta interiorización.

La institución familiar es así una institución de constreñimiento dentro del que la muchacha aprende cosas que harán de ella una criatura rara que no corresponde a su naturaleza social.

Su naturaleza social le permitirá expresarse, participar, producir y disputar.

En este contexto dónde ella no es ni, económicamente autónomo ni independiente, ella termina creyendo que este es el estado natural de cosas.

El segundo constreñimiento que la mujer internaliza desde su infancia es que ella se pondrá guardiana del entrenamiento de sus hijas y de todos los constreñimientos internalizadas. Es este rol que hace que sus condiciones sean realmente perpetuadas.

Usted nos habló del ausencia de independencia económica y autonomía, sin embargo las mujeres que trabajan consiguen una cierta independencia económica. ¿Cree que esto significa que ellas lograran también sus autonomía ?

Existe una diferencia entre la independencia económica y la autonomía. La independencia económica es tener sus propios medios para sobrevivir pero la autonomía se localiza a otro nivel, el nivel psicológico.

Es lograr colocar su propia vida libremente, con sus propios criterios.

Es posible ser económicamente independiente y no tener una autonomía.

La mayoría de las mujeres que trabajan son económicamente independientes. Ya es una cosa buena, un primer paso que, necesariamente; no da el acceso a la autonomía. Por eso es necesario que ellas tienen sus propios criterios, lo que es muy difícil y ese supondría que ellas tendrían que ir en contra de la institución familiar.

¿Pero y el hombre en todo eso ?

El hombre tiene dos cosas importantes para defender.

El rol del hombre trabajador y el rol del jefe de la familia. El hecho de tener 2 roles da la posibilidad de escoger en si una vez pierde uno de los roles que tiene.

En cuanto a la mujer ella solamente tiene un rol. El de ser capaz de defender su casa. Su rol de jefe de la familia ; aunque trabaja, no se lo gane. Porque este rol pertenece al hombre.

Muchas mujeres que trabajan en las fábricas tienen un marido que no trabaja porque no acepta el hecho de realizar un trabajo demasiado laborioso. Por ejemplo ; él nunca limpiará casas para sobrevivir . Él necesita un trabajo digno de un hombre para llenar su rol del hombre que trabaja.

La mujer puede aceptar cualquier trabajo porque ella posee algo que se llama «la supervivencia». Ella posee esta capacidad de supervivencia gracias al fœtus que lleva durante 9 meses y porque ella reproduce la vida.

Entonces si es necesario traer dinero para la casa, ella podrá trabajar y hacer cualquier cosa.

Actualmente, las mujeres trabajan y aceptan cualquier condición de trabajo y la mayoría están casadas con hombres que no trabajan. Ellos no cuidan de la casa ni de los niños y eso hace que la mujer tiene un día doble, en el trabajo y en casa... y el dinero que trae ni siquiera está reconocido.

Ellas empiezan a creer que su trabajo no es importante como que no están reconocidas socialmente. ¿Cuál el interés tienen para militar para mejorar sus condiciones de trabajo?

Es esta falta de reconocimiento del que hace que la mujer nunca sale con la silla y que además tiene la sensación robar el tiempo a sus niños.

Entonces, ella vive su trabajo como clandestina como que nadie hable de ello. No siente ningún orgullo de trabajar y de tirar al frente a su familia porque ella nunca ha sido considerada por su grupo social de pertenencia.

No tiene ninguna opción de realización a través de este trabajo.

¿Cómo esta utilizado este estado de mente por el jefe de empresa para servir sus propios objetivos?

Los jefes benefician de esto. Las condiciones de alienación de la mujer, tienen por consecuencia el hecho que ellos dejan de sentirse importantes y menos motivadas para mejorar sus condiciones. Este estado les conviene y ellos sólo piden perpetuar este système : no crear los refectorios, no crear las guarderías dentro de la empresa; todos estos elementos que son todavía importantes para la higiene mental de la mujer.

Los patronos, los sindicatos, el grupo social no les devuelven el imagen que ellas están importantes, que son dignas. La dignidad no pasa por los discursos pero con las condiciones objetivas y visibles.

Es necesario MEJORAR las condiciones de trabajo, y es lo que debe permitir una higiene mental real para las mujeres.

Actualmente la salud mental esta reconocida por el OMS (Organización Mundial de la Salud) como una condición óptima para ser realmente BIO PSYCHO SOCIAL.

Si uno no anima un buen estar Bio Psycho Social entonces, eso quiere decir que estamos haciendo dano a alguien

BIO quiere decir las condiciones de vida, de higiene. O si no, la conducta biológica de la obrera esta arriesgada. Ya esta arriesgada por el hecho de ser una mujer y de aceptar las peores de las condiciones y también de arriesgarse psicológicamente. Ella deja su domicilio con la rabia, con la no-confirmation, ella sale con la impresión de empujar algo que no esta reconocido. Ella esta psicológicamente mala.

Cuando se trata de una mujer soltera, es más peor. Para ella este trabajo es un trabajo mientras esperando que.....

No esta realizado como un trabajo para existir. Es una forma de sobrevivir mientras esperando un marido para liberarla de este fardo....

Así, la mujer deje de tras de ella es casa o sea un marido que no reconoce su trabajo, un padre o hermanos que dormirán hasta la 1 de la tarde y una madre que cogera su dinero. Ellos lo miraron malamente porque su trabajo no es importante.

¿Cómo se traducía esta incomprendición de punto de vista psíquico?

Es finalmente un sentimiento de invisibilidad que crece dentro de la mujer. Una invisibilidad que hace que todo el infierno se traducirá a través del cuerpo para exigir una visibilidad. Es necesario que uno las vea.

Estas mujeres somatizan inmensamente. Ellas hablan rápidamente de lo que sienten: « Tengo dolores de cabeza, tengo palpitaciones de corazón... », ellas deben hablar rápidamente porque saben que no tienen de tiempo entre la fábrica y la casa...

Un médico general les prescribirá medicinas, análisis, dradios... pero ellas necesitan o estarian mas bien en una terapia psíquica. Sin embargo, es un tratamiento de lujo para ellas. Ellas nunca podran hablar de ellas mismas. No tienen el tiempo para hacerlo. No puedan utilizar el lenguaje para expresarse, ellas somatizaran como una demanda primaria.

Es urgente conscientizar la necesidad de que alguien se encarga de las terapias psíquicas a estas mujeres para ofrecerles un espacio diferente. Un espacio que les trae a la confianza.

Estamos muy lejos de trabajar en un sistema de higiene de salud mental en nuestro país.

El responsable de este problema es la continuidad de este proceso de marginamiento y irreconocimiento o invisibilidad osea en la familia o en el trabajo.

Nos hemos dado cuenta que los jefes de empresas utilizan a esta doble condición de la mujer, en la sociedad y en la fábrica. ¿Incluso las multinacionales extranjeras utilizan a esta esquema patriarcal?

Las empresas extranjeras aqui vuelan a ser cómplices de esta reparticion hombre mujeres. ¿Que es lo que encontramos en la vida? hombres y mujeres. Excepto en ciertas fábricas vemos sólamente a las mujeres. En el grupo trabajo, Es muy importante tener hombres y mujeres. Porque es un entrenamiento, los hombres respetaran mas a las mujeres y viceversa.

Losd empresarios que vienen adoptan actitudes muy ambiguas. Contrariamente al qué uno espere de ellos, ellos van a usar el esquema tradicional de la mujer, siempre inferiores, a sus objetivos.

De hecho, existe una rivalidad entre las mujeres, esta rivalidad, este conflicto es un elemento dinámico. Los dirigentes son a la altura para manejar este conflicto como elemento que faborisca la producción.

Las mujeres que estan en los puestos de responsabilidad dentro de una empresa son ,a menudo, «hombres mujeres», mujeres muy duras. Esta dureza se debe a la presión y la renuncia de la identidad de mujer para « lograr la paz, para gobernar estas mujeres» en cambio la identificación.

Si la mujer consigue un puesto de responsabilidad dentro de la fábrica ella esta conciderada como un chékama, Chibata, ella esta asimilada como alguien que va a coordinar un trabajo. Por eso, ella esta, o sea repudiada por propio grupo, o sea ellas no es competente para el jefe. Son mujeres que no estan entendidas,

La mayoría de los sindicatos estan representados por los hombres. Ellas no les creen. Si hay un discurso para hacer, siempre tiene que hacerlo un hombre. A pesar de sus discursos progresivistas, ellos nunca vean a su esposa a pesar de sus discursos progresivistas. Le esta gurdando (.....) Ellas se dan cuenta que los hombres vienen solamente para ganar las elecciones. Para utilizar las en cierto modo. Porque, como ellas están en una espiral de utilizacion...es como la moda, a veces ellos son de moda.... Pero despues nos olvidamos de ellos...

Nos preguntamos por qué los extranjeros en Marruecos estan en el uso de este sistema de valor arcaico y se lo estan reproduciendo.

Es verdad que nosotros no debemos ejecutar el riesgo tirar la responsabilidad sobre el otro. Seamos sincero, si alguien viene, el necesariamente viene para tener un probecho, incluso en Europa la mujer

esta mal pagada. Por consiguiente, yo no veo porque los jefes van a venir a Marruecos para animar la emancipación de la mujer, no tiene ningun interés. Bajo la tapa de « vamos a respetar su tradición, y no meternos in su vida interior », ellos se vuelven cómplices, porque finalmente y enalguna parte esto es lo que sinifica la globalización.

2. Hablemos de la condición de la mujer : entrevista con Nadia Nair

El código de la familia reformado, incluye unos avanzados importantes para asegurar más igualdad, justicia y equilibrio dentro de la familia marroquí. Nosotros le ofrecemos en primer lugar una vista previa de cambios principales logrados con comparencia con el texto de la Moudawana :

- La igualdad en la responsabilidad familiale : de aquí en adelante la familia se pondrá bajo ella « la responsabilidad conjunta de los dos esposos » ; que en el texto presente, esta únicamente bajo la responsabilidad del marido.
- La igualdad al nivel de los derechos y deberes de los dos esposos. La regla de « l'obediencia de la esposa » es así abandonada.
- La abolición de la regla que sometió a la mujer, al título de la « wilaya » en el matrimonio, al tutelaje de un miembro masculino de su famille: de aqui en adelante, la mujer esta libre y responsable de todos sus actos sin necesitar el consentimiento nadie.
- La igualdad entre la mujer y el hombre en lo qué concierne la edad del matrimonio, fijado uniformemente a 18 años. Antes era de 18 años para el hombre y 15 años para la mujer.
- La disolución del matrimonio es ejercida por el marido y la esposa, bajo control judicial, según las condiciones legales de cada uno entre ellos. En el texto actual la repudiación y el divorcio constituye una prerrogativa ejercida por el esposo de la manera discrecional y, saliendo, a menudo abusivo.
- La institución del principio del divorcio consensual bajo el control del juez. Una disposición inexistente en el texto presente.
- Para conservar la institución familiale y en un cuidado de igualdad entre los esposos, el proyecto introduce el rechazamiento de la demanda del divorcio formuladob por la esposa cuando el esposo quiere liberarse de sostener a su ex-esposa, si es probado que tiene los medios suficientemente

para proporcionar a sus necesidades y que el esposo es sin dinero. Una disposición inédita.

- La posibilidad para las nietas del lado de la mujer de heredar de su abuelo, por la misma proporcion que los nietos del lado del hijo. Lo que deja sin practica a una vieja tradición que favoreciera a los herederos masculinos en la comparticion de las tierras recibidas en la herencia.
- Guardia de los ninos : la muchacha como el muchacho, tiene la posibilidad de escoger libremente, desde la edad de 15 años, la persona con quien prefieren vivir. Un cambio que ilimina un tratamiento igual que ofrecia esta posibilidad a la edad de 12 años al muchacho y 15 años a la muchacha.
- La poligamia se somete a la autorización del juez y condiciones ilegales draconianas.

El juez debe asegurarse de que no hay ningún problema y estar convencido de la capacidad del marido de tratar a la segunda esposa y sus niños igual que el primera y de garantizarles las mismas condiciones de vida. La mujer puede condicionar el matrimonio por el compromiso del marido al no tener una otra esposa. En la ausencia de un tal condición, la primera mujer debe estar informada que su marido va a casarse con una segunda esposa y el otra debe estar consciente que su marido ya tiene una segunda esposa. Además, la esposa puede invocar el matrimonio del marido para pedir el divorcio.

- El código de la familia confiere un papel central a la justicia. A este título, este código integra como algo novedoso la intervención oficial del Ministerio público en toda acción apuntando la aplicación de disposiciones del Código de la Familia.

A pesar de todas estas nuevas medidas, nosotros creemos que la mejora de la condición de la mujer es una lucha diaria que debe armarse de legislativos y instrumentos educativos para que los ciudadanos marroquíes se dan cuenta de todo esto. El nuevo código de la familia es sólo una primera fase. Funcionario a la universidad de Abdelmalek Saddi, encargado de la enseñanza de Idioma y Comunicación a la facultad de derecho de Tétouan y miembro de la unión de la acción Femenina, Nadia Nair, una mujer marroquí consciente de sus adquisiciones y decidida para no bajar los brazos ; responde a nuestras preguntas.

Durante años una lucha se sostiene para reformar la Moudawana y mejorar las condiciones de la vida de la mujer. ¿Hoy la reforma es concreta, está a la altura de sus expectativas y a aquéllos con quien usted comparte la lucha?

Primero, me gustaría insistir en la evidencia que esta reforma llegó gracias a la belicosidad de las asociaciones de la mujer. Esta reforma es muy importante sin deber detenerse allí.

Su importancia se debe al hecho que dejó el círculo religioso para convertirse en el debate público. Ahora se trata de una ley que pasa en el parlamento como todas otras leyes. Este desacralización del Moudawana está en mi opinión uno de los puntos más importantes en el simbólico de esta reforma.

Concretamente, hubo reclamaciones de mujeres que eran escuchadas:

-La elevación de la edad del matrimonio. La igualdad entre la muchacha y el muchacho para escoger el tutelaje a 15 años y la supresión del tutelaje para la mujer (el wilaya) por el matrimonio.

Estos tres puntos son esenciales, sin embargo todas las reclamaciones no eran escuchadas, y por eso la lucha debe continuar.

¿Usted considera esta reforma como portadora de una liberación real de la mujer o simplemente una etapa?

De hecho, es simplemente una etapa y yo creo que uno tiene que hacer un otro gran paso para poder hablar de la liberación de la mujer en Marruecos. Si uno hace una lectura atenta del código, uno encuentra contradicciones entre los principios que son al origen del desarrollo de esta reforma y el contenido. Por ejemplo, de aquí en adelante las familias se posicionan bajo la responsabilidad de únicos pero en los artículos 231, 232, y 233 que legisla el tutelaje en término legal, que la madre viene en segundo lugar detrás del padre, uno no puede hablar más de responsabilidad de compartir por el conjunto. El tutelaje legal en los niños regresa al marido y más peor, se puede designar otro tutelaje que la madre.

Otro punto completamente perverso es privar a una mujer que tiene el cuidado de sus niños del derecho de casarse excepto si el niño está invalido. Es completamente irracional de diferenciar entre un niño invalido y otro que no lo está.

¿Y la etapa siguiente, por quién pertenece?

Normalmente pertenece al parlamento. Yo creo que, estas personas portadores de este proyecto de la sociedad deben relanzar este debate. Es una brecha grande que se nos abrio, por eso no debemos resignarnos. Nos quedan muchas cosas para hacer, no solamente acerca del código de la familia, pero existen otras leyes arcaicas como la ley relativa a los matrimonios mixtos, si una mujer marroquí se casa con no-marroquí ella no puede transmitir su nacionalidad a sus niños. Y la Ley penal que reconoce en algunas circunstancias atenuantes al hombre el derecho de matar a su esposa (adulterio). Es todavía un crimen que debe ser juzgado en sí mismo.

¿Usted piensa que la inferioridad de los miembros mujeres en el parlamento juega en su contra?

Absolutamente, la falta de representatividad en el parlamento es un handicap. 10% no está mal pero queda insuficiente. También es necesario que los partidos políticos, que se dicen progresistas y democrátas, presten a las mujeres en vez de jugar al aveSTRUZ. Cualquiera que dice que es necesario que las mentalidades cambian ellos también deben cambiar las sillas.

¿Cómo se puede poner el principio de igualdad en una sociedad patriarcal donde la madre transmite a los niños estos valores de igualdad?

Usted ha levantado un punto esencial. Es necesario hablar de educación en los principios de igualdad. Esta educación regresa a la madre; entonces al padre y la escuela también. Desgraciadamente, es suficiente echar una ojeada en los manuales escolares para ver que Fatima sigue siendo en la cocina mientras que Ali lee el periódico. Este imagen de desigualdad que transmiten a los niños es peligroso. Hay también los medios en que la mujer sufre diariamente de una imagen de inferioridad.

¿Es necesario dar a los ciudadanos otro punto de referencia?

Precisamente, es necesario cambiar el imagen desvalorizado de la mujer en nuestra sociedad. La reforma tendrá éxito con el cambio de mentalidades. Por ejemplo, Las instituciones judiciales siguen siendo muy machistas y conservadoras, y parecen, entonces incapaz de transmitir valores de equidad.

En un artículo de Rahma Bourquia sobre el empleo en industria de textil marroquí, habla de las presiones contradictorias del que sufra la mujer obrera. Una de ellas es económica (alimentar a su familia) y la otra es legislación que pone la mujer bajo la responsabilidad y la protección de los hombres?

En lo que concierne al Moudawana y sobre todo el código del estatuto personal en los deberes del hombre hacia la mujer, el hombre está en la obligación de cuidar de su esposa y de los niños. Y la mujer le debe la obediencia. Sin embargo, en el caso en que la mujer trabaja esta considerada como el proveedor de un ingreso. A menudo la mujer obrera se casa con un hombre en paro. Contradicciendo la ley, esta situación crea un desequilibrio dentro de estas familias. Esta mujer que mantiene a su familia, se encuentre confrontada a una conducta masculina irrationnel: El marido requiere ;por ejemplo, que su mujer pide el permiso antes de salir o ir al mercado. Esto es increíble !

En el estudio que logré sobre las condiciones de trabajo de la mujer en las fábricas de gamba , constate que las muchachas solteras sólo esperan casarse con alguien que los mantendría y les permitiría dejar este trabajo. De hecho, es una lastima or ellas cuando sabemos que, normalmente el trabajo es el elemento principal de la emancipación de la mujer. Desgraciadamente, en estas condiciones ; este trabajo esta visto mas como un obstáculo a la mejora de la condición femenina y su integración económica.

3. El nuevo código del trabajo : entrevista con Aboubakr El Khamilichi

Después de haberle esperado desde tantos años finalmente, el código de trabajo se ha anunciado en el 9 de julio de 2003, por M., Mansouri, Ministro de empleo.

La clarificación del código, desesperarando a los sindicalistas, tomó más de 10 años. Su entrada en vigor es una suma prevista para el mes de junio del 2004. Está compuesto de 6 libros :

El libro n°I rige el contrato individual, el contrato de sub- empresa, la negociación colectiva, la convención colectiva y el despido por razones económicas, tecnológicas y estructurales.

El libro II rige las condiciones de trabajo y sueldo, que, de aqui en adelante ; instaura 15 años como la edad mínima para trabajar, en lugar de

12 años. La mujer consigue las vacaciones de 14 semanas de la maternidad, en lugar de 12 y se conceder un permiso de descanso impagado de 3 meses. El tiempo de trabajo cambia de 48h a 44h por semana en la industria y los servicios.

El libro III del código esta dedicado a los sindicados profesionales, a los delegados del personal, al comité de empresa y los representantes del sindicato entro de las empresas. El institutionalization de la representación sindicale dentro de la empresa es una veritable primera.

El libro IV legaliza la existencia de las agencias privadas y agencias de empleo temporal.

El libro V esta dedicado al mando, vía la inspección de trabajo que ; notablemente, ve la transmisión de atesdados simplificados y la creación de cuerpos especializados en la higiene y la seguridad en el trabajo.

El libro VI institucionaliza modos de regulación de los conflictos colectivos por la conciliación o el arbitraje. Entre las contribuciones del Código del que los asalariados se felicitan : la interdicción del trabajo forzado, de todas formas de discriminación, del despido sin un motivo válido. Por otra parte, el empleado puede ser echado del trabajo por su patrón, si este ultimo comete un grave error. ()Se doblan las pagas del despido son doblados, considerando que aquéllas del despido abusivo esta exonerada de los IGR y los contribuciones del seguro social.

El ministerio también preve campañas de sensibilizaciones en las fábricas y sindicatos y formaciones para las brigadas de la inspección.

A pesar de todo, la mayoría de los sindicalistas permanecen bastante alarmistas sin rechazar la idea de la reforma que,sin embargo saben que no existia antes. Para mejorar entender el miedo de los sindicalista, nos hemos dirigido al Sr. Aboubakar El Khamlichi, miembro de la oficina regional del UMT.

El nuevo código de trabajo entrará en vigor el 8 de junio de 2004 después de numerosos años de procedimientos, cuales eran las estacas mas importantes, de este nuevo code ?

Es importante saber que el contexto en que ocurrió la reforma de leyes de trabajo, no es universalmente favorable a los intereses de la clase obrera. Se trata de un contexto de mondializacion, dónde el capitalismo esta en su apogeo gracias al apoyo traído por la mundializacio. Por consiguiente, es imposible pensar que una cualquier reforma que sea, de una manera general,

favorable a la clase obrera. Esto es de tanto mas real que cuando sabemos que la voluntad del patronal y del capital está detrás de esta reforma.

Antes del código de trabajo, siempre habían leyes que garantizaron algunos derechos principales de los obreros, pero el patronal en general no los respetaba. Por consiguiente, el respeto de las leyes es esencial. Esta reforma, llegando a estas condiciones, preocupa los sindicalistas que deberían luchar y militar para conservar un mínimo de derechos de obreros para evitar una situación catastrófica.

También existe una presión de capitalismo en una balanza mundial para hacer del código de trabajo más flexible para facilitar los despidos arbitrarios y la reducción de los sueldos mínimos.

¿Las novedades que trae el código acerca del oficialización del trabajo temporal y contratos a longitud determinada, piensa usted que esto? ¿protege al empleado asalariado de contratos a la longitud determinada constantemente renovadas o al contrario esto favoriza «la fórmula de 9 meses», formulado incierta de contrato temporal?

Yo pienso que este último punto es uno de los objetivos buscados por el patronal facilitando así los contratos a la longitud limitada. Las leyes anteriores animaron los contratos a la longitud indeterminada, ahora el jefe puede despedir a sus obreros legalmente y puede contratar algunos otros. Si uno toma el ejemplo del sector del textil, uno encuentra a obreros sin la garantía de estabilidad. Yo pienso que nuestros capitalistas no tienen una visión a largo plazo. La evolución no puede tener lugar si uno no crea mercados y estas condiciones tendrán éxito en una clase obrera fragilizada y destituida del poder del gasto. Es una paradoja, como que no sirve para nada producir si no hay una capacidad de compras.

El código prevé medidas de ablandar y reducción del tiempo de trabajo que pase de 48 a las 44 horas por semana. ¿Esta modificación significa una mejora de condiciones de trabajo del obrero o no?

Probablemente, si realmente esto se aplica. La evolución de la humanidad consiste para dejar el tiempo al individuo para que viva algo más que el trabajo.

Pero la realidad, notablemente en el dominio del textil en Tanger, nos demuestre que hasta estas 48 horas no están respetadas y los obreros nunca saben su hora de salida. Tanto que los órganos de mando siguen siendo indulgentes ante las permanentes violaciones del derecho de trabajo, las 44

horas permanecerán en estado escrito. Diariamente, las obreras vuelvan a sus casas a las 22-23 horas por culpa de las obligatorias horas suplementarias.

El nuevo código prohíbe la discriminación hombre- mujer en el dominio del empleo. ¿Esto cómo puede estar controlado dentro de las empresas?

Existen puntos en este nuevo código que crearán grande problemas por causa de las mentalidades. La igualdad de sexos dentro de una empresa no se limita a los sueldos. También existen la presión patriarcal y el acoso sexual. En general, uno se aprovecha fácilmente de la modestia y la situación doméstica de las mujeres.

Este problema de mentalidad depasa los leyes, sabiendo que el patronal tangérino le falta el profesionalismo y que la mayoría se desciende de un ambiente rico dudoso y tribal, su conducta es automáticamente diferente de un sexo al otro.

¿El código prevé las medidas acerca de las inspecciones del trabajo ?

Probablemente, el deber de los inspectores es muy importante pero desgraciadamente su problema reside en su credibilidad. La inspección actual, todos lo conocemos, se constituye de elementos corruptos que viven del sudor de los obreros y eso representa el peligro más espeso.

¿La edad legal de trabajo se ha elevado a 15 años?

Es un punto muy importante. Esta ley debe ser acompañada de una obligación para ir a la escuela hasta 16 años. Sin este complementariedad el no se puede alcanzar a un equilibrio.

¿Y el derecho de huelga, ha sido reforzado o no?

Según los números publicados la semana pasada por el ministerio de empleo, el número de huelgas disminuyó de 64% desde 2000. ¿En 2003, solo 149 huelgas han sido grabadas, por qué esta baja ?

Existe una voluntad del patronal para limitar o prohibir el derecho de huelga. Esto entra en la contradicción con la constitución que concede este derecho. La clase obrera ya está explotada de una manera medieval y el única arma que les queda es el derecho de huelga. Sin este, sean seguros que todos los obreros van a cambiarse en cobertizos lo que ya es el caso. Yo creo que este punto es el que causa más de discordancias entre el lobby capitalista y el sindicato.

CONCLUSIÓN

Considerando que los primeros informes apuntaron para denunciar las condiciones de trabajo en el sector del textil y las prácticas de grandes marcas españolas el deslocalizan su producción en Tanger, nosotros quisimos que este informe sea dedicado a los sacrificios de la ideología neo-liberal, que sea un testimonio y un homenaje a estas mujeres encadenadas por la locura mercante de nuestro tiempo. Esta orientación, considerando que las condiciones de trabajo en el sector aun no se mejoradas, viene de la dinámica creada alrededor de su descripción, y de la movilización extraordinaria de las mujeres obreras de Attawassoul. Esta asociación, en el actual contexto político mundial, marginación económica de grupos enteros de individuos, etnociudades culturales y sociales, extrema individualización de conciencias, el levantamiento de extremismo nacional o religioso constituye un milagro. De ellas constituye uno, porque es un milagro en la vida de estas mujeres permitiéndoles cada semana, de una vida agotadora, encontrarse, hablar de ellas, (ver la Entrevista con Amina Bargach en el somatisatión), darse cuenta de su vida y la razón de este uno, e intentar darse las medias de salir y en el mismo tiempo, para dejarnos unos de ellos nosotros todos. Hacerlo todo, en sus condiciones de vida merece que uno se detiene en serio, que uno piense mucho, y que uno hace algo rápidamente.

Nosotros quisimos concluir asegurándonos que el lector habrá apreciado la importancia y el desafío de «estar consciente» significa en un mundo que remata a estas obreras por una mercancía. El espacio que han logrado las mujeres de Attawassoul no es para ser relativizado. Es un espacio de libertad y educación y por eso y en un cuidado de continuación y de conservar este proceso progresivo de envolvimiento, nosotros pedimos que estas mujeres sean escuchadas, reconocidas y visibles.

Nosotros pedimos a las multinacionales que consideran sus palabras. Que si las negociaciones se abraran, entonces, que las mujeres trabajadoras toman parte. ¿Quién, sepa su sufrimiento y su forcejeo diario? ¿Si los proyectos que les conciernen han sido desarrollados, quien mejor que ellas, sería capaz de formularles?

Por eso, en un primer tiempo, garantizaremos un espacio para ellas y el tiempo necesario para disfrutar de este último. Son condiciones esenciales a la mejora de su condición de vida y primicias a su emancipación real.



**Dones en cadenes:
Relats, testimonis i anàlisi
de les condicions de treball
de les obreres del tèxtil a Tànger**

Associació Attawassoul

Tànger (Marroc)

Febrer 2004

Estudi realitzat per a:



Amb el suport de:

Fundació Jaume Bofill

Estudi realitzat per l'Associació Attawassoul de Tànger sota la coordinació
de Claire Trichot i amb el següent equip de col.laboradors/es :

Per al treball de camp :

Aboubakr el Khamlich
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemmah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Bilal Ahmaedih
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

Per a la redacció:

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

Text original en francès. Aquesta traducció al català ha estat realitzada
per Palmira Freixa.

Introducció

Les dones en cadenes. Encadenades a la seva condició de dones submises, encadenades a aquesta invisibilitat professional que les desvaloritza, encadenades a aquests cínics atributs de mà d'obra dòcil, flexible i barata.

Totes aquestes cadenes que les empresonen a dins de la fàbrica i a l'exterior, en la seva societat, fa tornar les dones treballadores extremadament vulnerables, quasi invisibles, sense veu per existir i afirmar-se.

Donar-los la paraula perquè elles ens diguin qui són i què fan, donar-los un espai per explicar-se i relatar-nos les dificultats que els marquen la vida quotidiana, és el que aquest estudi ha intentat de fer, i també és el que elles ens han demanat.

En efecte, després de 3 anys d'un llarg procés d'encadenament d'iniciatives, de primers passos, d'observacions, d'anàlisis, d'enquestes, de reflexions, de recorreguts aventurosos, de denúncies, de negociacions i de col·laboració, aquest document té com a intenció principal la de lliurar la realitat de vida de les dones obreres de Tànger a través de testimonis, d'històries de vida i d'anàlisis organitzades i presentades de manera que el lector pugui penetrar dins aquest món aportant-hi una mirada pragmàtica i constructiva.

Aquest trajecte veu l'acompliment i el reflex d'un procés sencer pel qual les dones obreres conscients de la seva realitat, s'han mobilitzat i han volgut aportar una iniciativa d'observació i d'anàlisi de la seva condició.

Són sobretot paraules de dones dins un context de mundialització del treball en què els drets són venuts a cadenes de proveïment, un context local patriarcal que manté aquesta explotació, un mercat mundial que, a la seva manera, utilitza i altera l'esquema cultural d'una societat, en definitiva un context en el qual la dona no té més temps del suplementari que li concedeix la seva fàbrica per tancar les comandes i permetre-li de sobreviure econòmicament.

Per això, començarem aquest treball amb una primera part que recorda les etapes anteriors que ens han permès de projectar-nos dins aquest context i les seves problemàtiques i que sobretot hauran permès obrir un espai de presa de

consciència sota la forma d'una associació de dones obreres. Explicarem les raons que ens han empès a portar a terme aquesta nova investigació i a escollir aquest format per divulgar-la.

A la segona part, una anàlisi antropològica de la condició de la dona al Marroc desenvoluparà els aspectes culturals i les evolucions socioeconòmiques actuals que projecten la dona dins un context professional en què les condicions de treball, controlades mundialment, participen en la seva pèrdua d'identitat progressiva sense aconseguir assolir la seva emancipació.

Posteriorment una visió general de les condicions de treball a les fàbriques de confecció de Tànger desentrella els aspectes formals del dret del treball, la pràctica d'aquestes condicions als tallers acompanyada d'una anàlisi objectiva dels factors que fomenten aquestes condicions i el seu testimoni viscut per les obreres.

La tercera part inclourà un testimoni particularment il·lustratiu d'aquest treball. Hem escollit de transcriure-ho en brut perquè d'aquesta manera les paraules d'aquesta dona, obrera combatent, militant de l'associació Attawassoul ressonin dins les nostres consciències.

Una entrevista amb una psiquiatra acompanyarà aquest testimoni i desvetllarà les conseqüències de les males condicions de treball sobre la salut psiquiàtrica de les dones.

Una militant feminista explicarà els canvis aportats per la recent reforma de la Moudawana i respondrà a les nostres preguntes relacionades amb el lligam entre la Moudawana i la situació de la dona al treball.

Una tercera entrevista ens aportarà una visió crítica del nou codi de treball que entrarà aviat en vigor al Marroc.

1a. part Les dones encadenades prenen consciència...

A. La promotora

Setem Catalunya és una ONG de solidaritat internacional creada a Barcelona l'any 1968 que té per objectiu promoure unes relacions més justes i més igualitàries entre Nord i Sud. Per això el seu objectiu és educar i formar en la cultura de la solidaritat, la qual és respectuosa de la dignitat i de la identitat dels pobles del Sud i està orientada a denunciar i eradicar les causes estructurals de les desigualtats entre els pobles i les persones.

Refusa les ideologies que fomenten i justifiquen aquest sistema injust i els models de vida basats en el consum, l'individualisme i la competitivitat que reforcen les desigualtats i fan difícil una cultura més democràtica i solidària.

Setem és una organització independent de les administracions públiques, apolítica, no confessional i lliure dels grups econòmics i socials existents.

En els seus camps d'acció prioritaris trobem activitats de sensibilització al costat dels ciutadans sobre el creixement de les desigualtats del món, d'activitats didàctiques d'anàlisi i de comprensió de les causes de les desigualtats i d'activitats de suport als compromisos personals i col·lectius que tenen per objectiu suprimir aquestes desigualtats.

Concretament, les activitats que desenvolupa són les següents:

- **Camps de solidaritat:**

Es tracta d'un programa anual de formació i de col·laboració amb ONG del sud, estructurada en tres fases: una fase preparatòria i formativa, una fase d'estada al país del sud i una fase d'activitats a la tornada. Des del 1991, més de 3.000 joves hi han participat (un mitjana de 250 per any).

- **Turisme responsable:**

Viatges organitzats a països del sud amb l'objectiu de conèixer la realitat social, natural i cultural tot visitant projectes socials d'associacions locals de

desenvolupament. Cada any una seixantena de persones participen en aquest projecte.

- **Formació:**

Durant tot l'any s'organitza un programa de cursos i d'activitats sobre qüestions de desenvolupament i de solidaritat Nord-Sud, destinat als voluntaris, cooperants i altres persones interessades. S'atorguen beques als serveis associatius d'organització del sud per permetre'ls de seguir algunes d'aquestes formacions.

- **Voluntariat internacional:**

S'envien persones voluntàries durant dos o tres anys, després de la formació, per donar suport i acompañar projectes locals de desenvolupament als països del sud.

- **Campanyes de sensibilització social:**

- La Clean Clothes Campaign (Campanya Roba Neta) (Vegeu paràgraf següent).

- El Comerç Just

Un programa de cafè solidari promou el consum del «cafè just» a Catalunya. Aquest programa inclou activitats de sensibilització dels consumidors (exposicions, espectacles, publicacions...), activitats de sensibilització a les empreses (revista professional, conferències, ...) activitats de suport a les cooperatives de cafè del Sud.

B. El marc

La Clean Clothes Campaign, o la Campanya Roba Neta, és una campanya internacional que té per objectiu millorar les condicions de treball dins el sector tèxtil.

Està dirigida per una coalició d'ONG i de sindicats i treballa activament en dotze països europeus.

El treball de la campanya Roba Neta consisteix a:

- Fer pressió a les empreses per tal que es responsabilitzin i assegurin que els productes es fabriquen en condicions de treball dignes.
- Sensibilitzar els consumidors per un consum responsable.
- Portar a terme un treball solidari per donar suport als treballadors, els sindicats i les ONG.
- Fer pressió perquè s'adopti una legislació que fomenti les condicions de treball òptimes i estudiar les vies legals de millora de les condicions de treball (Accions legals contra les empreses en els seus països d'origen per violació dels drets de treball en altres països).

El paper més important d'un govern és assegurar les bones condicions de treball en el seu país. Malgrat tot, en alguns països, la legislació del treball és feble i les mesures pel respecte d'aquestes darreres són laxes. Els governs rivalitzen feroçment entre ells per atreure els inversors tèxtils, a vegades al preu que sigui.

A més, els sindicats del tèxtil es troben en una situació difícil; sovint els falten elements per fer pressió en les negociacions i millorar les condicions de treball, a causa de l'amenaça de trasllat d'actius i de la informalització de la producció.

En molts països els militants i els sindicalistes pateixen discriminació i fins i tot repressió i acomiadament.

Les dues primeres investigacions: etapes,

conclusions i reaccions

És, per tant, dins el marc d'aquesta campanya que Setem, informada per les seves xarxes de l'existència d'un moviment de deslocalització de les empreses de confecció espanyoles al Marroc, decideix explorar aquest fenomen i estudiàr les condicions en què es produeix.

Així doncs, el març del 2001 va començar una primera part de la recerca.¹ L'objectiu era obtenir un primer panorama del sector de la confecció tèxtil al nord del Marroc i les relacions que mantenia aquesta regió amb Espanya dins el sector.

La complexitat del context, la importància de la problemàtica i les circumstàncies particulars de l'estudi ens van obligar a concentrar les recerques a la ciutat de Tànger.

Durant aquests primers mesos un equip es va formar amb l'objectiu de portar a terme una investigació que tenia una metodologia que es proposava iniciar un procés participatiu que consistia a obtenir relacions horitzontals en la circulació d'informacions i dins la reflexió dins del mateix equip compost també de dones obreres, de manera que es socialitzés i es restituís la informació obtinguda en el curs del procés final i de crear els primers passos de la participació sindical o associativa.

Seguint un criteri territorial pels contactes i els coneixements en matèria de col·laboradors marroquins, es va posar en marxa un treball de camp profund a la ciutat de Tànger acompanyat d'algunes entrevistes i visites puntuals a altres ciutats (Rabat, Casablanca).

La metodologia que es va fer servir va permetre no tan sols de constatar els fets, d'analitzar-los i de denunciar-los, sinó també de fomentar les intervencions i de proposar alternatives.

El treball de camp d'aquesta primera part va acabar al juny de 2002 amb l'elaboració d'un informe titulat *Les condicions socioprofessionals en el sector de la confecció tèxtil al nord del Marroc i el trasllat de producció de les empreses espanyoles*.

Aquest primer informe va donar una visió general del context en el sector estudiat i va obrir una escletxa de reflexió sobre les condicions de treball en el sector il·legal. En efecte es va observar que a mesura que el grau de formalitat del lloc de treball disminuïa, les condicions dels obrers es deterioraven,

¹ Amb el suport de la Fundació Jaume Bofill.

sobretot als tallers clandestins. És, doncs, en aquests darrers on va ser més difícil de portar a terme la investigació,

És per això, per l'afany d'aprofitar els esforços aconseguits i d'utilitzar els contactes que ja s'havien establert al Marroc, que vam decidir d'aprofundir i de prolongar la recerca en el sector il·legal. La durada d'aquesta segona etapa va ser de quatre mesos i es va portar a terme entre el setembre de 2001 i el gener de 2002.²

Conèixer les marques que es fabricaven als tallers clandestins, obtenir un perfil detallat de les condicions de treball en aquests tallers, estudiar la responsabilitat de les multinacionals espanyoles en les condicions de treball, detectar i analitzar les problemàtiques provocades per la precarietat de les condicions i reflexionar sobre les intervencions i alternatives tot facilitant les informacions de la recerca, van ser els objectius generals que ens vam fixar.

Per aconseguir aquests objectius, va caldre que ens adaptéssim a la realitat del context i de les persones que intervenien directament o indirectament dins la recerca, considerant la realitat com un conjunt de realitats que es produeixen al mateix moment, que estan constantment en canvi i evolució.

Vam considerar indispensable que tots els coneixements i les informacions que s'havien produït fossin restituïdes tal com les analitzàvem, a persones, objectes i fonts de la investigació.

La utilització de diversos instruments metodològics va ser el resultat d'aquesta consideració.

Així doncs, per conèixer les marques produïdes als tallers i obtenir les proves d'aquesta producció, es va constituir una xarxa d'informadors, d'obrers i d'obreres, en molts tallers de Tànger. Aquesta xarxa, a través de testimonis i d'etiquetes recollides ens va ajudar a determinar les marques produïdes en molts tallers.

² Una vegada més gràcies a l'ajuda de la Fundació Jaume Bofill.

Ens plantejàvem igualment visitar directament els tallers dirigint la situació i canviant, en aquesta ocasió, la nostra identitat fent-nos passar per responsables d'empreses europees, clients potencials d'aquestes petites fàbriques de producció.

Aquestes visites (una dotzena) van ser especialment enriquidores i van aportar imatges i informació directes i contundents.

Les entrevistes a diversos obrers, grups de discussions i el seguiment d'una família van fer possible una anàlisi detallada de les condicions de treball en un d'aquests tallers i de les principals problemàtiques provocades per aquestes condicions.

També vam fer una crida a alguns experts per aclarir les zones fosques i perquè ens ajudessin a prendre perspectiva de la complexitat del context.

Finalment es van assolir els objectius proposats i el procés iniciat per mitjà de la participació ha seguit el seu curs tant a Tànger com a Espanya.

- A Tànger una associació de dones obreres, fruit d'aquest procés, va veure la llum a l'octubre de 2002.³
- A Espanya un reportatge realitzat pel programa Línea 900 de TV2, que tractava les condicions socioprofessionals dels obrers del sector del tèxtil a Tànger, que acusava les grans multinacionals espanyoles, va ser censurat durant 9 mesos. Aquest reportatge, que incloïa entrevistes a obrers, a sindicalistes i imatges preses a l'interior de tallers que produïen especialment per les marques: El Corte Inglés, Inditex, Mango, va esdevenir políticament molest per a Televisió Espanyola (RTVE), finançada per algunes d'aquestes empreses. Després de 9 mesos de pressions de les ONG, finalment es va retransmetre tal com havia estat presentat per la cadena.
- Paral·lelament a això, Setem va establir negociacions amb les multinacionals denunciades. Algunes van preferir no seguir les acusacions,⁴

³ Vegeu explicacions en el paràgraf D

d'altres, com Inditex, van reaccionar enèrgicament i van desplegar els seus mitjans per ajudar a la seva imatge de marca. Una comissió d'investigació va repassar l'informe i va verificar la veritat de les informacions: per exemple, el nom dels tallers denunciats, la seva adreça, la seva producció i les condicions de treball. L'evolució, els seus mètodes sumaris i el desconeixement de les pràctiques del país eren el reflex del que ells representaven, una multinacional preocupada per la seva imatge i els seus beneficis però ben lluny de la manera de ser de la realitat marroquina.

Així doncs, es va enviar a Setem un altre informe, que contenia fotos dels tallers i alguns comentaris breus. Algunes de les correccions que s'hi havia fet (sobre el nom dels tallers o de les adreces) no contradeien les condicions de treball existents. L'informe justificava la producció Inditex com a accidental quan estava reconeguda però pels altres tallers, una carta dels propietaris assegurant no haver treballat mai per la multinacional fou suficient per defensar-se de la nostre denúncia.

L'evolució següent de la multinacional sobre Tànger van consistir a participar financerament a la realització de projectes de desenvolupament realitzar per una ONG espanyola implantada al nord del Marroc. Aquests projectes tenen per objectiu la qualificació professional de les treballadores i la sensibilització dels caps d'empreses en el principi de la responsabilitat social corporativa a Tànger.

Una iniciativa lloable, però que està mitigada mentre algunes noies encara produixin la marca Stradivarius en tallers-garatges llòbrecs en una barri perifèric de Tànger guanyant 6 dirhams a l'hora («Des del 2002 no hi ha més nens que treballin al taller ja que el client Santiago va venir a dir al meu cap que no era possible, abans n'hi havia molts. El que passa és que es fan massa hores extraordinàries, no acabo mai abans de les 20 h, sinó cap a les 22 o les 23 h. Aquestes hores es paguen com les altres, a 6 dirhams. No és gran cosa però gràcies a aquestes hores extraordinàries jo cobro 1300 dirhams al mes» Rachida, 19 anys, treballadora des de fa 6 anys

⁴ Vegeu explicacions en el paràgraf D

d'aquest petit taller que fabrica exclusivament per a Stradivarius de la marca Inditex.)

Davant de tot això ens preguntem: Si Inditex vol negociar amb la societat civil i invertir en la realitat marroquina, com sembla que està disposada a fer, aleshores perquè no fa un seguiment més seriós d'aquests proveïdors i no s'implica en una millora real, profunda i concreta de les condicions de treball?

- L'informe va ser finalment publicat en espanyol amb el suport de l'ONG Itermón Oxfam. Es titula «*La Moda, un tejido de injusticias*».
- Durant els mesos de setembre i octubre Attawassoul també va col·laborar amb l'associació Alhaima de Sevilla que buscava informació a Tànger per un estudi d'Intermón Oxfam sobre les condicions de treball en els tallers tèxtils. Itermón Oxfam acaba de publicar el mes de febrer de 2004 aquest estudi a Barcelona titulat «*Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*». En aquest estudi hi ha alguns testimonis de dones treballadores d'Attawassoul.

D. L'associació Attawassoul i el repte d'un nou estudi

Un petit local de Béni Makada acull des de fa un any i mig, una associació de dones. La seva especificitat és que totes són obreres. Obreres de grans fàbriques, obreres de petits tallers, joves obreres, obreres experimentades, sense instrucció o diplomades, solteres, divorciades o casades, de Tànger, de Fes o d'altres ciutats, totes es caracteritzen per les seves ganes de trobar un espai, d'obrir nous horitzons i sentir progressivament la dignitat de ser obrera.

L'associació Attawassoul va ser creada amb l'objectiu d'encoratjar les relacions i d'ofrir un espai d'intercanvi a aquestes dones proposant-los activitats d'alfabetització, de llengües estrangeres, de sensibilització a temes que

afecten particularment la dona treballadora (els seus drets que té com a dona, com a treballadora...), i diverses activitats d'oci.

L'objectiu és sobretot la d'emancipar la seva consciència cultural i social millorant-los la vida quotidiana i oferint-los la possibilitat de participar col·lectivament en iniciatives.

El consell d'administració de l'associació està format especialment per treballadores que treballen dins el sector tèxtil.

Des de les primers accions, l'associació es va plantejar d'abordar un nou projecte d'estudi. Aquestes dones volien aprendre a materialitzar, administrar i analitzar tots els coneixements que poguessin de la seva situació. Aquesta vegada serien elles les que portarien a terme la investigació. Coneixien la importància del procés de conscienciació en la mobilització i l'estruccuració de l'associació. Setem⁵ va acceptar donar-los suport.

Aquest va ser el començament del projecte, el resultat del qual és aquest document.

Treure a llum les deslocalitzacions de les multinacionals al nord del Marroc en la continuïtat dels dos estudis precedents, interessar-se per les condicions de treball i la vida de les dones treballadores que treballen indirectament per aquestes multinacionals, i acompañar-les en el procés de participació, de mobilització i de formació que l'associació havia començat, representaven els objectius que ens van fixar.

Per tot això es va constituir un equip de recerca, es va constituir per acompañar pas a pas les diferents etapes de l'estudi: pla de posicionament dels tallers de confecció, contacte amb les obreres, organització d'activitats que les agrupin, elaboració de qüestionaris, entrevistes amb les treballadores, grups de discussió sobre temes, formacions ivaluacions internes de l'equip.

El calendari de l'estudi es va haver d'adaptar a les condicions de les obreres. El mes del ramadà va frenar considerablement l'evolució del nostre treball. La

⁵ Sempre amb el suport de la Fundació Jaume Bofill

seva jornada de treball començava bastant abans de sortir el sol, s'interrompia a l'hora del trencament del dejuni, després es reprenia i s'acabava al vespre, en algunes fàbriques entre les 23h i les 00 h. Molt sovint treballaven 6 dies de 7 o fins i tot 7 dies de 7. En aquestes condicions, el treball de camp es va endarrerir. A la fi de l'any, la recerca d'informació es va fer més lenta a causa de les nombroses hores extraordinàries obligatòries en les empreses que estaven immerses en les comandes destinades al període de Nadal.

També era molt important respectar el procés de formació i d'estructuració pel qual passava l'associació i per la qual ens van adaptar al temps i a l'organització que nosaltres decidíem col·lectivament.

A final de febrer, una vegada es va haver obtingut tota la informació necessària; vam haver de decidir l'aspecte que donaríem a l'informe. Calia que complís el seu paper, ser portador de les veus d'aquestes dones, ser el reflex de la seva lluita i de la seva conscienciació progressiva.

Vam escollir, doncs, un format viu i inèdit, un document curt i profund.

2a. part: Dones encadenades a la bogeria comercial

I. Introducció

L'examen de la situació social de les dones obreres necessita una doble mirada, sobre la seva condició de dona, i sobre la seva condició d'obrera en una societat patriarcal submesa als dogmes i a les realitats «aculturadores» de la «modernitat» neoliberal mundialitzada.

La situació de la dona treballadora no es pot entendre en la seva globalitat si prèviament no ens aturem en la condició femenina al Marroc. En efecte, si les dones es presenten d'aquesta manera dins el sector tèxtil a Tànger, és perquè des del seu naixement, han patit i interioritzat valors de submissió, i que per una altra banda, la seva condició social i sexual les col·loca en una situació de vulnerabilitat extrema a l'hora de negociar les seves condicions de treball amb el seu cap.

Les relacions que manté el capitalisme mundialitzat per processos de deslocalització massius de la producció en els països dels sud amb la qüestió de la dona són complexos. Al Marroc, el seu lligam amb l'ordre patriarcal està fet d'aquest racionalisme pragmàtic que fa la seva força: es basa en l'estructura patriarcal «tradicional» quan serveix pels objectius que al capitalisme l'interessa, però no dubta a violar la racionalitat interna quan s'oposa al seu desenvolupament impecable. Dit d'una altra manera, allà on l'antic ordre volia sotmetre les dones per protegir-les (i protegir-se d'elles), l'ordre neoliberal vol que no estiguin submeses, sinó mancades de protecció.

A. La dona anul·lada

«Nosaltres donem feina exclusivament a dones. Les dones són més amables, més submisses. I a més, són més valentes... Els homes en aquest país, porten molts problemes... S'absenten, al vespre beuen i l'endemà no vénen... i són més agressius... Les dones no discuteixen tant les condicions de treball o de sou. Quan cal fer hores extraordinàries en els moments de grans comandes, no posen problemes... Al principi, m'havien dit que anava bé de posar homes com a caps de cadenes. Però em vaig adonar que és més rendible de posar-hi dones. Entre els homes i les dones sempre hi ha problemes.»

Entrevista d'amagat a un cap d'una empresa.

A Tànger les dones representen un 73% de la mà d'obra tèxtil. La feminització del sector radica, tal com traeixen els propòsits gairebé caricaturescos d'aquest cap d'empresa, en l'estructura patriarcal que durant molt temps ha caracteritzat el conjunt de societats mediterrànies, i que encara avui en dia regeix els estat-nacions del Magreb on el corpus jurídic està profundament impregnat pel dret musulmà (la Charia).

Al Marroc, el codi de la família votat en la independència de l'any 1957 és el resultat d'aquesta doble herència. És l'instrument legal del patriarcat de tipus agnàtic (filiació de tipus patrilineal) que estructura les relacions de parentiu. Instaura el poder dels homes sobre les dones. El seu principi conductor és la no-igualtat entre sexes: la dona, al llarg de tota la seva vida està sotmesa a

una molesta tutela jurídica pels homes, de la seva família, el seu pare en un primer moment, el seu marit després.

Per entendre la condició femenina al Marroc, i més tard per entendre millor la realitat de les dones treballadores, és important de comprendre els fonaments antropològics que estructuren les relacions entre els sexes. Per aquest motiu, hem de partir de l'amenaça que representa la sexualitat femenina sobre l'ordre patriarcal. Un vell adagi romà resumeix aquesta amenaça en aquests termes: «mare sempre certa, pare sempre incert». La dominació masculina troba gairebé per tot arreu del món els seus fonaments en la necessitat que tenen els homes d'apropiar-se de la descendència de les dones per instituir pares.

Al Marroc, i als països àrabomusulmans, aquesta dominació encara és més amplificada pel caràcter agnàtic de la filiació. L'obligació d'instituir pares afegeix en aquest punt la necessitat per a la família patriarcal de produir fills per enriquir-se i reproduir-se. És aquesta doble obligació la que condueix a la sacralització de la mare. No es pot entendre l'estatus de la dona marroquina sense esmentar aquesta doble obligació: d'una banda, l'ordre patriarcal ha de controlar la sexualitat de les dones per assegurar la pureza de la filiació, de l'altra, s'ha de valorar la mare per tal de produir fills, d'enriquir-se i reproduir-se.

Regit d'una manera rígida per un dret impregnat per la força del que és sagrat, l'ordre patriarcal és produït i reproduït d'una manera concreta per l'educació. L'educació de les filles està destinada a servir l'ordre patriarcal: aprenen a ocupar-se ràpidament del manteniment domèstic de la llar familiar, i tota la família vetlla amb gelosia per contenir la seva sexualitat per tal de preservar el tresor de la seva virginitat fins al matrimoni. Quan arriba aquest dia, la filla passa de la tutela paternal a la tutela del seu marit, i les dues famílies esperen amb impaciència que li creixi el ventre amb l'esperança que en neixi el nen que arribarà per donar orgull al marit i per reforçar la seva bona família.

A més la noia generalment espera amb impaciència aquest naixement, que de certa manera marca per ella i la societat que l'envolta, el seu verdader naixement. Per primer cop a la seva vida, si esdevé mare d'un nen, ella

adquireix importància per la societat que l'envolta. Mentre que fins aquest moment només havia estat una filla, esdevenint mare accedeix a un estatus honorable, l'únic estatus realment accessible en una societat que ha decidit d'una manera ferma d'anul·lar la dona. És en aquest moment precís de la vida d'una dona que té lloc la reproducció de les relacions entre els sexes en les societats arabomusulmanes.

En la inseguretat d'un ambient jurídic i social que facilita la ruptura dels lligams del matrimoni per repudiació o per divorci a un únic marit, i margina la dona divorciada fàcilment, aquest fill constitueix per a ella una veritable assegurança de vida, l'assegurança de no estar mai realment sola en el moment en què l'amor i la consideració que ella li atorgarà en una societat patriarcal castradora per l'infant, crearà entre ells una dependència afectiva quasi indestructible.

Aquí trobem la paradoxa d'aquestes societats patriarcals estrictes en què al cap i a la fi són les dones, que estan confinades a l'interior de les llars pels homes, les que reproduïxen l'estructura de parentiu existent reproduint l'educació diferenciada entre els sexes que se'ls ha inculcat. Efectivament d'una banda la que havia estat una nena submisa i en un altre temps gelosament vigilada pels seus germans, quan esdevé mare tendeix a valorar a vegades fins a l'exageració, els seus fills, i a sotmetre les seves pròpies filles a les normes patriarcals. O d'altra banda, ja ho havíem dit abans, si la mare reacciona així, només és perquè oferint un fill al patriarcat, ella accedeix a l'únic estatus socialment digne disponible per a les noies dins un ideal conservador que voldria que només regnés, a les fronteres de les que estructuren el patriarcat, l'estigma social de la «puta», estigma que és un obstacle perquè la dona lliure pugui créixer socialment ja que colonialitza l'imaginari social i la situa entre la «mare i la puta». S'ha de dir que en aquest model social tradicional, la cursa a la felicitat assegura, a fi de comptes, el triomf de la mare. Si és veritat que aquesta darrera a vegades ha d'estar d'acord durant un temps amb la infidelitat del seu marit, és poca cosa en relació amb la marginalitat que envolta la prostituta, i a la felicitat de regnar sobre l'escena d'aquest teatre interior que constitueix la família ampliada.

Avui en dia, el model de desenvolupament «neoliberal», en la seva recerca «ètnica» de profit, bat en bretxa aquest model tradicional de parentiu. A les perifèries de les grans metròpolis del sud, la societat es fa miques a causa dels cops dels límits d'una economia que refusa tota sociabilització nova i modernitzadora. En aquest fracàs social, la família falla, l'individu es lliura a si mateix, els nois es llencen als carrers, i les noies a la prostitució.

B. Un canvi de rol desfavorable negociat amb el seu cap

Les dones obreres que hem trobat per a la nostra investigació, viuen generalment a les perifèries de Tànger. Generalment han viscut l'exode rural sobre un fons de pauperisme agrícola, o bé amb la seva família o bé soles. Viuen en una ciutat on hi regna un atur de masses del qual es desprèn una imperativa necessitat de treballar per assegurar la seva subsistència i sovint la de la seva família.

És aquesta pobresa de masses la que, en una economia liberal no sociabilitzada per mecanismes reguladors de protecció social, estructura les relacions entre les dones obreres i les empreses del sector tèxtil. La forta pressió social que pesa sobre aquestes dones en el context econòmic i social descrit abans, justifica la sortida d'aquests dones cap a les empreses del sector tèxtil que sovint busquen quasi específicament, ja ho hem dit, una mà d'obra femenina a causa de la seva reputació per a la submissió.

Aquest canvi de vida i de rol que viuen les dones obreres en relació amb el model tradicional de la dona és «negociat» amb l'empresari en unes condicions totalment desfavorables. La pressió del context social, la imperiosa necessitat de sobreviure, la seva educació familiar «tradicional» i la seva manca d'educació «política» i «sindical» fan que «s'entreguin» lligades de mans i peus als empresaris pels quals representen una mà d'obra a la mercè de la seva voluntat, intercanviables segons els seus desitjos. Que una d'elles falti de tant en tant o no satisfaci totalment la lògica productivista de l'empresa, l'empresari recorrerà a l'increïble viver de petites mans localment disponibles per trobar

una substituta més dòcil i més conforme amb les seves expectatives. És en aquestes condicions, que lluny de representar una perspectiva d'emancipació per a aquestes dones, ben al contrari la lògica capitalista reproduïx la submissió social instaurada pel patriarcat tot violant aquests principis que contribueixen a la sortida de les dones de l'espai privat.

Lluny de percebre el seu sacrifici amb reconeixement, o com a mínim amb una certa benevolença, l'ordre patriarcal el viu, per contra, amb desconfiança, ja que és cert que les condicions socials de les dones obreres amenacen la seva reproducció. Per la manera de pensar «patriarcal», la racionalitat econòmica, que dóna suport a la lògica productivista del sector tèxtil, viola en efecte el control gelós que pretén exercir la normativitat patriarcal sobre la sexualitat femenina. La lògica econòmica liberal, en la seva destrucció organitzada de les «cultures» i de les «societats» en efecte alliberarà les dones de la tutela jurídica masculina, organitzant el treball de les dones a la nit, sotmetent-les a l'hostilització sexual de caps de tallers poc escrupulosos que utilitzen i abusen de les petites parcel·les de poders que els confereix el seu estatus de vassall del capitalisme mundialitzat, les relacions de treball en el taller que contribueix a envoltar les dones obreres del sector tèxtil d'una dubtosa reputació. A la duresa de les condicions materials de vida s'afegeix, com un feix suplementari, el pes de l'estigma social. La desconfiança de la societat patriarcal les persegueix sovint fins a l'interior d'un cercle familiar que no sempre té la saviesa d'exonerar del seu estatus de dones les que sacrificuen malgrat tot la seva feminitat per fer-los viure.

Vivint una vida d'homes, confrontades als homes en la promiscuitat dels tallers, aquestes dones perdren el valor cultural que la societat patriarcal confereix a la dona: Un, en efecte, no es casa gairebé mai amb una dona obrera, i quan en el «mercat» del matrimoni acaba casant-se amb una, generalment perquè no n'ha trobat una de millor, és amb una dosi suplementària de desconfiança cap a elles. Aleshores aquesta desconfiança condemna aquestes dones a enterrar la seva experiència d'obreres⁶ sota tones de clandestinitat emocional, quan la precarietat de les condicions de treball, l'escassetat de salari i l'alternança

⁶ Vegeu entrevista amb Amina Bergach sobre els patiments psicològics de les dones obreres.

freqüent entre període de treball i període a l'atur, no les condueix a començar una carrera a la prostitució, arribant d'una vegada per totes a la «puta», aquella altra dona que, ja ho hem dit, obsessiona l'imaginari social i margina la dona lliure a causa de la seva omnipresència.

II. Llei, pràctica i testimonis de les condicions de treball de les dones en els tallers de confecció

A. El contracte de treball

1. La legislació

Dahir de 12 d'agost de 1913

Quan comença una relació de treball, el contracte s'estableix entre l'empresari i el treballador. Hi ha dos tipus de contractes:

- de durada determinada
- de durada indeterminada

El contracte pot ser en forma de compromís oral sense estar materialment escrit, normalment es produeixen els seus efectes. Només difereixen les proves en cas de discussió.

2. Quina és la realitat a les fàbriques?

Si el contracte és escrit, quan la dona entra a la fàbrica signa un document. La majoria de vegades no en coneix el contingut, ni sap què representa aquest document. Hem de recordar que hi ha una majoria de dones obreres que no saben ni llegir ni escriure.

A vegades només és verbal. Al començament s'avança el sou encara que a vegades aquest no es respecta en detriment de l'obrera que no està instruïda.

La majoria d'obreres tenen contractes de curt termini, temporals, segons els períodes de producció intensa. No saben si tindran feina al cap de 6 mesos, al cap de 3 setmanes o fins i tot l'endemà.

3. Quin sentit s'ha de donar a aquestes pràctiques?

- Importància pels responsables de la fàbrica de tenir una mà d'obra flexible que respon als atzars de les comandes de les multinacionals.
- Contractar un nucli d'obreres permanents a les quals s'afegeix una mà d'obra suplementària en el cas que hi hagi una producció intensa o una subcontractació de petits tallers il·legals.

Rachida Souli, Fàbrica Fadatex

«Molt sovint un taller subcontractat ve a la fàbrica a buscar una part de la nostra producció quan la comanda supera la nostra capacitat de productivitat.»

- Afeblir o eliminar la consciència obrera amb l'objectiu de neutralitzar els sindicats.

Segons Rahma Bouquia⁷, l'empresari tendeix a afavorir un sistema de producció basat en una forta rotació de la mà d'obra: un mètode que només es queda i estabilitza una petita part de la mà d'obra. Aquesta rotació actua com una obligació en el desenvolupament d'un procés de negociació col·lectiva per les millores salarials i les millores de les condicions de treball.

4. Com viu l'obrera el dia a dia?

Rachida Souli, 21 anys, obrera a la fàbrica Fadatex, de la qual n'és propietari l'alcalde de Tànger, Dahman Derham.

«Abans hi havia 7 cadenes. Després dels acomiadament només en queden 4. Han hagut de parar 3 cadenes perquè hi havia menys feina. Així que hi hagi una altra comanda, contractaran altres persones però no les que van despatxar

sense cap indemnització. Si una persona insisteix per tornar, li contesten cínicament que es vagi a queixar a la justícia...».

Aicha el Mounaoui, 46 anys, obrera a ClinicDress Tanger.

«Érem gairebé 200 obreres però en van despatxar la meitat. Ens vam trobar que érem 110 per fer la feina de 200, cosa que supera la nostra capacitat».

Mounia Benallal, 25 anys, obrera en un petit taller il·legal, barri Soani Tànger.

«Quan vaig començar em van dir que cobraria 6 dirhams a l' hora. No era gran cosa però sempre val més això que res. He treballat així sense gaire res més. Després d'un any jo volia la Seguretat Social però em van dir que no era possible i que hi havia moltes dones esperant davant la porta per treballar i que, per tant, valia més que no exigís tant».

B. El sou

1. La legislació

El salari mínim a l' hora de les obreres està fixat a 8,77 dirhams.

Al salari mínim s'hi han d'afegir les primes en funció de l'antiguitat del treballador:

2 anys de serveis... prima del 5% del salari

5 anys de serveis... prima del 10% del salari

12 anys de serveis... prima del 15% del salari

20 anys de serveis... prima del 20% del salari

El full de pagament:

Ha de contenir les dades següents:

- la identitat de l'empresari i el seu número de la Seguretat Social

⁷ Rahma Bouquia, *Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine*, UNRISD, UNDP, Beijing 1995.

- la identitat del treballador
- el nombre d'hores normals i les hores extraordinàries
- el període i el nombre de dies de treball
- les diverses primes que complementen la remuneració
- la remuneració bruta del període
- les deduccions efectuades sobre la remuneració bruta
- la quantitat neta rebuda pel treballador o la persona contractada
- la data de lliurament del full

2. Però la realitat és una altra...

D'entrada el salari depèn del lloc de treball. Es pot observar una diferència important entre la fàbrica i el taller il·legal.

Un segon factor distingeix les obreres permanents de les temporals.

Un tercer factor més subjectiu diferencia les obreres amb experiència de les noies aprenents, les instruïdes de les analfabetes, les natives de la ciutat de les que han emigrat d'altres ciutats.

Sovint només s'ingressa una part dels salaris o s'ingressa en retard.

Les obreres que cobren el salari mínim són les que tenen més experiència i també les obreres fixes d'una fàbrica. Això significa que per la majoria de les dones l'obtenció d'un salari mínim estatutari és, encara que sigui il·lògic, una aspiració, un criteri de «bon lloc de treball». Al mateix temps són conscients de l'existència d'un salari més baix (la major part d'elles han començat la seva vida professional amb uns salaris miserables) però també són conscientes de l'escàs nivell de salari estatutari en relació al cost de la vida.

Per augmentar la productivitat dels treballadors, els caps de les fàbriques fan servir instruments de pressió sobre els salaris com les primes, les fites de

producció (un nombre fix de peces per hora), les penalitzacions en cas de faltes.

Malgrat tot, els salariis són molt baixos fins i tot amb les primes i les hores extraordinàries que, de tota manera, estan obligades a fer.

3. Per què aquesta realitat?

Pel que fa als empresaris, pagar a les obreres el salari mínim és una manera d'obligar-les a fer hores extraordinàries i a treballar més de pressa per obtenir primes.

El salari mínim, extremadament baix, tenint el compte el cost de la vida, el manté el mateix govern sota la pressió de les inversions estrangeres i les institucions financeres internacionals (FMI, Banc Mundial).

Segons Rahma Bourquia, l'impacte general dels baixos salariis sobre la rotació de la mà d'obra femenina i sobre el seu compromís en el treball és negatiu. La dona treballadora soltera arriba al mercat de treball considerant la seva feina com una fase transitòria mentre espera el matrimoni.

4. Què paga el salari d'una obrera?

Khadija Mensaouri, 35 anys, soltera, obrera de la fàbrica Clinic Dress.

«De mitjana jo cobro 1700 dirhams per mes, arribo a 2000 quan faig hores extraordinàries. Sé'm retira una taxa de celibat que no he entès mai perquè. Pago un lloguer de 500 dirhams i una mitjana de 300 dirhams d'aigua i d'electricitat. També pago el tractament de la meva germana malalta mentre no trobi un marit.»

Nadia El Melih, 33 anys, divorciada, dos fills, obrera de la fàbrica Clinic Dress.

«Guanyo 1700 dirhams. Visc a casa de la meva mare, per tant no pago cap lloguer però la major part dels meus diners se'n van a les farmàcies perquè els meus dos fills tenen problemes greus de salut. A més, tinc les seves despeses

escolars. A final de mes no em queda res. Sempre tinc deutes. A cada principi de mes he de tornar diners als meus veïns i al botiguer.»

Rachida Charouk, 20 anys, divorciada, obrera de la fàbrica Massana.

«Guanyo 1800 dirhams per mes. En dono 1200 a la meva mare perquè no tinc pare. Li pago els medicaments. En canvi la meva germana que també és obrera cobra menys que jo i paga el lloguer i l'electricitat.»

Fatiha Benabdellah, 18 anys, soltera, obrera en un petit taller.

«Trebollo en un petit taller que em paga 400 dirhams cada quinze dies al barri Bouhout (plaça Toro). Les treballadores qualificades cobren el SMIC, altres cobren menys que jo, 200 o 300 dirhams cada 15 dies. M'han augmentat progressivament el meu salari, després de 5 anys cobro 1000 dirhams per mes.»

C. Durada del treball i les hores extraordinàries

1. La legislació

Dahir del 18 de juny de 1936, modificat el 16 d'octubre de 1947

La durada del treball efectiu dels treballadors d'un o altre sexe i de qualsevol edat no pot excedir les 8 hores per dia, ni les 48 hores per setmana.

El dahir del 2 de juliol de 1947 limita la llibertat de contractació de nens grans de menys de 16 anys i de dones quan es tracta de treball nocturn (entre les 22 i les 5h).

Les hores extraordinàries constitueixen derogacions temporals que beneficien l'empresari en les condicions fixades per la llei en cas de:

- a. Feines urgents l'execució immediata de les quals és necessària per tal de prevenir accidents imminents, organitzar mesures de salvament o arreglar accidents que han passat o bé al material o a les instal·lacions o als edificis, evitar l'afebliment dels productes.

- b. Feines que s'executen en l'interès de la seguretat i la defensa nacional o d'un servei públic, per una ordre del govern que constati la necessitat de la derogació.
- c. Feines urgents a les quals l'empresa ha de fer front (excés de treball extraordinari).

Pel primer cas no hi ha un límit de temps durant el primer dia però la derogació està limitada a 2 hores per als 3 dies següents.

Pel segon cas el límit està fixat per concertació amb els serveis afectats.

Pel tercer cas el límit està fixat pel decret del visir que afecta cada professió.

El cap de l'empresa ha de mantenir al dia un cartell que contingui totes les informacions que afecten les hores extraordinàries i els treballadors que les fan.

Les hores extraordinàries estan remunerades a una taxa superior a la taxa normal.

L'augment s'aplica de la manera següent:

- a. Un 25% per a les hores extraordinàries fetes durant el dia
- b. Un 50% per a les hores extraordinàries fetes durant la nit.

Aquestes taxes es doblen quan les hores extraordinàries es fan el dia de repòs setmanal.

2. La pràctica: hores extraordinàries obligatòries i sous pagats

Les hores extraordinàries són molt freqüents. Alguns períodes són particularment intensos en hores extraordinàries com el període estival, el mes de Ramadà, la fi d'any. Curiosament aquests períodes segueixen la periodicitat de les rebaixes a Europa.

Generalment s'avisen les dones el mateix dia i no poden escollir. La disponibilitat per fer hores extraordinàries és de fet una condició de la feina.

Aquestes hores sovint es paguen a la taxa normal i en alguns casos ni es paguen.

És freqüent treballar de nit durant el Ramadà. Algunes empreses no aturen mai la seva producció i obliguen així a una part de la seva mà d'obra a portar a terme un treball nocturn. Malgrat tot, encara que desafin la llei, no són mai molestades per les inspeccions de treball.

3. Què és el que empeny a aquesta pràctica?

El FMI afavoreix els governs a emprendre reformes per adaptar el mercat de treball a la conveniència dels grans grups econòmics. Les seves analisis suggereixen que els costos de la mà d'obra es poden reduir gràcies a l'augment de les hores de treball diari a través d'hores extraordinàries i gràcies a la reducció de les primes.

Les multinacionals demanen als seus proveïdors un cert nombre de criteris com ara preus més elevats, una qualitat fiable, un temps de resposta ràpid i molta flexibilitat. S'exigeixen períodes de lliurament més curts als proveïdors quan es tracta de tornar a distribuir un producte que s'ha vengut bé a les botigues.

Com que se'ls demana de complir els terminis més curts i més ràpidament i a un preu menys elevat, els proveïdors estan sotmesos a fortes pressions. Aleshores, la seva estratègia consisteix a fer servir tots els mitjans per exercir pressions als treballadors.

4. Les hores extraordinàries o el malson d'una dona

Soumeya El Aloui, 19 anys, obrera de Fadatex.

«Sempre es fan hores extraordinàries, de 2 a 3 hores i se'ns paguen a la taxa normal. Entro a la fàbrica a les 7 del matí i no en surto fins a les 19:30h. Se'ns obliga a fer hores extres sinó corro el risc que se'm despatxi l'endemà. Moltes dones que tenen criatures que les esperen, fan les hores extres plorant.»

«A vegades, a l'estiu, es treballa tota la nit i en lloc de cobrar el doble a l'hora, se'n paga la meitat de la taxa normal.»

Lamia Saoudi, 32 anys, soltera, obrera a Marocstar.

«Durant les festes i l'estiu, el cap intenta recuperar el temps perdut dels dies de descans. Les nostres hores extraordinàries es multipliquen. Durant aquests períodes estem sotmeses a més pressions verbals i injúries. Quan tornem a casa tard, ens sentim moralment asfixiades i exhaustes.»

Nadia, 33 anys de Clinic Dress.

«Durant els períodes d'alta producció, treballem sempre i estem obligades a fer hores extres i les absències, encara que estiguin justificades, no estan acceptades.»

D. Les prestacions socials

1. La legislació

Els empresaris que contracten persones subjectes al règim de la seguretat social, estan obligats a procedir a la seva afiliació a la Seguretat Social.

Tots els empresaris afiliats estan obligats a procedir a la inscripció dels seus treballadors i aprenents a la Seguretat Social.

La Seguretat Social atribueix un número d'inscripció a cada treballador.

2. Mentre que a la pràctica...

Moltes treballadores no estan afiliades a la Seguretat Social. Pel que fa a aquest tema hi ha moltes confusions. Molt sovint els empresaris treuen les prestacions socials dels salariis sense haver afiliat la treballadora a la Seguretat Social. Elles se n'adonen un dia al cap de molt de temps però no s'atreveixen a reclamar per por de perdre la feina.

Algunes no saben els drets que comporta l'afiliació i per tant no tenen el costum de fer servir aquestes prestacions en cas de malaltia.

N'hi ha moltes que estan contractades sense dret de vacances de maternitat o sense assegurança per malaltia.

Molt poques dones que tenen un treball temporal arriben a aconseguir que se'ls pagui la baixa per maternitat.

4. Elles ja no hi creuen més...

Rachida Charouk, 20 anys, divorciada, obrera de la fàbrica Massana.

«No ens paguen mai els dies que estem malaltes. Tot i que ens treuen diners dels nostres sous per a la cotització, a mi no m'han indemnitzat mai. Se'm paguen els dos dies de festa d'Aïd però els altres 5 dies no, malgrat que la fàbrica tanca.»

Lamia Saoudi, 32 anys, soltera, obrera a Marocstar

«La meva germana ha estat malalta durant 7 dies. Vam demanar la indemnització tot i que no hi confiàvem gaire. En principi cada vegada que es demana que la Seguretat Social pagui alguna cosa, hem d'arrossegar-nos. I em sembla que si la Seguretat Social paga l'empresari, no veurem pas els diners.»

Awatif Jirari, 20 anys, obrera soltera de la fàbrica Sordi

«No sé si cotitzo o no. Dels 1500 dirhams que cobro el meu cap em diu que me'n treu la cotització però no en sé res.»

Soumeya El Aloui, 19 anys, obrera de Fadatex

«Quan demano a l'oficina que m'han d'inscriure a la Seguretat Social, em diuen que hi tinc dret, tot rient cinicament com si hagués fet una broma. Tot d'una, ningú més s'atreveix a anar a demanar el que sigui.»

E. Les condicions generals de treball

1. La legislació

Dahir del 12 d'agost de 1913

Tot empresari està obligat a:

- c. Vetllar que tots els tallers i generalment tots els locals que proporciona als seus treballadors, presentin totes les condicions de salubritat i de seguretat necessàries.
- d. Vetllar perquè tots els aparells, màquines, instruments i generalment tots els locals que proporciona, i a través dels quals s'ha de fer la feina, estiguin en estat de garantir la vida i la salut de qui els utilitzi, contra qualsevol perill...
- e. Prendre totes les mesures necessàries de precaució per tal de garantir la vida i la salut dels seus treballadors en l'acompliment de la feina que porten a terme sota la seva direcció o pel seu compte.

Mesures generals d'higiene:

Decret del visir del 4 de novembre de 1952

- f. Neteja i desinfecció dels locals de treball (el terra s'ha de netejar com a mínim una vegada al dia, la paret i els sostres s'han de netejar freqüentment, els terres humits s'han d'aïllar allà on treballen els obrers).
- g. Evacuació de les aigües residuals o de rentat.
- h. Condicionament de les comunes (les comunes han de netejar-se i desinfectar-se com a mínim una vegada al dia...)
- i. Airejar, aclarir i escalfar els locals de treball (els subsòls s'han de ventilar a raó de 30 metres cúbics per hora i per persona, els locals tancats han d'estar suficientment airejats.)

- j. Evacuació de la pols, gasos, bafs i vapors (la pols i els gasos desagradables, insalubres o tòxics han d'evacuar-se de l'exterior dels locals, amb campanes, xemeneies o altres aparells).
- k. Àpats i begudes dels treballadors, seients per les dones (els àpats estan prohibits dins dels locals dedicats al treball).

Els accidents de treball:

Dahir del 25 de juny del 1927

Només es tenen en compte en les condicions determinades pel Dahir, els accidents causats pel fet de treballar o en ocasió de treball, dels obrers, treballadors o aprenents ocupats:

a) en les empreses industrials...

El dia que s'ha produït l'accident o com a molt tard les 24 hores següents tret de cas de força major, d'impossibilitat absoluta o de motius legítims, els treballadors han d'informar o fer informar l'empresari o un dels seus encarregats.

Els caps, en cas d'accident de treball que afecti un dels seus treballadors o obrers, han de:

- l. Declarar l'accident en les 48 hores sense incloure els diumenges i dies festius, a partir de la notificació que li ha fet la víctima. La declaració es fa a l'autoritat municipal o local de control...
- m. Dipositar un certificat mèdic a l'oficina de l'autoritat que ha rebut la declaració.
- n. Lliurar a la víctima en el moment de l'accident un certificat que indiqui el nom i l'adreça del cap, de la víctima, el tipus i la data de l'accident així com el nom de la companyia a la qual heu assegurat el vostre personal.
- o. Ingressar la indemnització diària a la víctima durant tota la durada de la incapacitat temporal. La taxa de la indemnització és igual a la meitat del salari

per als primers 28 dies que segueixen l'accident i 2/3 parts del salari a partir del dia 29 després de l'accident.

La víctima pot escollir lliurament el seu metge i el seu farmacèutic. Les despeses d'hospitalització van a càrrec de l'empresari o de la seva asseguradora.

2. Fàbriques poc netes

Diferenciem les grans fàbriques dels petits tallers situats en els baixos d'un edifici.

Aquests darrers són locals exigus que no sempre respecten la llum i la ventilació. En aquests garatges la falta d'higiene és freqüent.

Les grans fàbriques tampoc respecten les condicions d'higiene exigides.

Com que es tracta de grans locals poc aïllats del fred i la calor, les treballadores pateixen els canvis climàtics. Sovint estan exposades a les portes que estan obertes per facilitar les entrades i sortides de la mercaderia, a les teulades de zinc sota els quals se sent la calor a l'estiu i el fred a l'hivern.

Les malalties comunes que pateixen les treballadors són sovint dermatològiques (contacte amb teixits bruts), al·lèrgiques, respiratòries (partícules de teixit a l'ambient, calor i vapor que emanen les màquines de planxar, pudors) i d'esquena (postures inadequades i moviments repetitius). Les obreres estan particularment subjectes a les malalties psíquiques provocades per la pressió constant dels empresaris i la falta de reconeixement i de valorització de la seva feina tan dins la mateixa empresa com dins la societat marroquina.

3. Per què?

La reducció dels costos de producció que responguin a les exigències dels clients a la recerca de preus cada vegada més baixos, a les conseqüències sobre les condicions generals de treball (els estalvis es fa sobre el local i el seu manteniment) i sobre la mà d'obra en general.

La legislació nacional en matèria de salut i de seguretat tampoc està al dia de les noves indústries i un gran nombre de malalties industrials no estan reconegudes. L'Estat no assegura el seu paper de protecció i prefereix oferir una legislació afeblida a les inversions estrangeres.

4. En detriment de la nostra salut...

Nadia, 33 anys de Clinic Dress

«El nostre problema és el fred i les gotes d'aigua quan plou. Com que la teulada és de zinc, no ens protegeix gens de les intempèries. A vegades m'he d'asseure sobre les mans per escalfar-les. Treballem amb abrics i els homes embolicats amb mantes. Sobre de les cadires hi posem pells d'ovelles per mantenir la calor...

Des de l'arribada del nou director espanyol, ens ha prohibit de netejar el terra amb aigua i altres productes per la por que les màquines es rovellin. Només passem l'escombra i per això el terra s'ha omplert de taques que fan pudor...

Com que la fàbrica, en la zona industrial, està situada al costat de la riera on van a parar les aigües de les clavegueres, sempre se sent pudor.»

Naima Chouchen, 43 anys, casada, 3 fills, treballadora d'un petita fàbrica

«Treballem assegudes tot el dia, amb el cap abaixat fent servir la lupa per fer els traus. Quan m'aixeco, em roda el cap. Només es pot anar al WC dues vegades al dia, els ulls, l'esquena i el cap m'acostumen a fer mal. Hi ha èpoques que pinten el taller. Però no es pot parar de treballar i moltes es posen malalties a causa de les olors d'oli i els productes decapants.»

Soumeya El Alaoui, 19 anys, obrera de Fadatex

«Durant el ramadà hem treballat quan encara era fosc. La furgoneta ens venia a buscar a les 5 del matí. Quan passem al costat de la riera de les aigües de claveguera tènim por perquè el xofer condueix molt de pressa. Un cop vam tenir un accident amb una altra furgoneta de la nostra fabrica. Anàvem tan atapeïdes i sense cap mesura de seguretat, que hi va haver moltes cames

trencades i ferides. Després d'això ens van enviar a casa sense pagar-nos ni les nostres cures ni cap despesa sanitària ni tan sols ens van pagar els dies que vam estar malaltes.»

F. La llibertat sindical

1. La legislació

L'article 3 de la Constitució marroquina de 1996 reconeix el dret sindical. El moviment sindical al Marroc està format pel moviment nacionalista. Un cop obtinguda la independència, el moviment va tenir divisions internes després de pressions discriminatòries del govern.

El Marroc ha subscrit les convencions internacionals de l'OIT com la convenció 98 relativa a l'organització i negociació col·lectiva de 1949.

2. Quasi inexistent

En aquest moment sembla que pocs obrers fan servir els sindicats per reivindicar millores en les condicions de treball.

En realitat tot el sistema fa que la influència dels sindicats sigui feble.

Els empresaris utilitzen tota mena d'instruments anti-sindicals i d'intimidació.

Les obreres han perdut la confiança en aquests dirigents sindicals masculins que les fan servir per les eleccions.

3. No es contracta els afiliats als sindicats

Nadia, 33 anys, Clinic Dress

«Abans, en una altra fàbrica estàvem afiliades a un sindicat i gràcies a això vam arribar a obtenir molts drets, per exemple, teníem una farmàcia amb una reducció del 50% en el preu dels medicaments i un metge. Però actualment la meva fàbrica no contracta les persones afiliades als sindicats i no vol que se'n formi cap. A mi em sembla que com a mínim un sindicat seriós milloraria una mica la nostra vida.»

Les multinacionals europees

Criteris de deslocalització demanats:

- Preus poc elevats
- Qualitat fiable
- Temps de lliurament ràpid
- Molta flexibilitat

FMI, BANC MUNDIAL

Pressions

Pressions

Al Marroc

Una legislació del treball feble i violacions del dret tolerades:

- negació dels drets fonamentals del treball
- limitació del dret d'organitzar-se
- crear categories de treballadors febles
- no veure els abusos

PROVEÏDOR

PROVEÏDOR

PROVEÏDOR

PROVEÏDOR

Fer tornar el mercat flexible i barat

- Contractant dones
- Contractant-les temporalment
- Exercint pressions a la productivitat
- Instaurant la por

Les treballadores fixes

Les treballadores suplementàries

Els tallers subcontractats

Una subcategoria de treballadors

3a. part: Testimoni i entrevistes

A. Una dona obrera i l'explicació del seu encadenament o l'esperança de la conscienciació

La Fatima és membre fundador de l'Associació Attawassoul. És obrera de la fàbrica Trojaco a la zona franca del port. Fa de controladora. Té 37 anys, està divorciada i dels seus orígens del Rif n'ha heretat un caràcter impulsiu i coratjós. De fet s'ha tornat la cap d'una família de dones (mare, germanes divorciades, nebotes i nebodes).

Transcrivim la seva entrevista, tal com ens va ser lliurada, tornant a traçar el seu recorregut combatiu i l'anàlisi profundament humà de la seva vida d'obrera i de dona abans que res.

M'agradaria que m'expliquessis tot el teu recorregut professional...

Quan encara estava a l'escola, de petita, als estius treballava per comprar-me el material escolar. Treballava a les fàbriques de producció de catifes perquè la meva germana gran hi treballava.

Quan vaig ser una mica més gran, cap als 14 o 15 anys, vaig treballar a les fàbriques tèxtils. Els diners que guanyava em permetien continuar els meus estudis. Gràcies a aquests diners podia comprar-me vestits i material escolar.

Vaig deixar els estudis després del batxillerat, el segon any de facultat. En aquell moment, jo participava al sindicat dels estudiants. Eren els anys 89-90. Va ser un any sense classes a causa de les vagues i no vam fer exàmens. Tots els estudiants vaguistes van ser expulsats i no es van poder inscriure a cap més facultat del Marroc.

Així doncs vaig haver de deixar els meus estudis i començar a buscar feina.

D'entrada vaig començar a treballar en un petit taller a «Maniponio⁸». El taller s'encarregava d'etiquetar vestits que provenien d'Europa. Jo tenia 21 anys. Amb nosaltres treballaven noies molt joves, de 13 o 14 anys. Estàvem dividides en dos grups de treball, de les 7 del matí a les 7 del vespre i de les 7 del vespre a les 7 del matí. Treballàvem 15 dies en un grup, 15 dies en l'altre.

Vaig treballar dos anys en aquest taller. Un dia la fàbrica es va tancar tot d'una, sense pagar-nos. En aquella època no sabia res dels drets del treball.

Aleshores vaig buscar una altra feina. Vaig tornar a treballar al 1992 en una fàbrica en la qual vaig estar-me 3 anys.

Després de 6 mesos van començar a despatxar obrers. Vaig començar a adonar-me que el cap no es comportava bé. Alguns obrers estaven assegurats i d'altres no. Alguns obrers cobraven el Salari Mínim Interprofessional (SMIG) i d'altres no. Així doncs vam començar a agrupar-nos i a discutir les nostres condicions.

Un dia vam decidir d'anar a la CDT⁹. Ens vam reunir. Molts obrers hi eren presents. La còlera dels obrers de la meva fàbrica estava provocada per l'acomiadament d'un cap i de tota una cadena. Vam constituir l'oficina de la qual vaig ser tresorera. Vam començar a funcionar. Vam enviar al cap una llista dels obrers que formaven l'oficina sindical. Ell no ho va acceptar. Però finalment no va poder dir res perquè en aquesta època i sobretot la CDT, tenia molt poder.

Així doncs vam començar a negociar les nostres reivindicacions: volíem un menjador, banys, si un obrer tenia problemes l'acompanyàvem davant l'encarregat. Però finalment va començar a causar-nos problemes.

Tot servia de pretext per fer-nos retrets. Nosaltres ens en vam adonar perquè tot ho fèiem perquè el nostre comportament fos irreprotxable.

El cap va sabotejar les nostres reunions filtrant-hi els seus confidents.

⁸ Zones de petites empreses a la platja de Tànger.

⁹ Confédération Democratique des Travailleurs du Maroc

Va començar a canviar-me de lloc, de controladora em va traslladar a la secció de planxar. Malgrat tot nosaltres continuàvem reivindicant millores. Haviem aconseguit un menjador, la targeta de la Seguretat Social per a tothom i la possibilitat de negociar. De tota manera quedaven treballadores que cobraven el SMIG i d'altres que no. Ho justificaven pel fet que es tractava de noies menors de 18 anys. Malgrat que feien la mateixa feina que tothom. Era com amb les primes. Les donaven als treballadors però no als treballadors del sindicat.

Els treballadors van començar a queixar-se als sindicats. En aquella època el sindicat no va tenir un paper gaire lluït.

Durant l'any 92 vam estar especialment actius per a la CDT. Al 93 van arribar les eleccions.

En aquella època vaig entendre que ens havien utilitzat.

Jo volia sensibilitzar els treballadores sobre els seus drets i sobre el que representava un sindicat, perquè estaven bastant confoses. Per això sol·licitava els locals de la CDT un diumenge. Malgrat que estàvem adherits al sindicat, no ens deixaven l'espai. No els interessava. No volien. Vaig començar a cansar-me'n i durant dos mesos vaig deixar de participar a les reunions.

Quan s'apropaven les eleccions, van enviar una persona per saber què feia. Al final, em van proposar d'organitzar la meva sessió de sensibilització el diumenge següent tal com jo havia demanat.

Vam ser molta colla i ens vam agrupar en comitè de dones. Moltes d'elles estaven molt animades i volien «canviar el món»... riures...

Però en aquell moment vaig entendre que amb els dirigents dels sindicats, els «burgesos» no hi ha res a fer.

Malgrat tot estava contenta i em pensava que deien la veritat.

Vaig començar a trucar a les treballadores de les altres fàbriques perquè vinguessin a la reunió del diumenge.

També em vaig posar en contacte amb una companya de Fes que estudiava Dret perquè preparés una exposició pels treballadors.

Vaig portar-hi totes les obreres i va venir la meva amiga de Fes.

Aquell dia vaig arribar una mica tard. Dins del local hi havia més de 1000 obreres. Moltes estaven a peu dret. Vaig veure el dirigent del sindicat amb el micròfon parlant de les properes eleccions i convidant les treballadores a participar-hi.

Ell ho va fer expressament, vaig portar-hi les treballadores i ell els va parlar de les eleccions.

...silenci...

Em va decebre... Tothom es pensava que jo havia organitzat tot allò per les eleccions.

De tota manera vaig voler parlar amb elles i dir-los el que pensava. Aleshores vaig deixar el sindicat durant 6 mesos.

Així que hi havia problemes les obreres em venien a veure i no entenien perquè jo ja no les ajudava.

Un dia hi va haver problemes en una altra fàbrica. Estaven despatxant moltes noies. Em venien a veure perquè féssim alguna cosa. La CDT ens proposava de fer una vaga regional. La vaga consistia a parar el treball 9 i 10 hores un dia. La primera vaga va ser un autèntic èxit. Totes les empreses tèxtils de Tànger hi van participar. Després de tornar a la feina, vam decidir de tornar a fer una segona vaga que la CDT va demanar per ampliar les nostres reivindicacions. Ens vam posar en contacte amb tots els treballadors que coneixíem. A la fàbrica vam poder repartir fullets i penjar anuncis de la vaga, hi teníem un dret.

Vint-i-quatre hores abans de la vaga el director va venir a dir-me: «Fatima, no hi vaga. Ja està, els problemes s'havien arreglat.»

L'encarregat estava informat que no hi havia vaga i nosaltres, que érem els que la preparàvem, no n'estàvem.

Vaig trucar al sindicat i em van demanar que ens trobessim. Em van explicar que la CDT de Rabat s'havia reunit amb el govern, que els problemes s'havien arreglat i que havien anul·lat la vaga. Segur que els nostres problemes no s'havien solucionat però això no era el seu problema. Una vegada més ens havien utilitzat.

Amb la meva experiència, vaig arribar a la conclusió que el sindicat utilitza els treballadors pels seus propis objectius, pels seus propis interessos per exemple, per l'1 de maig ens diuen de portar-hi la nostra família, de venir en massa...

Era l'última vegada que hi participava.

Vaig continuar treballant a la mateixa fàbrica però quan l'encarregat va saber que havia tingut malentesos amb el sindicat, va començar a portar-me problemes. Em va canviar de lloc moltes vegades. Va aprofitar per buscar problemes a la resta de treballadors perquè sabia que a ell no li podia passar res. Per exemple, si arribaves tard havia de treballar a peu dret una setmana o dues.

En aquell moment vaig anar a la inspecció de treball. La persona que em va rebre em va dir: «Heu trobat europeus que us contracten i de seguida comenceu a malacostumar-vos i a demanar coses. Les dones com vosaltres estaríeu més bé fent de prostitutes pel carrer»... *silenci*...un responsable de la inspecció de treball dient aquestes coses a les treballadores!

Aleshores vaig decidir deixar aquella fàbrica i aquell mateix any em vaig casar.

Ho vaig fer perquè estava decebuda. Treballava i a sobre a casa em molestaven contínuament. Això era insuportable. La meva família em prenia per boja, em deien que tot això era culpa meva. Que només feia que buscarme problemes. Que tothom parlava de nosaltres. Que quan anava a la universitat me n'havien expulsat. El meu germà em deia que jo no creia en

Déu, que quan era estudiant els homes dormien a casa meva, i que ningú es voldria casar amb mi.

Calia que ell manés. Com que el meu pare era cec i molt gran, era la meva mare la que s'ocupava de la casa però es refiava dels seus fills. Ells sempre han estat els preferits.

Abans, havia tingut un xicot, durant deu anys, amb qui havia estat a la facultat en el sindicat. Durant el període de les vagues a les fàbriques, ell no hi era, era a Europa. En aquell moment em va escriure una carta on em deia que no tornaria al Marroc i que estava a punt de casar-se amb una dona per aconseguir els papers, que després se'n divorciaria... *riures*...

Jo l'estimava molt, em vaig quedar molt decebuda.

Saps quan vaig rebre aquesta carta? Quan acabava de deixar la feina, era l'any 95, no vaig aconseguir trobar cap feina enllot perquè entre els caps circulava una llista negra de les persones afiliades a sindicats. Ningú no volia contractar-me. Per això la meva mare estava furiosa.

Va ser en aquell moment que va arribar aquell home amb el qual em casaria.

Venia d'Holanda, hi havia nascut, la seva família s'estava allà però ell vivia al Marroc des que tenia 29 anys. Volia casar-se i fer un projecte. Érem de la mateixa família. Per mi era un mitjà per canvia de vida, de sortir definitivament d'aquella casa on m'ofergava. Després, ja es veuria, si anava bé, bé i sinó, com a mínim hauria canviat alguna cosa de la meva vida.

Jo, a casa meva, no hi tenia cap dret. Havia de netejar i no podia sortir. Se'm prohibia, fins i tot, rebre les amigues.

Així doncs, vaig estar casada dos anys.

Em pensava que ell seria una mica obert perquè havia viscut a Europa, però es drogava. Es drogava amb heroïna. Ho vaig descobrir al cap d'un any. A més durant el primer any no vaig ser gens feliç. Veia que no faria res de bo en aquesta vida... fent la neteja...

Ell tenia el títol de soldador. Va muntar la seva empresa, va contractar personal i així ell no feia res. Es passava tot el dia a casa.

Va començar a comportar-se malament. Un dia el vaig trobar a punt de drogarse. Es va posar agressiu, em va pegar. Ell, dormia durant tot el dia, i a la nit estava despert. Al contrari de com estava jo. Realment no sé què vaig fer. La meva vida era molt banal.

Em pensava que de dia era una dona de fer feines i de nit, una puta.

La meva feina, els meus projectes de futur, l'esperança de canviar el món, que calia treballar per sortir endavant... tot això havia desaparegut... em pensava que ja no tornaria a ser ningú.

Quan vaig descobrir que es drogava, era una bona raó per demanar el divorci, davant de la meva família, davant de la seva família, davant de tothom.

Ell el va rebutjar. Jo vaig insistir. Jo ja no feia res a casa. Feia vaga a casa. Jo volia el divorci.

Un dia em va pellar aquí (s'assenyala la cella i l'ull), em va fer sang perquè portava posat un anell.

Vaig poder tornar a casa meva i la meva mare em va acceptar. Vam anar a veure el jutge. No em va voler concedir el divorci, tot i que tenia el certificat mèdic dels cops. Em va dir que tornés a casa i em va començar a insultar-me tot dient-me que el meu marit m'ho donava tot, que jo tenia una casa, menjar...

Va enviar policies a casa perquè se m'emportessin a casa del meu marit. Em van obligar a acompanyar-los. Per sort, tenia un amic que era advocat que em va aconsellar que els seguís i que després me n'anés. Ells tornaven a venir i jo marxavà.

Al final el meu marit va acceptar el divorci. Les amigues anaven a veure'l i li suplicaven. Li vaig dir que no volia res, res de res.

Un mes després del divorci, em van contractar a Trojaco¹⁰. En aquell moment necessitaven personal. Vaig treballar com a controladora. Al cap de dos anys, al 99, vaig començar a pensar a millorar la meva situació, volia estudiar, moltes fer coses, omplir el meu temps. Després del meu divorci vaig començar a militar a l'AMDH¹¹, vaig fer cursos d'anglès i em vaig apuntar a un curs nocturn de formació professional. Al cap de 3 anys vaig obtenir el títol de tècnica de producció. A casa meva, van intentar tornar-me a casar. Jo estava furiosa, els vaig dir que no en volia ni sentir a parlar si no marxaria de casa i aniria a viure sola.

El meu germà no parava de turmentar-me. Una vegada em va muntar un escàndol en un cafè. Jo hi anava a trobar-me amb 4 amigues. Ell em va seguir i un cop dins del cafè, em va agafar pels cabells i em va començar a pellar. La meva amiga va anar a buscar un policia. El meu germà va parlar amb ell, li va dir que jo era una dona divorciada, que contínuament sortia, que ell tenia tot el dret de pellar-me... el policia li va contestar que no calia que em pegués al carrer, que si volia fer-ho, se'm podia endur a casa. Increïble!

El meu germà no treballa, un mes, a vegades dos... en té prou amb ser un home. Em pega sense parar.

Les meves germanes també viuen amb mi. Una és divorciada i té dos fills i la gran no ha aconseguit el divorci. També viu amb nosaltres i amb les dues filles. El meu germà sempre em dóna la culpa d'haver provocat el divorci de les meves germanes.

Una altra de les meves germanes encara no s'ha casat.

Totes treballen a la confecció.

Resumint, estem sempre en guerra.

Voldries tornar-te a casar?

No, bé, potser sí però no amb un home àrab. *Riures*

¹⁰ Gran fàbrica de Tànger.

¹¹ Associació Marroquina dels Drets de l'Home.

Tu entens que ara sóc lliure? No vull estar a la presó. No vull arriscar-me. Encara que s'hagi canviat la Moudawana, jo no hi crec. Jo crec que, en el fons, res no ha canviat.

Tornem al sindicat, em deies fa un moment que abans, com a mínim, que es podia negociar amb els caps. És diferent actualment?

Abans del 1998 es podia negociar. Molta gent estava al sindicat. Els caps ens respectaven una mica. Però ara així que es crea una oficina en una fàbrica, es despatxa a tothom. Fins i tot la inspecció de treball no pot fer res per a nosaltres.

Penso que a nivell internacional hi ha coses que no funcionen perquè la situació va de mal en pitjor pels treballadors.

Ara si es constitueix una oficina de sindicat en una fàbrica, el cap a vegades tanca la fàbrica durant uns quants mesos i declara que ha fet fallida. La torna a obrir alguns mesos més tard amb un altre nom i altres treballadors. Els antics obrers fan retrets al sindicat. Això és el que ara tothom té al cap. Pensen que els sindicats no els representen bé. A més el govern no anima els sindicats. Fa que les fàbriques en les quals hi ha el sindicat, tanquin de tal manera que el sindicat no tingui mai una bona reputació.

I què en penses de l'aventura Attawassoul? Què representa aquesta associació per a tu?

Sempre he pensat que la nostra situació de dona i de treballadora es podria millorar si érem moltes les que lluitàvem. Vista la situació actual, em vaig adonar que això no era possible. Que no s'hi podia fer res més.

Pensava que, com a mínim, es podia sensibilitzar les treballadores i obrir-los nous horitzons.

Quan estava a l'AMDH, proposava que s'organitzessin reunions per les treballadores però això no interessava a ningú.

Aleshores, quan va sorgir la idea d'Attawassoul... a mi... això em va deixar respirar. Attawassoul em va donar un espai. Per mi, l'experiència d'Attawassoul era un somni. Ara es fa realitat. Realment.

També sé que cal tenir paciència. Crec que Attawassoul ofereix activitats que atreuen les dones però la seva vida és massa difícil perquè s'hi puguin implicar gaire. Cal temps, que agafin confiança.

B. Entrevistes

1. I si parlem de la salut física d'una dona treballadora? Entrevista amb Amina Bargach

Hem volgut conèixer l'opinió de la senyora Amina Bargach, metgessa psiquiatra terapeuta a qui els anys d'experiències han forjat una personalitat honesta i afable i que ens ha apassionat per l'objectivitat de la seva visió.

Una reforma del codi de treball, una reforma de l'estatus de la dona... tots aquests canvis ens desafien i nosaltres voldríem treure a la llum la realitat de la dona marroquina actual i ens preocupem especialment de les condicions en els seus llocs de treball. Voldríem que vostè ens parlés de les conseqüències que poden causar les males condicions de treball en la salut psicològica de les dones.

Les condicions de treball tenen, efectivament, un veritable impacte en la dona. Malgrat tot, la importància i l'anàlisi d'aquest impacte són inseparables de la consideració de la problemàtica de la dona.

Quan es volen trobar estratègies per provocar un canvi de les condicions de la dona en el treball, és indispensable aturar-se en la condició de la dona al Marroc.

El patiment de la dona treballadora està intimament lligat a la seva condició de dona, a casa nostra i en el món arabomusulmà en general. Aquest patiment engendra unes repercussions molt nefastes en la salut psíquica en general.

En el procés d'aprenentatge de la dona des de la seva infantesa, interioritza una doble repressió.

D'entrada, interioritza el fet que ella ha de fer coses contràries a la seva naturalesa social.

Ella no és una persona sinó una dona.

Ha de convertir-se en allò que no és. Ha de ser amable, ha de ser molt femenina, divertida, no parlar massa, comportar-se bé...

Aquest paper se li imposa des de la seva infantesa.

Aquesta interiorització es fa en un context de la família, de la institució familiar. Si ella no respon a aquesta expectativa, es converteix en «mskhota», es rebel·la contra la seva mare, contra la seva família.

És un context on no existeix la independència econòmica i d'autonomia per permetre-li d'enfrontar-se a aquesta interiorització.

La institució familiar és així una institució de repressió a l'interior de la qual la noia aprèn coses que faran que sigui alguna cosa estranya que no correspon a la seva naturalesa social.

La seva naturalesa social li ordenaria d'expressar-se, de participar, de produir i de discutir.

En aquest context on no és autònoma ni independent econòmicament, acaba per creure que aquest és l'estat natural de les coses.

La segona repressió que interioritza la dona des de ben joveneta és que ella també es convertirà en guardiana de l'aprenentatge de la seva filla i de totes les repressions interioritzades. És aquest paper que fa que aquestes condicions siguin realment perpetuades.

Fa un moment que has parlat d'absència d'independència econòmica i d'autonomia, malgrat que les dones que treballen arriben a aconseguir

una certa independència econòmica. Això significa doncs que aconsegueixen, al cap i a la fi, la seva autonomia?

Hi ha una experiència entre la independència econòmica i l'autonomia. La independència econòmica és tenir els seus propis mitjans per sobreviure però l'autonomia se situa en un altre nivell, el nivell psicològic.

Vol dir poder disposar de la seva vida lliurement, amb els seus propis criteris.

És possible ser independent econòmicament i no tenir autonomia.

La majoria de les dones que treballen són independents econòmicament: Això ja és una bona cosa, un primer pas que no dóna accés a l'autonomia obligatòriament. Per això cal que tinguin els seus propis criteris, cosa que és molt difícil i que suposaria que anessin contra la institució familiar.

I en de tot això, l'home on és?

L'home té dos papers importants per defensar.

El paper d'home treballador i el paper de cap de família. El fet de tenir dos papers dóna la possibilitat d'escol·lir en el cas que un dels dos falli.

Pel que fa a la dona, ella només té un paper. El de ser capaç de defensar la seva llar. El seu paper de cap de família, encara que es guanyi la vida, no se li reconeix. Perquè aquest paper pertany a l'home.

Moltes dones que treballen a les fàbriques tenen un marit que no treballa perquè ell no accepta fer un treball tan penós. Ell mai netejaria cases per sobreviure, per exemple. A ell li fa falta un treball digne d'un home per omplir el seu paper d'home que treballa.

La dona pot acceptar el treball que sigui perquè ella posseeix alguna cosa que s'anomena «supervivència». Posseeix aquesta capacitat de supervivència gràcies al fetus que porta 9 mesos i perquè ella reproduïx la vida.

Quan cal portar diners a casa, ella pot treballar i no importa el que faci.

L'home es troba que actualment, les dones treballen i accepten qualsevol tipus de condicions de treball i la majoria estan casades amb homes que no treballen. Els seus marits no s'ocupen ni de la casa ni dels fills, cosa que provoca que la dona fa una doble jornada, a la feina i a casa... i els diners que ella porta no són reconeguts.

Així que les dones acaben pensant que la seva feina no és important ja que elles no estan reconegudes socialment. Quin interès tenen, doncs, a militar per millorar les condicions de treball?

És aquest no-reconeixement que fa que la dona no se'n surti i que, a més, tingui la sensació de robar temps als seus fills.

Així doncs, viu aquest treball com a clandestí ja que ningú en parla. No té cap orgull de la seva feina de tirar endavant la seva família perquè mai no ha estat considerada pel grup social al qual pertany.

No té cap opció de realitzar-se a través del seu treball.

Com utilitza el cap de l'empresa aquest estat d'ànim pels seus propis interessos?

Els caps se n'aprofiten. Les condicions d'alienació de la dona, tenen com a conseqüència que no se senten importants i per tant estan menys motivades per millorar les seves condicions. De fet aquesta situació ja els va bé i ells només demanen que es mantingui aquest sistema: no crear menjadors, no crear guardaries a les empreses, tots aquests elements que malgrat tot són importants per a la higiene mental de la dona.

La patronal, els sindicats, el grup social no els donen la imatge que siguin importants, que siguin dignes. La dignitat passa per les condicions objectives i visibles i no pel discurs.

Cal MILLORAR les condicions de treball, això és que el hauria de permetre una veritable higiene mental.

Actualment la salut mental és reconeguda per l'OMS (Organització Mundial de la Salut) com una condició òptima de benestar BIO PSICO SOCIAL.

Si no s'afavoreix un benestar Bio Psico Social aleshores és que es vol mal a algú.

BIO significa les condicions de vida, d'higiene. A més, el comportament biològic de l'obrera està en risc. Ja està en risc per la seva condició de ser dona i d'acceptar les pitjors condicions i també està en risc psicològicament. Deixa el seu domicili amb ràbia, amb la no-confirmació, ja surt amb la impressió que està a punt d'empènyer alguna cosa que no és reconeguda. Psicològicament està malament.

Quan es tracta de dones solteres, és pitjor. Per elles, aquest treball és un treball a l'espera de...

No és considerat com un treball per realitzar-se. Realment és una espera per trobar marit, el qual la deslliurarà d'aquest treball.

Així, la dona deixa a casa un marit que no reconeix el seu treball, o un pare o uns germans que dormiran fins a la una i una mare que li agafarà els seus diners. A sobre, la miraran malament ja que el seu treball no és important.

Com es tradueix aquesta incomprendsió des d'un punt de vista psíquic?

Finalment és un sentiment d'invisibilitat que envaeix la dona. Una invisibilitat que fa que tota la mala sort es tradueixi a través del cos per reivindicar una visibilitat. Cal que se'ls vegi.

Aquestes dones somatitzen moltíssim. Parlen molt de pressa del què els passa: «em fa mal el cap, tinc palpitacions al cor...», han de parlar de pressa perquè elles saben que no tenen temps entre la fàbrica i la casa...

Un metge generalista els preescriurà medicaments, ànàlisis, radiografies... i més aviat serien candidates a una psicoteràpia. Però, per a elles, és un tractament de luxe. No volen parlar d'elles mateixes. No poden parlar d'elles.

No tenen temps de parlar d'elles. No poden fer servir el llenguatge per expressar-se, somatitzen com una demanda primària.

És urgent conscienciar sobre la necessitat de fer-se càrrec de les psicoteràpies per oferir un espai diferent a aquestes dones. Un espai que les porti a refiar-se'n.

Així doncs s'està lluny de la continuïtat d'aquest procés de marginalització i de no-reconeixement o invisibilitat que hi ha a la família i al treball.

Es percep que els caps de les empreses utilitzen aquesta doble condició de la dona, en la societat i la fàbrica. Fins i tot les multinacionals estrangeres utilitzen aquest sistema patriarcal?

Les empreses estrangeres aquí es converteixen en còmplices d'aquest repartiment home-dona. Que es troben a la vida? Homes i dones. En algunes fàbriques només es veuen dones. Dins del grup de treball, malgrat tot és important que hi hagi homes i dones. Com que és un aprenentatge, els homes es tornen més respectuosos, de la mateixa manera que les dones.

Els empresaris que vénen a casa nostra adopten actituds molt ambigües. Contràriament al que s'espera d'ells, volen utilitzar l'esquema tradicional de la dona, sempre inferior, per als seus objectius.

En efecte, hi una rivalitat entre dones, aquesta rivalitat, aquest conflicte és un element dinàmic. Els que prenen les decisions estan a l'alçada de gestionar aquest conflicte com un element motor que afavoreix la producció.

Les dones que es posen als llocs de responsabilitat sovint són «dones homes», dones molt dures. Aquesta duresa es deu a la pressió i a la renúncia de la seva identitat de dona per poder «mantenir la pau, governar aquestes dones» en lloc de la identificació.

Si la dona obté un lloc de responsabilitat en una fàbrica se la percep com una chékama, difamadora, no és considerada com algú que pugui coordinar la seva

feina. Així doncs, d'una banda és negada pel seu propi grup, i de l'altra el seu cap la considera poc competent. Són dones a qui no se les comprèn.

La majoria dels sindicats estan representats per homes. Elles no els creuen. Si hi ha un discurs a fer, sempre és un home el qui farà el discurs. A més, mai es veu la seva dona, tot i el seu discurs progressista. La guarda amb clau.

S'adonen que ells només venen per guanyar les eleccions. Per utilitzar-les d'alguna manera. Ja que elles estan dins un espiral d'utilització... és com la moda; hi ha moments que estan de moda... després estan a l'oblit...

No ens demanem perquè els estrangers que estan al Marroc utilitzen aquest sistema de valors arcaics i el reproduieixin.

És cert que no hem de córrer el risc de donar la responsabilitat a un altre. Siguem sincers, si ve algú, aquest ve per força per treure'n profit, fins i tot a Europa la dona cobra menys. Així doncs no veig perquè els caps han de venir al Marroc a afavorir l'emancipació de la dona, no hi tenen cap interès. Sota la coberta de «es respectarà la seva tradició, no ens barrejarem en els seus assumptes interns», es tornen còmplices, perquè finalment la globalització és això.

2. Parlem de la condició de la dona: entrevista a Nadia Nair

El codi de família reformat comporta avenços importants per assegurar més igualtat, justícia i equilibri en la família marroquina. D'entrada us oferim una visió general dels principals canvis portats a terme en comparació amb el text de la Moudawana avui encara en vigor.

- Igualtat de la responsabilitat familiar: la família se situarà d'ara endavant sota la «responsabilitat conjunta dels dos esposos»; mentre que el text actual la situa sota l'única responsabilitat del marit.
- Igualtat a nivell dels drets i dels deure dels dos esposos. S'abandona, així, la regla de «l'obediència de l'esposa al seu marit».

- Abolició de la regla que sotmetia la dona, en qualitat de «wilaya» en el matrimoni, a la tutela d'un membre masculí de la seva família: la dona és ara mestressa de la seva tria i pot exercir segons la seva pròpia voluntat i el seu lliure consentiment.
- Igualtat entre la dona i l'home pel que fa a allò que afecta l'edat del matrimoni, fixat uniformament als 18 anys. Abans, l'edat era 18 anys per l'home i de 15 per la dona.
- La dissolució dels lligams del matrimoni l'exerceix el marit i l'esposa, sota control judicial, segons les condicions legals pròpies a cadascun d'ells. En el context actual, la repudiació i el divorci constitueixen una prerrogativa exercida per l'esposa de manera discrecional i, malgrat tot, sovint abusiva.
- Institució del principi de divorci consensuat sota control del jutge. Una disposició inexistent dins el text actual.
- Per preservar la institució familiar i dins la preocupació d'igualtat i d'equitat entre els esposos, el projecte introduceix el rebuig de la demanda de divorci formulada per l'esposa per falta d'assumpció de responsabilitat, si està provat que ella té els mitjans suficients per costejar les seves necessitats i que l'espòs no té diners. Una disposició inèdita.
- Possibilitat pels fills de la banda de la noia d'heretar del seu avi, al mateix nivell que els fills de la banda del fill. Això és el resultat de l'abandó d'una tradició obsoleta que a donava avantatge als hereus masclers en el repartiment de terres rebudes per herència.
- Cura del fill: la noia, al mateix nivell que el noi, té la possibilitat d'escollar lliurement, des de l'edat de 15 anys, la persona a qui es confiarà la seva cura. Una modificació que aboleix el tractament il·legal que ofereix aquesta possibilitat a 12 anys pel noi i a 15 per la noia.
- La poligàmia està sotmesa à l'autorització del jutge i a les condicions legals draconianes:

El jutge ha d'assegurar que no hi hagi cap presumpció d'iniquitat i estar convençut de la capacitat del marit de tractar la segona esposa i els seus fills amb la mateixa igualtat que la primera i garantir-los les mateixes condicions de vida. La dona pot condicionar el seu matrimoni pel compromís del marit de no agafar altres esposes. En absència d'una condició, s'ha d'avissar la primera dona que el seu marit tindrà una segona esposa i la segona ha d'estar informada que ell ja està casat. A més, l'esposa pot invocar el matrimoni per demanar el divorci per prejudici rebut.

- El codi de la família confereix un paper central a la justícia. A aquest títol, integra com a novetat la intervenció de l'oficina del Ministeri públic en tota acció que veu l'aplicació de les disposicions del Codi de la Família.

Malgrat totes aquestes noves mesures, creiem que la millora de la condició de la dona és un combat quotidià que s'ha d'armar d'instruments legislatius i educatius per tal que els ciutadans marroquins en prenguin realment consciència. El nou codi de la família només està en una primera etapa. Funcionària a la Universitat Abdelmalek Saddi, encarregada de l'ensenyament de llengua i comunicació a la Facultat de Dret de Tetuan i membre de la Unió de l'Acció Femenina, Nadia Nair, dona marroquina conscient de les seves adquisicions decidida a no abaixar els braços, respon a les nostres preguntes:

Fa anys que es manté un combat per reformar la Moudawana i millorar el tipus de condicions de vida de la dona. Avui la reforma es concreta, és a l'alçada de les vostres expectatives i d'aquelles amb qui compartiu el combat?

En primer lloc, voldria insistir sobre l'evidència que aquesta reforma ha arribat gràcies a la militància de les associacions de dones. Aquesta reforma és molt important però això no vol dir que ens haguem d'aturar aquí.

La seva importància es deu al fet que hagi abandonat el cercle religiós i s'hagi transformat en debat públic. Ara es tracta d'una llei que passa al parlament com totes els altres. A mi em sembla que aquesta desacralització de la

Moudawana és un dels punts més importants en la simbologia d'aquesta reforma.

Concretament, hi ha hagut reivindicacions que han sorgit de les dones que van ser escoltades:

- L'elevació de l'edat de matrimoni. La igualtat entre la nena i el nen per escollir la tutela als 15 anys i la quasi supressió de la tutela per a la dona (la *wilaya*) per al matrimoni.

Aquests tres punts són essencials, malgrat que no s'ha fet cas a totes les reivindicacions, i per aquest motiu ha de continuar el combat.

Considera que aquesta reforma ha portat un veritable alliberament de la dona o només és una etapa?

En efecte, només és una etapa i crec que encara s'ha de fer un pas important per poder parlar de l'alliberament de la dona al Marroc.

Si fem una lectura atenta del codi, hi trobem contradiccions entre els principis que estan en l'origen de l'elaboració d'aquesta reforma i el contingut. Per exemple, d'ara en endavant la família es desplaça sota la responsabilitat dels cònjuges però en els articles 231, 232 i 233 que legislen la tutela en termes jurídics, la mare va en segon lloc després del pare, per tant no es pot parlar de repartiment de responsabilitats entre els cònjuges. La tutela jurídica dels fills correspon al marit i el que és pitjor, aquest pot designar un tutor que no sigui la mare.

Un altre punt completament pervers és el de prohibir a una dona que té la custòdia dels fills el dret a tornar-se a casar tret que el fill sigui discapacitat. És completament irracional fer la diferència entre un nen discapacitat i un nen que no ho sigui.

I de l'etapa següent, qui se n'ha d'encarregar?

Se n'ha de fer càrec el parlament. Crec que les persones que van començar aquest projecte social haurien d'iniciar el debat. S'ha obert una bretxa

important, per tant no ens hem de resignar. Ens queden moltes coses a fer, que no tan sols afecten el codi de la família, encara queden altres lleis arcaiques com per exemple les lleis relacionades als matrimonis mixtes, una dona marroquina casada amb algú que no és marroquí no pot transmetre la nacionalitat als seus fills. I la llei penal que reconeix circumstàncies atenuants a l'home que assassina la seva dona en cas d'adulteri. És un crim que ha de ser jutjat com a tal.

Pensa que la inferioritat del nombre de dones al parlament juga en contra seu?

Absolutament, la falta de representativitat en el parlament és un handicap. El 10% no està gens malament però és insuficient.

Cal, també, que els partits que diuen que són progressistes i demòcrates presentin dones en comptes de jugar a amagar el cap sota l'ala.

Diuen que cal canviar les mentalitats mentre que són ells els que han de canviar les seves.

Com es pot instaurar el principi d'igualtat en una societat patriarcal en la qual és la mare la que transmet als seus fills aquests valors de no-igualtat?

Acabes de treure un punt essencial. És necessari parlar d'educació sobre els principis d'igualtat. Aquesta educació correspon a la mare, al pare i a l'escola igualment. Per desgràcia, només cal fer un cop d'ull als manuals escolars per veure que la Fatima sempre és dins de la cuina mentre l'Alí llegeix el diari. Aquesta imatge de desigualtat que es transmet als nens és perillosa. També hi ha mitjans en els quals la dona pateix quotidianament una imatge d'inferioritat.

Així doncs cal donar altres referències als ciutadans?

Exactament, cal canviar la imatge de la dona desvalorada en la nostra societat. La reforma només podrà tenir èxit si les mentalitats canvien. La institució

judicial, per exemple, encara és molt masclista i conservadora, així doncs sembla incapàc de transmetre valors d'igualtat.

En un article de Rahma Bourquia sobre el treball en la indústria tèxtil marroquina, parla de les pressions contradictòries que pateix la dona treballadora. Una d'aquestes és l'econòmica (alimentar la seva família) i l'altra, la legislació que posa la dona sota la responsabilitat i la protecció dels homes?

En el que afecta la Moudawana i més especialment el codi de l'estatus de la família en els deures de l'home envers la dona, l'home té l'obligació de mantenir la seva dona i els seus fills. La dona, com a contrapartida, té el deure d'obeir. Amb tot, en el cas de la dona que treballa, se la considera que aporta uns ingressos. Sovint la dona obrera està casada amb un home que està a l'atur. Contradient la llei, aquesta situació crea un desequilibri en les famílies. Aquesta dona que manté la família, es troba confrontada a un comportament masculí irracional: ell li exigeix, per exemple, que li demani permís abans de sortir o d'anar al mercat. És increïble!

En l'estudi que he fet sobre les condicions de treball de les dones en les empreses de decorticació de gambes, he pogut constatar que les noies joves que encara són solteres només esperen poder-se casar amb algú que les mantingui i els permeti deixar la feina. Realment és una llàstima quan sabem que la feina normalment és l'element motor de l'emancipació de la dona. Per desgràcia, en aquestes condicions, sembla un obstacle en la millora de la condició femenina i a la seva integració econòmica.

3. El nou codi de treball: entrevista amb Aboubakr El Khamilichi

Després d'haver-ho esperat tants anys, finalment el 9 de juliol de 2003 Mansouri, el ministre de treball, va anunciar el codi de treball.

Per la posada a punt del codi, amb la desesperació dels sindicalistes, han calgut més de 10 anys. La seva entrada en vigor, al cap i a la fi, està prevista pel mes de juny de 2004. Està formada per 6 llibres:

El llibre I regeix el contracte individual, la subcontractació, la negociació col·lectiva, la convenció col·lectiva i l'acomiadament per raons econòmiques, tecnològiques i estructurals.

El llibre II regeix les condicions de treball i de salari, que instaura d'ara endavant els 15 anys com a edat mínima per treballar, en lloc dels 12 anys. La dona obté, d'altra banda, una baixa de maternitat de 14 setmanes, en lloc de 12 i fins i tot veu com se li concedeix una baixa no pagada de 3 mesos. El temps de treball passa de 48 a 44 hores per setmana en la indústria i els serveis.

El llibre III del codi està dedicat als sindicats professionals, als delegats de personal, al comitè d'empresa i als representants sindicals en el si de les empreses. La institucionalització de la representació sindical en el si de l'empresa és una veritable primícia.

El llibre IV legalitza l'existència d'agències privades i les agències de treball temporal.

El llibre V està dedicat al control, a través de la inspecció del treball, que veu com se simplifica sobretot la transmissió dels processos verbals i la creació de cossos especialitzats en la higiene i la seguretat en el treball.

El llibre VI institucionalitza els modes de reglament dels conflictes col·lectius per la conciliació o l'arbitratge. Entre les aportacions del codi els assalariats es faciliten de: la prohibició del treball forçat, de totes les formes de discriminació, de l'acomiadament sense un motiu vàlid. D'altra banda, l'assalariat pot abandonar la seva feina en cas de falta greu de l'empresari, sent considerat com ha estat objecte d'un acomiadament abusiu. Les indemnitzacions

d'acomiadament es doblen quan les d'acomiadament abusiu estan exonerades de l'IRG¹² i de les cotitzacions de la Seguretat Social.

El ministeri preveu igualment campanyes de sensibilització en totes les empreses i sindicats i formació pels equips d'inspectors.

Malgrat tot la majoria de sindicalistes encara estan alarmats, de tota manera no rebutgen la idea de la reforma perquè saben que abans no existia cap codi. Per tant de comprendre millor el temor dels sindicalistes, ens vam adreçar a Aboubakar El Khamlich, membre de l'oficina regional de l'UMT¹³.

El nou codi de treball entrarà en vigor el 8 de juny del 2004 després de molts anys de debats, quines eren els objectius importants d'aquest nou codi?

És important saber que el context en el qual ha tingut lloc la reforma de les lleis de treball, mundialment no és favorable als interessos de la classe obrera. Es tracta d'un context de mundialització on el capitalisme està en el seu apogeu gràcies al suport que aporta la mundialització. Per tant és impossible pensar que qualsevol reforma sigui, d'una manera general, favorable a la classe obrera. Això encara és més cert quan se sap que la voluntat de la patronal i del capital és darrere aquesta reformat..

Abans del codi de treball, sempre hi havia hagut lleis que garantien alguns drets fonamentals dels obrers, però la patronal, en la seva majoria, no els respectava. El respecte de les lleis és, doncs, essencial. Aquesta reforma, quan arriben aquestes condicions, inquieta els sindicats que haurien de lluitar i militar per conservar un mínim de Drets dels treballadors per tal d'evitar una situació catastròfica.

També hi ha una pressió del capitalisme a escala mundial per fer que el codi del treball sigui més flexible amb l'objectiu de facilitar els acomiadaments arbitraris i la reducció dels salaris mínims.

¹² Impôt sur le Revenu Global

Les novetats que aporta el codi concerneixen l'oficialització del treball temporal i contractes de durada determinada, que en penseu? Això protegirà l'assalariat dels contractes de durada determinada constantment renovats o bé al contrari afavorirà «la fórmula dels nous mesos», forma precària de contracte temporals?

Jo crec que aquest darrer punt és un dels objectius que busca la patronal quan facilita els contractes de durada limitada. Les lleis precedents afavorien els contractes de durada indeterminada, ara el cap agafa l'exemple del sector tèxtil, on troba obrers sense garantia d'estabilitat. Crec que els nostres empresaris no tenen visió a llarg termini. L'evolució no pot tenir lloc si no es crea mercat i aquestes condicions portaran a una classe obrera fràgil i sense poder d'adquisició. És una paradoxa atès que no serveix de res produir si no hi ha mercat.

El codi preveu mesures de flexibilitat i de reducció del temps de treball, el qual passa de 48 a 44 hores per setmana. Aquesta modificació significa una millora de les condicions de treball dels obrers?

Sens dubte, si s'aplica realment. L'evolució de la humanitat consisteix a deixar temps a l'individu per tal que faci altres coses a més de treballar.

Però la realitat, especialment en el domini tèxtil a Tànger, ens demostra que les 48 hores no es respecten i que els obrers no saben mai a quina hora plegaran. Mentre els òrgans de control continuïn indulgents davant les violacions del dret del treball, les 44 hores només existiran a nivell escrit. Les obreres tornen a casa diàriament a les 22-23 h. per culpa de les hores extraordinàries obligatòries.

El nou codi prohibeix la discriminació home-dona en el domini del treball. Com es podrà controlar això a les empreses?

Hi ha punts en aquest nou codi que crearan problemes importants a causa de les mentalitats. La igualtat dels sexes en una empresa no es limita als salariis.

¹³ Union Marocaine du Travail

També hi ha la pressió patriarcal i la hostilització sexual. En general, s'explota el pudor i la situació familiar de les dones més fàcilment.

Aquest problema de mentalitat supera les lleis, sabent que a la patronal de Tànger li falta professionalisme i que la majoria és descendent d'un mitjà ric sospitos i tribal, el seu comportament és automàticament diferent d'un sexe a un altre.

El codi preveu mesures que afecten les inspeccions de treball?

Sens dubte, el rol dels inspectors és molt important però per desgràcia el seu problema resideix en la seva credibilitat. La inspecció actual, tothom ho sap, està format per elements corromputs que viuen de la suor dels obrers i això representa el perill més important.

L'edat legal de treball ha estat elevada a 15 anys?

És un punt molt important. Aquesta llei ha d'anar acompañada d'una obligació d'anar a l'escola fins als 6 anys. Sense aquesta complementarietat, l'equilibri no és pot assolir.

I el dret de vaga, ha estat reforçat?

Segons les xifres publicades la setmana passada pel ministre de Treball, el nombre de vagues ha disminuït de 64% des del 2000. Al 2003, només es van enregistrar 149 vagues, per què aquesta disminució?

Hi ha una voluntat clara de la patronal de limitar o fins i tot de prohibir el dret de vaga. Això entra en contradicció amb la constitució que acorda aquest dret. La classe obrera ja és explotada i l'única arma que li queda és el dret de vaga. Sense això, podeu estar segurs que els obrers es transformaran en *harragas*, com ja està passant. Crec que aquest punt és el que suscita més desacord entre el lobby capitalista i els sindicats.

CONCLUSIÓ

Quan els primers informes intentaven denunciar les condicions de treball en el sector tèxtil i les pràctiques de grans marques espanyoles que deslocalitzen les seves produccions a Tànger, vam voler que aquest informe estigués dedicat als sacrificis de la ideologia neoliberal, que fos un testimonatge i un homenatge a aquestes dones encadenades per la bogeria comercial de la nostra època. Aquesta orientació, encara que les condicions de treball en el sector no s'hagin millorat gaire des d'aleshores, prové de la dinàmica creada al voltant de la seva escriptura, i de l'extraordinària mobilització de les dones obreres d'Attawassoul. Aquesta associació, en el context polític mundial actual, de marginalització econòmica de grups sencers d'individus, d'etnociidis culturals i socials, d'individualització fins a l'extrem de les consciències, d'auge d'extremismes nacionals o religiosos, constitueix un miracle. Aquesta associació en constitueix un, ja que és un miracle en la vida d'aquestes dones que els permet de trobar-se cada setmana després d'una vida esgotadora, per parlar d'elles, (vegeu Entrevista a Amina Bargach sobre la somatització), per prendre consciència de la seva vida i del perquè, i per intentar de donar els mitjans per sortir-se'n i al mateix temps, per sortir-nos-en una mica tots nosaltres. Fer això, en les seves condicions de vida mereix que ens hi aturem seriosament, que hi reflexionem molt, i que es faci ràpidament alguna cosa.

Volíem acabar assegurant-nos que el lector haurà apreciat la importància i el desafiament del que significa «ser conscient» en un món que ven els seus treballadors com les mercaderies. L'espai que han guanyat les dones d'Attawassoul no s'ha de relativitzar. És un espai de llibertat i d'educació i és per això que en una preocupació per continuar i preservar aquest procés progressiu de participació, demanem que aquestes dones siguin escoltades, reconegudes i que es tornin visibles.

Demanem a les multinacionals que tinguin en consideració les seves paraules. Que si s'obrissin negociacions, les dones treballadores hi prenguessin part. Qui està millor situat que elles, qui coneix el seu patiment i la seva lluita quotidiana? Si hi ha projectes que les concerneixen directament que es desenvolupin, qui millor que elles, podria formular-los?

Per això, en un primer moment, els garantim un espai i el temps necessari per gaudir-ne. Són les condicions *sine qua non* per a la millora de la seva condició de vida i per als primers passos per a la seva emancipació real.



Dones en cadenes:
Explicacions, testimonis i anàlisi
de les condicions de treball
de les obreres del tèxtil a Tànger

Associació Attawassoul

Tànger (Marroc)

Febrer 2004

Estudi realitzat per a:



Amb el suport de:
Fundació Jaume Bofill

Estudi realitzat per l'Associació Attawassoul de Tànger sota la coordinació
de Claire Trichot i amb el següent equip de col.laboradors/es :

Per al treball de camp :

Aboubakr el Khamlich
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemmah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Bilal Ahmaedih
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

Per a la redacció:

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

Per a les traduccions:

Adil Ballil

Introducció

Les dones en cadenes. Encadenades a la seva condició de dones submises, encadenades a aquesta invisibilitat professional que les desvaloritza, encadenades a aquests cínics atributs de mà d'obra dòcil, flexible i barata.

Totes aquestes cadenes que les empresonen a dins de la fàbrica i a l'exterior, en la seva societat, fa tornar les dones treballadores extremadament vulnerables, quasi invisibles, sense veu per existir i afirmar-se.

Donar-los la paraula perquè elles ens diguin qui són i què fan, donar-los un espai per explicar-se i relatar-nos les dificultats que els marquen la vida quotidiana, és el que aquest estudi ha intentat de fer, i també és el que elles ens han demanat.

En efecte, després de 3 anys d'un llarg procés d'encadenament d'iniciatives, de primers passos, d'observacions, d'anàlisis, d'enquestes, de reflexions, de recorreguts aventurosos, de denúncies, de negociacions i de col·laboració, aquest document té com a intenció principal la de lliurar la realitat de vida de les dones obreres de Tànger a través de testimonis, d'històries de vida i d'anàlisis organitzades i presentades de manera que el lector pugui penetrar dins aquest món aportant-hi una mirada pragmàtica i constructiva.

Aquest trajecte veu l'acompliment i el reflex d'un procés sencer pel qual les dones obreres conscients de la seva realitat, s'han mobilitzat i han volgut aportar una iniciativa d'observació i d'anàlisi de la seva condició.

Són sobretot paraules de dones dins un context de mundialització del treball en què els drets són venuts a cadenes de proveïment, un context local patriarcal que manté aquesta explotació, un mercat mundial que, a la seva manera, utilitza i altera l'esquema cultural d'una societat, en definitiva un context en el qual la dona no té més temps del complementari que li concedeix la seva fàbrica per tancar les comandes i permetre-li de sobreviure econòmicament.

Per això, començarem aquest treball amb una primera part que recorda les etapes anteriors que ens han permès de projectar-nos dins aquest context i les seves problemàtiques i que sobretot hauran permès obrir un espai de presa de

consciència sota la forma d'una associació de dones obreres. Explicarem les raons que ens han empès a portar a terme aquesta nova investigació i a escollir aquest format per divulgar-la.

A la segona part, una anàlisi antropològica de la condició de la dona al Marroc desenvoluparà els aspectes culturals i les evolucions socioeconòmiques actuals que projecten la dona dins un context professional en què les condicions de treball, controlades mundialment, participen en la seva pèrdua d'identitat progressiva sense aconseguir assolir la seva emancipació.

Posteriorment una visió general de les condicions de treball a les fàbriques de confecció de Tànger desentrellarà els aspectes formals del dret del treball, la pràctica d'aquestes condicions als tallers acompanyada d'una anàlisi objectiva dels factors que fomenten aquestes condicions i el seu testimoni viscut per les obreres.

La tercera part inclourà un testimoni particularment il·lustratiu d'aquest treball. Hem escollit de transcriure-ho en brut perquè d'aquesta manera les paraules d'aquesta dona, obrera combatent, militant de l'associació Attawassoul ressonin dins les nostres consciències.

Una entrevista amb una psiquiatra acompanyarà aquest testimoni i desvetllarà les conseqüències de les males condicions de treball sobre la salut psiquiàtrica de les dones.

Una militant feminista explicarà els canvis aportats per la recent reforma de la Moudawana i respondrà a les nostres preguntes relacionades amb el lligam entre la Moudawana i la situació de la dona al treball.

Una tercera entrevista ens aportarà una visió crítica del nou codi de treball que entrarà aviat en vigor al Marroc.

1a. part Les dones encadenades prenen consciència...

A. La promotora

Setem Catalunya és una ONG de solidaritat internacional creada a Barcelona l'any 1968 que té per objectiu promoure unes relacions més justes i més igualitàries entre Nord i Sud. Per això el seu objectiu és educar i formar en la cultura de la solidaritat, la qual és respectuosa de la dignitat i de la identitat dels pobles del Sud i està orientada a denunciar i eradicar les causes estructurals de les desigualtats entre els pobles i les persones.

Refusa les ideologies que fomenten i justifiquen aquest sistema injust i els models de vida basats en el consum, l'individualisme i la competitivitat que reforcen les desigualtats i fan difícil una cultura més democràtica i solidària.

Setem és una organització independent de les administracions públiques, apolítica, no confessional i lliure dels grups econòmics i socials existents.

En els seus camps d'acció prioritari trobem activitats de sensibilització al costat dels ciutadans sobre el creixement de les desigualtats del món, d'activitats didàctiques d'anàlisi i de comprensió de les causes de les desigualtats i d'activitats de suport als compromisos personals i col·lectius que tenen per objectiu suprimir aquestes desigualtats.

Concretament, les activitats que desenvolupa són les següents:

- **Camps de solidaritat:**

Es tracta d'un programa anual de formació i de col·laboració amb ONG del sud, estructurada en tres fases: una fase preparatòria i formativa, una fase d'estada al país del sud i una fase d'activitats a la tornada. Des del 1991, més de 3.000 joves hi han participat (un mitjana de 250 per any).

- **Turisme responsable:**

Viatges organitzats a països del sud amb l'objectiu de conèixer la realitat social, natural i cultural tot visitant projectes socials d'associacions locals de

desenvolupament. Cada any una seixantena de persones participen en aquest projecte.

- **Formació:**

Durant tot l'any s'organitza un programa de cursos i d'activitats sobre qüestions de desenvolupament i de solidaritat Nord-Sud, destinat als voluntaris, cooperants i altres persones interessades. S'atorguen beques als serveis associatius d'organització del sud per permetre'ls de seguir algunes d'aquestes formacions.

- **Voluntariat internacional:**

S'envien persones voluntàries durant dos o tres anys, després de la formació, per donar suport i acompañar projectes locals de desenvolupament als països del sud.

- **Campanyes de sensibilització social:**

- La Clean Clothes Campaign (Campanya Roba Neta) (Vegeu paràgraf següent).
- El Comerç Just

Un programa de cafè solidari promou el consum del «cafè just» a Catalunya. Aquest programa inclou activitats de sensibilització dels consumidors (exposicions, espectacles, publicacions...), activitats de sensibilització a les empreses (revista professional, conferències, ...) activitats de suport a les cooperatives de cafè del Sud.

B. El marc

La Clean Clothes Campaign, o la Campanya Roba Neta, és una campanya internacional que té per objectiu millorar les condicions de treball dins el sector tèxtil.

Està dirigida per una coalició d'ONG i de sindicats i treballa activament en dotze països europeus.

El treball de la campanya Roba Neta consisteix a:

- Fer pressió a les empreses per tal que es responsabilitzin i assegurin que els productes es fabriquen en condicions de treball dignes.
- Sensibilitzar els consumidors per un consum responsable.
- Portar a terme un treball solidari per donar suport als treballadors, els sindicats i les ONG.
- Fer pressió perquè s'adopti una legislació que fomenti les condicions de treball òptimes i estudiar les vies legals de millora de les condicions de treball (Accions legals contra les empreses en els seus països d'origen per violació dels drets de treball en altres països).

El paper més important d'un govern és assegurar les bones condicions de treball en el seu país. Malgrat tot, en alguns països, la legislació del treball és feble i les mesures pel respecte d'aquestes darreres són laxes. Els governs rivalitzen feroçment entre ells per atreure els inversors tèxtils, a vegades al preu que sigui.

A més, els sindicats del tèxtil es troben en una situació difícil; sovint els falten elements per fer pressió en les negociacions i millorar les condicions de treball, a causa de l'amenaça de trasllat d'actius i de la informalització de la producció.

En molts països els militants i els sindicalistes pateixen discriminació i fins i tot repressió i acomiadament.

Les dues primeres investigacions: etapes,

conclusions i reaccions

És, per tant, dins el marc d'aquesta campanya que Setem, informada per les seves xarxes de l'existència d'un moviment de deslocalització de les empreses de confecció espanyoles al Marroc, decideix explorar aquest fenomen i estudiar les condicions en què es produeix.

Així doncs, el març del 2001 va començar una primera part de la recerca.¹ L'objectiu era obtenir un primer panorama del sector de la confecció tèxtil al nord del Marroc i les relacions que mantenia aquesta regió amb Espanya dins el sector.

La complexitat del context, la importància de la problemàtica i les circumstàncies particulars de l'estudi ens van obligar a concentrar les recerques a la ciutat de Tànger.

Durant aquests primers mesos un equip es va formar amb l'objectiu de portar a terme una investigació que tenia una metodologia que es proposava iniciar un procés participatiu que consistia a obtenir relacions horitzontals en la circulació d'informacions i dins la reflexió dins del mateix equip compost també de dones obreres, de manera que es socialitzés i es restituís la informació obtinguda en el curs del procés final i de crear els primers passos de la participació sindical o associativa.

Seguint un criteri territorial pels contactes i els coneixements en matèria de col·laboradors marroquins, es va posar en marxa un treball de camp profund a la ciutat de Tànger acompanyat d'algunes entrevistes i visites puntuals a altres ciutats (Rabat, Casablanca).

La metodologia que es va fer servir va permetre no tan sols de constatar els fets, d'analitzar-los i de denunciar-los, sinó també de fomentar les intervencions i de proposar alternatives.

El treball de camp d'aquesta primera part va acabar al juny de 2002 amb l'elaboració d'un informe titulat *Les condicions socioprofessionals en el sector de la confecció tèxtil al nord del Marroc i el trasllat de producció de les empreses espanyoles*.

Aquest primer informe va donar una visió general del context en el sector estudiat i va obrir una escletxa de reflexió sobre les condicions de treball en el sector il·legal. En efecte es va observar que a mesura que el grau de formalitat del lloc de treball disminuïa, les condicions dels obrers es deterioraven,

¹ Amb el suport de la Fundació Jaume Bofill.

sobretot als tallers clandestins. És, doncs, en aquests darrers on va ser més difícil de portar a terme la investigació,

És per això, per l'afany d'aprofitar els esforços aconseguits i d'utilitzar els contactes que ja s'havien establert al Marroc, que vam decidir d'aprofundir i de prolongar la recerca en el sector il·legal. La durada d'aquesta segona etapa va ser de quatre mesos i es va portar a terme entre el setembre de 2001 i el gener de 2002.²

Conèixer les marques que es fabricaven als tallers clandestins, obtenir un perfil detallat de les condicions de treball en aquests tallers, estudiar la responsabilitat de les multinacionals espanyoles en les condicions de treball, detectar i analitzar les problemàtiques provocades per la precarietat de les condicions i reflexionar sobre les intervencions i alternatives tot facilitant les informacions de la recerca, van ser els objectius generals que ens vam fixar.

Per aconseguir aquests objectius, va caldre que ens adaptéssim a la realitat del context i de les persones que intervenien directament o indirectament dins la recerca, considerant la realitat com un conjunt de realitats que es produeixen al mateix moment, que estan constantment en canvi i evolució.

Vam considerar indispensable que tots els coneixements i les informacions que s'havien produït fossin restituïdes tal com les analitzàvem, a persones, objectes i fonts de la investigació.

La utilització de diversos instruments metodològics va ser el resultat d'aquesta consideració.

Així doncs, per conèixer les marques produïdes als tallers i obtenir les proves d'aquesta producció, es va constituir una xarxa d'informadors, d'obrers i d'obreres, en molts tallers de Tànger. Aquesta xarxa, a través de testimonis i d'etiquetes recollides ens va ajudar a determinar les marques produïdes en molts tallers.

² Una vegada més gràcies a l'ajuda de la Fundació Jaume Bofill.

Ens plantejàvem igualment visitar directament els tallers dirigint la situació i canviant, en aquesta ocasió, la nostra identitat fent-nos passar per responsables d'empreses europees, clients potencials d'aquestes petites fàbriques de producció.

Aquestes visites (una dotzena) van ser especialment enriquidores i van aportar imatges i informació directes i contundents.

Les entrevistes a diversos obrers, grups de discussions i el seguiment d'una família van fer possible una anàlisi detallada de les condicions de treball en un d'aquests tallers i de les principals problemàtiques provocades per aquestes condicions.

També vam fer una crida a alguns experts per aclarir les zones fosques i perquè ens ajudessin a prendre perspectiva de la complexitat del context.

Finalment es van assolir els objectius proposats i el procés iniciat per mitjà de la participació ha seguit el seu curs tant a Tànger com a Espanya.

- A Tànger una associació de dones obreres, fruit d'aquest procés, va veure la llum a l'octubre de 2002.³
- A Espanya un reportatge realitzat pel programa Línea 900 de TV2, que tractava les condicions socioprofessionals dels obrers del sector del tèxtil a Tànger, que acusava les grans multinacionals espanyoles, va ser censurat durant 9 mesos. Aquest reportatge, que incloïa entrevistes a obrers, a sindicalistes i imatges preses a l'interior de tallers que produïen especialment per les marques: El Corte Inglés, Inditex, Mango, va esdevenir políticament molest per a Televisió Espanyola (RTVE), finançada per algunes d'aquestes empreses. Després de 9 mesos de pressions de les ONG, finalment es va retransmetre tal com havia estat presentat per la cadena.
- Paral·lelament a això, Setem va establir negociacions amb les multinacionals denunciades. Algunes van preferir no seguir les acusacions,⁴

³ Vegeu explicacions en el paràgraf D

d'altres, com Inditex, van reaccionar enèrgicament i van desplegar els seus mitjans per ajudar a la seva imatge de marca. Una comissió d'investigació va repassar l'informe i va verificar la veritat de les informacions: per exemple, el nom dels tallers denunciats, la seva adreça, la seva producció i les condicions de treball. L'evolució, els seus mètodes sumaris i el desconeixement de les pràctiques del país eren el reflex del que ells representaven, una multinacional preocupada per la seva imatge i els seus beneficis però ben lluny de la manera de ser de la realitat marroquina.

Així doncs, es va enviar a Setem un altre informe, que contenia fotos dels tallers i alguns comentaris breus. Algunes de les correccions que s'hi havia fet (sobre el nom dels tallers o de les adreces) no contradeien les condicions de treball existents. L'informe justificava la producció Inditex com a accidental quan estava reconeguda però pels altres tallers, una carta dels propietaris assegurant no haver treballat mai per la multinacional fou suficient per defensar-se de la nostre denúncia.

L'evolució següent de la multinacional sobre Tànger van consistir a participar financerament a la realització de projectes de desenvolupament realitzar per una ONG espanyola implantada al nord del Marroc. Aquests projectes tenen per objectiu la qualificació professional de les treballadores i la sensibilització dels caps d'empreses en el principi de la responsabilitat social corporativa a Tànger.

Una iniciativa lloable, però que està mitigada mentre algunes noies encara produixin la marca Stradivarius en tallers-garatges llòbrecs en una barri perifèric de Tànger guanyant 6 dirhams a l'hora («Des del 2002 no hi ha més nens que treballin al taller ja que el client Santiago va venir a dir al meu cap que no era possible, abans n'hi havia molts. El que passa és que es fan massa hores extraordinàries, no acabo mai abans de les 20 h, sinó cap a les 22 o les 23 h. Aquestes hores es paguen com les altres, a 6 dirhams. No és gran cosa però gràcies a aquestes hores extraordinàries jo cobro 1300 dirhams al mes» Rachida, 19 anys, treballadora des de fa 6 anys

⁴ Vegeu explicacions en el paràgraf D

d'aquest petit taller que fabrica exclusivament per a Stradivarius de la marca Inditex.)

Davant de tot això ens preguntem: Si Inditex vol negociar amb la societat civil i invertir en la realitat marroquina, com sembla que està disposada a fer, aleshores perquè no fa un seguiment més seriós d'aquests proveïdors i no s'implica en una millora real, profunda i concreta de les condicions de treball?

- L'informe va ser finalment publicat en espanyol amb el suport de l'ONG Itermón Oxfam. Es titula «*La Moda, un tejido de injusticias*».
- Durant els mesos de setembre i octubre Attawassoul també va col·laborar amb l'associació Alhaima de Sevilla que buscava informació a Tànger per un estudi d'Intermón Oxfam sobre les condicions de treball en els tallers tèxtils. Itermón Oxfam acaba de publicar el mes de febrer de 2004 aquest estudi a Barcelona titulat «*Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas*». En aquest estudi hi ha alguns testimonis de dones treballadores d'Attawassoul.

D. L'associació Attawassoul i el repte d'un nou estudi

Un petit local de Béni Makada acull des de fa un any i mig, una associació de dones. La seva especificitat és que totes són obreres. Obreres de grans fàbriques, obreres de petits tallers, joves obreres, obreres experimentades, sense instrucció o diplomades, solteres, divorciades o casades, de Tànger, de Fes o d'altres ciutats, totes es caracteritzen per les seves ganes de trobar un espai, d'obrir nous horitzons i sentir progressivament la dignitat de ser obrera.

L'associació Attawassoul va ser creada amb l'objectiu d'encoratjar les relacions i d'ofrir un espai d'intercanvi a aquestes dones proposant-los activitats d'alfabetització, de llengües estrangeres, de sensibilització a temes que

afecten particularment la dona treballadora (els seus drets que té com a dona, com a treballadora...), i diverses activitats d'oci.

L'objectiu és sobretot la d'emancipar la seva consciència cultural i social millorant-los la vida quotidiana i oferint-los la possibilitat de participar col·lectivament en iniciatives.

El consell d'administració de l'associació està format especialment per treballadores que treballen dins el sector tèxtil.

Des de les primers accions, l'associació es va plantejar d'abordar un nou projecte d'estudi. Aquestes dones volien aprendre a materialitzar, administrar i analitzar tots els coneixements que poguessin de la seva situació. Aquesta vegada serien elles les que portarien a terme la investigació. Coneixien la importància del procés de conscienciació en la mobilització i l'estruccuració de l'associació. Setem⁵ va acceptar donar-los suport.

Aquest va ser el començament del projecte, el resultat del qual és aquest document.

Treure a llum les deslocalitzacions de les multinacionals al nord del Marroc en la continuïtat dels dos estudis precedents, interessar-se per les condicions de treball i la vida de les dones treballadores que treballen indirectament per aquestes multinacionals, i acompañar-les en el procés de participació, de mobilització i de formació que l'associació havia començat, representaven els objectius que ens van fixar.

Per tot això es va constituir un equip de recerca, es va constituir per acompañar pas a pas les diferents etapes de l'estudi: pla de posicionament dels tallers de confecció, contacte amb les obreres, organització d'activitats que les agrupin, elaboració de qüestionaris, entrevistes amb les treballadores, grups de discussió sobre temes, formacions ivaluacions internes de l'equip.

El calendari de l'estudi es va haver d'adaptar a les condicions de les obreres. El mes del ramadà va frenar considerablement l'evolució del nostre treball. La

⁵ Sempre amb el suport de la Fundació Jaume Bofill

seva jornada de treball començava bastant abans de sortir el sol, s'interrompia a l'hora del trencament del dejuni, després es reprenia i s'acabava al vespre, en algunes fàbriques entre les 23h i les 00 h. Molt sovint treballaven 6 dies de 7 o fins i tot 7 dies de 7. En aquestes condicions, el treball de camp es va endarrerir. A la fi de l'any, la recerca d'informació es va fer més lenta a causa de les nombroses hores extraordinàries obligatòries en les empreses que estaven immergides en les comandes destinades al període de Nadal.

També era molt important respectar el procés de formació i d'estructuració pel qual passava l'associació i per la qual ens van adaptar al temps i a l'organització que nosaltres decidíem col·lectivament.

A final de febrer, una vegada es va haver obtingut tota la informació necessària, vam haver de decidir l'aspecte que donariem a l'informe. Calia que complís el seu paper, ser portador de les veus d'aquestes dones, ser el reflex de la seva lluita i de la seva conscienciació progressiva.

Vam escollir, doncs, un format viu i inèdit, un document curt i profund.

2a. part: Dones encadenades a la bogeria comercial

I. Introducció

L'examen de la situació social de les dones obreres necessita una doble mirada, sobre la seva condició de dona, i sobre la seva condició d'obrera en una societat patriarcal submesa als dogmes i a les realitats «aculturadores» de la «modernitat» neoliberal mundialitzada.

La situació de la dona treballadora no es pot entendre en la seva globalitat si prèviament no ens aturem en la condició femenina al Marroc. En efecte, si les dones es presenten d'aquesta manera dins el sector tèxtil a Tànger, és perquè des del seu naixement, han patit i interioritzat valors de submissió, i que per una altra banda, la seva condició social i sexual les col·loca en una situació de vulnerabilitat extrema a l'hora de negociar les seves condicions de treball amb el seu cap.

Les relacions que manté el capitalisme mundialitzat per processos de deslocalització massius de la producció en els països dels sud amb la qüestió de la dona són complexos. Al Marroc, el seu lligam amb l'ordre patriarcal està fet d'aquest racionalisme pragmàtic que fa la seva força: es basa en l'estructura patriarcal «tradicional» quan serveix pels objectius que al capitalisme l'interessa, però no dubta a violar la racionalitat interna quan s'oposa al seu desenvolupament impecable. Dit d'una altra manera, allà on l'antic ordre volia sotmetre les dones per protegir-les (i protegir-se d'elles), l'ordre neoliberal vol que no estiguin submeses, sinó mancades de protecció.

A. La dona anul·lada

«Nosaltres donem feina exclusivament a dones. Les dones són més amables, més submises. I a més, són més valentes... Els homes en aquest país, porten molts problemes... S'absenten, al vespre beuen i l'endemà no vénen... i són més agressius... Les dones no discuteixen tant les condicions de treball o de sou. Quan cal fer hores extraordinàries en els moments de grans comandes, no posen problemes... Al principi, m'havien dit que anava bé de posar homes com a caps de cadenes. Però em vaig adonar que és més rendible de posar-hi dones. Entre els homes i les dones sempre hi ha problemes.»

Entrevista d'amagat a un cap d'una empresa.

A Tànger les dones representen un 73% de la mà d'obra tèxtil. La feminització del sector radica, tal com traeixen els propòsits gairebé caricaturescos d'aquest cap d'empresa, en l'estructura patriarcal que durant molt temps ha caracteritzat el conjunt de societats mediterrànies, i que encara avui en dia regeix els estats-nacions del Magreb on el corpus jurídic està profundament impregnat pel dret musulmà (la Charia).

Al Marroc, el codi de la família votat en la independència de l'any 1957 és el resultat d'aquesta doble herència. És l'instrument legal del patriarcat de tipus agnàtic (filiació de tipus patrilineal) que estructura les relacions de parentiu. Instaura el poder dels homes sobre les dones. El seu principi conductor és la no-igualtat entre sexes: la dona, al llarg de tota la seva vida està sotmesa a

una molesta tutela jurídica pels homes, de la seva família, el seu pare en un primer moment, el seu marit després.

Per entendre la condició femenina al Marroc, i més tard per entendre millor la realitat de les dones treballadores, és important de comprendre els fonaments antropològics que estructuren les relacions entre els sexes. Per aquest motiu, hem de partir de l'amenaça que representa la sexualitat femenina sobre l'ordre patriarcal. Un vell adagi romà resumeix aquesta amenaça en aquests termes: «mare sempre certa, pare sempre incert». La dominació masculina troba gairebé per tot arreu del món els seus fonaments en la necessitat que tenen els homes d'apropiar-se de la descendència de les dones per instituir pares.

Al Marroc, i als països àrabomusulmans, aquesta dominació encara és més amplificada pel caràcter agnàtic de la filiació. L'obligació d'instituir pares afegeix en aquest punt la necessitat per a la família patriarcal de produir fills per enriquir-se i reproduir-se. És aquesta doble obligació la que condueix a la sacralització de la mare. No es pot entendre l'estatus de la dona marroquina sense esmentar aquesta doble obligació: d'una banda, l'ordre patriarcal ha de controlar la sexualitat de les dones per assegurar la pureza de la filiació, de l'altra, s'ha de valorar la mare per tal de produir fills, d'enriquir-se i reproduir-se.

Regit d'una manera rígida per un dret impregnat per la força del que és sagrat, l'ordre patriarcal és produït i reproduït d'una manera concreta per l'educació. L'educació de les filles està destinada a servir l'ordre patriarcal: aprenen a ocupar-se ràpidament del manteniment domèstic de la llar familiar, i tota la família vetlla amb gelosia per contenir la seva sexualitat per tal de preservar el tresor de la seva virginitat fins al matrimoni. Quan arriba aquest dia, la filla passa de la tutela paternal a la tutela del seu marit, i les dues famílies esperen amb impaciència que li creixi el ventre amb l'esperança que en neixi el nen que arribarà per donar orgull al marit i per reforçar la seva bona família.

A més la noia generalment espera amb impaciència aquest naixement, que de certa manera marca per ella i la societat que l'envolta, el seu verdader naixement. Per primer cop a la seva vida, si esdevé mare d'un nen, ella

adquireix importància per la societat que l'envolta. Mentre que fins aquest moment només havia estat una filla, esdevenint mare accedeix a un estatus honorable, l'únic estatus realment accessible en una societat que ha decidit d'una manera ferma d'anul·lar la dona. És en aquest moment precís de la vida d'una dona que té lloc la reproducció de les relacions entre els sexes en les societats arabomusulmanes.

En la inseuretat d'un ambient jurídic i social que facilita la ruptura dels lligams del matrimoni per repudiació o per divorci a un únic marit, i margina la dona divorciada fàcilment, aquest fill constitueix per a ella una veritable assegurança de vida, l'assegurança de no estar mai realment sola en el moment en què l'amor i la consideració que ella li atorgarà en una societat patriarcal castradora per l'infant, crearà entre ells una dependència afectiva quasi indestructible.

Aquí trobem la paradoxa d'aquestes societats patriarcals estrictes en què al cap i a la fi són les dones, que estan confinades a l'interior de les llars pels homes, les que reproduueixen l'estructura de parentiu existent reproduint l'educació diferenciada entre els sexes que se'ls ha inculcat. Efectivament d'una banda la que havia estat una nena submisa i en un altre temps gelosament vigilada pels seus germans, quan esdevé mare tendeix a valorar a vegades fins a l'exageració, els seus fills, i a sotmetre les seves pròpies filles a les normes patriarcals. O d'altra banda, ja ho havíem dit abans, si la mare reacciona així, només és perquè oferint un fill al patriarcat, ella accedeix a l'únic estatus socialment digne disponible per a les noies dins un ideal conservador que voldria que només regnés, a les fronteres de les que estructuren el patriarcat, l'estigma social de la «puta», estigma que és un obstacle perquè la dona lliure pugui créixer socialment ja que col·lidalitza l'imaginari social i la situa entre la «mare i la puta». S'ha de dir que en aquest model social tradicional, la cursa a la felicitat assegura, a fi de comptes, el triomf de la mare. Si és veritat que aquesta darrera a vegades ha d'estar d'acord durant un temps amb la infidelitat del seu marit, és poca cosa en relació amb la marginalitat que envolta la prostituta, i a la felicitat de regnar sobre l'escena d'aquest teatre interior que constitueix la família ampliada.

Avui en dia, el model de desenvolupament «neoliberal», en la seva recerca «ètnica» de profit, bat en bretxa aquest model tradicional de parentiu. A les perifèries de les grans metròpolis del sud, la societat es fa miques a causa dels cops dels límits d'una economia que refusa tota sociabilització nova i modernitzadora. En aquest fracàs social, la família falla, l'individu es lliura a si mateix, els nois es llencen als carrers, i les noies a la prostitució.

B. Un canvi de rol desfavorable negociat amb el seu cap

Les dones obreres que hem trobat per a la nostra investigació, viuen generalment a les perifèries de Tànger. Generalment han viscut l'èxode rural sobre un fons de pauperisme agrícola, o bé amb la seva família o bé soles. Viuen en una ciutat on hi regna un atur de masses del qual es desprèn una imperativa necessitat de treballar per assegurar la seva subsistència i sovint la de la seva família.

És aquesta pobresa de masses la que, en una economia liberal no sociabilitzada per mecanismes reguladors de protecció social, estructura les relacions entre les dones obreres i les empreses del sector tèxtil. La forta pressió social que pesa sobre aquestes dones en el context econòmic i social descrit abans, justifica la sortida d'aquests dones cap a les empreses del sector tèxtil que sovint busquen quasi específicament, ja ho hem dit, una mà d'obra femenina a causa de la seva reputació per a la submissió.

Aquest canvi de vida i de rol que viuen les dones obreres en relació amb el model tradicional de la dona és «negociat» amb l'empresari en unes condicions totalment desfavorables. La pressió del context social, la imperiosa necessitat de sobreviure, la seva educació familiar «tradicional» i la seva manca d'educació «política» i «sindical» fan que «s'entreguin» lligades de mans i peus als empresaris pels quals representen una mà d'obra a la mercè de la seva voluntat, intercanviables segons els seus desitjos. Que una d'elles falti de tant en tant o no satisfaci totalment la lògica productivista de l'empresa, l'empresari recorrerà a l'increïble viver de petites mans localment disponibles per trobar

una substituta més dòcil i més conforme amb les seves expectatives. És en aquestes condicions, que lluny de representar una perspectiva d'emancipació per a aquestes dones, ben al contrari la lògica capitalista reproduceix la submissió social instaurada pel patriarcat tot violant aquests principis que contribueixen a la sortida de les dones de l'espai privat.

Lluny de percebre el seu sacrifici amb reconeixement, o com a mínim amb una certa benevolença, l'ordre patriarcal el viu, per contra, amb desconfiança, ja que és cert que les condicions socials de les dones obreres amenacen la seva reproducció. Per la manera de pensar «patriarcal», la racionalitat econòmica, que dóna suport a la lògica productivista del sector tèxtil, viola en efecte el control gelós que pretén exercir la normativitat patriarcal sobre la sexualitat femenina. La lògica econòmica liberal, en la seva destrucció organitzada de les «cultures» i de les «societats» en efecte alliberarà les dones de la tutela jurídica masculina, organitzant el treball de les dones a la nit, sotmetent-les a l'hostilització sexual de caps de tallers poc escrupulosos que utilitzen i abusen de les petites parcel·les de poders que els confereix el seu estatus de vassall del capitalisme mundialitzat, les relacions de treball en el taller que contribueix a envoltar les dones obreres del sector tèxtil d'una dubtosa reputació. A la duresa de les condicions materials de vida s'afegeix, com un feix suplementari, el pes de l'estigma social. La desconfiança de la societat patriarcal les persegueix sovint fins a l'interior d'un cercle familiar que no sempre té la saviesa d'exonrar del seu estatus de dones les que sacrificuen malgrat tot la seva feminitat per fer-los viure.

Vivint una vida d'homes, confrontades als homes en la promiscuitat dels tallers, aquestes dones perden el valor cultural que la societat patriarcal confereix a la dona: Un, en efecte, no es casa gairebé mai amb una dona obrera, i quan en el «mercat» del matrimoni acaba casant-se amb una, generalment perquè no n'ha trobat una de millor, és amb una dosi suplementària de desconfiança cap a elles. Aleshores aquesta desconfiança condemna aquestes dones a enterrar la seva experiència d'obreres⁶ sota tones de clandestinitat emocional, quan la precarietat de les condicions de treball, l'escassetat de salari i l'alternança

⁶ Vegeu entrevista amb Amina Bergach sobre els patiments psicològics de les dones obreres.

freqüent entre període de treball i període a l'atur, no les condueix a començar una carrera a la prostitució, arribant d'una vegada per totes a la «puta», aquesta altra dona que, ja ho hem dit, obsessiona l'imaginari social i margina la dona lliure a causa de la seva omnipresència.

II. Llei, pràctica i testimonis de les condicions de treball de les dones en els tallers de confecció

A. El contracte de treball

1. La legislació

Dahir de 12 d'agost de 1913

Quan comença una relació de treball, el contracte s'estableix entre l'empresari i el treballador. Hi ha dos tipus de contractes:

- de durada determinada
- de durada indeterminada

El contracte pot ser en forma de compromís oral sense estar materialment escrit, normalment es produueixen els seus efectes. Només difereixen les proves en cas de discussió.

2. Quina és la realitat a les fàbriques?

Si el contracte és escrit, quan la dona entra a la fàbrica signa un document. La majoria de vegades no en coneix el contingut, ni sap què representa aquest document. Hem de recordar que hi ha una majoria de dones obreres que no saben ni llegir ni escriure.

A vegades només és verbal. Al començament s'avança el sou encara que a vegades aquest no es respecta en detriment de l'obrera que no està instruïda.

La majoria d'obreres tenen contractes de curt termini, temporals, segons els períodes de producció intensa. No saben si tindran feina al cap de 6 mesos, al cap de 3 setmanes o fins i tot l'endemà.

3. Quin sentit s'ha de donar a aquestes pràctiques?

- Importància pels responsables de la fàbrica de tenir una mà d'obra flexible que respon als atzars de les comandes de les multinacionals.
- Contractar un nucli d'obreres permanents a les quals s'afegeix una mà d'obra suplementària en el cas que hi hagi una producció intensa o una subcontractació de petits tallers il·legals.

Rachida Souli, Fàbrica Fadatex

«Molt sovint un taller subcontractat ve a la fàbrica a buscar una part de la nostra producció quan la comanda supera la nostra capacitat de productivitat.»

- Afeblir o eliminar la consciència obrera amb l'objectiu de neutralitzar els sindicats.

Segons Rahma Bouquia⁷, l'empresari tendeix a afavorir un sistema de producció basat en una forta rotació de la mà d'obra: un mètode que només es queda i estabilitza una petita part de la mà d'obra. Aquesta rotació actua com una obligació en el desenvolupament d'un procés de negociació col·lectiva per les millores salarials i les millores de les condicions de treball.

4. Com viu l'obrera el dia a dia?

Rachida Souli, 21 anys, obrera a la fàbrica Fadatex, de la qual n'és propietari l'alcalde de Tànger, Dahman Derham.

«Abans hi havia 7 cadenes. Després dels acomiadament només en queden 4. Han hagut de parar 3 cadenes perquè hi havia menys feina. Així que hi hagi una altra comanda, contractaran altres persones però no les que van despatxar

sense cap indemnització. Si una persona insisteix per tornar, li contesten cínicament que es vagi a queixar a la justícia...».

Aicha el Mounaoui, 46 anys, obrera a ClinicDress Tanger.

«Érem gairebé 200 obreres però en van despatxar la meitat. Ens vam trobar que érem 110 per fer la feina de 200, cosa que supera la nostra capacitat».

Mounia Benallal, 25 anys, obrera en un petit taller il·legal, barri Soani Tànger.

«Quan vaig començar em van dir que cobraria 6 dirhams a l'hora. No era gran cosa però sempre val més això que res. He treballat així sense gaire res més. Després d'un any jo volia la Seguretat Social però em van dir que no era possible i que hi havia moltes dones esperant davant la porta per treballar i que, per tant, valia més que no exigís tant».

B. El sou

1. La legislació

El salari mínim a l'hora de les obreres està fixat a 8,77 dirhams.

Al salari mínim s'hi han d'afegir les primes en funció de l'antiguitat del treballador:

2 anys de serveis... prima del 5% del salari

5 anys de serveis... prima del 10% del salari

12 anys de serveis... prima del 15% del salari

20 anys de serveis... prima del 20% del salari

El full de pagament:

Ha de contenir les dades següents:

- la identitat de l'empresari i el seu número de la Seguretat Social

⁷ Rahma Bouquia, *Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine*, UNRISD, UNDP, Beijing 1995.

- la identitat del treballador
- el nombre d'hores normals i les hores extraordinàries
- el període i el nombre de dies de treball
- les diverses primes que complementen la remuneració
- la remuneració bruta del període
- les deduccions efectuades sobre la remuneració bruta
- la quantitat neta rebuda pel treballador o la persona contractada
- la data de lliurament del full

2. Però la realitat és una altra...

D'entrada el salari depèn del lloc de treball. Es pot observar una diferència important entre la fàbrica i el taller il·legal.

Un segon factor distingeix les obreres permanents de les temporals.

Un tercer factor més subjectiu diferencia les obreres amb experiència de les noies aprenents, les instruïdes de les analfabetes, les natives de la ciutat de les que han emigrat d'altres ciutats.

Sovint només s'ingressa una part dels salaris o s'ingressa en retard.

Les obreres que cobren el salari mínim són les que tenen més experiència i també les obreres fixes d'una fàbrica. Això significa que per la majoria de les dones l'obtenció d'un salari mínim estatutari és, encara que sigui il·lògic, una aspiració, un criteri de «bon lloc de treball». Al mateix temps són conscients de l'existència d'un salari més baix (la major part d'elles han començat la seva vida professional amb uns salaris miserables) però també són conscientes de l'escàs nivell de salari estatutari en relació al cost de la vida.

Per augmentar la productivitat dels treballadors, els caps de les fàbriques fan servir instruments de pressió sobre els salaris com les primes, les fites de

producció (un nombre fix de peces per hora), les penalitzacions en cas de faltes.

Malgrat tot, els salaris són molt baixos fins i tot amb les primes i les hores extraordinàries que, de tota manera, estan obligades a fer.

3. Per què aquesta realitat?

Pel que fa als empresaris, pagar a les obreres el salari mínim és una manera d'obligar-les a fer hores extraordinàries i a treballar més de pressa per obtenir primes.

El salari mínim, extremadament baix, tenint el compte el cost de la vida, el manté el mateix govern sota la pressió de les inversions estrangeres i les institucions financeres internacionals (FMI, Banc Mundial).

Segons Rahma Bourquia, l'impacte general dels baixos salaris sobre la rotació de la mà d'obra femenina i sobre el seu compromís en el treball és negatiu. La dona treballadora soltera arriba al mercat de treball considerant la seva feina com una fase transitòria mentre espera el matrimoni.

4. Què paga el salari d'una obrera?

Khadija Mensaouri, 35 anys, soltera, obrera de la fàbrica Clinic Dress.

«De mitjana jo cobro 1700 dirhams per mes, arribo a 2000 quan faig hores extraordinàries. Se'm retira una taxa de celibat que no he entès mai perquè. Pago un lloguer de 500 dirhams i una mitjana de 300 dirhams d'aigua i d'electricitat. També pago el tractament de la meva germana malalta mentre no trobi un marit.»

Nadia El Melih, 33 anys, divorciada, dos fills, obrera de la fàbrica Clinic Dress.

«Guanyo 1700 dirhams. Visc a casa de la meva mare, per tant no pago cap lloguer però la major part dels meus diners se'n van a les farmàcies perquè els meus dos fills tenen problemes greus de salut. A més, tinc les seves despeses

escolars. A final de mes no em queda res. Sempre tinc deutes. A cada principi de mes he de tornar diners als meus veïns i al botiguer.»

Rachida Charouk, 20 anys, divorciada, obrera de la fàbrica Massana.

«Guanyo 1800 dirhams per mes. En dono 1200 a la meva mare perquè no tinc pare. Li pago els medicaments. En canvi la meva germana que també és obrera cobra menys que jo i paga el lloguer i l'electricitat.»

Fatiha Benabellah, 18 anys, soltera, obrera en un petit taller.

«Trebollo en un petit taller que em paga 400 dirhams cada quinze dies al barri Bouhout (plaça Toro). Les treballadores qualificades cobren el SMIC, altres cobren menys que jo, 200 o 300 dirhams cada 15 dies. M'han augmentat progressivament el meu salari, després de 5 anys cobro 1000 dirhams per mes.»

C. Durada del treball i les hores extraordinàries

1. La legislació

Dahir del 18 de juny de 1936, modificat el 16 d'octubre de 1947

La durada del treball efectiu dels treballadors d'un o altre sexe i de qualsevol edat no pot excedir les 8 hores per dia, ni les 48 hores per setmana.

El dahir del 2 de juliol de 1947 limita la llibertat de contractació de nens grans de menys de 16 anys i de dones quan es tracta de treball nocturn (entre les 22 i les 5h).

Les hores extraordinàries constitueixen derogacions temporals que beneficien l'empresari en les condicions fixades per la llei en cas de:

- a. Feines urgents l'execució immediata de les quals és necessària per tal de prevenir accidents imminents, organitzar mesures de salvament o arreglar accidents que han passat o bé al material o a les instal·lacions o als edificis, evitar l'afebliment dels productes.

- b. Feines que s'executen en l'interès de la seguretat i la defensa nacional o d'un servei públic, per una ordre del govern que constati la necessitat de la derogació.
- c. Feines urgents a les quals l'empresa ha de fer front (excés de treball extraordinari).

Pel primer cas no hi ha un límit de temps durant el primer dia però la derogació està limitada a 2 hores per als 3 dies següents.

Pel segon cas el límit està fixat per concertació amb els serveis afectats.

Pel tercer cas el límit està fixat pel decret del visir que afecta cada professió.

El cap de l'empresa ha de mantenir al dia un cartell que contingui totes les informacions que afecten les hores extraordinàries i els treballadors que les fan.

Les hores extraordinàries estan remunerades a una taxa superior a la taxa normal.

L'augment s'aplica de la manera següent:

- a. Un 25% per a les hores extraordinàries fetes durant el dia
- b. Un 50% per a les hores extraordinàries fetes durant la nit.

Aquestes taxes es doblen quan les hores extraordinàries es fan el dia de repòs setmanal.

2. La pràctica: hores extraordinàries obligatòries i sous pagats

Les hores extraordinàries són molt freqüents. Alguns períodes són particularment intensos en hores extraordinàries com el període estival, el mes de Ramadà, la fi d'any. Curiosament aquests períodes segueixen la periodicitat de les rebaixes a Europa.

Generalment s'avisen les dones el mateix dia i no poden escollir. La disponibilitat per fer hores extraordinàries és de fet una condició de la feina.

Aquestes hores sovint es paguen a la taxa normal i en alguns casos ni es paguen.

És freqüent treballar de nit durant el Ramadà. Algunes empreses no aturen mai la seva producció i obliguen així a una part de la seva mà d'obra a portar a terme un treball nocturn. Malgrat tot, encara que desafien la llei, no són mai molestades per les inspeccions de treball.

3. Què és el que empeny a aquesta pràctica?

El FMI afavoreix els governs a emprendre reformes per adaptar el mercat de treball a la conveniència dels grans grups econòmics. Les seves anàlisis suggereixen que els costos de la mà d'obra es poden reduir gràcies a l'augment de les hores de treball diari a través d'hores extraordinàries i gràcies a la reducció de les primes.

Les multinacionals demanen als seus proveïdors un cert nombre de criteris com ara preus més elevats, una qualitat fiable, un temps de resposta ràpid i molta flexibilitat. S'exigeixen períodes de lliurament més curts als proveïdors quan es tracta de tornar a distribuir un producte que s'ha vengut bé a les botigues.

Com que se'ls demana de complir els terminis més curts i més ràpidament i a un preu menys elevat, els proveïdors estan sotmesos a fortes pressions. Aleshores, la seva estratègia consisteix a fer servir tots els mitjans per exercir pressions als treballadors.

4. Les hores extraordinàries o el malson d'una dona

Soumeya El Aloui, 19 anys, obrera de Fadatex.

«Sempre es fan hores extraordinàries, de 2 a 3 hores i se'ns paguen a la taxa normal. Entro a la fàbrica a les 7 del matí i no en surto fins a les 19:30h. Se'ns obliga a fer hores extres sinó corro el risc que se'm despatxi l'endemà. Moltes dones que tenen criatures que les esperen, fan les hores extres plorant.»

«A vegades, a l'estiu, es treballa tota la nit i en lloc de cobrar el doble a l' hora, se'n paga la meitat de la taxa normal.»

Lamia Saoudi, 32 anys, soltera, obrera a Marocstar.

«Durant les festes i l'estiu, el cap intenta recuperar el temps perdut dels dies de descans. Les nostres hores extraordinàries es multipliquen. Durant aquests períodes estem sotmeses a més pressions verbals i injúries. Quan tornem a casa tard, ens sentim moralment asfixiades i exhaustes.»

Nadia, 33 anys de Clinic Dress.

«Durant els períodes d'alta producció, treballem sempre i estem obligades a fer hores extres i les absències, encara que estiguin justificades, no estan acceptades.»

D. Les prestacions socials

1. La legislació

Els empresaris que contracten persones subjectes al règim de la seguretat social, estan obligats a procedir a la seva afiliació a la Seguretat Social.

Tots els empresaris afiliats estan obligats a procedir a la inscripció dels seus treballadors i aprenents a la Seguretat Social.

La Seguretat Social attribueix un número d'inscripció a cada treballador.

2. Mentre que a la pràctica...

Moltes treballadores no estan afiliades a la Seguretat Social. Pel que fa a aquest tema hi ha moltes confusions. Molt sovint els empresaris treuen les prestacions socials dels salaris sense haver afiliat la treballadora a la Seguretat Social. Elles se n'adonen un dia al cap de molt de temps però no s'atreveixen a reclamar per por de perdre la feina.

Algunes no saben els drets que comporta l'afiliació i per tant no tenen el costum de fer servir aquestes prestacions en cas de malaltia.

N'hi ha moltes que estan contractades sense dret de vacances de maternitat o sense assegurança per malaltia.

Molt poques dones que tenen un treball temporal arriben a aconseguir que se'ls pagui la baixa per maternitat.

4. Elles ja no hi creuen més...

Rachida Charouk, 20 anys, divorciada, obrera de la fàbrica Massana.

«No ens paguen mai els dies que estem malaltes. Tot i que ens treuen diners dels nostres sous per a la cotització, a mi no m'han indemnitzat mai. Se'm paguen els dos dies de festa d'Aïd però els altres 5 dies no, malgrat que la fàbrica tanca.»

Lamia Saoudi, 32 anys, soltera, obrera a Marocstar

«La meva germana ha estat malalta durant 7 dies. Vam demanar la indemnització tot i que no hi confiàvem gaire. En principi cada vegada que es demana que la Seguretat Social pagui alguna cosa, hem d'arroseggar-nos. I em sembla que si la Seguretat Social paga l'empresari, no veurem pas els diners.»

Awatif Jirari, 20 anys, obrera soltera de la fàbrica Sordi

«No sé si cotitzo o no. Dels 1500 dirhams que cobro el meu cap em diu que me'n treu la cotització però no en sé res.»

Soumeya El Aloui, 19 anys, obrera de Fadatex

«Quan demano a l'oficina que m'han d'inscriure a la Seguretat Social, em diuen que hi tinc dret, tot rient cínicament com si hagués fet una broma. Tot d'una, ningú més s'atreveix a anar a demanar el que sigui.»

E. Les condicions generals de treball

1. La legislació

Dahir del 12 d'agost de 1913

Tot empresari està obligat a:

- c. Vetllar que tots els tallers i generalment tots els locals que proporciona als seus treballadors, presentin totes les condicions de salubritat i de seguretat necessàries.
- d. Vetllar perquè tots els aparells, màquines, instruments i generalment tots els locals que proporciona, i a través dels quals s'ha de fer la feina, estiguin en estat de garantir la vida i la salut de qui els utilitzi, contra qualsevol perill...
- e. Prendre totes les mesures necessàries de precaució per tal de garantir la vida i la salut dels seus treballadors en l'acompliment de la feina que porten a terme sota la seva direcció o pel seu compte.

Mesures generals d'higiene:

Decret del visir del 4 de novembre de 1952

- f. Neteja i desinfecció dels locals de treball (el terra s'ha de netejar com a mínim una vegada al dia, la paret i els sostres s'han de netejar freqüentment, els terres humits s'han d'aïllar allà on treballen els obrers).
- g. Evacuació de les aigües residuals o de rentat.
- h. Condicionament de les comunes (les comunes han de netejar-se i desinfectar-se com a mínim una vegada al dia...)
- i. Airejar, aclarir i escalfar els locals de treball (els subsòls s'han de ventilar a raó de 30 metres cúbics per hora i per persona, els locals tancats han d'estar suficientment airejats.)

- j. Evacuació de la pols, gasos, bafs i vapors (la pols i els gasos desagradables, insalubres o tòxics han d'evacuar-se de l'exterior dels locals, amb campanes, xemeneies o altres aparells).
- k. Àpats i begudes dels treballadors, seients per les dones (els àpats estan prohibits dins dels locals dedicats al treball).

Els accidents de treball:

Dahir del 25 de juny del 1927

Només es tenen en compte en les condicions determinades pel Dahir, els accidents causats pel fet de treballar o en ocasió de treball, dels obrers, treballadors o aprenents ocupats:

a) en les empreses industrials...

El dia que s'ha produït l'accident o com a molt tard les 24 hores següents tret de cas de força major, d'impossibilitat absoluta o de motius legítims, els treballadors han d'informar o fer informar l'empresari o un dels seus encarregats.

Els caps, en cas d'accident de treball que afecti un dels seus treballadors o obrers, han de:

- l. Declarar l'accident en les 48 hores sense incloure els diumenges i dies festius, a partir de la notificació que li ha fet la víctima. La declaració es fa a l'autoritat municipal o local de control...
- m. Dipositar un certificat mèdic a l'oficina de l'autoritat que ha rebut la declaració.
- n. Lliurar a la víctima en el moment de l'accident un certificat que indiqui el nom i l'adreça del cap, de la víctima, el tipus i la data de l'accident així com el nom de la companyia a la qual heu assegurat el vostre personal.
- o. Ingressar la indemnització diària a la víctima durant tota la durada de la incapacitat temporal. La taxa de la indemnització és igual a la meitat del salari

per als primers 28 dies que segueixen l'accident i 2/3 parts del salari a partir del dia 29 després de l'accident.

La víctima pot escollir lliurament el seu metge i el seu farmacèutic. Les despeses d'hospitalització van a càrrec de l'empresari o de la seva asseguradora.

2. Fàbriques poc netes

Diferenciem les grans fàbriques dels petits tallers situats en els baixos d'un edifici.

Aquests darrers són locals exigus que no sempre respecten la llum i la ventilació. En aquests garatges la falta d'higiene és freqüent.

Les grans fàbriques tampoc respecten les condicions d'higiene exigides.

Com que es tracta de grans locals poc aïllats del fred i la calor, les treballadores pateixen els canvis climàtics. Sovint estan exposades a les portes que estan obertes per facilitar les entrades i sortides de la mercaderia, a les teulades de zinc sota els quals se sent la calor a l'estiu i el fred a l'hivern.

Les malalties comunes que pateixen les treballadors són sovint dermatològiques (contacte amb teixits bruts), al·lèrgiques, respiratòries (partícules de teixit a l'ambient, calor i vapor que emanen les màquines de planxar, pudors) i d'esquena (postures inadequades i moviments repetitius). Les obreres estan particularment subjectes a les malalties psíquiques provocades per la pressió constant dels empresaris i la falta de reconeixement i de valorització de la seva feina tan dins la mateixa empresa com dins la societat marroquina.

3. Per què?

La reducció dels costos de producció que responguin a les exigències dels clients a la recerca de preus cada vegada més baixos, a les conseqüències sobre les condicions generals de treball (els estalvis es fa sobre el local i el seu manteniment) i sobre la mà d'obra en general.

La legislació nacional en matèria de salut i de seguretat tampoc està al dia de les noves indústries i un gran nombre de malalties industrials no estan reconegudes. L'Estat no assegura el seu paper de protecció i prefereix oferir una legislació afeblida a les inversions estrangeres.

4. En detriment de la nostra salut...

Nadia, 33 anys de Clinic Dress

«El nostre problema és el fred i les gotes d'aigua quan plou. Com que la teulada és de zinc, no ens protegeix gens de les intempèries. A vegades m'he d'asseure sobre les mans per escalfar-les. Treballem amb abrics i els homes embolicats amb mantes. Sobre de les cadires hi posem pells d'ovelles per mantenir la calor...

Des de l'arribada del nou director espanyol, ens ha prohibit de netejar el terra amb aigua i altres productes per la por que les màquines es rovelli. Només passem l'escombra i per això el terra s'ha omplert de taques que fan pudor...

Com que la fàbrica, en la zona industrial, està situada al costat de la riera on van a parar les aigües de les clavegueres, sempre se sent pudor.»

Naima Chouchen, 43 anys, casada, 3 fills, treballadora d'un petita fàbrica

«Treballem assegudes tot el dia, amb el cap abaixat fent servir la lupa per fer els traus. Quan m'aixeco, em roda el cap. Només es pot anar al WC dues vegades al dia, els ulls, l'esquena i el cap m'acostumen a fer mal. Hi ha èpoques que pinten el taller. Però no es pot parar de treballar i moltes es posen malalties a causa de les olors d'oli i els productes decapants.»

Soumeya El Alaoui, 19 anys, obrera de Fadatex

«Durant el ramadà hem treballat quan encara era fosc. La furgoneta ens venia a buscar a les 5 del matí. Quan passem al costat de la riera de les aigües de claveguera tenim por perquè el xofer condueix molt de pressa. Un cop vam tenir un accident amb una altra furgoneta de la nostra fàbrica. Anàvem tan atapeïdes i sense cap mesura de seguretat, que hi va haver moltes cames

trencades i ferides. Després d'això ens van enviar a casa sense pagar-nos ni les nostres cures ni cap despesa sanitària ni tan sols ens van pagar els dies que vam estar malaltes.»

F. La llibertat sindical

1. La legislació

L'article 3 de la Constitució marroquina de 1996 reconeix el dret sindical. El moviment sindical al Marroc està format pel moviment nacionalista. Un cop obtinguda la independència, el moviment va tenir divisions internes després de pressions discriminatòries del govern.

El Marroc ha subscrit les convencions internacionals de l'OIT com la convenció 98 relativa a l'organització i negociació col·lectiva de 1949.

2. Quasi nonexistent

En aquest moment sembla que pocs obrers fan servir els sindicats per reivindicar millores en les condicions de treball.

En realitat tot el sistema fa que la influència dels sindicats sigui feble.

Els empresaris utilitzen tota mena d'instruments anti-sindicals i d'intimidació.

Les obreres han perdut la confiança en aquests dirigents sindicals masculins que les fan servir per les eleccions.

3. No es contracta els afiliats als sindicats

Nadia, 33 anys, Clinic Dress

«Abans, en una altra fàbrica estàvem afiliades a un sindicat i gràcies a això vam arribar a obtenir molts drets, per exemple, teníem una farmàcia amb una reducció del 50% en el preu dels medicaments i un metge. Però actualment la meva fàbrica no contracta les persones afiliades als sindicats i no vol que se'n formi cap. A mi em sembla que com a mínim un sindicat seriós milloraria una mica la nostra vida.»

Les multinacionals europees

Criteris de deslocalització demanats:

- Preus poc elevats
- Qualitat fiable
- Temps de lliurament ràpid
- Molta flexibilitat

FMI, BANC MUNDIAL

Pressions

Pressions

Al Marroc

Una legislació del treball feble i violacions del dret tolerades:

- negació dels drets fonamentals del treball
- limitació del dret d'organitzar-se
- crear categories de treballadors febles
- no veure els abusos

PROVEÏDOR

PROVEÏDOR

PROVEÏDOR

PROVEÏDOR

Fer tornar el mercat flexible i barat

- Contractant dones
- Contractant-les temporalment
- Exercint pressions a la productivitat
- Instaurant la por

Les treballadores fixes

Les treballadores suplementàries

Els tallers subcontractats

Una subcategoria de treballadors

3a. part: Testimoni i entrevistes

A. Una dona obrera i l'explicació del seu encadenament o l'esperança de la conscienciació

La Fatima és membre fundador de l'Associació Attawassoul. És obrera de la fàbrica Trojaco a la zona franca del port. Fa de controladora. Té 37 anys, està divorciada i dels seus orígens del Rif n'ha heretat un caràcter impulsiu i coratjós. De fet s'ha tornat la cap d'una família de dones (mare, germanes divorciades, nebotes i nebodes).

Transcrivim la seva entrevista, tal com ens va ser lliurada, tornant a traçar el seu recorregut combatiu i l'anàlisi profundament humà de la seva vida d'obrera i de dona abans que res.

M'agradaria que m'expliquessis tot el teu recorregut professional...

Quan encara estava a l'escola, de petita, als estius treballava per comprar-me el material escolar. Treballava a les fàbriques de producció de catifes perquè la meva germana gran hi treballava.

Quan vaig ser una mica més gran, cap als 14 o 15 anys, vaig treballar a les fàbriques tèxtils. Els diners que guanyava em permetien continuar els meus estudis. Gràcies a aquests diners podia comprar-me vestits i material escolar.

Vaig deixar els estudis després del batxillerat, el segon any de facultat. En aquell moment, jo participava al sindicat dels estudiants. Eren els anys 89-90. Va ser un any sense classes a causa de les vagues i no vam fer exàmens. Tots els estudiants vagistes van ser expulsats i no es van poder inscriure a cap més facultat del Marroc.

Així doncs vaig haver de deixar els meus estudis i començar a buscar feina.

D'entrada vaig començar a treballar en un petit taller a «Maniponio⁸». El taller s'encarregava d'etiquetar vestits que provenien d'Europa. Jo tenia 21 anys. Amb nosaltres treballaven noies molt joves, de 13 o 14 anys. Estàvem dividides en dos grups de treball, de les 7 del matí a les 7 del vespre i de les 7 del vespre a les 7 del matí. Treballàvem 15 dies en un grup, 15 dies en l'altre.

Vaig treballar dos anys en aquest taller. Un dia la fàbrica es va tancar tot d'una, sense pagar-nos. En aquella època no sabia res dels drets del treball.

Aleshores vaig buscar una altra feina. Vaig tornar a treballar al 1992 en una fàbrica en la qual vaig estar-me 3 anys.

Després de 6 mesos van començar a despatxar obrers. Vaig començar a adonar-me que el cap no es comportava bé. Alguns obrers estaven assegurats i d'altres no. Alguns obrers cobraven el Salari Mínim Interprofessional (SMIG) i d'altres no. Així doncs vam començar a agrupar-nos i a discutir les nostres condicions.

Un dia vam decidir d'anar a la CDT⁹. Ens vam reunir. Molts obrers hi eren presents. La còlera dels obrers de la meva fàbrica estava provocada per l'acomiadament d'un cap i de tota una cadena. Vam constituir l'oficina de la qual vaig ser tresorera. Vam començar a funcionar. Vam enviar al cap una llista dels obrers que formaven l'oficina sindical. Ell no ho va acceptar. Però finalment no va poder dir res perquè en aquesta època i sobretot la CDT, tenia molt poder.

Així doncs vam començar a negociar les nostres reivindicacions: volíem un menjador, banys, si un obrer tenia problemes l'acompanyàvem davant l'encarregat. Però finalment va començar a causar-nos problemes.

Tot servia de pretext per fer-nos retrets. Nosaltres ens en vam adonar perquè tot ho fèiem perquè el nostre comportament fos irreprotxable.

El cap va sabotejar les nostres reunions filtrant-hi els seus confidents.

⁸ Zones de petites empreses a la platja de Tànger.

⁹ Confédération Democratique des Travailleurs du Maroc

Va començar a canviar-me de lloc, de controladora em va traslladar a la secció de planxar. Malgrat tot nosaltres continuàvem reivindicant millores. Havíem aconseguit un menjador, la targeta de la Seguretat Social per a tothom i la possibilitat de negociar. De tota manera quedaven treballadores que cobraven el SMIG i d'altres que no. Ho justificaven pel fet que es tractava de noies menors de 18 anys. Malgrat que feien la mateixa feina que tothom. Era com amb les primes. Les donaven als treballadors però no als treballadors del sindicat.

Els treballadors van començar a queixar-se als sindicats. En aquella època el sindicat no va tenir un paper gaire lluït.

Durant l'any 92 vam estar especialment actius per a la CDT. Al 93 van arribar les eleccions.

En aquella època vaig entendre que ens havien utilitzat.

Jo volia sensibilitzar les treballadores sobre els seus drets i sobre el que representava un sindicat, perquè estaven bastant confoses. Per això sol·licitava els locals de la CDT un diumenge. Malgrat que estàvem adherits al sindicat, no ens deixaven l'espai. No els interessava. No volien. Vaig començar a cansar-me'n i durant dos mesos vaig deixar de participar a les reunions.

Quan s'apropaven les eleccions, van enviar una persona per saber què feia. Al final, em van proposar d'organitzar la meva sessió de sensibilització el diumenge següent tal com jo havia demanat.

Vam ser molta colla i ens vam agrupar en comitè de dones. Moltes d'elles estaven molt animades i volien «canviar el món»... riures...

Però en aquell moment vaig entendre que amb els dirigents dels sindicats, els «burgesos» no hi ha res a fer.

Malgrat tot estava contenta i em pensava que deien la veritat.

Vaig començar a trucar a les treballadores de les altres fàbriques perquè vinguessin a la reunió del diumenge.

També em vaig posar en contacte amb una companya de Fes que estudiava Dret perquè preparés una exposició pels treballadors.

Vaig portar-hi totes les obreres i va venir la meva amiga de Fes.

Aquell dia vaig arribar una mica tard. Dins del local hi havia més de 1000 obreres. Moltes estaven a peu dret. Vaig veure el dirigent del sindicat amb el micròfon parlant de les properes eleccions i convidant les treballadores a participar-hi.

Ell ho va fer expressament, vaig portar-hi les treballadores i ell els va parlar de les eleccions.

...silenci...

Em va decebre... Tothom es pensava que jo havia organitzat tot allò per les eleccions.

De tota manera vaig voler parlar amb elles i dir-los el que pensava. Aleshores vaig deixar el sindicat durant 6 mesos.

Així que hi havia problemes les obreres em venien a veure i no entenien perquè jo ja no les ajudava.

Un dia hi va haver problemes en una altra fàbrica. Estaven despatxant moltes noies. Em venien a veure perquè féssim alguna cosa. La CDT ens proposava de fer una vaga regional. La vaga consistia a parar el treball 9 i 10 hores un dia. La primera vaga va ser un autèntic èxit. Totes les empreses tèxtils de Tànger hi van participar. Després de tornar a la feina, vam decidir de tornar a fer una segona vaga que la CDT va demanar per ampliar les nostres reivindicacions. Ens vam posar en contacte amb tots els treballadors que coneixíem. A la fàbrica vam poder repartir fullets i penjar anuncis de la vaga, hi teníem un dret.

Vint-i-quatre hores abans de la vaga el director va venir a dir-me: «Fatima, no hi vaga. Ja està, els problemes s'havien arreglat.»

L'encarregat estava informat que no hi havia vaga i nosaltres, que érem els que la preparàvem, no n'estàvem.

Vaig trucar al sindicat i em van demanar que ens trobessim. Em van explicar que la CDT de Rabat s'havia reunit amb el govern, que els problemes s'havien arreglat i que havien anul·lat la vaga. Segur que els nostres problemes no s'havien solucionat però això no era el seu problema. Una vegada més ens havien utilitzat.

Amb la meva experiència, vaig arribar a la conclusió que el sindicat utilitza els treballadors pels seus propis objectius, pels seus propis interessos per exemple, per l'1 de maig ens diuen de portar-hi la nostra família, de venir en massa...

Era l'última vegada que hi participava.

Vaig continuar treballant a la mateixa fàbrica però quan l'encarregat va saber que havia tingut malentesos amb el sindicat, va començar a portar-me problemes. Em va canviar de lloc moltes vegades. Va aprofitar per buscar problemes a la resta de treballadors perquè sabia que a ell no li podia passar res. Per exemple, si arribaves tard havia de treballar a peu dret una setmana o dues.

En aquell moment vaig anar a la inspecció de treball. La persona que em va rebre em va dir: «Heu trobat europeus que us contracten i de seguida comenceu a malacostumar-vos i a demanar coses. Les dones com vosaltres estaríeu bé fent de prostitutes pel carrer»... silenci...un responsable de la inspecció de treball dient aquestes coses a les treballadores!

Aleshores vaig decidir deixar aquella fàbrica i aquell mateix any em vaig casar.

Ho vaig fer perquè estava decebuda. Treballava i a sobre a casa em molestaven contínuament. Això era insuportable. La meva família em prenia per boja, em deien que tot això era culpa meva. Que només feia que buscarme problemes. Que tothom parlava de nosaltres. Que quan anava a la universitat me n'havien expulsat. El meu germà em deia que jo no creia en

Déu, que quan era estudiant els homes dormien a casa meva, i que ningú es voldria casar amb mi.

Calia que ell manés. Com que el meu pare era cec i molt gran, era la meva mare la que s'ocupava de la casa però es refiava dels seus fills. Ells sempre han estat els preferits.

Abans, havia tingut un xicot, durant deu anys, amb qui havia estat a la facultat en el sindicat. Durant el període de les vagues a les fàbriques, ell no hi era, era a Europa. En aquell moment em va escriure una carta on em deia que no tornaria al Marroc i que estava a punt de casar-se amb una dona per aconseguir els papers, que després se'n divorciaria... *riures...*

Jo l'estimava molt, em vaig quedar molt decebuda.

Saps quan vaig rebre aquesta carta? Quan acabava de deixar la feina, era l'any 95, no vaig aconseguir trobar cap feina enllot perquè entre els caps circulava una llista negra de les persones afiliades a sindicats. Ningú no volia contractar-me. Per això la meva mare estava furiosa.

Va ser en aquell moment que va arribar aquell home amb el qual em casaria.

Venia d'Holanda, hi havia nascut, la seva família s'estava allà però ell vivia al Marroc des que tenia 29 anys. Volia casar-se i fer un projecte. Érem de la mateixa família. Per mi era un mitjà per canvia de vida, de sortir definitivament d'aquella casa on m'ofegava. Després, ja es veuria, si anava bé, bé i sinó, com a mínim hauria canviat alguna cosa de la meva vida.

Jo, a casa meva, no hi tenia cap dret. Havia de netejar i no podia sortir. Se'm prohibia, fins i tot, rebre les amigues.

Així doncs, vaig estar casada dos anys.

Em pensava que ell seria una mica obert perquè havia viscut a Europa, però es drogava. Es drogava amb heroïna. Ho vaig descobrir al cap d'un any. A més durant el primer any no vaig ser gens feliç. Veia que no faria res de bo en aquesta vida... fent la neteja...

Ell tenia el títol de soldador. Va muntar la seva empresa, va contractar personal i així ell no feia res. Es passava tot el dia a casa.

Va començar a comportar-se malament. Un dia el vaig trobar a punt de drogarse. Es va posar agressiu, em va pellar. Ell, dormia durant tot el dia, i a la nit estava despert. Al contrari de com estava jo. Realment no sé què vaig fer. La meva vida era molt banal.

Em pensava que de dia era una dona de fer feines i de nit, una puta.

La meva feina, els meus projectes de futur, l'esperança de canviar el món, que calia treballar per sortir endavant... tot això havia desaparegut... em pensava que ja no tornaria a ser ningú.

Quan vaig descobrir que es drogava, era una bona raó per demanar el divorci, davant de la meva família, davant de la seva família, davant de tothom.

Ell el va rebutjar. Jo vaig insistir. Jo ja no feia res a casa. Feia vaga a casa. Jo volia el divorci.

Un dia em va pellar aquí (s'assenyala la cella i l'ull), em va fer sang perquè portava posat un anell.

Vaig poder tornar a casa meva i la meva mare em va acceptar. Vam anar a veure el jutge. No em va voler concedir el divorci, tot i que tenia el certificat mèdic dels cops. Em va dir que tornés a casa i em va començar a insultar-me tot dient-me que el meu marit m'ho donava tot, que jo tenia una casa, menjar...

Va enviar policies a casa perquè se m'emportessin a casa del meu marit. Em van obligar a accompaniedar-los. Per sort, tenia un amic que era advocat que em va aconsellar que els seguís i que després me n'anés. Ells tornaven a venir i jo marxava.

Al final el meu marit va acceptar el divorci. Les amigues anaven a veure'l i li suplicaven. Li vaig dir que no volia res, res de res.

Un mes després del divorci, em van contractar a Trojaco¹⁰. En aquell moment necessitaven personal. Vaig treballar com a controladora. Al cap de dos anys, al 99, vaig començar a pensar a millorar la meva situació, volia estudiar, moltes fer coses, omplir el meu temps. Després del meu divorci vaig començar a militar a l'AMDH¹¹, vaig fer cursos d'anglès i em vaig apuntar a un curs nocturn de formació professional. Al cap de 3 anys vaig obtenir el títol de tècnica de producció. A casa meva, van intentar tornar-me a casar. Jo estava furiosa, els vaig dir que no en volia ni sentir a parlar si no marxaria de casa i aniria a viure sola.

El meu germà no parava de tormentar-me. Una vegada em va muntar un escàndol en un cafè. Jo hi anava a trobar-me amb 4 amigues. Ell em va seguir i un cop dins del cafè, em va agafar pels cabells i em va començar a pegar. La meva amiga va anar a buscar un policia. El meu germà va parlar amb ell, li va dir que jo era una dona divorciada, que continuament sortia, que ell tenia tot el dret de pegar-me... el policia li va contestar que no calia que em pegués al carrer, que si volia fer-ho, se'm podia endur a casa. Increïble!

El meu germà no treballa, un mes, a vegades dos... en té prou amb ser un home. Em pega sense parar.

Les meves germanes també viuen amb mi. Una és divorciada i té dos fills i la gran no ha aconseguit el divorci. També viu amb nosaltres i amb les dues filles. El meu germà sempre em dóna la culpa d'haver provocat el divorci de les meves germanes.

Una altra de les meves germanes encara no s'ha casat.

Totes treballen a la confecció.

Resumint, estem sempre en guerra.

Voldries tornar-te a casar?

No, bé, potser sí però no amb un home àrab. *Riures*

¹⁰ Gran fàbrica de Tànger.

¹¹ Associació Marroquina dels Drets de l'Home.

Tu entens que ara sóc lliure? No vull estar a la presó. No vull arriscar-me. Encara que s'hagi canviat la Moudawana, jo no hi crec. Jo crec que, en el fons, res no ha canviat.

Tornem al sindicat, em deies fa un moment que abans, com a mínim, que es podia negociar amb els caps. És diferent actualment?

Abans del 1998 es podia negociar. Molta gent estava al sindicat. Els caps ens respectaven una mica. Però ara així que es crea una oficina en una fàbrica, es despatxa a tothom. Fins i tot la inspecció de treball no pot fer res per a nosaltres.

Penso que a nivell internacional hi ha coses que no funcionen perquè la situació va de mal en pitjor pels treballadors.

Ara sí es constitueix una oficina de sindicat en una fàbrica, el cap a vegades tanca la fàbrica durant uns quants mesos i declara que ha fet fallida. La torna a obrir alguns mesos més tard amb un altre nom i altres treballadors. Els antics obrers fan retrets al sindicat. Això és el que ara tothom té al cap. Pensen que els sindicats no els representen bé. A més el govern no anima els sindicats. Fa que les fàbriques en les quals hi ha el sindicat, tanquin de tal manera que el sindicat no tingui mai una bona reputació.

I què en penses de l'aventura Attawassoul? Què representa aquesta associació per a tu?

Sempre he pensat que la nostra situació de dona i de treballadora es podria millorar si érem moltes les que lluitàvem. Vista la situació actual, em vaig adonar que això no era possible. Que no s'hi podia fer res més.

Pensava que, com a mínim, es podia sensibilitzar les treballadores i obrir-los nous horitzons.

Quan estava a l'AMDH, proposava que s'organitzessin reunions per les treballadores però això no interessava a ningú.

Aleshores, quan va sorgir la idea d'Attawassoul... a mi... això em va deixar respirar. Attawassoul em va donar un espai. Per mi, l'experiència d'Attawassoul era un somni. Ara es fa realitat. Realment.

També sé que cal tenir paciència. Crec que Attawassoul ofereix activitats que atreuen les dones però la seva vida és massa difícil perquè s'hi puguin implicar gaire. Cal temps, que agafin confiança.

B. Entrevistes

1. I si parlem de la salut física d'una dona treballadora? Entrevista amb Amina Bargach

Hem volgut conèixer l'opinió de la senyora Amina Bargach, metgessa psiquiatra terapeuta a qui els anys d'experiències han forjat una personalitat honesta i afable i que ens ha apassionat per l'objectivitat de la seva visió.

Una reforma del codi de treball, una reforma de l'estatus de la dona... tots aquests canvis ens desafien i nosaltres voldríem treure a la llum la realitat de la dona marroquina actual i ens preocupem especialment de les condicions en els seus llocs de treball. Voldríem que vostè ens parlés de les conseqüències que poden causar les males condicions de treball en la salut psicològica de les dones.

Les condicions de treball tenen, efectivament, un veritable impacte en la dona. Malgrat tot, la importància i l'anàlisi d'aquest impacte són inseparables de la consideració de la problemàtica de la dona.

Quan es volen trobar estratègies per provocar un canvi de les condicions de la dona en el treball, és indispensable aturar-se en la condició de la dona al Marroc.

El patiment de la dona treballadora està íntimament lligat a la seva condició de dona, a casa nostra i en el món arabomusulmà en general. Aquest patiment engendra unes repercussions molt nefastes en la salut psíquica en general.

En el procés d'aprenentatge de la dona des de la seva infantesa, interioritza una doble repressió.

D'entrada, interioritza el fet que ella ha de fer coses contràries a la seva naturalesa social.

Ella no és una persona sinó una dona.

Ha de convertir-se en allò que no és. Ha de ser amable, ha de ser molt femenina, divertida, no parlar massa, comportar-se bé...

Aquest paper se li imposa des de la seva infantesa.

Aquesta interiorització es fa en un context de la família, de la institució familiar. Si ella no respon a aquesta expectativa, es converteix en «mskhota», es rebel·la contra la seva mare, contra la seva família.

És un context on no existeix la independència econòmica i d'autonomia per permetre-li d'enfrontar-se a aquesta interiorització.

La institució familiar és així una institució de repressió a l'interior de la qual la noia aprèn coses que faran que sigui alguna cosa estranya que no correspon a la seva naturalesa social.

La seva naturalesa social li ordenaria d'expressar-se, de participar, de produir i de discutir.

En aquest context on no és autònoma ni independent econòmicament, acaba per creure que aquest és l'estat natural de les coses.

La segona repressió que interioritza la dona des de ben joveneta és que ella també es convertirà en guardiana de l'aprenentatge de la seva filla i de totes les repressions interioritzades. És aquest paper que fa que aquestes condicions siguin realment perpetuades.

Fa un moment que has parlat d'absència d'independència econòmica i d'autonomia, malgrat que les dones que treballen arriben a aconseguir

una certa independència econòmica. Això significa doncs que aconsegueixen, al cap i a la fi, la seva autonomia?

Hi ha una experiència entre la independència econòmica i l'autonomia. La independència econòmica és tenir els seus propis mitjans per sobreviure però l'autonomia se situa en un altre nivell, el nivell psicològic.

Vol dir poder disposar de la seva vida lliurement, amb els seus propis criteris.

És possible ser independent econòmicament i no tenir autonomia.

La majoria de les dones que treballen són independents econòmicament. Això ja és una bona cosa, un primer pas que no dóna accés a l'autonomia obligatòriament. Per això cal que tinguin els seus propis criteris, cosa que és molt difícil i que suposaria que anessin contra la institució familiar.

I en de tot això, l'home on és?

L'home té dos papers importants per defensar.

El paper d'home treballador i el paper de cap de família. El fet de tenir dos papers dóna la possibilitat d'escol·lir en el cas que un dels dos falli.

Pel que fa a la dona, ella només té un paper. El de ser capaç de defensar la seva llar. El seu paper de cap de família, encara que es guanyi la vida, no se li reconeix. Perquè aquest paper pertany a l'home.

Moltes dones que treballen a les fàbriques tenen un marit que no treballa perquè ell no accepta fer un treball tan penós. Ell mai netejaria cases per sobreviure, per exemple. A ell li fa falta un treball digne d'un home per omplir el seu paper d'home que treballa.

La dona pot acceptar el treball que sigui perquè ella posseeix alguna cosa que s'anomena «supervivència». Posseeix aquesta capacitat de supervivència gràcies al fetus que porta 9 mesos i perquè ella reproduïx la vida.

Quan cal portar diners a casa, ella pot treballar i no importa el que faci.

L'home es troba que actualment, les dones treballen i accepten qualsevol tipus de condicions de treball i la majoria estan casades amb homes que no treballen. Els seus marits no s'ocupen ni de la casa ni dels fills, cosa que provoca que la dona fa una doble jornada, a la feina i a casa... i els diners que ella porta no són reconeguts.

Així que les dones acaben pensant que la seva feina no és important ja que elles no estan reconegudes socialment. Quin interès tenen, doncs, a militar per millorar les condicions de treball?

És aquest no-reconeixement que fa que la dona no se'n surti i que, a més, tingui la sensació de robar temps als seus fills.

Així doncs, viu aquest treball com a clandestí ja que ningú en parla. No té cap orgull de la seva feina de tirar endavant la seva família perquè mai no ha estat considerada pel grup social al qual pertany.

No té cap opció de realitzar-se a través del seu treball.

Com utilitza el cap de l'empresa aquest estat d'ànim pels seus propis interessos?

Els caps se n'aprofiten. Les condicions d'alienació de la dona, tenen com a conseqüència que no se senten importants i per tant estan menys motivades per millorar les seves condicions. De fet aquesta situació ja els va bé i ells només demanen que es mantingui aquest sistema: no crear menjadors, no crear guardaries a les empreses, tots aquests elements que malgrat tot són importants per a la higiene mental de la dona.

La patronal, els sindicats, el grup social no els donen la imatge que siguin importants, que siguin dignes. La dignitat passa per les condicions objectives i visibles i no pel discurs.

Cal MILLORAR les condicions de treball, això és que el hauria de permetre una veritable higiene mental.

Actualment la salut mental és reconeguda per l'OMS (Organització Mundial de la Salut) com una condició òptima de benestar BIO PSICO SOCIAL.

Si no s'afavoreix un benestar Bio Psico Social aleshores és que es vol mal a algú.

BIO significa les condicions de vida, d'higiene. A més, el comportament biològic de l'obrera està en risc. Ja està en risc per la seva condició de ser dona i d'acceptar les pitjors condicions i també està en risc psicològicament. Deixa el seu domicili amb ràbia, amb la no-confirmació, ja surt amb la impressió que està a punt d'empènyer alguna cosa que no és reconeguda. Psicològicament està malament.

Quan es tracta de dones solteres, és pitjor. Per elles, aquest treball és un treball a l'espera de...

No és considerat com un treball per realitzar-se. Realment és una espera per trobar marit, el qual la deslliurarà d'aquest treball.

Així, la dona deixa a casa un marit que no reconeix el seu treball, o un pare o uns germans que dormiran fins a la una i una mare que li agafarà els seus diners. A sobre, la miraran malament ja que el seu treball no és important.

Com es tradueix aquesta incomprendisió des d'un punt de vista psíquic?

Finalment és un sentiment d'invisibilitat que envaeix la dona. Una invisibilitat que fa que tota la mala sort es tradueixi a través del cos per reivindicar una visibilitat. Cal que se'ls vegi.

Aquestes dones somatitzen moltíssim. Parlen molt de pressa del què els passa: «em fa mal el cap, tinc palpitacions al cor...», han de parlar de pressa perquè elles saben que no tenen temps entre la fàbrica i la casa...

Un metge generalista els preescriurà medicaments, anàlisis, radiografies... i més aviat serien candidates a una psicoteràpia. Però, per a elles, és un tractament de luxe. No volen parlar d'elles mateixes. No poden parlar d'elles.

No tenen temps de parlar d'elles. No poden fer servir el llenguatge per expressar-se, somatitzen com una demanda primària.

És urgent conscienciar sobre la necessitat de fer-se càrrec de les psicoteràpies per oferir un espai diferent a aquestes dones. Un espai que les porti a refiar-se'n.

Així doncs s'està lluny de la continuïtat d'aquest procés de marginalització i de no-reconeixement o invisibilitat que hi ha a la família i al treball.

Es percep que els caps de les empreses utilitzen aquesta doble condició de la dona, en la societat i la fàbrica. Fins i tot les multinacionals estrangeres utilitzen aquest sistema patriarcal?

Les empreses estrangeres aquí es converteixen en còmplices d'aquest repartiment home-dona. Que es troben a la vida? Homes i dones. En algunes fàbriques només es veuen dones. Dins del grup de treball, malgrat tot és important que hi hagi homes i dones. Com que és un aprenentatge, els homes es tornen més respectuosos, de la mateixa manera que les dones.

Els empresaris que vénen a casa nostra adopten actituds molt ambigües. Contràriament al que s'espera d'ells, volen utilitzar l'esquema tradicional de la dona, sempre inferior, per als seus objectius.

En efecte, hi una rivalitat entre dones, aquesta rivalitat, aquest conflicte és un element dinàmic. Els que prenen les decisions estan a l'alçada de gestionar aquest conflicte com un element motor que afavoreix la producció.

Les dones que es posen als llocs de responsabilitat sovint són «dones homes», dones molt dures. Aquesta duresa es deu a la pressió i a la renúncia de la seva identitat de dona per poder «mantenir la pau, governar aquestes dones» en lloc de la identificació.

Si la dona obté un lloc de responsabilitat en una fàbrica se la percep com una chékama, difamadora, no és considerada com algú que pugui coordinar la seva

feina. Així doncs, d'una banda és negada pel seu propi grup, i de l'altra el seu cap la considera poc competent. Són dones a qui no se les comprèn.

La majoria dels sindicats estan representats per homes. Elles no els creuen. Si hi ha un discurs a fer, sempre és un home el qui farà el discurs. A més, mai es veu la seva dona, tot i el seu discurs progressista. La guarda amb clau.

S'adonen que ells només venen per guanyar les eleccions. Per utilitzar-les d'alguna manera. Ja que elles estan dins un espiral d'utilització... és com la moda, hi ha moments que estan de moda... després estan a l'oblit...

No ens demanem perquè els estrangers que estan al Marroc utilitzen aquest sistema de valors arcaics i el reproduieixin.

És cert que no hem de córrer el risc de donar la responsabilitat a un altre. Siguem sincers, si ve algú, aquest ve per força per treure'n profit, fins i tot a Europa la dona cobra menys. Així doncs no veig perquè els caps han de venir al Marroc a afavorir l'emancipació de la dona, no hi tenen cap interès. Sota la coberta de «es respectarà la seva tradició, no ens barrejarem en els seus assumptes interns», es tornen còmplices, perquè finalment la globalització és això.

2. Parlem de la condició de la dona: entrevista a Nadia Nair

El codi de família reformat comporta avenços importants per assegurar més igualtat, justícia i equilibri en la família marroquina. D'entrada us oferim una visió general dels principals canvis portats a terme en comparació amb el text de la Moudawana avui encara en vigor.

- Igualtat de la responsabilitat familiar: la família se situarà d'ara endavant sota la «responsabilitat conjunta dels dos esposos»; mentre que el text actual la situa sota l'única responsabilitat del marit.
- Igualtat a nivell dels drets i dels deure dels dos esposos. S'abandona, així, la regla de «l'obediència de l'esposa al seu marit».

- Abolició de la regla que sotmetia la dona, en qualitat de «wilaya» en el matrimoni, a la tutela d'un membre masculí de la seva família: la dona és ara mestressa de la seva tria i pot exercir segons la seva pròpia voluntat i el seu lliure consentiment.
- Igualtat entre la dona i l'home pel que fa a allò que afecta l'edat del matrimoni, fixat uniformament als 18 anys. Abans, l'edat era 18 anys per l'home i de 15 per la dona.
- La dissolució dels límits del matrimoni l'exerceix el marit i l'esposa, sota control judicial, segons les condicions legals pròpies a cadascun d'ells. En el context actual, la repudiació i el divorci constitueixen una prerrogativa exercida per l'esposa de manera discrecional i, malgrat tot, sovint abusiva.
- Institució del principi de divorci consensuat sota control del jutge. Una disposició inexistent dins el text actual.
- Per preservar la institució familiar i dins la preocupació d'igualtat i d'equitat entre els esposos, el projecte introduceix el rebuig de la demanda de divorci formulada per l'esposa per falta d'assumpció de responsabilitat, si està provat que ella té els mitjans suficients per costejar les seves necessitats i que l'espòs no té diners. Una disposició inèdita.
- Possibilitat pels fills de la banda de la noia d'heretar del seu avi, al mateix nivell que els fills de la banda del fill. Això és el resultat de l'abandó d'una tradició obsoleta que a donava avantatge als hereus masclers en el repartiment de terres rebudes per herència.
- Cura del fill: la noia, al mateix nivell que el noi, té la possibilitat d'escollar lliurement, des de l'edat de 15 anys, la persona a qui es confiarà la seva cura. Una modificació que aboleix el tractament il·legal que ofereix aquesta possibilitat a 12 anys pel noi i a 15 per la noia.
- La poligàmia està sotmesa a l'autorització del jutge i a les condicions legals draconianes:

El jutge ha d'assegurar que no hi hagi cap presumpció d'iniquitat i estar convençut de la capacitat del marit de tractar la segona espouse i els seus fills amb la mateixa igualtat que la primera i garantir-los les mateixes condicions de vida. La dona pot condicionar el seu matrimoni pel compromís del marit de no agafar altres esposes. En absència d'una condició, s'ha d'avivar la primera dona que el seu marit tindrà una segona espouse i la segona ha d'estar informada que ell ja està casat. A més, l'espouse pot invocar el matrimoni per demanar el divorci per prejudici rebut.

- El codi de la família confereix un paper central a la justícia. A aquest títol, integra com a novetat la intervenció de l'oficina del Ministeri públic en tota acció que veu l'aplicació de les disposicions del Codi de la Família.

Malgrat totes aquestes noves mesures, creiem que la millora de la condició de la dona és un combat quotidià que s'ha d'armar d'instruments legislatius i educatius per tal que els ciutadans marroquins en prenguin realment consciència. El nou codi de la família només està en una primera etapa. Funcionària a la Universitat Abdelmalek Saddi, encarregada de l'ensenyament de llengua i comunicació a la Facultat de Dret de Tetuan i membre de la Unió de l'Acció Femenina, Nadia Nair, dona marroquina conscient de les seves adquisicions decidida a no abaixar els braços, respon a les nostres preguntes:

Fa anys que es manté un combat per reformar la Moudawana i millorar el tipus de condicions de vida de la dona. Avui la reforma es concreta, és a l'alçada de les vostres expectatives i d'aquelles amb qui compartiu el combat?

En primer lloc, voldria insistir sobre l'evidència que aquesta reforma ha arribat gràcies a la militància de les associacions de dones. Aquesta reforma és molt important però això no vol dir que ens haguem d'aturar aquí.

La seva importància es deu al fet que hagi abandonat el cercle religiós i s'hagi transformat en debat públic. Ara es tracta d'una llei que passa al parlament com totes els altres. A mi em sembla que aquesta desacralització de la

Moudawana és un dels punts més importants en la simbologia d'aquesta reforma.

Concretament, hi ha hagut reivindicacions que han sorgit de les dones que van ser escoltades:

- L'elevació de l'edat de matrimoni. La igualtat entre la nena i el nen per escollir la tutela als 15 anys i la quasi supressió de la tutela per a la dona (la *wilaya*) per al matrimoni.

Aquests tres punts són essencials, malgrat que no s'ha fet cas a totes les reivindicacions, i per aquest motiu ha de continuar el combat.

Considera que aquesta reforma ha portat un veritable alliberament de la dona o només és una etapa?

En efecte, només és una etapa i crec que encara s'ha de fer un pas important per poder parlar de l'alliberament de la dona al Marroc.

Si fem una lectura atenta del codi, hi trobem contradiccions entre els principis que estan en l'origen de l'elaboració d'aquesta reforma i el contingut. Per exemple, d'ara en endavant la família es desplaça sota la responsabilitat dels cònjuges però en els articles 231, 232 i 233 que legislen la tutela en termes jurídics, la mare va en segon lloc després del pare, per tant no es pot parlar de repartiment de responsabilitats entre els cònjuges. La tutela jurídica dels fills correspon al marit i el que és pitjor, aquest pot designar un tutor que no sigui la mare.

Un altre punt completament pervers és el de prohibir a una dona que té la custòdia dels fills el dret a tornar-se a casar tret que el fill sigui discapacitat. És completament irracional fer la diferència entre un nen discapacitat i un nen que no ho sigui.

I de l'etapa següent, qui se n'ha d'encarregar?

Se n'ha de fer càrec el parlament. Crec que les persones que van començar aquest projecte social haurien d'iniciar el debat. S'ha obert una bretxa

important, per tant no ens hem de resignar. Ens queden moltes coses a fer, que no tan sols afecten el codi de la família, encara queden altres lleis arcaiques com per exemple les lleis relacionades als matrimonis mixtes, una dona marroquina casada amb algú que no és marroquí no pot transmetre la nacionalitat als seus fills. I la llei penal que reconeix circumstàncies atenuants a l'home que assassina la seva dona en cas d'adulteri. És un crim que ha de ser jutjat com a tal.

Pensa que la inferioritat del nombre de dones al parlament juga en contra seu?

Absolutament, la falta de representativitat en el parlament és un handicap. El 10% no està gens malament però és insuficient.

Cal, també, que els partits que diuen que són progressistes i demòcrates presentin dones en comptes de jugar a amagar el cap sota l'ala.

Diuen que cal canviar les mentalitats mentre que són ells els que han de canviar les seves.

Com es pot instaurar el principi d'igualtat en una societat patriarcal en la qual és la mare la que transmet als seus fills aquests valors de no-igualtat?

Acabes de treure un punt essencial. És necessari parlar d'educació sobre els principis d'igualtat. Aquesta educació correspon a la mare, al pare i a l'escola igualment. Per desgràcia, només cal fer un cop d'ull als manuals escolars per veure que la Fatima sempre és dins de la cuina mentre l'Alí llegeix el diari. Aquesta imatge de desigualtat que es transmet als nens és perillosa. També hi ha mitjans en els quals la dona pateix quotidianament una imatge d'inferioritat.

Així doncs cal donar altres referències als ciutadans?

Exactament, cal canviar la imatge de la dona desvalorada en la nostra societat. La reforma només podrà tenir èxit si les mentalitats canvien. La institució

judicial, per exemple, encara és molt masclista i conservadora, així doncs sembla incapàc de transmetre valors d'igualtat.

En un article de Rahma Bourquia sobre el treball en la indústria tèxtil marroquina, parla de les pressions contradictòries que pateix la dona treballadora. Una d'aquestes és l'econòmica (alimentar la seva família) i l'altra, la legislació que posa la dona sota la responsabilitat i la protecció dels homes?

En el que afecta la Moudawana i més especialment el codi de l'estatus de la família en els deures de l'home envers la dona, l'home té l'obligació de mantenir la seva dona i els seus fills. La dona, com a contrapartida, té el deure d'obeir. Amb tot, en el cas de la dona que treballa, se la considera que aporta uns ingressos. Sovint la dona obrera està casada amb un home que està a l'atur. Contradient la llei, aquesta situació crea un desequilibri en les famílies. Aquesta dona que manté la família, es troba confrontada a un comportament masculí irracional: ell li exigeix, per exemple, que li demani permís abans de sortir o d'anar al mercat. És increïble!

En l'estudi que he fet sobre les condicions de treball de les dones en les empreses de decorticació de gambes, he pogut constatar que les noies joves que encara són solteres només esperen poder-se casar amb algú que les mantingui i els permeti deixar la feina. Realment és una llàstima quan sabem que la feina normalment és l'element motor de l'emancipació de la dona. Per desgràcia, en aquestes condicions, sembla un obstacle en la millora de la condició femenina i a la seva integració econòmica.

3. El nou codi de treball: entrevista amb Aboubakr El Khamilichi

Després d'haver-ho esperat tants anys, finalment el 9 de juliol de 2003 Mansouri, el ministre de treball, va anunciar el codi de treball.

Per la posada a punt del codi, amb la desesperació dels sindicalistes, han calgut més de 10 anys. La seva entrada en vigor, al cap i a la fi, està prevista pel mes de juny de 2004. Està formada per 6 llibres:

El llibre I regeix el contracte individual, la subcontractació, la negociació col·lectiva, la convenció col·lectiva i l'acomiadament per raons econòmiques, tecnològiques i estructurals.

El llibre II regeix les condicions de treball i de salari, que instaura d'ara endavant els 15 anys com a edat mínima per treballar, en lloc dels 12 anys. La dona obté, d'altra banda, una baixa de maternitat de 14 setmanes, en lloc de 12 i fins i tot veu com se li concedeix una baixa no pagada de 3 mesos. El temps de treball passa de 48 a 44 hores per setmana en la indústria i els serveis.

El llibre III del codi està dedicat als sindicats professionals, als delegats de personal, al comitè d'empresa i als representants sindicals en el si de les empreses. La institucionalització de la representació sindical en el si de l'empresa és una veritable primícia.

El llibre IV legalitza l'existència d'agències privades i les agències de treball temporal.

El llibre V està dedicat al control, a través de la inspecció del treball, que veu com se simplifica sobretot la transmissió dels processos verbals i la creació de cossos especialitzats en la higiene i la seguretat en el treball.

El llibre VI institucionalitza els modes de reglament dels conflictes col·lectius per la conciliació o l'arbitratge. Entre les aportacions del codi els assalariats es faciliten de: la prohibició del treball forçat, de totes les formes de discriminació, de l'acomiadament sense un motiu vàlid. D'altra banda, l'assalariat pot abandonar la seva feina en cas de falta greu de l'empresari, sent considerat com ha estat objecte d'un acomiadament abusiu. Les indemnitzacions

d'acomiadament es doblen quan les d'acomiadament abusiu estan exonerades de l'IRG¹² i de les cotitzacions de la Seguretat Social.

El ministeri preveu igualment campanyes de sensibilització en totes les empreses i sindicats i formació pels equips d'inspectors.

Malgrat tot la majoria de sindicalistes encara estan alarmats, de tota manera no rebutgen la idea de la reforma perquè saben que abans no existia cap codi. Per tant de comprendre millor el temor dels sindicalistes, ens vam adreçar a Aboubakar El Khamlich, membre de l'oficina regional de l'UMT¹³.

El nou codi de treball entrarà en vigor el 8 de juny del 2004 després de molts anys de debats, quines eren els objectius importants d'aquest nou codi?

És important saber que el context en el qual ha tingut lloc la reforma de les lleis de treball, mundialment no és favorable als interessos de la classe obrera. Es tracta d'un context de mundialització on el capitalisme està en el seu apogeu gràcies al suport que aporta la mundialització. Per tant és impossible pensar que qualsevol reforma sigui, d'una manera general, favorable a la classe obrera. Això encara és més cert quan se sap que la voluntat de la patronal i del capital és darrere aquesta reformat..

Abans del codi de treball, sempre hi havia hagut lleis que garantien alguns drets fonamentals dels obrers, però la patronal, en la seva majoria, no els respectava. El respecte de les lleis és, doncs, essencial. Aquesta reforma, quan arriben aquestes condicions, inquieta els sindicats que haurien de lluitar i militar per conservar un mínim de Drets dels treballadors per tal d'evitar una situació catastròfica.

També hi ha una pressió del capitalisme a escala mundial per fer que el codi del treball sigui més flexible amb l'objectiu de facilitar els acomiadaments arbitraris i la reducció dels salariis míнимs.

¹² Impôt sur le Revenu Global

Les novetats que aporta el codi concerneixen l'officialització del treball temporal i contractes de durada determinada, que en penseu? Això protegirà l'assalariat dels contractes de durada determinada constantment renovats o bé al contrari afavorirà «la fórmula dels nous mesos», forma precària de contracte temporals ?

Jo crec que aquest darrer punt és un dels objectius que busca la patronal quan facilita els contractes de durada limitada. Les lleis precedents afavorien els contractes de durada indeterminada, ara el cap agafa l'exemple del sector tèxtil, on troba obrers sense garantia d'estabilitat. Crec que els nostres empresaris no tenen visió a llarg termini. L'evolució no pot tenir lloc si no es crea mercat i aquestes condicions portaran a una classe obrera fràgil i sense poder d'adquisició. És una paradoxa atès que no serveix de res produir si no hi ha mercat.

El codi preveu mesures de flexibilitat i de reducció del temps de treball, el qual passa de 48 a 44 hores per setmana. Aquesta modificació significa una millora de les condicions de treball dels obrers?

Sens dubte, si s'aplica realment. L'evolució de la humanitat consisteix a deixar temps a l'individu per tal que faci altres coses a més de treballar.

Però la realitat, especialment en el domini tèxtil a Tànger, ens demostra que les 48 hores no es respecten i que els obrers no saben mai a quina hora plegaran. Mentre els òrgans de control continuïn indulgents davant les violacions del dret del treball, les 44 hores només existiran a nivell escrit. Les obreres tornen a casa diàriament a les 22-23 h per culpa de les hores extraordinàries obligatòries.

El nou codi prohibeix la discriminació home-dona en el domini del treball. Com es podrà controlar això a les empreses?

Hi ha punts en aquest nou codi que crearan problemes importants a causa de les mentalitats. La igualtat dels sexes en una empresa no es limita als salariis.

¹³ Union Marocaine du Travail

També hi ha la pressió patriarcal i la hostilització sexual. En general, s'explota el pudor i la situació familiar de les dones més fàcilment.

Aquest problema de mentalitat supera les lleis, sabent que a la patronal de Tànger li falta professionalisme i que la majoria és descendent d'un mitjà ric sospitos i tribal, el seu comportament és automàticament diferent d'un sexe a un altre.

El codi preveu mesures que afecten les inspeccions de treball?

Sens dubte, el rol dels inspectors és molt important però per desgràcia el seu problema resideix en la seva credibilitat. La inspecció actual, tothom ho sap, està format per elements corromputs que viuen de la suor dels obrers i això representa el perill més important.

L'edat legal de treball ha estat elevada a 15 anys?

És un punt molt important. Aquesta llei ha d'anar acompañada d'una obligació d'anar a l'escola fins als 6 anys. Sense aquesta complementarietat, l'equilibri no és pot assolir.

I el dret de vaga, ha estat reforçat?

Segons les xifres publicades la setmana passada pel ministre de Treball, el nombre de vagues ha disminuït de 64% des del 2000. Al 2003, només es van enregistrar 149 vagues, per què aquesta disminució?

Hi ha una voluntat clara de la patronal de limitar o fins i tot de prohibir el dret de vaga. Això entra en contradicció amb la constitució que acorda aquest dret. La classe obrera ja és explotada i l'única arma que li queda és el dret de vaga. Sense això, podeu estar segurs que els obrers es transformaran en *harragas*, com ja està passant. Crec que aquest punt és el que suscita més desacord entre el lobby capitalista i els sindicats.

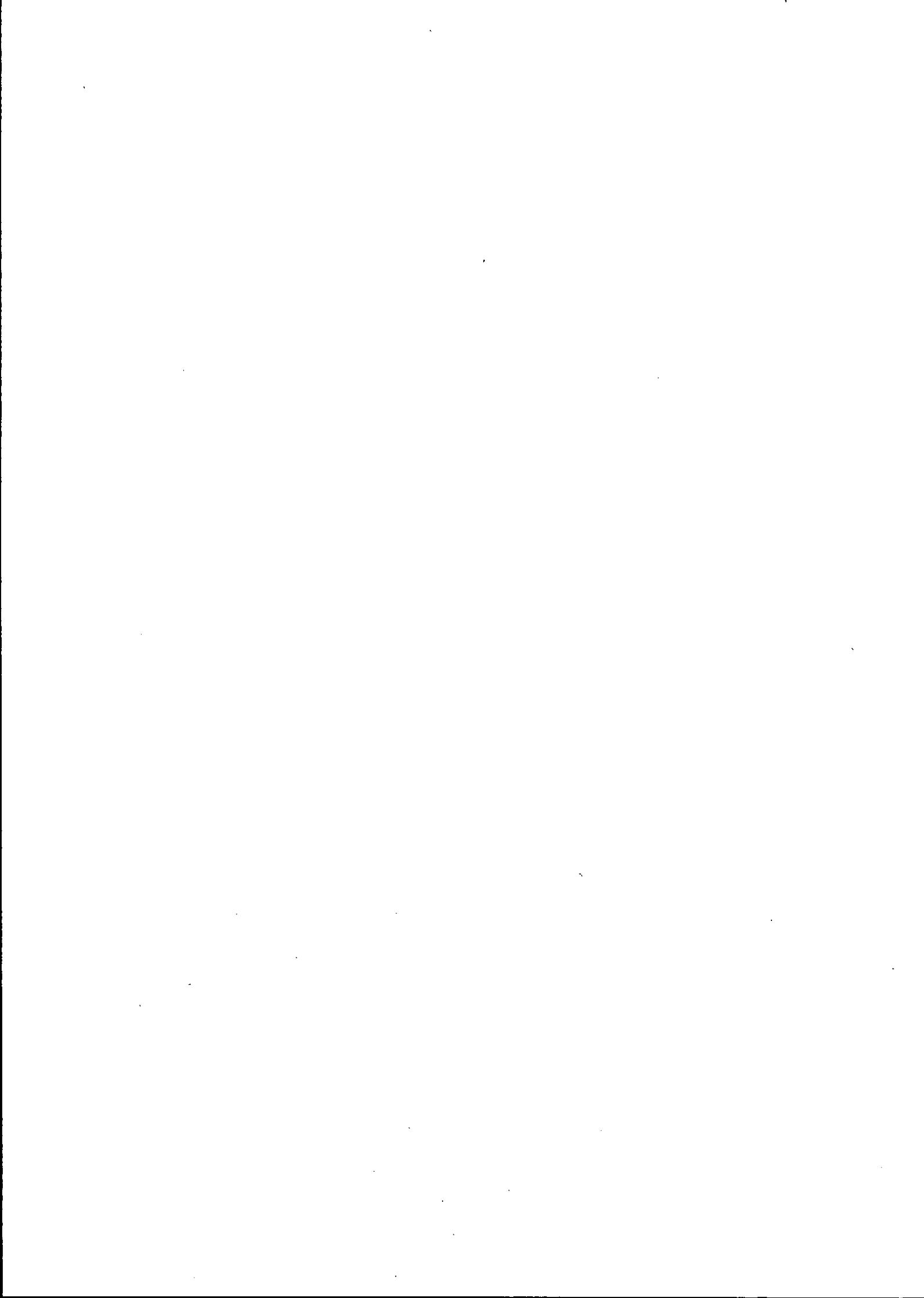
CONCLUSIÓ

Quan els primers informes intentaven denunciar les condicions de treball en el sector tèxtil i les pràctiques de grans marques espanyoles que deslocalitzen les seves produccions a Tànger, vam voler que aquest informe estigués dedicat als sacrificis de la ideologia neoliberal, que fos un testimonatge i un homenatge a aquestes dones encadenades per la bogeria comercial de la nostra època. Aquesta orientació, encara que les condicions de treball en el sector no s'hagin millorat gaire des d'aleshores, prové de la dinàmica creada al voltant de la seva escriptura, i de l'extraordinària mobilització de les dones obreres d'Attawassoul. Aquesta associació, en el context polític mundial actual, de marginalització econòmica de grups sencers d'individus, d'etnociidis culturals i socials, d'individualització fins a l'extrem de les consciències, d'auge d'extremismes nacionals o religiosos, constitueix un miracle. Aquesta associació en constitueix un, ja que és un miracle en la vida d'aquestes dones que els permet de trobar-se cada setmana després d'una vida esgotadora, per parlar d'elles, (vegeu Entrevista a Amina Bargach sobre la somatització), per prendre consciència de la seva vida i del perquè, i per intentar de donar els mitjans per sortir-se'n i al mateix temps, per sortir-nos-en una mica tots nosaltres. Fer això, en les seves condicions de vida mereix que ens hi aturem seriosament, que hi reflexionem molt, i que es faci ràpidament alguna cosa.

Volíem acabar assegurant-nos que el lector haurà apreciat la importància i el desafiament del que significa «ser conscient» en un món que ven els seus treballadors com les mercaderies. L'espai que han guanyat les dones d'Attawassoul no s'ha de relativitzar. És un espai de llibertat i d'educació i és per això que en una preocupació per continuar i preservar aquest procés progressiu de participació, demanem que aquestes dones siguin escoltades, reconegudes i que es tornin visibles.

Demanem a les multinacionals que tinguin en consideració les seves paraules. Que si s'obrissin negociacions, les dones treballadores hi prenguessin part. Qui està millor situat que elles, qui coneix el seu patiment i la seva lluita quotidiana? Si hi ha projectes que les concerneixen directament que es desenvolupin, qui millor que elles, podria formular-los?

Per això, en un primer moment, els garantim un espai i el temps necessari per gaudir-ne. Són les condicions *sine qua non* per a la millora de la seva condició de vida i per als primers passos per a la seva emancipació real.





Mujeres en cadenas: Relatos, testimonios y análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres obreras del textil en Tánger

Asociación Attawassoul
Tánger (Marruecos)
Febrero 2004

Estudio realizado para:



Con el apoyo de:
Fundació Jaume Bofill

Estudio realizado por la Asociación Attawassoul de Tánger, bajo la coordinación de Claire Trichot y con el siguiente equipo de colaboradores:

Para el trabajo de campo:

Aboubakr el Khamlichi
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemnah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Bilal Ahmaedih
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

Para la redaccion :

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

Para las traducciones:

Adil Ballil

INTRODUCCIÓN

«Mujeres en cadenas». Encadenadas a su condición de mujeres sumisas, encadenadas a esta invisibilidad profesional que les desvaloriza, encadenadas a estos cínicos atributos de mano de obra dócil, suave y barata

Todas estas cadenas que les encarcelan en la fábrica y en la sociedad, hacen de las obreras, mujeres sumamente vulnerables, casi invisibles, sin voz para existir ni afirmarse en la sociedad.

Darles la oportunidad de hablar para que nos digan quienes son y que es lo que hacen, crear, para ellas, un espacio donde podrán decirnos y explicarnos sus dificultades de la vida cotidiana, este es el mayor objetivo de este estudio y una respuesta a lo que nos pidieron.

De hecho, después de 3 años de un largo proceso de sucesión de iniciativas, de primeros pasos, de observaciones, de análisis, de investigaciones, de reflexiones, de pasos aventurados, de denuncias, de negociaciones y de colaboración, la vocación principal de este documento, es entregar la vida real de las mujeres obreras de Tánger a través de testimonios, de historias de vida y de análisis organizados y presentados para que el lector pueda penetrar en este mundo llevándole una mirada pragmática y estructural.

Este procedimiento es el resultado y el reflejo de todo este proceso durante el cual las mujeres obreras conscientes de su realidad, se han movilizado y han querido llevar a cabo una iniciativa de observación y análisis de sus condiciones.

Son, ante todo, palabras de mujeres en un contexto de internacionalización del trabajo donde los derechos se sacrifican a cadenas de producción, un contexto local patriarcal que mantiene esta explotación, un mercado mundial que utiliza y altera, a su libre arbitrio, el esquema cultural de la sociedad, un contexto en el que la mujer no tiene tiempo sino el único suplementario que le concede la fábrica para producir los pedidos y llegar a sobrevivir económicamente.

Así, empezaremos este trabajo por una primera parte, recordando las etapas anteriores que nos permitieron ser proyectados en este contexto y sus problemáticas y que, sobre todo, habrán permitido abrir un espacio de conscientización y crear una asociación para mujeres obreras. Explicaremos también las razones que nos llevaron a realizar esta nueva investigación y escoger este formato para divulgarla.

En una segunda parte, un análisis antropológico sobre la condición de la mujer en Marruecos desarrollará los aspectos culturales y las evoluciones socio-económicas actuales que proyectan la mujer en un contexto profesional donde las condiciones de trabajo, controladas mundialmente, participan a su progresiva pérdida de identidad sin llegar a alcanzar su emancipación.

Posteriormente, una visión general de las condiciones de trabajo en las fábricas de confección en Tánger desprendrá los aspectos formales del derecho de trabajo, la práctica de estas condiciones en los talleres acompañada de un análisis objetivo de los factores que provocan estas condiciones y como las obreras las viven.

La tercera parte se compondrá de un testimonio, particularmente ilustrativo de este trabajo. Hemos elegido transcribirlo en bruto para que las palabras de esta mujer, obrera luchadora y militante de la asociación Attawassoul, retumben en nuestras conciencias.

Una entrevista con una psiquiatra acompañará estos testimonios y desvelará las consecuencias de las malas condiciones de trabajo sobre la salud psíquica de estas mujeres.

Una militante feminista testificará, y explicará los cambios aportados por la reciente reforma de la Moudawana y contestará a nuestras preguntas acerca de la relación entre la Moudawana y la situación de la mujer obrera.

Una tercera entrevista nos traerá una visión crítica del nuevo código de trabajo en Maruecos.

1^{er} Parte. -Mujeres en cadenas concientizándose...

A. La promotora

Setem Catalunya es una ONG de solidaridad internacional, creada en Barcelona en 1968 para promover relaciones Norte - Sur más justas y más equitativas. Por eso, tiene como objetivo educar y formar a la cultura de solidaridad, respetuosa de la dignidad y de la identidad de los pueblos del Sur y orientada a denunciar y erradicar las causas estructurales de desigualdad entre los pueblos y las personas.

Rechaza las ideologías que animan y justifican este sistema injusto y los modelos de vida basados en el consumo, el individualismo y la competitividad que refuerzan la desigualdad y dificultan la construcción de una cultura democrática y solidaria.

Setem es una organización independiente de las administraciones públicas, apolítica, aconfesional y libre de los grupos económicos y sociales existentes.

Sus ámbitos de intervención prioritarios se componen de actividades de sensibilización a los ciudadanos sobre el crecimiento de las desigualdades en el mundo, de actividades didácticas de análisis y de comprensión de las razones de las desigualdades y de actividades de apoyo a los compromisos personales y colectivos que tienen como objetivo el suprimir estas desigualdades.

Concretamente, los actividades que desarrolla son los siguientes:

- **Campos de solidaridad:**

Se trata de un programa anual de formación y de colaboración con las ONGs del sur, estructurado en tres fases : una fase preparatoria y formativa, una fase de estancia en un país del sur y una fase de actividades de vuelta. Desde 1991, más de 3000 jóvenes han participado (una media de 250 por año).

- **El turismo responsable:**

Viajes organizados en los países del Sur con el objetivo de conocer la realidad social, natural y cultural visitando proyectos sociales de asociaciones locales de desarrollo. Aproximadamente, sesenta personas participan cada año a este proyecto.

- **Formaciones:**

Un programa de cursos y de actividades formativas se desarrolla durante el año sobre temas de desarrollo y de solidaridad Norte - Sur, destinado a voluntarios, cooperantes y otras personas interesadas. Las becas se conceden a algunos cuadros asociativos de organizaciones del sur para permitirles seguir algunas de estas formaciones.

- **Voluntariado internacional :**

Algunas personas voluntarias están enviadas durante 2-3 años, después de una formación, para apoyar y acompañar proyectos locales de desarrollo en los países del sur.

- **Campañas de sensibilización social:**

- La Campaña Ropa Limpia (ver el siguiente párrafo)
- El Comercio Justo.

Un programa de café solidario promueve el consumo « del café justo» en Cataluña. Este programa comprende actividades de sensibilización a los consumidores (exposiciones, espectáculos, publicaciones...), actividades de sensibilización a las empresas (revista profesional, conferencias,...), actividades de apoyo a las cooperativas del café del Sur.

B. El marco

La Campaña Ropa Limpia es una campaña internacional cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo en el sector textil.

Está dirigida por una coalición de ONGs, de sindicatos y trabaja activamente en doce países europeos.

El trabajo de la campaña Ropa Limpia consiste en :

- Presionar las empresas para que se responsabilizan y aseguren que los productos se fabrican en condiciones de trabajo dignas.
- Sensibilizar a los consumidores sobre un consumo responsable.
- Lograr un trabajo solidario para sostener a los obreros, los sindicatos y los ONGs.
- Presionar para que una legislación que valore unas condiciones óptimas de trabajo sea adoptada y estudiar las maneras legales de la mejora de las condiciones de trabajo (Acciones legales contra las empresas en sus países de origen por violación de los derechos de trabajo en otros países).

El papel más importante de un gobierno es asegurar buenas condiciones de trabajo en su país. Sin embargo, las legislaciones de trabajo en ciertos países son débiles y las medidas para que se respeten éstas legislaciones son laxistas. Los gobiernos rivalizan ferozmente entre ellos para atraer a los inversores textil y a veces a cualquier precio.

Además, los sindicatos del textil se encuentran en una situación difícil. A menudo, les faltan elementos para presionar en las negociaciones y mejorar las condiciones de trabajo, debido a la amenaza existente de traslado de los recursos e informalidad de la producción. En muchos países los militantes y sindicalistas son discriminados, presionados y despedidos.

C. Las dos primeras investigaciones: etapas, conclusiones y reacciones

En el marco de esta campaña, Setem fue informada a través de sus redes de la existencia de un movimiento de deslocalización de empresas españolas de confección en Marruecos. Por eso, decidió explorar este fenómeno en Marruecos y estudiar las condiciones en el que se realiza.

Así, en marzo 2001, una primera parte de investigación empezó con el objetivo de conseguir un primer panorama del sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y de las relaciones que mantiene esta región con España en este sector.

La complejidad del contexto, el tamaño de la problemática y las circunstancias particulares del estudio nos obligaron a concentrar la investigación en la ciudad de Tanger.

Durante estos primeros meses un equipo se formó para realizar una investigación con una metodología que tiene por objetivo el de iniciar un proceso que consiste en conseguir relaciones horizontales en la circulación de la información y la reflexión dentro del equipo compuesto de mujeres obreras, de socializar y restituir la información conseguida durante el proceso final y de crear premios de participación sindical o asociativa.

Siguiendo un criterio territorial por los contactos y los conocimientos en el ámbito de los colaboradores marroquíes, un trabajo de campo profundo comenzó en la ciudad de Tanger acompañado por algunas entrevistas y visitas puntuales en otras ciudades (Rabat, Casablanca). La metodología utilizada no sólo nos permitió constatar los hechos, analizarlos y denunciarlos pero también fomentar intervenciones y proponer alternativas.

El trabajo de campo de esta primera parte se acabó en junio 2001 con la elaboración de un informe titulado «Las condiciones socioprofesionales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de producción de las empresas españolas».

Este primer informe nos dió una vista previa del contexto general del sector estudiado y abrió una brecha de reflexión sobre las condiciones de trabajo en el sector informal. De hecho observamos que a medida

que el grado de formalidad del lugar de trabajo disminuía, las condiciones de trabajo de los obreros se deterioraban, sobre todo en los talleres clandestinos donde resultó muy difícil llevar a cabo la investigación.

Así, con el fin de aprovechar los esfuerzos realizados y utilizar los contactos establecidos en Marruecos, decidimos profundizar y continuar la investigación centrándonos en el sector informal. Esta segunda etapa duró cuatro meses y se realizó entre septiembre 2001 y enero 2002.

Conocer las marcas que se producen en los talleres clandestinos, conseguir un perfil detallado de las condiciones de trabajo en estos talleres, estudiar la responsabilidad de las multinacionales españolas en las condiciones de trabajo, descubrir y analizar la problemática provocada por la precariedad de condiciones y reflexionar en las intervenciones y alternativas mientras facilitando las informaciones de la investigación, eran los objetivos generales que habíamos fijado.

Para alcanzar estos diferentes puntos fue necesario adaptarnos a la realidad del contexto y a las personas que intervinieron directamente o indirectamente en la investigación, considerando la realidad como un conjunto de realidades que se producen al mismo tiempo, constatadamente en cambio y evolución.

Pensamos que era indispensable que todo el conocimiento y las informaciones producidas sean devueltas, tales como las analizamos, a las personas, objetos y fuentes de la investigación.

Esta consideración nos obligó a utilizar varios instrumentos metodológicos.

De esta forma, para conocer las marcas producidas en los talleres y conseguir las pruebas de esta producción, una red de informantes, obreros y obreras de distintos talleres de Tánger, se constituyó. Esta red, a través de testimonios y etiquetas recogidas nos permitió llegar a conocer las marcas producidas en varias tiendas.

Consideramos también importante visitar directamente los talleres montando el escenario y cambiando en esta ocasión nuestra identidad haciéndonos pasar por personas responsables de empresas europeas, potenciales clientes de estas micro empresas de producción.

Estas visitas (una docena) fueron particularmente enriquecedoras y esencialmente portadoras de directas imágenes e informaciones.

Entrevistas con varios obreros, grupos de discusión y seguimiento de una familia hicieron posible un análisis detallado de las condiciones de trabajo en estos talleres y de las principales problemáticas provocadas por estas condiciones.

Solicitamos también el conocimiento de algunos expertos para aclarar las zonas oscuras y ayudar a que nos distanciemos de la complejidad del contexto.

Finalmente los objetivos propuestos fueron alcanzados y el proceso participativo iniciado en Tánger, siguió su curso en España.

- Como fruto de este proceso, una asociación de mujeres obreras nació en Tánger, en octubre de 2002.
- En España un reportaje realizado por el programa Línea 900 de TV2, que trataba de las condiciones socioprofesionales de los obreros en el sector del textil en Tánger y que ponía en tela de juicio grandes multinacionales españolas, fue censurado durante 9 meses. Este reportaje, que contenía entrevistas con obreros e sindicalistas, imágenes sacadas dentro de los talleres que producen en particular para las marcas El Corte Ingles, Inditex, Mango , se convirtió en una molestia política para la Televisión española (RTVE) financiada por algunas de estas empresas. Después de 9 meses de presiones de los ONGs, el reportaje fue finalmente retransmitido por la cadena española.
- En paralelo a todo esto, Setem empezó las negociaciones con las multinacionales denunciadas. Algunas eligieron no hacer caso a las acusaciones. Otras, como Inditex, reaccionaron enérgicamente para salvar la imagen de sus marcas. Una comisión de investigación se formó con el fin de examinar la veracidad de los datos : por ejemplo el nombre de los talleres denunciados, sus direcciones, sus producciones y sus condiciones de trabajo. El procedimiento en simismo, sus métodos sumarios y la ignorancia de las prácticas del país eran el reflejo de lo que representaban, una multinacional preocupada por su imagen e sus beneficios, muy alejada de la realidad marroquí.
Así, un contra-informe, conteniendo fotografías de talleres y breves comentarios, fue enviado a Setem. Las pocas correcciones que contenía (de los nombres de los talleres o de direcciones) no contradecían las condiciones de trabajo existentes. El informe justificaba la producción de Inditex como accidental cuando era reconocida pero para los demás talleres, una carta de los dueños asegurando que nunca habían trabajado para la multinacional les era suficiente para defenderse de nuestras acusaciones.

Los pasos siguientes de la multinacional en Tánger consistieron a participar de manera financiera en la realización de proyectos de desarrollo gestionados por una ONG española implantada en el norte de Marruecos. Estos proyectos tienen como objetivo la formación profesional de obreras y la sensibilización de empresarios en el principio de responsabilidad social corporativa en Tánger.

Iniciativa interesante, se queda sin embargo reducida cuando todavía obreras menores de edad siguen produciendo para la marca STRADIVARIUS en sinistros talleres-garajes en un distrito periférico de Tánger por 6 dirhams la hora : (« Desde 2002 no hay niños que trabajan en el taller porque el cliente, Santiago, vino a decirle a mi jefe que esto ya no era posible, antes habían muchos más niños. Lo que pasa es que hacemos demasiadas horas suplementarias. Nunca acabo ántes de las 20h y a veces a las 22h o 23h. Estas horas están pagadas como las otras, 6 dirhams. No es mucho pero gracias a estas horas suplementarias puedo aumentar mi salario a 1300 dirhams » Rachida, 19 años, obrera desde hace 6 años en este pequeño taller que fabrica exclusivamente para Stradivarius ; marca Inditex.)

¿Frente a esto, nos preguntamos : si, realmente Inditex está dispuesta a negociar con la sociedad civil e involucrarse en la realidad marroquí, como parece dispuesta en hacerlo, entonces por qué no realiza un seguimiento más serio de sus proveedores y no se implica en una mejora real, profunda y concreta de las condiciones de trabajo ?

- El informe se publicó finalmente en español con el apoyo del ONG Intermon Oxfam. Se titula « La Moda, un tejido de injusticias ».
- También es necesario subrayar la colaboración de la asociación Attawassoul en el estudio realizado en Tánger por Oxfam Intermon, publicado en febrero 2004 « La moda que aprieta la precariedad de las obreras de confección y la responsabilidad social de las empresas ».

C. La Asociación Attawassoul y el desafío de un nuevo estudio

Un pequeño local en Beni Makada, acoge desde un año y medio, una asociación de mujeres. Su especificidad es que todas ellas son obreras. Obreras de grandes fábricas, obreras de pequeños talleres, obreras jóvenes, obreras experimentadas, sin instrucción ni titulación, solteras, divorciadas o casadas, de Tanger, de Fes o de otras ciudades, todas se caracterizan por su deseo de encontrar un espacio para ellas, abrir nuevos horizontes y sentirse progresivamente orgullosas de ser mujeres obreras.

La asociación Attawassoul fue creada con el fin de fomentar las relaciones y ofrecer a estas mujeres un espacio de intercambio y proponerles actividades de alfabetización, idiomas extranjeros, sensibilización sobre temas particularmente próximos a la mujer obrera (sus derechos como mujer y como mujer trabajadora...), y diversas actividades de ocio.

El objetivo es ante todo emancipar su conciencia cultural y social mejorando su vida diaria y ofreciéndoles la posibilidad de participar colectivamente a iniciativas.

La junta directiva de la asociación se compone esencialmente de obreras que trabajan en el sector del textil.

Desde el principio la asociación decidió iniciar un nuevo proyecto de estudio. Estas mujeres querían aprender a materializar, gestionar y analizar todo el conocimiento que tenían de su propia situación.

Esta vez llevarían ellas mismas la investigación. Conocían la importancia del proceso de la conscientización en la movilización y la estructuración de la asociación. Setem aceptó apoyarlas.

Esto fue el inicio del proceso cuyo fruto es el presente documento.

Dar la luz sobre las deslocalizaciones de las multinacionales en el norte de Marruecos en la continuidad de las dos investigaciones anteriores, acercarnos a las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres obreras que trabajan indirectamente para estas multinacionales y acompañarlas en el proceso de participación, movilización y formación que la asociación había iniciado, son los objetivos que nos habíamos fijado.

Por eso un equipo de investigación se constituyó con el fin de acompañar paso a paso las diferentes etapas del estudio : mapeo de la situación de los talleres de confección, contactos con obreras, organización de actividades que permiten reunirles, elaboración de los cuestionarios, entrevistas con mujeres obreras, grupos de discusión sobre temas, formaciones y evaluaciones internas del equipo.

Tuvimos que adaptar el calendario del estudio a las condiciones de las mujeres obreras. El mes de ramadan frenó considerablemente la evolución de nuestro trabajo. Su jornada de trabajo empezaba bien antes del amanecer, se interrumpía a la hora de romper del ayuno, y acaba por la noche, en algunas fábricas entre las 23h00 y 00h00.

A menudo trabajaban 6 días sobre 7 cuando no eran 7 días sobre 7. considerando estas condiciones el trabajo de campo se retraso. A final del año, la recogida de información se retrasó también debido a las numerosas horas suplementarias obligatorias en las fábricas desbordadas por los encargos destinados al período de las Navidades. Fue también importante respetar el proceso de formación y de estructuración por la que pasaba la asociación y por eso adaptarnos al tiempo y a la organización que decidíamos de manera colectiva.

A finales de enero, una vez toda la información necesaria conseguida, tuvimos que decidir que aspecto dar al informe. Era necesario que ese informe cumpliera su función : ser portavoz de estas mujeres, ser el reflejo de su lucha y de su progresiva conscientización.

Escogimos un formato vivo e inédito, un documento breve y profundo.

Segunda parte : Mujeres encadenadas a la locura mercantil

I. Introducción

El examen de la situación social de las mujeres obreras requiere una doble mirada, sobre su condición de mujer y sobre su condición de obrera en una sociedad patriarcal sometida a los dogmas y las realidades « aculturadoras » de la « modernidad » neo - liberal mundializada.

La situación de la mujer obrera no se puede entender así en su totalidad sin una aprensión anterior de la condición femenina en Marruecos. De hecho, si las mujeres son tan presentes en el sector del textil en Tánger, es que por un lado, desde que nacieron, han sufrido e interiorizado valores de sometimiento y por otro lado su condición social y sexual les pone en una situación de vulnerabilidad extrema en el momento de negociar sus condiciones de trabajo sus empleadores.

Las relaciones que mantiene el capitalismo, mundializado por procesos de la deslocalización masiva de la producción en los países del sur, con la cuestión de la mujer son complejos. En Marruecos su vínculo con el orden patriarcal está hecho de este racionalismo pragmático que hace su fuerza : se apoya sobre la estructura patriarcal « tradicional » cuando sirve sus intereses objetivos, pero no duda en violar su racionalidad interna cuando se opone a su implacable desarrollo. Con más claridad, allí donde el antiguo orden quería someter a las mujeres para protegerlas (y para protegerse de ellas), el orden neo - liberal las quiere todavía sumisas, pero sin protección.

A. La mujer negada

"Contratamos exclusivamente a mujeres. Las mujeres son más buenas, más sumisas. Y además, son muy valientes... los hombres en este país, son muchos problemas.. Se ausentan, beben por la noche y no vienen el día siguiente... y además son agresivos... las mujeres, ellas, no discuten constantemente sus condiciones del trabajo o su salario. Cuando es necesario hacer horas

suplementarias en momentos de grande producción, no discuten... Al principio, me dijeron que era positivo tener a hombres como jefes de cadenas. Pero, he observado que es más rentable tener solamente a mujeres trabajando. Mezclar los hombres con las mujeres siempre trae problemas."Entrevista oculta con jefe de empresa

Las mujeres representan en Tanger 73% de la mano de obra en el textil. La feminización del sector se arraiga (como se traicionan las palabras casi caricaturales de este jefe de empresa) en la estructura patriarcal que ha caracterizado desde hace tiempo el conjunto de las sociedades mediterráneas, y que hasta hoy rige todavía los Estados Nación Estados del Maghreb dónde el cuerpo jurídico es todavía profundamente impregnado por el derecho musulmán (la Charía).

El código de la familia votado después de la independencia en Marruecos en 1957 se deriva de esta doble herencia. Es el instrumento legal del patriarcado de tipo agnático (la filiación del tipo patrilineal) eso estructura las relaciones de parentesco. Instituye el poder del hombre sobre las mujeres. Su principio conductor es la desigualdad entre los dos sexos : la mujer ; durante toda su vida apostada bajo un embarazoso tutelaje legal ;los hombres, de su familia, su padre en un primer tiempo, su marido en el segundo.

Para entender la condición femenina en Marruecos, y seguidamente por un mejor conocimiento de la realidad de la mujer obrera, es importante asir las fundaciones antropológicas que estructuran las relaciones allí entre los dos sexos. Por eso, nosotros necesitamos empezar por las amenazas del sexo femenino que pesan sobre el orden patriarcal. Un viejo adagio romano resumió esta amenaza en estas condiciones: «madre siempre cierta, padre siempre incierto ». La dominación masculina encontrada casi por todas partes sus fundaciones a través del mundo en la necesidad por los hombres de acomodar la descendencia de las mujeres para instituir a los padres.

En Marruecos, y en los países árabes - musulmanos, esta dominación se amplifica sin embargo grandemente por el carácter agnático de la filiación. La obligación para instituir a los padres se une en este punto preciso con la necesidad de la familia patriarcal de producir a los hijos para hacerse más rico y reproducirse. Es este doble constreñimiento que dirigió al sacralisation de la madre. El estatuto de la mujer marroquí no se puede entender sin la referencia a este doble molestia/ esfuerzo: de un lado, el orden patriarcal debe controlar la sexualidad de las mujeres para estar

seguro de la pureza de la filiación, del otro, debe valorizar a la madre para producir a los hijos, hacerse más rico y reproducirse.

Rígidamente gobernado por un derecho impregnado de la fuerza del sagrado, el orden patriarcal se produce concretamente y se reproduce por la educación doméstica que tiene la tendencia de valorizar a los muchachos y devalorizar a las muchachas. Así, toda la educación de las muchachas está destinada para servir el orden patriarcal: aprende rápidamente a trabajar en el mantenimiento doméstico de la casa, y la familia tiene que contener su sexualidad cuidadamente para conservar el tesoro de virginidad hasta el matrimonio. Cuando ocurre este último, ella pasa del tutelaje paternal al tutelaje del marido, y las dos familias esperan impacientemente que se redondea para dar al mundo el muchacho que vendrá adulor el orgullo del marido y reforzara el de su familia política.

Generalmente, La joven mujer espera impacientemente este nacimiento, que de una cierta manera marca para ella, y para la sociedad que la rodea su verdadero nacimiento. La sociedad le da importancia por la primera vez de su vida. Para ellos, era solamente considerada como una muchacha, pero ahora ella logró un estatuto honorable con ser madre, el único estatuto muy accesible en una sociedad que decidió negar firmemente la mujer. En este preciso momento de la vida de una mujer se reproduzca el juego de las relaciones entre los dos sexos dentro de las sociedades arabo-musulmanas.

En la inseguridad de un ambiente legal y social que facilita la ruptura de las relaciones del matrimonio para el único marido por la repudiación o el divorcio, y marginar la mujer divorciada, este niño constituye para ella una seguridad real en la vida, la seguridad para que nunca estará verdaderamente sola desde el momento en el que ella le dará a este niño el amor y la consideración en una sociedad patriarcal, castrista , creando entre ellos una dependencia emocional casi indeleble.

Aquí vamos a localizar al paradoja de estas sociedades patriarcales strictes donde las hamas de casa dónde los hombres les confinan reproducen la estructura de la parentad existente reproduciendo la educación diferenciada entre los dos sexos que les han instilado ante ellos. En un lado, ella, es esta pequeña muchacha sumisa y previamente dirigida celosamente por sus hermanos que se combierte en una madre que a veces valorizara hasta el exceso sus hijos, y sometara a sus propias muchachas a las normas patriarcales. Sin embargo, nosotros lo dijimos

antes, si la madre actúa así, sólo es porque ella ofreció un hijo patriarcado, así ella socialmente alcanza al único estatuto digno por las muchachas en un ideal conservador que gustaría eso no reina, a las fronteras de las normas de la estructuración del patriarcado que el estigma social de ella « puta », estigma que como colonizar las paradas sociales imaginarias la mujer libre de crecer socialmente, en el compressant entre ella « maman y el putain ». Es necesario decir que en el modelo social tradicional la raza a la felicidad está asegurada con ser madre. Si a veces es verdad que esta última debe hacer durante un tiempo con la infidelidad del marido, no es nada comparado a la marginalidad que rodea a la prostituta, y a la felicidad reinando en la fase de este teatro interior que constituye la familia ensanchada.

Hoy, el modelo de desarrollo « néo-libérale », en su buscueda « ethnocidaire » de probecho, pega en la brecha este modelo tradicional de la relación de parentesco. A las periferias de las grandes metrópolis del sur, la sociedad se desmenuza bajo los golpes de tope de un économismo que niega toda sociabilización nueva y modernizadora. En este fracaso social, las familias fallan/caigan, el individuo se entrega a su mismo, los muchachos en las calles, y las muchachas en la prostitución.

B. Un cambio de papel défavorablemente negociado con sus patrónes

Las mujeres obreras encontradas para nuestra investigación, viven generalmente en las periferias de Tanger. Ellas generalmente viven el éxodo rural su forma del paupérisme agrícola, o con su familia, o solas. Ellas viven en una ciudad donde reina un desempleo de masa del cual sucede una necesidad indispensable para trabajar para asegurar su subsistencia, y a menudo el de sufamilia.

Es esta pobreza de masa que, en una economía liberal no socializada por un mecanismo regulator social, estructura entre las mujeres obreras y empresas del sector del textil. La fuerte presión social que pesa sobre estas mujeres en el contexto económico y social previamente descrito, justifique la salida de estas mujeres hacia las empresas del sector del textil que a menudo y casi específicamente, nosotros lo dijimos, una mano de obra femenina reputada por su sumisión.

Este cambio de vida y de papel que viven las mujeres obreras respecto al modelo tradicional de la mujer esta « négocido » con el

empleador en unas condiciones completamente desfavorables. La presión del contexto social, la necesidad imperiosa de sobrevivir, su educación familiar « tradicional » y su falta de educación « política » y « sindical » les « entrega » con los pies y los puños atados a estos empresarios para quien ellas representan una mano de obra fastidiada a merced, intercambiable a deseos. Si una entre ellas falla temporalmente o no satisface completamente la lógica productivista de la empresa, el patrón atraerá en el increíble vivero pequeñas manos locales disponibles para encontrar a un substituto más dócil y más conforme a sus esperas. Está en estas condiciones, que lejos de representar una perspectiva de emancipación para estas mujeres, Al contrario , la lógica capitalista reproduce la sumisión social instituida por el patriarcado violando estos principios que contribuyeron a la salida de las mujeres del espacio privado.

Lejos de percibir sus sacrificios con reconocimiento, o con una cierta bondad, al contrario, el orden patriarcal lo vea con desconfianza, como que es verda que las condiciones sociales de las mujeres obreras amenazan a sus reproducciones. Para el pensamiento « patriarcal », la racionalidad económica que sostiene la lógica productivista del sector del textil viola el mando celoso execrado por la normatividad patriarcal sobre la sexualidad femenina. La lógica económica liberal, en su triruración organizada de « culturas » y de « sociedades » va de hecho hasta liberar a las mujeres del tutelaje legal masculino, organizando el trabajo de las mujeres en la noche, sometiéndolas al acoso sexual de parte de jefes de los talleres poco escrupulosos que usan y abusan de los menores parcelas de poderes que les confieren su estatuto de vasallo « marzenisé » del capitalismo universalizado. Las relacines del trabajo dentro del taller contribuyen a rodear a las mujeres obreras del sector del textil de una reputación dudosa. Al severidad de las condiciones materiales de la vida se agrega, semejante una carga suplementaria, el peso del estigma social.A menudo, la desconfianza de la sociedad patriarcal les persigue hasta el interior de un círculo familiar que todavía no tiene la sabiduría para exonerar de su estatuto de mujeres aquéllas que todavía sacrifican su feminidad para hacerles vivir.

Viviendo una vida de hombres, confrontadas a los hombres en la promiscuidad de los talleres, entonces estas mujeres pierden el valor cultural que la sociedad patriarcal confiere a las mujeres : de hecho, es muy raro que uno se casa con una mujer obrera, y cuando en él « mercado» del matremonio, uno termina, generalmente falta de otra cosa mejor, casándose con una de ellas, esto no está sin una dosis suplementaria de desconfianza

hacia ellas. Esta desconfianza condena entonces estas mujeres por enterrar de bajo de toneladas de clandestinidad emocionales su experiencia de obreras, cuando, debido a la precariedad de condiciones de trabajo, la debilidad de sueldos, y la alternación frecuente entre el periodo de trabajo el periodo del paro, no les maneja a empezar una carrera en la prostitución, metiéndose una vez por todas en la « puta », este otra mujer que, nosotros lo dijimos, persigue el imaginario social y margina a la mujer libre por su omnipresencia.

II. Ley, práctica y testimonios sobre las condiciones de trabajo de la mujer en los talleres de confección

A. El contrato de trabajo

1. La legislación

Dahir del 12 de agosto de 1913

El contrato esta estabilizado entre el patrón y el empleado cuando comienza una relación de trabajo. Existen dos maneras de contratos:

- a la longitud determinada
- a la longitud indeterminada

El contrato puede existir bajo la forma de compromiso oral sin estar materializado por escrito, normalmente produce sus defectos. Solas las pruebas difieren en caso de la disputa.

2. ¿Qué realidad en la fábrica?

Si el contrato esta escrito, en su entrada en la fábrica, la mujer firma un documento. En la mayorilla del tiempo no tiene ni idea de su contenido, ni de lo que represente. Subrayemos que la mayoría de las mujeres obreras no saben ni leer ni escribir.

A veces el acuerdo simplemente es verbal. El sueldo de cada hora está en el principio avanzado aunque a veces esto no se respeta por culpa del illetrismo de las mujeres obreras.

La mayoría de las obreras tienen los contratos a corto plazo, temporal, a merced del periodo de intensa producción. Ellas no saben si tendrán un trabajo en 6 meses, en 3 semanas o al día siguiente.

3. ¿Qué sentido dar a tales prácticas ?

- Es importante para las personas responsables de fábricas poseer una mano de obra flexible que conteste a los riesgos de los órdenes de la multinacional.
- Emplear un núcleo de obreras al cual se trasplanta una mano de obra suplementaria en caso de producción intensa o subcontratancia pequeñas talleres casuales.

Rachida Souli, Fábrica Fadatex,

« A menudo, un taller subcontratista viene a buscar en la fábrica una parte de nuestra producción cuando el encargo sobrepasa nuestra capacidad de productividad »

- Debilitar o eliminar la conciencia obrera para neutralizar los sindicatos.

Según Rahma Bouquia, el patrón tiene la tendencia a favorizar un sistema de producción fundada sobre una fuerte rotación de la mano de obra : un método que, solamente ; guarda y consolida una pequeña parte de la mano de obra. Esta rotación actúa como un constreñimiento por el desarrrollo de un proceso de negociación colectiva por la mejoración del sueldo y por las buenas condiciones del trabajo.

4. ¿Cómo lo vive el obrero diariamente?

Rachida Souli, 21 años, obrera en La fábrica de Fadatex del cual el alcalde de Tanger es el dueño, M. Dahman Derham.

« Antes había 7 cadenas. De ellas, queda solamente 4 después de los despidos. Han debido parar 3 cadenas porque había menos trabajo. En cuanto hay otros encargos, ellos contratarán a otras personas pero no aquéllos que enviaron antes sin ninguna indemnización. Si una persona insiste para regresar, uno le contesta cínicamente para quejarse en la justicia... ».

Aicha el de Mounaoui, 46 años, obrera a ClinicDress Tanger.

«Eramos aproximadamente 200 obreras pero han hecho a la mitad . Nos hemos encontrado 110 para hacer el trabajo de 200 lo qué sobrepasa nuestras capacidades ».

Mounia Benallal, 25 años, obrera en un pequeño taller informal, en el distrito de Soani Tanger.

« Cuando empecé me dijeron que cobraria 6 dirhamses por hora. Esto no era mucho pero mejor que nada. Trabajé así sin mas. Después de un año me habría gustado lograr el CNSS pero uno me dijo que esto no era posible y que había muchísimas muchachas esperando ante la puerta para trabajar y dejar de exigir ».

B. El sueldo

1. La legislación

El salario mínimo de cada hora de obreras esta fijado a 8,77 dirhamses.

Deben agregarse las pagas extraordinarias al salario mínimo según la antigüedad del trabajador :

2 años de servicios... prima de 5% del sueldo

5 años de servicios... prima de 10% del sueldo

12 años de servicios... prima de 15% del sueldo

20 años de servicios... prima de 20% del sueldo

El boletín del país :

debe incluir las indicaciones siguientes:

- la identidad del patrón e su numero de la CNSS
- la identidad del obrero
- el numero de las horas normales y las horas suplementarias
- el periodo y el número de las días de trabajadas
- las varias primas que completan la remuneración
- la remuneración cruda del periodo
- las deducciones operadas en la remuneración cruda
- El limpio recibido por el obrero o el empleado
- la fecha de descuento del boletín

2. Todavía en la realidad...

En primero el sueldo depende del lugar de trabajo. Una diferencia importante se observará entre la fábrica y el taller casual.

Un segundo factor distinguirá los obreros permanentes de los temporales.

Un tercero subjetivo diferenciará las obreras experimentadas de las muchachas entrenándose, las instruidas de las analfabetas, las nativas de las que vienen de otras ciudades.

A menudo los sueldos son versados en parte y mas tarde.

La mayoría de las obreras acerca del salario mínimo, son experimentadas y también permanentes en una fábrica. Eso significa, que para la mayoría de las mujeres el obteniendo de un salario mínimo estatutario es ilógicamente una aspiración para alcanzar, criterio de «buen empleo». En un momento, ellas están conscientes de la existencia de un sueldo bajo (la mayoría empezaron su carrera profesional con los sueldos miserables) pero tambien conscientes del nivel débil del sueldo estatutario respecto al costo de vida.

Para aumentar la productividad de los obreros, los jefes de la fábrica usan instrumentos de presión en los sueldos como las primas, los blancos de la producción (un número estacionario de piezas por horas), les penaliza en caso del error.

A pesar de todo, los sueldos quedan bajos incluso con las primas y las horas suplementarias que en todos los casos estan obligadas de hacer las.

3. ¿Por qué esta realidad ?

Concerniente a los patrones, pagar las obreras por el salario mínimo es una manera de obligarles à realizar las horas suplementarias y trabajar rápidamente para conseguir las primas.

El salario mínimo, sumamente bajo, considerado al costo de vida, se mantiene así por el gobierno mismo bajo la presión de los inversores extranjeros y las instituciones financieras internacionales (FMI, Banco Mundial).

Según Rahma Bourquia, el impacto general del sueldo bajo sobre la rotación de la mano de obra femenina y sobre su compromiso en el trabajo es negativo. La mujer obrera soltera llega en el mercado de trabajo considerando su empleo como una fase transeúnte esperando el matrimonio.

4. ¿Que es lo que llega a pagar la paga de una obrera?

Khadija Mensaouri, 35 años, soltera, obrera en la fábrica el Clinic Dress. «Medio cobro 1700 dirhamses por mes y llegamos a 2000 cuando uno hace las horas suplementarias. Me retiran un impuesto de celibato y nunca entendí por qué. Yo pago una renta de 500 dirhamses y en el promedio 300 dirhamses de agua y electricidad. También pago por el tratamiento de mi hermana enferma hasta que ella encuentre un marido. »

Nadia El Melih, 33 años, divorciada, dos niños, obrera en la fábrica el Clinic Dress.

«Yo gano 1700 dirhams. Vivo en la casa de mi madre, yo no pago la renta pero la gran parte de mi dinero la gasto las farmacias porque mis dos niños tienen graves problemas de salud. Además yo tengo su carga escolar. Mi sueldo nunca me llega hasta el fin del mes. Siempre tengo deudas. Debo reembolsar mis vecinos y mi tendero cada mes. »

Rachida Charouk, 20 años, divorciada, obrera en la fábrica de Massana. «Gano 1800 dirhamses por mes. Yo doy 1200 a mi madre porque nosotros no tenemos un papá. Yo le pago sus medicinas. Por otro lado mi hermana que, tambien es una brer ; gana menos que paga la renta y el electricidad. »

Fatiha Benabdellah, 18 años, soltera, obrera en un pequeño taller. « Yo trabajo en un pequeño taller que me estaba pagando 400 dirhamses cada 15 días en el distrito de Bouhout (la plaza de Toro). Los obreros calificados tocan el SMIC, otros tocan menos que yo, 200 a 300 dirhamses cada 15 días. Me aumentaron mi sueldo progresivamente, después de 5 años yo toco 1000 dirhamses por mes. »

C. La duración del trabajo y las horas extras

1. La legislación

Dahir del 18 de junio de 1936, modificado el 16 de octubre de 1947, La longitud del trabajo eficaz de obreras de uno o del otro sexo y de toda la edad no puede exceder 8 horas por día ;48 horas por semana. El dahir del 2 de julio, 1947 límite la libertad de embaucher a los niños envejecidos de menos de 16 años y a las mujeres cuando se trata del trabajo de la noche (entre 22 horas y 5 horas).

Las horas suplementarias constituyen las detacciones temporales del cual beneficie el jefe del establecimiento (el patrón) en condiciones fijadas por la ley en caso de:

- a. Trabajos urgentes cuya ejecución inmediata es necesaria para prevenir algunos accidentes inminentes, organizar las medidas de salvamento osea por el material, por la instalacion o sea en los edificios, evitar el dperesimiento de artículos.
- b. Los trabajos ejecutaron en el interés de la seguridad y la defensa nacional o de un servicio público, bajo el orden del gobierno que nota la necesidad de la detacción,
- c. Trabajos urgentes por el cual el establecimiento debe cubrir (La suma de trabajo extraordinaria)

Para el primer caso el límite del tiempo no existe durante el 1 día pero la detacción se limita a 2 horas durante los 3 días siguientes. Para el 2 caso el límite esta fijado por el diálogo con los servicios concernados.

Para el 3 caso, el límite esta fijado por el decreto viziriel acerca de cada profesión.

El jefe del establecimiento debe sostener regularmente un cuadro reagrupando toda la información acerca de las horas suplementarias y las obreras que les hacen.

Las horas suplementarias se remuneran a una proporción superior a la proporción normal.

La sobrecarga es aplicada de la manera siguiente :

- a. 25% por las horas suplementarias hechas durante el día
 - b. 50% por las horas suplementarias hechas durante la noche
- Estas proporciones se doblan cuando las horas suplementarias se hacen el día del descanso semanal.

2. La práctica de las horas extras obligatorias y mal pagadas

Las horas suplementarias son muy frecuentes. En algunos periodos las horas suplementarias son especialmente intensas ; como el periodo veraniego, el mes de Ramadan, el fin del año. Extrañamente estos periodos caigan en el periodo de rebajas en Europa.

Generalmente, las mujeres están advertidas el mismo día y no tienen una opción. La disponibilidad para hacer las horas suplementarias es un hecho de la condición de empleo.

A menudo, estas horas se pagan a la proporción normal y en ciertos casos no están pagadas en absoluto.

El trabajo de noche es frecuente durante el Ramadán. Algunas empresas nunca detienen su producción obligando así a una parte de las trabajadoras a realizar un trabajo de noche. Desafiando la ley, estas empresas todavía no se reprimen por las inspecciones de trabajo.

3. ¿Qué es lo que les empuja a esta práctica?

El FMI favoriza los gobiernos para emprender las reformas para trabajar el mercado del trabajo a la conveniencia de grandes grupos económicos. Sus análisis sugieren que el costo de la mano de obra puede estar reducido gracias al aumento de horas de trabajo a través de las horas suplementarias y a la reducción de primas.

Las multinacionales piden a sus proveedores ciertos criterios como precios poco elevados, una calidad fiable, un tiempo rápido de respuesta y mucha flexibilidad. Plazos muy cortos de entrega se requieren a los proveedores cuando se trata de reabastecer un producto que se ha vendido bien en las tiendas.

Por eso, y como les piden de llenar los plazos muy cortos y a un precio menor elevado, los proveedores sufren de intensas presiones. Y su estrategia consiste entonces en utilizar todos los medios para ejercer las presiones sobre las obreras.

4. Las horas extras o la pesadilla de una mujer

Soumeya El Alaoui, 19 años, obrera de Fadatex.

« Siempre hacemos las horas suplementarias, 2 a 3 horas y nos pagan la proporción normal. Entro en la fábrica a las 7 de la mañana y salgo hasta las 19h30. Nos obligan a hacer horas suplementarias. Si no corro el riesgo de ser enviada al día siguiente. Muchas mujeres que tienen niños que les esperan, hace las horas suplementarias llorando »

« A veces en verano, trabajamos toda la noche y en el lugar de ser pagado el doble nos pagan solamente por la mitad del sueldo normal. »

Lamia Saoudi, 32 años, soltera, obrera a Marocstar.

«Durante las fiestas y el verano, el jefe intenta alcanzar el tiempo perdido del días de vacaciones. Nuestras horas suplementarias se multiplican. Durante este periodo, nosotros sufrimos mas presion verbale y mas insultos. Cuando entramos tarde a nuestras casas, nos sentiamos percepciones asfixiadas y moralmente exhaustadas»

Nadia, 33 años de Clinic Dress.

«Durante los periodos de alta producción, trabajamos todo el tiempo y estamos obligadas de hacer las horas suplementarias y hasta las ausencias justificadas, entonces no estan aceptadas»

D. Las prestaciones sociales

1. La legislación

Los empleadores que ocupan personas sujetados al régimen del seguro social, son inevitablemente sostenidos para hacer proceder a su afiliacion en la caja nacional del seguro social.

Todos los patrones se afiliaron se sostienen los miembros inevitablemente para proceder al registro de su empleado asalariado y aprendices al CNSS.

El CNSS asigna varios registro a cada obrero.

2. Y entonces en la practica...

Muchas obreras no esta afiliadas a la CNSS. Grandes confusiones existen a proposito de este tema. Muy a menudo, los empleadores substraen la prestacion social del sueldo de la obrera sin afiliarla a la caja. Ellas se dan cuenta un día mas tarde si que se atreve reclamar su derecho por el miedo de perder a su puesto.

Algunos no saben los derechos consecutivo a la afiliación y no tienen el reflejo de usar estos beneficios en casos de la enfermedad.

Estan numerosas a trabajar sin el derecho de vacaciones ni la maternidad o sin seguro de salud.

Muy pocas mujeres que poseen un trabajo temporal llegan a conseguir que las vacaciones de la maternidad sean pagadas.

3. Ellas no se creen más todo esto...

*Rachida Charouk, 20 años, divorciada, obrera en la fábrica de Massana.
«Nunca nos pagan las días de enfermedad. Sin embargo, nos deducian de nuestros salarios el dinero para la contribución pero yo nunca me he indemnizado.*

Nos pagan por los dos días de fiesta del Aïd pero no los otros 5 días porque la fabrica cierre»

*Lamia Saoudi, 32 años, soltera, obrera a Marocstar,
«Mi hermana estaba enferma durante 7 días. Hemos pedido la indemnización a un que no teníamos confianza. En el principio en cada momento que uno pide un reembolso de CNSS, nos hacen arrastrar. Y yo creo que si el CNSS reembolsa al empleador, nostras nunca estaremos reembolsadas»*

*Awatif Jirari, 20 años, obrera soltero de la fábrica de Sordi,
«No se si yo contribuyo o no. De los 1500 que yo toco, el jefe me dice que la contribución se deduce, pero yo no se nada»*

*Soumeya El Alaoui, 19 años, obrera de Fadatex ,
«Cuando yo pido a la oficina si estoy apuntada en el CNSS, uno me dice que claro que tengo este derecho riéndose, cínicamente como si yo dije un chiste. De repente, nadie mas se atreve a ir a preguntar por cualquier cosa de este tipo. »*

E. Las condiciones generales de trabajo

1. La legislación

Dahir del 12 de agosto de 1913

Todo empleador esta contenido :

- c. Para velar por, los talleres y en general todos locales que proporciona a sus obreras que presenten todas las condiciones de sanidad y la seguridad necesaria.
- d. Para velar por los aparatos, las máquinas, los instrumentos y generalmente todos locales que este proporciona, y de los cuales se debe realizar un verdadero trabajo, está garantizado contra todo peligro, la vida y la salud de sus empleadas

- e. Para tomar todas los medidas necesarios de precaución para garantizar la vida y la salud de sus obreras en el logramiento de trabajos que ellas ejecutan bajo su dirección o por su cuenta.

Las medidas generales de hygiene :

El viziriel detenido del 4 de noviembre de 1952

- f. Limpieza y desinfección de los locales de trabajo (el suelo limpiado por lo menos una vez por día, paredes y techos limpiados frecuentemente, las tierras húmedas deben ser aisladas en sitios donde trabajan obreros)
- g. La evacuación de las aguas residual o de lavado
- h. El amenajamiento de las cabañas de desahogo (deben limpiarse los baños y desinfectarlos por lo menos una vez por día...)
- i. El ventilación, iluminación y calefacción de los locales de trabajo (los subsuelos deben estar ventiladas al razón de 30 metros cubos por horas y por las personas, los locales cerrados deben estar suficientemente ventiladas)
- j. La evacuación de polvos, gases, humedades y vapores (los gases y los polvos inoportunos, antihigiénicos o venenosos deben evadirse fuera del local, por medio de las capuchas, de chimeneas u otros dispositivos)
- k. Las comidas y bebidas de obreras, asientos para las mujeres (las comidas se prohíben en el local afectado para trabajar)

Los accidentes del trabajo :

Dahir del 25 de junio de 1927

Exclusivamente se repara en condiciones determinadas por el dahir, los accidentes ocurrieron por el hecho de trabajo o en ocasiones de trabajo, a obreros, empleados y los aprendices.:

a) en las empresas industriales...

Obreras deben informar o envillar alguien para informar al empleador o uno de sus encargados, directamente cuando y donde el accidente se ha producido y no tardar mas 24 horas sin hacerlo, excepto en los casos de necesidad absoluta, imposibilidad absoluta o motivos legítimos.

En caso del accidente de trabajo, un jefe debe :

- I. declarar el accidente en los 48 horas menos los domingos y los días de fiesta, de la opinión que se los ha dado por la víctima.

La declaración se hace a la autoridad municipal o local de mando...

- m. Depositar un certificado médico en la oficina de la autoridad que recibió la declaración.
- n. Dar a la víctima en el momento del accidente un boletín que indica el nombre y dirección del jefe, de la víctima, tipo y fecha del accidente tambien el nombre de la compañía al que usted aseguró su obrera.
- o. Verter la indemnización diaria a la víctima durante toda la longitud su incapacidad temporal. La proporción de la indemnización es igual a la la mitad del sueldo durante los primeros 28 días que siguen el accidente y 2/3 del sueldo del dia 29 después del dia del accidente.

La víctima tiene opción libre de y farmacéutico y de su medico. Los gastos de hospitalización son a la carga del patrón o de su asegurador.

2. Fábricas no relucientes

Nosotros diferenciaremos grandes fábricas de los pequeños talleres situados en los subsuelos de los edificios.

Éstos ultimos son locales exiguos que faltan de luz y ventilación. La falta de higiene es usual en estos garajes.

Las grandes fábricas no siempre respetan las condiciones del requisito de higiene.

Se trata de grande locales aislados del frío y el calor, las obreras sufren de los cambios climáticos. Ellas se exponen a menudo al echo de dejar las puertas permanentemente ; abiertas para facilitar las entradas y salidas de mercancía, a los tejados en cinc bajo cuál se siente el calor en el verano como el frío en invierno.

Las enfermedades comunes del que sufren las obreras ,a menudo ; son dermatologicas (el contacto con las telas sucias), alérgicas, respiratorias (las partículas de telas en el aire, calor y vapor que emanan de las máquinas para planchar, los olores malos) y de espalda (las posiciones incomodas y los movimientos repetitivos). Las obreras son particularmente sometidas a las enfermedades psíquicas provocadas por la presión constante de patrones y la falta de reconocimiento y valorización de su trabajo como bueno en la empresa como en la sociedad marroquí.

3. ¿Porque ?

La reducción de costos de la producción que conteste a los requisitos de los clientes que estan siempre en busca de precio cada ves más bajo, tiene consecuencias sobre las condiciones generales de trabajo (los ahorros se harán en lo que concerne el local y su mantenimiento) y sobre la mano de obra en general.

En mteria de salud y de seguridad, la legislación nacional no esta calada con las nuevas industrias y numerosas enfermedades industriales no estan reconocidas. El estado no asegura su rol protecciónista y prefiere ofrecer una legislación debilitada a los inversores extranjeros.

4. En detrimento de nuestra salud...

Nadia, 33 años de Clinic Dress.,

«Nuestro problema es el frío y las gotas de agua cuando llueve. Como que el tejado está en cinc, no nos protege en absoluto de inclemencias. A veces debo sentarme sobre mis manos para calentarlas. trabajamos con nuestras chaquetas y los hombres enrollados en las tapas. Sobre las sillas soltamos las pieles de oveja para que esto nos da calor....»

«Desde la llegada del nuevo director español, nos prohíbe limpiar el suelo con el agua y productos por miedo que las máquinas se pongan mohosas. Sólo podemos pasar la escoba y de repente la tierra se llena de tareas que ouelen male....»

«Como que la fábrica, en la zona industrial, esta sitúada al lado del río donde fluye las aguas de cloaca, ouele mal todo el tiempo »

Naima Chouchen, 43 años, casada, 3 niños, obrera de una pequena fábrica,

« Trabajamos sentadas todo el dia, la cabeza bajó en el nudo para hacer los agujeros. Cuando levanto mi cabesa, siempre estoy mareada. Podemos ir al bano 2 veces por día, la cabesa, los ojos y la espalda me duelen a menudo. Durante un tiempo, hemos trabajado en el mismo tiempo en que los pintores re-pintaban el tallere. Muchos se cayeron enfermos debido a los olores de aceite y los productos decapente»

Soumeya El Alaoui, 19 años, obrera de Fadatex ,

« Durante el ramadan hemos trabajado de noche. El furgon viene a buscarnos las 5 de la mañana. Cuando pasamos al lado del río de cloacas siempre tenemos miedo porque el chófer rueda muy rápidamente. Una vez hemos tenido un accidente con otro furgon de nuestra fábrica. Fuimos tan apiladas y sin ninguna medida de seguridad que había muchas piernas rotas y de lesiones. Después nos han enviado a nuestras casas sin pagarnos los cargo de nuestros cuidados ni ningún sostenimiento sanitario ni las días en los que estuvimos incapaces de trabajar»

F. La libertad sindical

1. La legislación

El artículo 3 de la Constitución marroquí de 1996 reconoce el Derecho sindical. El movimiento sindical en Marruecos era un componente del movimiento nacionalista. Una vez la independencia conseguida, el movimiento sufrió de la division interna y entonces de las presiones discernidoras del gobierno.

Marruecos suscribió a las convenciones internacionales del OIT como la Convención 98 relativa de organización y negociación colectiva de 1949.

2. Casi inexistente

A la hora presente, pocas obreras parecen usar los sindicatos para exigir mejores condiciones de trabajo.

Realmente, todo el sistema haga que la influencia de los sindicalistas sea debilitada.

Los empleadores usan todo tipo de instrumentos anti - sindical e de intimidación.

Las obreras han perdido la confianza en sus líderes sindicalistas masculinos que les utilizan para las elecciones.

3. No contratamos a los miembros del sindicato

Nadia, 33 años del Clinic Dress,

« Antes, en otra fábrica, estubimos sindicados y gracias a esto hemos obtenido algunos derechos por ejemplo; teníamos una farmacia con una reducción de 50% sobre los precios de medicinas y un médico. Pero actualmente mi fábrica no contrata a los miembros del sindicato y no

quiere que se forme un sindicato. Yo creo que a menos un sindicado serio mejorara nuestras condiciones del trabajo »

Las multinationales européennes



- ◎Los criterios de deslocalización
- pedidas
- ◎precio poco elevado
- ◎cualidad fiable
- ◎tiempo rápido de entrega
- ◎mucha flexibilidad

FMI, EL BANCO MUNDIAL,

↓ Pression ↓ Pression

En Maruecos

Una legislación de trabajo debilitada y de violaciones del trabajo
toleradas:

?la denegacion de los derechos fundamentales del trabajo ?no ver los abusos

- la limitación del derecho organizarse
- Crear algunas categorías de obreros débiles

↓ ↓ ↓ ↓

Hacer un mercado flexible et buen precio

Una subcategoría de trabajadores

3 Parte : el Testimonio y entrevistas

A. Una mujer obrera y la narración de su
sucesión o la esperanza del concientizacion

Fatima es un miembro fundador de la asociación Attawassoul. Es una obrera en la fabrica Trojaco en la zona franca del puerto. Ella ocupa el puesto de controladora. Tiene 37 años, divorciada y heredó de su orígeno rifeno su carácter impulsivo y valeroso. Se volvió, de hecho, jefe de una familia de mujeres (la mamá, las hermanas divorciadas, sobrinos y sobrinas). Retranscribimos su entrevista, como ella nos lo ha entregado, contandonos su curso combativo y el análisis profundamente humano, primero de su vida de mujer obrera y segundo de mujer.

Me gustaría que usted me contara todo su curso profesional...

Cuando yo era en la escuela, pequeña, trabajaba durante los veranos para comprarme los artículos escolares. Trabajaba en las fábricas de producción de alfombras porque mi gran hermana trabajaba allí.

Un poco más grande, 14-15 años, he trabajado en las fábricas del textil. El dinero que ganaba, me permitía de seguir mis estudios. Gracias a eso podía comprarme ropa y los artículos escolares.

Abandone mis estudios después de mi bachelerea, en segundo año de facultad. En ese momento, participaba en el sindicato de estudiantes. Era en 89-90. Era un año blanco debido a las huelgas y no hemos pasado a los exámenes. Todos los estudiantes que participaron las huelgas estaban echados de sus universidades y de cualquier otra uni en Marueco.

He tenido que dejar mis estudios y buscar un trabajo.

En primer lugar, trabajé en un pequeño taller en « Maniponio ». El taller se encargaba de etiquetar ropa que viene de Europa. En esta época tenía 21 años. Con nosotros, trabajaban muchachas muy jóvenes, 13-14 años. Eramos divididas en dos grupos de trabajo, de las 7 de la mañana hasta las 7 por la tarde y de las 7 de la tarde hasta las 7 de la mañana. Trabajamos 15 días en un grupo y 15 días en el otro.

Trabajé dos años en este taller. Un día la fábrica se cerró así, sin pagarnos. En esta época no tenía ningún idea sobre los derechos del trabajo.

Entonces busqué otro trabajo. Empecé a trabajar de nuevo en 92 en una fábrica donde boy a trabajar durante 3 años.

Después de 6 meses, empezaron a despedir al personal. Empecé a percibir que el jefe no se comportaba bien. Algunos obreros tenían el CNSS y otros no. Algunos obreros ganan el SMIG y otros no. empezamos a reagruparnos y discutir nuestras condiciones.

Un día, hemos decidido ir al CDT. Nos hemos reunido. Muchos obreros estaban presentes. El enojo de obreros en mi fábrica empezó con el despido de un jefe y toda una cadena. Constituimos una oficina del que yo era el tesorera. Empezamos a funcionar. Enviamos a los jefes una lista de los

obreros componiendo el sindicato. No aceptó. Pero finalmente no era capaz de decir algo porque en este momento y sobre todo el CDT, tenía un gran poder.

Empezamos a negociar nuestro revindications : quisimos un refectorio, aseos, si un obrero tuviera problemas nosotros le acompañamos ante el jefe. Pero finalmente empezaro a causarnos problemas.

Todo era un pretexto a los reproches. Nos percibimos de eso, es por qué hicimos para que nuestra conducta sea sin culpa.

Saboteó nuestras reuniones infiltrando con nosotros sus indicadores.

Empezó a cambiarme de puestos, de contoladora me deplaso en el puesto del planchado. A pesar de todo, continuamos exigiendo los mejoramientos. Conseguimos un refectorio, la tarjeta de CNSS para todos y la posibilidad de negociar. Tovia seguía siendo obreros que tocaron el SMIG y otro no. Lo justificó por el hecho que los otros eran muchachas que tenian menos de 18 años. Por lo tanto ellas hacian el mismo trabajo que todos. Es como las primas. les daba a los obreros pero no a los obreros sindicalistas.

Obreros empezaron a quejarse de los miembros del sindicato. En esta epoca el sindical hizo acto no reluciente.

Durante el año 92 éramos especialmente activos para el CDT. En 93 las elecciones llegaron.

En esta epoca entendí que nos han utilizado.

Quise sensibilizar Las obreras sobre su derechos y sobre lo que representa un sindicato. había numerosas confusiones en su mente. Por eso solicité los locales de la CDT un domingo. A pesar del hecho que nosotros adherimos al sindicato, no nos permitieron usar estos espacios. Eso no les interesaba. Ellos no querian. Empecé a estar arta y durante 2 meses no participé en las reuniones.

Al acercamiento de elecciones, enviaron a alguien para preguntar sobre mi. Finalmente, ellos me propusieron organizar mi sesion de sensibilización el domingo siguiente como lo había preguntado antes.

Eramos muy numerosos y estubimos reagrupados en el comité de mujeres.

Entre ellas, habian muchas mujeres valientes con la voluntad de « cambiar el mundo »...risas...

Pero ahora entendí que con los dirigentes del sindicato « bougueses » uno no puede hacer nada.

Todavia estaba contenta y creí que ellos dijeron la verdad.

Empecé a llamar a obreras de las otras fábricas para que asistan el domingo. También avisé una amiga de Fes que estudiaba el Derecho para que ella prepare una exposición para las obreras.

Traje todos los obreros y mi amiga vino de Fes.

Llegué un poco tarde ese día. Había más de 1000 obreros en el local. Muchos estaban de pie. Vi al dirigente del sindicato con el micrófono hablando de las próximas elecciones e invitando a obreros para participar.

Lo hizo intencionalmente, yo traje a los obreros y él habla de elecciones.
...silence...

Me engano... todos creíron que yo lo había organizado para las elecciones. He querido discutir con ellos y decirles lo que yo pensé. Entonces dejé al sindicato durante 6 meses.

En cuanto hubiera problemas los obreros vienen a verme y no entendien por qué yo no les ayudé.

Un dia, problemas han surgido dentro de otra fábrica. Despidieron numerosas muchachas. Ellas vinieron a verme para que nosotros hagamos algo. El CDT nos propuso hacer una huelga regional. La huelga consistió en detener el trabajo un día, entre las 9 y las 10 horas. La primera huelga era un verdadero éxito. Todas las empresas de textil de Tanger participaron allí. Entonces una vez el trabajo retomado, decidimos hacer una segunda huelga a la demanda del CDT para dar el tamaño a nuestras reclamaciones. Hemops avisado a todos los obreros que nosotros conocimos. Podríamos distribuir los prospectos en la fábrica y podríamos encolar opiniones de huelga, era nuestro derecho.

24 horas antes de la huelga el director vino hacia mí y me dijo : « Fatima, no hay más huelga. Y esta, los problemas están arreglados. »

El jefe estaba informado que no había mas huelga y la gente que la organizo, no estaba informada.

Llamé al sindicato por el teléfono y me pidieron que me reunire con ellos. Me explicaron que el CDT de Rabat había mantenido una reunión con el gobierno que se ajustaron los problemas y que habían anulado la huelga. Claro que nuestros problemas no fueron arreglados pero a ellos no les importa. No habían utilizado una vez mas.

Según mi experiencia, yo concluí quel sindicato utilice a los obreros para llegar a su propio fin : por ejemplo, por el 1 de Mayo, nos pedían traer a toda nuestra familia , de venir en mesa por su propio interes...

Fue la última vez que yo participé.

Continué trabajando en la misma fábrica pero cuando el jefe supo que yo había tenido un malentendido con el sindicato, empezó a causarme problemas. Me cambió de puesto varias veces. Aprovecho de mi situación para tomarse del resto de los obreros porque sabe que no puedo hacer nada. Por ejemplo, tenía continuamente las estancias de pie de una semana o dos semanas si no llego en el trabajo en tiempo.

Entonces fui a la inspección de trabajo. La persona que me recibió me dijo : « Encontraste aquí a europeos que te embaucharon y empiezas a pedir mas

cosas. Mujeres como usted, le haría bien prostituirse »...silencio...Un responsable de la inspección de trabajo que dice esto a las obrera! Entonces, deje esta fábrica y me he casado.

Lo hice porque fui defraudada. Ademas de trabajar, siempre estoy molestada en mi casa. Era insopportable. Mi familia me tomó por una loca, me dijo que todo era de mi culpa. Que yo sólo buscaba problemas. Que todos hablan de nosotros. Que yo estaba en la universidad y que me expulsaro. Mi hermano me dijo que yo no creo en Dios, que cuando yo estaba estudiande había hombres que durmian en mi casa, y que nadie querrá casarse conmigo. Él era necesario que dirige. Como que mi padre era ciego y muy viejo, era mi madre quien manejaba la casa pero se descansaba todo el tiempo sobre sus hijos. Ellos siempre eran los favoritos.

Ante tenia un novio, durante 10 años, con quien estubo en la fcultad el sindicato. Durante el periodo de huelgas en las fábricas, el no estaba alli, estaba en europa. A ese momento me escribió una carta donde me dice que no volvería en Marruecos y que iba a casarse con una mujer por los papeles y que después se divorcira...risas...waja....

Lo queria mucho, me ha defraudado.

¿Usted sabe cuándo yo recibí esta carta ? En este momento acaba de dejar mi trabajo, estaba en 95, yo no manejé encontrar otro trabajo en otra partes porque una lista negra de las personas sindicalistas circulaba entre los jefes. Nadie quiso contratarme. Y es una de mas razones que pusieron mi madre mas furiosa.

Está en este momento en que vino este hombre con quien yo iba a casarme. Vino de holland, nacio allí, su familia estaba allí pero él desde la edad de 29 años vive en Marruecos. Quiso casarse y hacer un proyecto. Eramos de la misma familia. Para mí era una manera de cambiar mi vida, ya dejar esta casa dónde me ahoguo. Después veremos si el este bien. Es mejor, por lo menos yo habría cambiado algo de mi vida.

No tenía más derecho en mi casa. Tenía que limpiar sin el derecho de salir. Incluso fue prohibido por mi recibir a mis amigas.

Así, yo me casé durante dos años.

Pensé que mi marido sera un poco instruido como que ha vivido en Europa, pero el tomaba drogaba. Se drogaba a la heroína. Lo descubrí al final de un año. Incluso el primer año no estaba feliz. Tenia la empression de no hacer nada en mi vida....Limpiar.....

El tenía el diploma de soldador. Planteó su empresa, empleo a gente para que el no hacenada. Todo el día en la casa.

Empezó a malcomportarse. Un día lo sorprendí tomando las drogas. Se puso agresivo, me pegaba. Él, durmia todo el día, contrariamente a mi. Realmente no sabia que hacer, mi vida era muy trivial.

Tenia el sentimiento de ser una criada de día y una puta de noche. Mi trabajo, mis proyectos del futuro, la esperanza que uno va a cambiar el mundo, es necesario trabajar para tener éxito... todos ese volatilisé... pensaba que ya no era nada.

Cuando descubri que se drogaba, era una buena razón para pedir el divorcio, antes de mi familia, antes de su familia, antes de todo el mundo.

El no acepto. Yo insistí. Deje de hacer cualquier cosa en casa. Hice la huelga en la casa. Yo queria el divorcio.

Un día me pego aquí (nos ensena las cejas y el ojo), había sangre, es que llevava un anillo.

Pude volver a casa y mi madre me aceptó. Fuimos a ver al juez. No quiso concederme el divorcio, incluso con el certificado médico de los golpes. Me pidio volver a casa y empezó a insultarme diciendo me que mi marido me dio todo, que yo tenía una casa, para comer...

Envió a policías con migo para llevar me en la casa de mi marido. Ellos me obligaron a acompañarles. Afortunadamente, tenía un amigo moi abogado que me aconsejó seguirles pero salir después. Ellos regresaron pero yo salí. Finalmente mi marido aceptó darme el divorcio. Los amigos vinieron a verlo y suplicarlo. Le dije que yo no quise nada, nada de nada.

Un mes después del divorcio, yo me he contratado a Trojaco. Ellos necesitaban al personal en este momento. Trabajé como controladora. Despues de 2 años, en 99, empecé a pensar mejorar mi situación, quise estudiar, hacer muchas cosas...llenar mi tiempo. Después del divorcio empecé a militar al AMDH, tomé cursos de ingles y me enrollé por la tarde en la formación profesional. Después de 3 años, conseguí mi diploma de técnico de la producción. En mi casa, ententaron casarme. Estaba furiosa, les dije que no quise oírlo y que si no me dejaban en paz me ire exclusivamente de casa para vivir sola.

Mi hermano me atormentaba todo el tiempo. Una vez me hicio un escándalo en un café. Yo estaba allí con 4 amigas. El me persiguió y una vez en el café, me tiro por el pelo para atras y empezó a pegarme. Mi amigo fue a buscar a un policía. Mi hermano le habló, le dijo que yo no era mas que una mujer divorciada y que yo salgo continuamente, que era su derecho corregirme...El policía le contestado que no era necesario pegarme en la calle que si quisiera hacerlo tendra que hacerlo en casa casa. ¡Incréible !

Mi hermano no trabaja, 1 mes a veces 2...Le basta él hecho de ser el hombre. Me pegaba constantemente.

Mis hermanas también viven conmigo. Una esta divorciada y tiene 2 niños y el grande, ella, a un no ha logrado el divorcio. También vive con nosotros y con sus dos muchachas. Mi hermano siempre me acusa de haber provocado el divorcio de mi otras hermanas.

Otra de mis hermanas a un no se ha casado.
Todas ell@s trabajan en la confección.
En breve, siempre en la guerra.

¿Te gustaría casarte de nuevo ?

Non...en fin puede ser pero no con un hombre árabe.

Risas ☺ ☺ ☺

Usted entiende, ahora que soy libre, no quiero estar de nuevo encárcelada.
Yo no quiero arriesgarme. Aunque ellos cambiaron el Moudawana, yo no creo.
Yo creo que en fondo, no cambió nada.

Volvamos al sindicato, usted me dijo que antes al menos habia la posibilidad de negociar con jefes. ¿Por qué, es que ahora es diferente?

Antes de las 1998 uno podía negociar. Muchas personas estaban en el sindicato. Los jefes nos respetaban un poco. Pero ahora en cuanto una oficina se cree en una fábrica, despiden a todo el mundo. Hasta la inspección de trabajo puede hacer algo para nosotros.

Yo creo que al nivel internacional hay cosas que ya no valen porque la situación es cada vez peor para obreros.

Ahora, si una oficina de sindicatos se constituye en una fábrica el jefe de la empresa cierre la fábrica durante algunos meses declarando una quiebra. Y abre después una nueva fabrica con otro nombre y otros obreros. Los obreros anteriores, ellos, están enfadados con el sindicato. Ahora, es lo que todo el mundo tiene en la cabeza. Ellos piensan que el sindicato no hace bien su deber. También hay el gobierno que no anima los sindicatos. Ellos hacen que en las fábricas dónde un sindicato existe cierre para que la gente deje de creer en un sindicato, y darle una mala reputación.

¿Y cómo se pasó el aventura en el Attawassoul con tigo ? ¿Qué es lo que representa este association para usted?

Yo siempre pensé que nuestra situación de mujer y obreras pudiera mejorar si fuimos numerosas en luchar. Visto la situación actual, antes pensaba que no era posible. Que no había nada que hacer.

Yo pensé todos el mismo ese uno pudo sensibilizar a obreros por lo menos y abrirlos de nuevos horizontes.

Cuando yo era en el AMDH, yo propuse eso de organizar las reuniones para obreros pero eso interesó a nadie.

Entonces cuando llego la idea de Attawassoul...yo.... Eso me ha permitido respirar. Attawassoul me dio un espacio. La experiencia de Attawassoul es un sueño para mi. Ahora lo estoy logrando. Realmente.

También sé que hay que ser paciente. Yo creo que Attawassoul ofrece actividades que atraen a las mujeres pero sus vidas son demasiadas difíciles para que ellas se impliquen mucho. Necesitamos tiempo, que ellas empiecen a confiar en nosotros.

B. Entrevista

1. ¿Y si nos acercamos del estado psíquico de una mujer obrera?

Entreviste con Amina Bargach

Quisimos saber la opinión de la Señora Amina Bargach, psychiatra, terapeuta que gracias a los años de experiencia, ella logró una personalidad franca fina y que nos ha pasionado por su objetividad y su vision.

Una reforma del código de trabajo, una reforma del estatuto del femme... todos estos cambios nos interpelean y nos gustaría poner la luz sobre la realidad de la mujer marroquí y especialmente, preocuparnos de sus condiciones en los lugares de trabajo. ¿Nos gustaría que usted nos hablara de las consecuencias que pueden causar las malas condiciones de trabajo sobre la salud psicológica de las mujeres?

Las condiciones de trabajo tienen un impacto real sobre la mujer. Sin embargo, la importancia y el análisis de este impacto son indissociables de la consideración del problemático de la Mujer.

Cuando uno quiere encontrar las estrategias para provocar un cambio de las condiciones de la mujer en el trabajo, es indispensable enfocar en la condición de la mujer en Marruecos.

El sufrimiento de la mujer obrera está íntimamente relacionado a su condición de mujer, en maruecos y en el mundo arabo-musulmán en general. Este sufrimiento genera algunas repercusiones muy ominosas sobre la salud psíquica en general.

En el proceso del aprendizaje de la mujer desde su infancia, ella internaliza un doble constreñimiento.

En primer lugar ella internaliza el hecho que ella debe hacer cosas contrariaa a su naturaleza social.

Ya no es una persona pero simplemente una mujer.

Ella debe ser lo que ella no es. Debe ser amable, debe ser muy femenina, bonita, no mucho hablar, ser muy bien sostenida...

Este rol se lo impone desde su infancia.

Esta intérriorizacion se hace en la familia, de la institución familiar. Si ella no contesta a esta espera, ella se transforma en una « mskhota », en contra de su madre, en contra de su familia, serebelde.

Es un contexto dónde no existe la independencia económica y autónoma para permitirle contestar a esta intérriorizacion.

La institución familiar es así una institución de constreñimiento dentro del que la muchacha aprende cosas que harán de ella una criatura rara que no corresponde a su naturaleza social.

Su naturaleza social le permitira expresarse, participar, producir y disputar.

En este contexto dónde ella no es ni, económicamente autónomo ni independiente, ella termina creyendo que este es el estado natural de cosas.

El segundo constreñimiento que la mujer internaliza desde su infancia es que ella se pondrá guardiana del entrenamiento de sus hijas y de todos los constreñimientos internalizadas. Es este rol que hace que sus condiciones sean realmente perpetuadas.

Usted nos habló del ausencia de independencia económica y autonomía, sin embargo las mujeres que trabajan consiguen una cierta independencia económica. ¿Cree que esto significa que ellas lograran tambien sus autonomía ?

Existe una diferencia entre la independencia económica y la autonomía. La independencia económica es tener sus propios medios para sobrevivir pero la autonomía se localiza a otro nivel, el nivel psicológico.

Es lograr colocar supropia vida libremente, con sus propios criterios.

Es posible ser económicamente independiente y no tener una autonomía.

La mayoría de las mujeres que trabajan son económicamente independientes. Ya es una cosa buena, un primer paso que, necesariamente : no da el acceso a la autonomía. Por eso es necesario que ellas tienen sus propios criterios, lo que es muy difícil y ese supondría que ellas tendrás que ir en contra de la institución familiar.

¿Pero y el hombre en todo eso ?

El hombre tiene dos cosas importantes para defender.

El rol del hombre trabajador y el rol del jefe de la familia. El hecho de tener 2 roles da la posibilidad de escoger en si una vez pierde uno de los roles que tiene.

En cuanto a la mujer ella solamente tiene un rol. El de ser capaz de defender su casa. Su rol de jefe de la familia ; aunque trabaja, no se lo gane. Porque este rol pertenece al hombre.

Muchas mujeres que trabajan en las fábricas tienen un marido que no trabaja porque no acepta el hecho de realizar un trabajo demasiado laborioso. Por ejemplo ; el nunca limpiará casas para sobrevivir . Él necesita un trabajo digno de un hombre para llenar su rol del hombre que trabaja.

La mujer puede aceptar cualquier trabajo porque ella posee algo que se llama «la supervivencia». Ella posee esta capacidad de supervivencia gracias al fœtus que lleva durante 9 meses y porque ella reproduce la vida.

Entonces si es necesario traer dinero para la casa, ella podrá trabajar y hacer cualquier cosa.

Actualmente, las mujeres trabajan y aceptan cualquier condición de trabajo y la mayoría están casadas con hombres que no trabajan. Ellos no cuidan de la casa ni de los niños y eso hace que la mujer tiene un día doble, en el trabajo y en casa... y el dinero que trae ni siquiera está reconocido.

Ellas empiezan a creer que su trabajo no es importante como que no están reconocidas socialmente. ¿Cuál el interés tienen para militar para mejorar susb condiciones de trabajo?

Es esta falta de reconocimiento del que hace que la mujer nunca sale con la sulla y que además tiene la sensación robar el tiempo a sus niños.

Entonces, ella vive su trabajo como clandestina como que nadie hable de ello. No siente ningun orgullo de trabajar y de tirar al frente a su familia porque ella nunca ha sido considerada por su grupo social de pertenencia.

No tiene ninguna opción de realización a través de este trabajo.

¿Cómo esta utilizado este estado de mente por el jefe de empresa para servir sus propios objetivos?

Los jefes benefician de esto. Las condiciones de alienación de la mujer, tienen po consecuencia el hecho que ells dejan de sentirse importantes y menos motivadas para mejorar sus condiciones. Este estado les comviene y ellos sólo piden perpetuar este système : no crear los refectorios, no crear las guarderías dentro de la empresa, todos estos elementos que son todavía importantes para la higiene mental de la mujer.

Los patronos, los sindicatos, el grupo social no les devuelven el imagen que ellas estan importantes, que son dignas. La dignidad no pasa por los discursos pero con las condiciones objetivas y visibles.

Es necesario MEJORAR las condiciones de trabajo, y es lo que debe permitir una higiene mental real para las mujeres.

Actualmente la salud mental esta reconocida por el OMS (Organización Mundial de la Salud) como una condición óptima para ser realmente BIO PSYCHO SOCIAL.

Si uno no anima un buen estar Bio Psycho Social entonces, eso quiere decir que estamos haciendo dano a alguien

BIO quiere decir las condiciones de vida, de higiene. O si no, la conducta biológica de la obrera esta arriesgada. Ya esta arriesgada por el hecho de ser una mujer y de aceptar las peores de las condiciones y también de arriesgarse psicológicamente. Ella deja su domicilio con la rabia, con la no-confirmation, ella sale con la impresión de empujar algo que no esta reconocido. Ella esta psicológicamente mala.

Cuando se trata de una mujer soltera, es más peor. Para ella este trabajo es un trabajo mientras esperando que.....

No esta realizado como un trabajo para existir. Es una forma de sobrevivir mientras esperando un marido para liberar la de este fardo....

Así, la mujer deje de tras de ella es casa o sea un marido que no reconoce su trabajo, un padre o hermanos que dormirán hasta la 1 de la tarde y una madre que cogera su dinero. Ellos lo miraron malamente porque su trabajo no es importante.

¿Cómo se traducía esta incomprendencia de punto de vista psiquico?

Es finalmente un sentimiento de invisibilidad que crece dentro de la mujer. Una invisibilidad que hace que todo el infortunio se traducirá a través del cuerpo para exigir una visibilidad. Es necesario que uno las vea.

Estas mujeres somatizan inmensamente. Ellas hablan rápidamente de lo que sienten: « Tengo dolores de cabeza, tengo palpitaciones de corazón... », ellas deben hablar rápidamente porque saben que no tienen de tiempo entre la fábrica y la casa...

Un médico general les prescribirá medicinas, análisis, dradios... pero ellas necesitan o estarian mas bien en una terapia psiquica. Sin embargo, es un tratamiento de lujo para ellas. Ellas nunca podran hablar de ellas mismas. No tienen el tiempo para hacerlo. No puedan utilizar el lenguaje para expresarse, ellas somatizaran como una demanda primaria.

Es urgente conscientizar la necesidad de que alguien se encarga de las terapias psiquicas a estas mujeres para ofrecerles un espacio diferente. Un espacio que les trae a la confianza.

Estamos muy lejos de trabajar en un sistema de higiene de salud mental en nuestro pais.

El responsable de este problema es la continuidad de este proceso de marginamiento y irreconocimiento o invisibilidad osea en la familia o en el trabajo.

Nos hemos dado cuenta que los jefes de empresas utilizan a esta doble condición de la mujer, en la sociedad y en la fábrica. ¿Incluso las multinacionales extranjeras utilizan a esta esquema patriarcal?

Las empresas extranjeras aqui vuelan a ser cómplices de esta reparticion hombre mujeres. ¿Que es lo que encontramos en la vida? hombres y mujeres. Excepto en ciertas fábricas vemos sólamente a las mujeres. En el grupo trabajo, Es muy importante tener hombres y mujeres. Porque es un entrenamiento, los hombres respetaran mas a las mujeres y viceversa.

Losd empresarios que vienen adoptan actitudes muy ambiguas. Contrariamente al qué uno espere de ellos, ellos van a usar el esquema tradicional de la mujer, siempre inferiores, a sus objetivos.

De hecho, existe una rivalidad entre las mujeres, esta rivalidad, este conflicto es un elemento dinámico. Los dirigentes son a la altura para manejar este conflicto como elemento que faborisca la producción.

Las mujeres que estan en los puestos de responsabilidad dentro de una empresa son ,a menudo, «hombres mujeres», mujeres muy duras. Esta dureza se debe a la presión y la renuncia de la identidad de mujer para « lograr la paz, para gobernar estas mujeres» en cambio la identificación.

Si la mujer consigue un puesto de responsabilidad dentro de la fábrica ella esta conciderada como un chékama, Chibata, ella esta asimilada como alguien que va a coordinar un trabajo. Por eso, ella esta, o sea repudiada por propio grupo, o sea ellas no es competente para el jefe. Son mujeres que no estan entendidas,

La mayoría de los sindicatos estan representados por los hombres. Ellas no les creen. Si hay un discurso para hacer, siempre tiene que hacerlo un hombre. A pesar de sus discursos progresivistas, ellos nunca vean a su esposa a pesar de sus discursos progresivistas. Le esta gurdando (.....) Ellas se dan cuenta que los hombres vienen solamente para ganar las elecciones. Para utilizar las en cierto modo. Porque, como ellas están en una espiral de utilizacion...es como la moda, a veces ellos son de moda.... Pero despues nos olvidamos de ellos...

Nos preguntamos por qué los extranjeros en Marruecos estan en el uso de este sistema de valor arcaico y se lo estan reproduciendo.

Es verdad que nosotros no debemos ejecutar el riesgo tirar la responsabilidad sobre el otro. Seamos sincero, si alguien viene, el necesariamente viene para tener un probecho, incluso en Europa la mujer

esta mal pagada. Por consiguiente, yo no veo porque los jefes van a venir a Marruecos para animar la emancipación de la mujer, no tiene ningun interés. Bajo la tapa de « vamos a respetar su tradición, y no meternos in su vida interior », ellos se vuelven cómplices, porque finalmente y enalguna parte esto es lo que sinifica la globalización.

2. Hablemos de la condición de la mujer : entrevista con Nadia Nair

El código de la familia reformado, incluye unos avanzados importantes para asegurar más igualdad, justicia y equilibrio dentro de la familia marroquí. Nosotros le ofrecemos en primer lugar una vista previa de cambios principales logrados con comparencia con el texto de la Moudawana :

- La igualdad en la responsabilidad familiale : de aquí en adelante la familia se pondrá bajo ella « la responsabilidad conjunta de los dos esposos » ; que en el texto presente, esta únicamente bajo la responsabilidad del marido.
- La igualdad al nivel de los derechos y deberes de los dos esposos. La regla de « l'obediencia de la esposa » es así abandonada.
- La abolición de la regla que sometió a la mujer, al título de la « wilaya » en el matrimonio, al tutelaje de un miembro masculino de su famille: de aqui en adelante, la mujer esta libre y responsable de todos sus actos sin necesitar el consentimiento nadie.
- La igualdad entre la mujer y el hombre en lo qué concierne la edad del matrimonio, fijado uniformemente a 18 años. Antes era de 18 años para el hombre y 15 años para la mujer.
- La disolución del matrimonio es ejercida por el marido y la esposa, bajo control judicial, según las condiciones legales de cada uno entre ellos. En el texto actual la repudiación y el divorcio constituye una prerrogativa ejercida por el esposo de la manera discrecional y, saliendo, a menudo abusivo.
- La institución del principio del divorcio consensual bajo el control del juez. Una disposición inexistente en el texto presente.
- Para conservar la institución familiale y en un cuidado de igualdad entre los esposos, el proyecto introduce el rechazamiento de la demanda del divorcio formuladob por la esposa cuando el esposo quiere liberarse de sostener a su ex-esposa, si es probado que tiene los medios suficientemente

para proporcionar a sus necesidades y que el esposo es sin dinero. Una disposición inédita.

- La posibilidad para las nietas del lado de la mujer de heredar de su abuelo, por la misma proporcion que los nietos del lado del hijo. Lo que deja sin practica a una vieja tradición que favoreciera a los herederos masculinos en la particion de las tierras recibidas en la herencia.
- Guardia de los ninos : la muchacha como el muchacho, tiene la posibilidad de escoger libremente, desde la edad de 15 años, la persona con quien prefieren vivir. Un cambio que ilimina un tratamiento igual que ofrecia esta posibilidad a la edad de 12 años al muchacho y 15 años a la muchacha.
- La poligamia se somete a la autorización del juez y condiciones ilegales draconianas

El juez debe asegurarse de que nohay ningun problema y estar convencido de la capacidad del marido de tratar a la segunda esposa y sus niños igual que el primera y de garantizarles las mismas condiciones de vida. La mujer puede condicionar el matrimonio por el compromiso del marido al no tener una otra esposa. En la ausencia de un tal condición, la primera mujer debe estar informada que su marido va a casarse con una una segunda esposa y el otra debe estar consciente que su marido ya tiene una segunda esposa. Además, la esposa puede invocar el matrimonio del marido para pedir el divorcio

- El código de la familia confiere un papel central a la justicia. A este título, este código integra como algo nueva la intervención oficial del Ministerio público en toda acción apuntando la aplicación de disposiciones del Código de la Familia.

A pesar de todas estas nuevas medidas, nosotros creemos que la mejora de la condición de la mujer es una lucha diaria que debe armarse de legislativos y instrumentos educativos para que los ciudadanos marroquíes se dan cuenta de todo esto. El nuevo código de la familia es sólo una primera fase. Funcionario a la universidad de Abdelmalek Saddi, encargado de la enseñanza de Idioma y Comunicación a la facultad de derecho de Tétouan y miembro de la unión de la acción Femenina, Nadia Nair, una mujer marroquí consciente de sus adquisiciones y decidida para no bajar los brazos ; responde a nuestras preguntas.

Durante años una lucha se sostiene para reformar la Moudawana y mejorar las condiciones de la vida de la mujer. ¿Hoy La reforma es concreta, esta a la altura de sus expectativas y a aquéllos con quien usted comparte la lucha?

Primero, me gustaría insistir en la evidencia que esta reforma llegó gracias a la belicosidad de las asociaciones de la mujer. Esta reforma es muy importante sin deber detenerse allí.

La importancia se debe al hecho que dejó el círculo religioso para convertirse en el debate público. Ahora se trata de una ley que pasa en el parlamento como todas otras leyes. Este desacralización del Moudawana está en mi opinión uno de los puntos más importantes en el simbólico de esta reforma.

Concretamente, hubo reclamaciones de mujeres que eran escuchadas :

-La elevación de la edad del matrimonio. La igualdad entre la muchacha y el muchacho para escoger el tutelaje a 15 años y la supresión del tutelaje para la mujer (el wilaya) por el matrimonio.

Estos tres puntos son esenciales, sin embargo todas las reclamaciones no eran escuchadas, y por eso la lucha debe continuar.

¿Usted considera esta reforma como portadora de una liberación real de la mujer o simplemente una etapa?

De hecho, es simplemente una etapa y yo creo que uno tiene que hacer un otro gran paso para poder hablar de la liberación de la mujer en Marruecos.. Si uno hace una lectura atenta del código, uno encuentra contradicciones entre los principios que son al origen del desarrollo de esta reforma y el contenido. Por ejemplo, de aquí en adelante las familias se posicionan bajo la responsabilidad de únaos pero en los artículos 231, 232, y 233 que legisla el tutelaje en término legal, que la madre viene en segundo lugar detrás del padre, uno no puede hablar mas de responsabilidad de comparte por el conjunto. El tutelaje legal en los niños regresa al marido y más peor, se puede designar otro tutelaje que la madre.

Otro punto completamente perverso es privar a una mujer que tiene el cuidado de sus niños del derecho de casarse excepto si el niño está invalido. Es completamente irracional de diferenciar entre un niño imvalido y otro que no lo esta.

¿Y la etapa siguiente, por quién pertenece?

Normalmente pertenece al parlamento. Yo creo que, estas personas portadores de este proyecto de la sociedad deben relanzar este debate. Es una brecha grande que se nos abrio, por eso no debemos resignarnos. Nos quedan muchas cosas para hacer, no solamente acerca del código de la familia, pero existen otras leyes arcaicas como la ley relativa a los matrimonios mixtos, si una mujer marroquí se casa con no-marroquí ella no puede transmitir su nacionalidad a sus niños. Y la Ley penal que reconoce algunas circunstancias atenuantes al hombre el derecho de matar a su esposa (adulterio). Es todavía un crimen que debe ser juzgado en sí mismo.

¿Usted piensa que la inferioridad de los miembros mujeres en el parlamento juega en su contra?

Absolutamente, la falta de representatividad en el parlamento es un handicap. 10% no está mal pero queda insuficiente.

También es necesario que los partidos políticos, que se dicen progresistas y democrátas, presten a las mujeres en vez de jugar al aveSTRUZ.

Cualquiera que dice que es necesario que las mentalidades cambien ellos también deben cambiar las sullas.

¿Cómo se puede poner el principio de igualdad en una sociedad patriarcal donde la madre transmite a los niños estos valores de igualdad?

Usted ha levantado un punto esencial. Es necesario hablar de educación en los principios de igualdad. Esta educación regresa a la madre, entonces al padre y la escuela también. Desgraciadamente, es suficiente echar una ojeada en los manuales escolares para ver que Fatima sigue siendo en la cocina mientras que Ali lee el periódico. Este imagen de desigualdad que transmiten a los niños es peligroso. Hay también los medios en que la mujer sufre diariamente de una imagen de inferioridad.

¿Es necesario dar a los ciudadanos otro punto de referencia?

Precisamente, es necesario cambiar el imagen desvalorizado de la mujer en nuestra sociedad. La reforma tendrá éxito con el cambio de mentalidades. Por ejemplo, Las instituciones judiciales siguen siendo muy machistas y conservadoras, y parecen, entonces incapaz de transmitir valores de equidad.

En un artículo de Rahma Bourquia sobre el empleo en industria de textil marroquí, habla de las presiones contradictorias del que sufra la mujer obrera. ¿Uno de ellas es económica (alimentar a su familia) y la otra es legislación que pone la mujer bajo la responsabilidad y la protección de los hombres?

En lo que concierne al Moudawana y sobre todo el código del estatuto personal en los deberes del hombre hacia la mujer, el hombre está en la obligación de cuidar de su esposa y de los niños. Y la mujer le debe la obediencia. Sin embargo, en el caso en que la mujer trabaja esta considerada como el proveedor de un ingreso. A menudo la mujer obrera se casa con un hombre en paro. Contradicciendo la ley, esta situación crea un desequilibrio dentro de estas familias. Esta mujer que mantiene a su familia, se encuentre confrontada a una conducta masculina irrationnel: El marido requiere ;por ejemplo, que su mujer pide el permiso antes de salir o ir al mercado. Esto es increíble !

En el estudio que logré sobre las condiciones de trabajo de la mujer en las fábricas de gamba , constate que las muchachas solteras sólo esperan casarse con alguien que los mantendría y les permitiría dejar este trabajo. De hecho, es una lastima or ellas cuando sabemos que, normalmente el trabajo es el elemento principal de la emancipación de la mujer. Desgraciadamente, en estas condiciones ; este trabajo esta visto mas como un obstáculo a la mejora de la condición femenina y su integración económica.

3. El nuevo código del trabajo : entrevista con Aboubakr El Khamilichi

Después de haberle esperado desde tantos años finalmente, el código de trabajo se ha anunciado en el 9 de julio de 2003, por M., Mansouri, Ministro de empleo.

La clarificación del código, desesperando a los sindicalistas, tomó más de 10 años. Su entrada en vigor es una suma prevista para el mes de junio del 2004. Está compuesto de 6 libros :

El libro n°I rige el contrato individual, el contrato de sub- empresa, la negociación colectiva, la convención colectiva y el despido por razones económicas, tecnológicas y estructurales.

El libro II rige las condiciones de trabajo y sueldo, que, de aqui en adelante ; instaura 15 años como la edad mínima para trabajar, en lugar de

12 años. La mujer consigue las vacaciones de 14 semanas de la maternidad, en lugar de 12 y se conceder un permiso de descanso impagado de 3 meses. El tiempo de trabajo cambia de 48h a 44h por semana en la industria y los servicios.

El libro III del código esta dedicado a los sindicados profesionales, a los delegados del personal, al comité de empresa y los representantes del sindicato entro de las empresas. El institutionalization de la representación sindicale dentro de la empresa es una veritable primera.

El libro IV legaliza la existencia de las agencias privadas y agencias de empleo temporal.

El libro V esta dedicado al mando, vía la inspección de trabajo que ; notablemente, ve la transmisión de atesdados simplificados y la creación de cuerpos especializados en la higiene y la seguridad en el trabajo.

El libro VI institucionaliza modos de regulación de los conflictos colectivos por la conciliación o el arbitraje. Entre las contribuciones del Código del que los asalariados se felicitan : la interdicción del trabajo forzado, de todas formas de discriminación, del despido sin un motivo válido. Por otra parte, el empleado puede ser echado del trabajo por su patrón, si este ultimo comete un grave error. ()Se doblan las pagas del despido son doblados, considerando que aquéllas del despido abusivo esta exonerada de los IGR y los contribuciones del seguro social.

El ministerio también preve campanas de sensibilizaciones en las fábricas y sindicatos y formaciones para las brigadas de la inspección.

A pesar de todo, la mayoría de los sindicalistas permanecen bastante alarmistas sin rechazar la idea de la reforma que,sin embargo saben que no exstia antes. Para mejorar entender el miedo de los sindicalista, nos hemos dirigido al Sr. Aboubakar El Khamlichi, miembro de la oficina regional del UMT.

El nuevo código de trabajo entrará en vigor el 8 de junio de 2004 después de numerosos años de procedimientos, cuales eran las estacas mas importantes, de este nuevo code ?

Es importante saber que el contexto en que ocurrió la reforma de leyes de trabajo, no es universalmente favorable a los intereses de la clase obrera. Se trata de un contexto de mondializacion, dónde el capitalismo esta en su apogeo gracias al apoyo traído por la mundializacio. Por consiguiente, es imposible pensar que una cualquier reforma que sea, de una manera general,

favorable a la clase obrera. Esto es de tanto mas real que cuando sabemos que la voluntad del patronal y del capital está detrás de esta reforma.

Antes del código de trabajo, siempre habían leyes que garantizaron algunos derechos principales de los obreros, pero el patronal en general no los respetaba. Por consiguiente, el respeto de las leyes es esencial. Esta reforma, llegando a estas condiciones, preocupa los sindicalistas que deberían luchar y militar para conservar un mínimo de derechos de obreros para evitar una situación catastrófica.

También existe una presión de capitalismo en una balanza mundial para hacer del código de trabajo más flexible para facilitar los despidos arbitrarios y la reducción de los sueldos mínimos.

¿Las novedades que trae el código acerca del oficialización del trabajo temporal y contratos a longitud determinada, piensa usted que esto? ¿protégerá el empleado asalariado de contratos a la longitud determinada constantemente renovadas o al contrario esto favoriza «la fórmula de 9 meses», formulado incierta de contrato temporal?

Yo pienso que este último punto es uno de los objetivos buscados por el patronal facilitando así los contratos a la longitud limitada. Las leyes anteriores animaron los contratos a la longitud indeterminada, ahora el jefe puede despedir a sus obreros legalmente y puede contratar algunos otros. Si uno toma el ejemplo del sector del textil, uno encuentra a obreros sin la garantía de estabilidad. Yo pienso que nuestros capitalistas no tienen una visión a largo plazo. La evolución no puede tener lugar si uno no crea mercados y estas condiciones tendrán éxito en una clase obrera fragilizada y destituida del poder del gasto. Es una paradoja, como que no sirve para nada producir si no hay una capacidad de compras.

El código prevé medidas de ablandar y reducción del tiempo de trabajo que pase de 48 a las 44 horas por semana. ¿Esta modificación significa una mejora de condiciones de trabajo del obrero o no?

Probablemente, si realmente esto se aplica. La evolución de la humanidad consiste para dejar el tiempo al individuo para que viva algo más que el trabajo.

Pero la realidad, notablemente en el dominio del textil en Tanger, nos demuestre que hasta estas 48 horas no están respetadas y los obreros nunca saben su hora de salida. Tanto que los órganos de mando siguen siendo indulgentes ante las permanentes violaciones del derecho de trabajo, las 44

horas permanecerán en estado escrito. Diariamente, las obreras vuelvan a sus casas a las 22-23 horas por culpa de las obligatorias horas suplementarias.

El nuevo código prohíbe la discriminación hombre- mujer en el dominio del empleo. ¿Esto cómo puede estar controlado dentro de las empresas?

Existen puntos en este nuevo código que crearán grande problemas por causa de las mentalidades. La igualdad de sexos dentro de una empresa no se limita a los sueldos. También existen la presión patriarcal y el acoso sexual. En general, uno se aprovecha fácilmente de la modestia y la situación doméstica de las mujeres.

Este problema de mentalidad depasa los leyes, sabiendo que el patronal tangérino le falta el profesionalismo y que la mayoría se desciende de un ambiente rico dudoso y tribal, su conducta es automáticamente diferente de un sexo al otro.

¿El código prevé las medidas acerca de las inspecciones del trabajo ?

Probablemente, el deber de los inspectores es muy importante pero desgraciadamente su problema reside en su credibilidad. La inspección actual, todos lo conocemos, se constituye de elementos corruptos que viven del sudor de los obreros y eso representa el peligro más espeso.

¿La edad legal de trabajo se ha elevado a 15 años?

Es un punto muy importante. Esta ley debe ser acompañada de una obligación para ir a la escuela hasta 16 años. Sin este complementariedad el no se puede alcanzar a un equilibrio.

¿Y el derecho de huelga, ha sido reforzado o no?

Según los números publicados la semana pasada por el ministerio de empleo, el número de huelgas disminuyó de 64% desde 2000. ¿En 2003, solo 149 huelgas han sido grabadas, por qué esta baja ?

Existe una voluntad del patronal para limitar o prohibir el derecho de huelga. Esto entra en la contradicción con la constitución que concede este derecho. La clase obrera ya está explotada de una manera medieval y el única arma que les queda es el derecho de huelga. Sin este, sean seguros que todos los obreros van a cambiarse en cobertizos lo que ya es el caso. Yo creo que este punto es el que causa más de discordancias entre el lobby capitalista y el sindicato.

CONCLUSIÓN

Considerando que los primeros informes apuntaron para denunciar las condiciones de trabajo en el sector del textil y las prácticas de grandes marcas españolas el deslocalizan su producción en Tanger, nosotros quisimos que este informe sea dedicado a los sacrificios de la ideología neo - liberal, que sea un testimonio y un homenaje a estas mujeres encadenadas por la locura mercante de nuestro tiempo. Esta orientación, considerando que las condiciones de trabajo en el sector aun no se mejoradas, viene de la dinámica creada alrededor de su descripción, y de la movilización extraordinaria de las mujeres obreras de Attawassoul. Esta asociación, en el actual contexto político mundial, marginación económica de grupos enteros de individuos, etnociudades culturales y sociales, extrema individualización de conciencias, el levantamiento de extremismo nacional o religioso constituye un milagro. De ellas constituye uno, porque es un milagro en la vida de estas mujeres permitiéndoles cada semana, de una vida agotadora, encontrarse, hablar de ellas, (ver la Entrevista con Amina Bargach en el somatisatión), darse cuenta de su vida y la razón de este uno, e intentar darse las medias de salir y en el mismo tiempo, para dejarnos unos de ellos nosotros todos. Hacerlo todo, en sus condiciones de vida merece que uno se detiene en serio, que uno piense mucho, y que uno hace algo rápidamente.

Nosotros quisimos concluir asegurándonos que el lector habrá apreciado la importancia y el desafío de «estar consciente» significa en un mundo que remata a estas obreras por una mercancía. El espacio que han logrado las mujeres de Attawassoul no es para ser relativizado. Es un espacio de libertad y educación y por eso y en un cuidado de continuación y de conservar este proceso progresivo de envolvimiento, nosotros pedimos que estas mujeres sean escuchadas, reconocidas y visibles.

Nosotros pedimos a las multinacionales que consideran sus palabras. Que si las negociaciones se abraran, entonces, que las mujeres trabajadoras toman parte. ¿Quién, sepa su sufrimiento y su forcejeo diario? ¿Si los proyectos que les conciernen han sido desarrollados, quien mejor que ellas, sería capaz de formularlos?

Por eso, en un primer tiempo, garantizaremos un espacio para ellas y el tiempo necesario para disfrutar de este último. Son condiciones esenciales a la mejora de su condición de vida y primicias a su emancipación real.



Des femmes en chaînes : Récits, témoignages et analyses des conditions de travail des ouvrières textile à Tanger

Association Attawassoul
Tanger (Marroc)
Février 2004

Étude réalisée pour :



Avec le soutien de :
Fundació Jaume Bofill

Etude réalisée par l'Association Attawassoul de Tanger, dont la coordination assurée par Claire Trichot, avec une équipe :

Pour le travail de terrain :

Aboubakr el Khamlichi
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemmah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

Pour la rédaction :

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

Pour les retranscriptions et traductions :

Adil Ballil

INTRODUCTION

« Des femmes en chaînes ». Enchaînées à leur condition de femmes soumises, enchaînées à cette invisibilité professionnelle qui les dévalorise, enchaînées à ces cyniques attributs de main d'œuvre docile, flexible et bon marché...

Toutes ces chaînes qui les emprisonnent dans l'usine puis dehors, au sein même de leur société, rendent les femmes ouvrières extrêmement vulnérables, quasiment invisibles, sans voix pour exister et s'affirmer.

Leur donner la parole pour qu'elles nous disent qui elles sont et ce qu'elles font, leur donner un espace pour se raconter et nous expliquer les difficultés qui ponctuent leur vie au quotidien, c'est ce que cette étude a essayé de faire, c'est aussi ce qu'elles nous ont demandé.

En effet, après 3 ans d'un long processus d'enchaînement d'initiatives, de premiers pas, d'observations, d'analyses, d'enquêtes, de réflexions, de démarches aventureuses, de dénonciations, de négociations et de collaboration, ce document a pour principale vocation de livrer la réalité de vie des femmes ouvrières de Tanger au travers de témoignages, d'histoires de vie et d'analyses organisés et présentés de manière à ce que le lecteur puisse pénétrer dans ce monde en y portant un regard pragmatique et construit.

Cette démarche se veut l'aboutissement et le reflet du processus entier par lequel des femmes ouvrières conscientes de leur réalité, se sont mobilisées et ont voulu porter une initiative d'observation et d'analyse de leur condition.

Ce sont avant tout des paroles de femmes dans un contexte de mondialisation du travail où les droits sont bradés à des chaînes d'approvisionnement, un contexte local patriarcal qui entretient cette exploitation, un marché mondial qui, à sa guise, utilise et altère le schéma culturel d'une société, un contexte enfin où la femme n'a plus de temps sinon le seul supplémentaire que lui accorde son usine pour boucler les commandes et lui permettre de survivre économiquement.

Ainsi, nous initierons ce travail par une première partie en rappelant les étapes antérieures qui nous ont permis d'être projetés dans ce contexte et ses problématiques et qui surtout auront permis d'ouvrir un espace de prise de conscience sous forme d'une association de femmes ouvrières. Nous

expliquerons les raisons qui nous ont poussé à réaliser cette nouvelle enquête et à choisir ce format pour la divulguer.

Dans une deuxième partie, une analyse anthropologique de la condition de la femme au Maroc développera les aspects culturels et les évolutions socio-économiques actuelles qui projettent la femme dans un contexte professionnel où les conditions de travail, régies mondialement, participent à sa perte d'identité progressive sans pour autant qu'elle parvienne à atteindre son émancipation.

Postérieurement une vision d'ensemble des conditions de travail dans les usines de confection de Tanger dégagera les aspects formels du droit du travail, la pratique de ces conditions au sein des ateliers accompagnée d'une analyse objective des facteurs encourageant ces conditions et leur vécu témoigné par des ouvrières.

La troisième partie comprendra un témoignage particulièrement illustratif de ce travail. Nous avons choisi de le retranscrire en brut pour que les paroles de cette femme, ouvrière combattante, militante de l'association Attawassoul résonnent dans nos consciences.

Un entretien avec une psychiatre accompagnera ce témoignage et dévoilera les conséquences des mauvaises conditions de travail sur la santé psychique des femmes.

Une militante féministe expliquera les changements apportés par la récente réforme de la Moudawana et répondra à nos questions concernant le lien entre la Moudawana et la situation de la femme au travail.

Un troisième entretien nous apportera une vision critique du nouveau code du travail bientôt en vigueur au Maroc.

En guise de conclusion nous

1^{ère} partie.- Des femmes en chaînes prennent conscience...

A. L'instigatrice

Setem Catalunya est une ONG de solidarité internationale créée à Barcelone en 1968 dans le but de promouvoir des relations Nord-Sud plus justes et plus égalitaires. Pour cela elle a pour objectif d'éduquer et de former à la culture de solidarité, respectueuse de la dignité et de l'identité des peuples du Sud et orientée à dénoncer et éradiquer les causes structurelles des inégalités entre les peuples et les personnes.

Elle refuse les idéologies qui encouragent et justifient ce système injuste et les modèles de vie basés sur la consommation, l'individualisme et la

compétitivité qui renforcent les inégalités et rendent difficile une culture plus démocratique et solidaire.

Setem est une organisation indépendante des administrations publiques, apolitiques, non confessionnelle et libre des groupes économiques et sociaux existants.

Ses domaines d'action prioritaires se composent d'activités de sensibilisation auprès des citoyens sur la croissance des inégalités du monde, d'activités didactiques d'analyse et de compréhension des causes des inégalités et d'activités de soutien aux engagements personnels et collectifs ayant pour but de supprimer ces inégalités.

Concrètement, les activités qu'elle développe sont les suivantes :

- Des chantiers de solidarité :

Il s'agit d'un programme annuel de formation et de collaboration avec des ONG du sud, structuré en trois phases : une phase préparatoire et formative, une phase de séjour dans un pays du sud et une phase d'activités de retour. Depuis 1991, plus de 3000 jeunes y ont participé (une moyenne de 250 par an).

- Du tourisme responsable :

Des voyages organisés dans des pays du Sud avec pour objectif de connaître la réalité sociale, naturelle et culturelle en visitant des projets sociaux d'associations locales de développement. Chaque année une soixantaine de personnes participent à ce projet.

- Des formations :

Un programme de cours et d'activités formatives est organisé durant toute l'année sur des questions de développement et de solidarité Nord-Sud, destiné aux volontaires, coopérants et autres personnes intéressées. Des bourses sont octroyées aux cadres associatifs d'organisation du sud pour leur permettre de suivre certaines de ces formations.

- Du volontariat international :

Des personnes volontaires sont envoyées pendant 2-3 ans, après formation, pour soutenir et accompagner des projets locaux de développement dans des pays du sud.

- Des campagnes de sensibilisation sociale :

- La Clean Clothes Campaign (Campagne vêtements propres)
(Voir paragraphe suivant)
- Le commerce équitable
Un programme de café solidaire promeut la consommation du « café équitable » en Catalogne. Ce programme comprend des activités de sensibilisation aux consommateurs (expositions, spectacles, publications...), des activités de sensibilisation aux entreprises (revue professionnelle, conférences...), des activités de soutien aux coopératives de café du Sud.

B. Le cadre

La Clean Clothes Campaign, ou en français la Campagne vêtements propres, est une campagne internationale dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail dans le secteur textile.

Elle est dirigée par une coalition d'ONGs et de syndicats et travaille activement dans douze pays européens.

Le travail de la campagne Clean Clothes consiste à :

- Faire pression sur les entreprises pour qu'elles se responsabilisent et assurent que les produits se fabriquent dans des conditions de travail dignes.
- Sensibiliser les consommateurs pour une consommation responsable.
- Réaliser un travail solidaire pour soutenir les travailleurs, les syndicats et les ONGs.
- Faire pression pour qu'une législation encourageant les conditions de travail optimales soit adoptée et étudier les voies légales d'amélioration des conditions de travail (Actions légales contre les entreprises dans leur pays d'origine pour violation des droits du travail dans d'autres pays).

Le rôle le plus important d'un gouvernement est d'assurer de bonnes conditions de travail dans son pays. Cependant, dans certains pays, la législation du travail est faible et les mesures pour le respect de ces dernières sont laxistes. Les gouvernements rivalisent férolement entre eux pour attirer les investisseurs textiles, parfois à n'importe quel prix.

De plus, les syndicats du textile se retrouvent dans une situation difficile ; souvent, ils manquent d'éléments pour faire pression dans les négociations et améliorer les conditions de travail, dû à la menace existante de transfert des actifs et d'informatisation de la production.

Dans beaucoup de pays les militants et syndicalistes souffrent de discrimination et même de répression et de renvoi.

C. Les deux premières enquêtes : étapes, conclusions et réactions

C'est donc dans le cadre de la Campagne que Setem, informée par ses réseaux de l'existence d'un mouvement de délocalisation des entreprises de confection espagnoles au Maroc, décide d'explorer ce phénomène et d'étudier les conditions dans lesquelles ce dernier s'accomplit.

Ainsi en mars 2001 une première partie de la recherche débuta¹. L'objectif était d'obtenir un premier panorama du secteur de la confection textile dans le Nord du Maroc et des relations que maintenait cette région avec l'Espagne dans le secteur.

La complexité du contexte, l'ampleur de la problématique et les circonstances particulières de l'étude nous obligèrent à concentrer les recherches sur la ville de Tanger.

Durant ces premiers mois une équipe se forma dans le but de réaliser une enquête dont la méthodologie avait pour but d'initier un processus participatif qui consistait à obtenir des relations horizontales dans la circulation des informations et dans la réflexion au sein même de l'équipe composée aussi de femmes ouvrières, de faire en sorte de socialiser et de restituer l'information obtenue au cours du processus final et de créer des prémisses de participation syndicale ou associative.

Suivant un critère territorial pour les contacts et les connaissances en la matière des collaborateurs marocains, un travail de terrain en profondeur se mit en place dans la ville de Tanger accompagné de quelques entretiens et visites ponctuelles dans d'autres villes (Rabat, Casablanca).

La méthodologie utilisée nous permit non seulement de constater les faits, de les analyser et de les dénoncer mais aussi d'encourager des interventions et de proposer des alternatives.

Le travail de terrain de cette première partie s'acheva en juin 2001 avec l'élaboration d'un rapport s'intitulant « Les conditions socioprofessionnelles dans le secteur de la confection textile au Nord du Maroc et le déplacement de production des entreprises espagnoles ».

¹ Avec le soutien en partie de la Fondation Jauma Bofill.

Ce premier rapport donnait un aperçu du contexte général dans le secteur étudié et ouvrait une brèche de réflexion sur les conditions de travail dans le secteur informel. En effet on observait qu'au fur et à mesure que le degré de formalité du lieu de travail diminuait, les conditions des ouvriers se détérioraient, surtout dans les ateliers clandestins. Hors, c'est dans ces derniers qu'il fut le plus difficile de mener l'enquête.

C'est pourquoi, dans un souci de mettre à profit les efforts fournis et d'utiliser les contacts déjà établis au Maroc, nous décidions d'approfondir et de prolonger la recherche dans le secteur informel. La durée de cette deuxième étape fut de quatre mois et se réalisa entre septembre 2001 et janvier 2002².

Connaître les marques se produisant dans les ateliers clandestins, obtenir un profil détaillé des conditions de travail dans ces ateliers, étudier la responsabilité des multinationales espagnoles dans les conditions de travail, détecter et analyser les problématiques provoquées par la précarité des conditions et réfléchir sur les interventions et alternatives en facilitant les informations de la recherche, étaient les objectifs généraux que nous nous étions fixés.

Pour atteindre ces différents points, il fallut nous adapter à la réalité du contexte et des personnes qui intervenaient directement ou indirectement dans la recherche, considérant la réalité comme un ensemble de réalités se produisant au même moment, constamment en changement et évolution.

Nous jugions indispensable que toutes les connaissances et les informations produites soient restituées telles que nous les analysions, aux personnes, objets et sources de l'enquête.

L'utilisation de divers instruments méthodologiques était l'aboutissement de cette considération.

Ainsi, pour connaître les marques produites dans les ateliers et obtenir les preuves de cette production, un réseau d'informateurs, d'ouvriers et d'ouvrières, dans plusieurs ateliers de Tanger, se constitua. Ce réseau, au travers de témoignages et d'étiquettes récoltées nous aida à déterminer les marques produites dans plusieurs ateliers.

Nous envisageâmes également de visiter directement les ateliers mettant en scène la situation et changeant à cette occasion notre identité nous faisant passer pour des responsables d'entreprises européennes, potentiels clients de ces micro usines de production.

Ces visites (une douzaine) furent particulièrement enrichissantes et porteuses d'images et d'information directes et percutantes.

² Une fois de plus grâce aux encouragements de la Fondation Jauma Bofill

Des entretiens à plusieurs ouvriers, des groupes de discussions et le suivi d'une famille rendirent possible une analyse détaillée des conditions de travail au sein de ces ateliers et des principales problématiques provoquées par ces conditions.

Nous fîmes aussi appel à certains experts pour éclaircir les zones d'ombre et nous aider à prendre du recul sur la complexité du contexte.

Finalement les objectifs proposés furent atteints et le processus entamé par le biais de ces démarches participatives a suivi son cours tant à Tanger qu'en Espagne.

- A Tanger une association de femmes ouvrières, fruit de ce processus voyait ainsi le jour en octobre 2002³.
- En Espagne un reportage réalisé par le programme Linea 900 de TV2, traitant des conditions socioprofessionnelles des ouvriers du secteur textile à Tanger, mettant en cause de grandes multinationales espagnoles fut censuré pendant 9 mois. Ce reportage, qui comprenait des interviews d'ouvriers, de syndicalistes et d'images prises à l'intérieur d'ateliers produisant en particulier pour les marques, El Corte Ingles, Inditex, Mango , devint politiquement gênant pour la Télévision Espagnole (RTVE) financée par certaines de ces entreprises. Après 9 mois de pressions des ONGs, il fut finalement retransmis tel qu'il avait été présenté par la chaîne.
- En parallèle à cela, Setem entama des négociations avec les multinationales dénoncées. Certaines préfèrent ne pas donner suite aux accusations⁴, d'autres, comme Inditex, réagirent énergiquement déployant leurs moyens au secours de leur image de marque. Une commission d'enquête épulcha le rapport et vérifia la véracité des informations : par exemple le nom des ateliers dénoncés, leur adresse, leur production et les conditions de travail. La démarche en soit, leurs méthodes sommaires et la méconnaissance des pratiques du pays étaient le reflet de ce qu'ils représentaient, une multinationale soucieuse de son image et de ses profits mais bien loin de l'être de la réalité marocaine. Ainsi, un contre rapport, contenant des photos des ateliers et quelques brefs commentaires, fut envoyé à Setem. Les quelques

³ Voir explications dans le paragraphe D

⁴ Mayoral, El Corte Ingles...

corrections apportées (sur le nom des ateliers ou les adresses) ne contredisaient pas les conditions de travail existantes. Le rapport justifiait la production Inditex comme accidentelle quant elle était reconnue mais pour les autres ateliers, une lettre des propriétaires assurant n'avoir jamais travaillé pour la multinationale leur suffisait pour se défendre de notre dénonciation.

Les démarches suivantes de la multinationale sur Tanger consistentent à participer financièrement à la réalisation de projets de développement mis en œuvre par une ONG espagnole implantée dans le nord du Maroc. Ces projets ont pour but la qualification professionnelle des ouvrières et la sensibilisation des chefs d'entreprises au principe de la responsabilité sociale corporative à Tanger.

Initiative louable, elle reste cependant mitigée tant que des jeunes filles produisent encore la marque *STRADIVARIUS* dans des ateliers-garages lugubres d'un quartier périphérique de Tanger gagnant 6 dirhams par heure (« Depuis 2002 il n'y a plus d'enfants qui travaillent dans l'atelier car le client Santiago est venu dire à mon patron que ce n'était plus possible, avant il y en avait beaucoup. Ce qui se passe c'est que l'on fait trop d'heures supplémentaires je ne termine jamais avant 20h quand ce n'est pas 22h ou 23h. Ces heures là elles sont payées comme les autres, 6 dirhams. C'est pas grand-chose mais grâce à ces heures supplémentaires je touche 1300 dirhams par mois » Rachida, 19 ans ouvrière depuis 6 ans de ce petit atelier fabriquant exclusivement pour Stradivarius marque Inditex.)

Face à cela nous nous interrogeons : Si Inditex veut négocier avec la société civile et s'investir dans la réalité marocaine, comme elle semble disposée à le faire, alors pourquoi ne fait elle pas un suivi plus sérieux de ces fournisseurs et ne s'implique t'elle pas dans une amélioration réelle, profonde et concrète des conditions de travail?

- Le rapport fut finalement publié en espagnol avec le soutien de l'ONG Intermon Oxfam. Il s'intitule « La Moda, un tejido de injusticias ».
- Pendant les mois de septembre et octobre Attawassoul collabora aussi avec l'association Alhaima de Sevilla qui recherchait d'information à Tanger pour un étude d'Intermon Oxfam sur les

conditions de travail dans les ateliers téxtils. Intermon Oxfam vient de publier le mois de février 2004 cet étude à Barcelone sous le titre « Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas ». Dans cet étude il y a quelques témoignages de femmes ouvrières d'Attawassoul.

D. L'association Attawassoul et le défi d'une nouvelle étude

Un petit local de Béni Makada accueille depuis un an et demi, une association de femmes. Leur spécificité est qu'elles sont toutes ouvrières. Ouvrières de grandes usines, ouvrières de petits ateliers, jeunes ouvrières, ouvrières expérimentées, sans instruction ou diplômées, célibataires, divorcées ou mariées, de Tanger, de Fes ou d'autres villes, elles se caractérisent toutes par leur envie de trouver un espace à elles, d'ouvrir de nouveaux horizons et de ressentir progressivement la fierté d'être ouvrière.

L'association Attawassoul fut créée dans le but d'encourager les relations et d'offrir un espace d'échange à ces femmes en leur proposant des activités d'alphabétisation, de langues étrangères, de sensibilisation à des thèmes touchant particulièrement la femme ouvrière (ses droits en tant que femme, en tant que travailleuse...), et des activités de loisir diverses.

L'objectif est avant tout d'émanciper leur conscience culturelle et sociale en améliorant leur vie quotidienne et en leur offrant la possibilité de participer collectivement à des initiatives.

Le conseil d'administration de l'association est composé essentiellement d'ouvrières travaillant dans le secteur textile.

Dès les premiers pas, l'association envisagea d'aborder un nouveau projet d'étude. Ces femmes voulaient apprendre à matérialiser, gérer et analyser toutes les connaissances qu'elles puisaient de leur situation. Cette fois ci ce seraient elles qui porteraient l'enquête. Elles connaissaient l'importance du processus de conscientisation dans la mobilisation et la structuration de l'association. Setem⁵ accepta de les soutenir.

⁵ Toujours avec le soutien de la Fondation Jauma Bofill

Ce fut le commencement du projet dont l'aboutissement est le document ci présent.

Mettre la lumière sur les délocalisations des multinationales au Nord du Maroc dans la continuité des deux enquêtes précédentes, se pencher sur les conditions de travail et de vie des femmes ouvrières travaillant indirectement pour ces multinationales, et les accompagner dans le processus de participation, de mobilisation et de formation que l'association avait initié, représentaient les objectifs que nous nous étions fixés.

Pour cela une équipe de recherche se constitua pour accompagner pas à pas les différentes étapes de l'étude : plan de positionnement des ateliers de confection, contact avec les ouvrières, organisation d'activités les regroupant, élaboration de questionnaires, entretiens avec les ouvrières, groupes de discussion sur des thèmes, formations et évaluations internes de l'équipe.

Le calendrier de l'étude dû s'adapter aux conditions des ouvrières. Le mois de ramadan freina considérablement l'évolution de notre travail. Leur journée de travail débutait bien avant le lever du soleil, elle s'interrompait à l'heure de rupture du jeûn, puis reprenait et se terminait le soir, dans certaines usines entre 23h00 et 00h00. Très souvent elles travaillaient 6 jours sur 7 quand ce n'était pas 7 jours sur 7. Dans ces conditions, le travail de terrain prit un peu de retard. A la fin de l'année, la recherche d'information fut aussi ralentie par les nombreuses heures supplémentaires obligatoires dans les usines qui se voyaient submergées par les commandes destinées à la période de Noël.

Il était aussi important de respecter le processus de formation et de structuration par lequel passait l'association et pour cela nous adapter au temps et à l'organisation que nous décidions collectivement.

Fin janvier, une fois toute l'information nécessaire obtenue, nous devions décider quel aspect donner au rapport. Il fallait qu'il accomplisse son rôle, être porteur des voix de ces femmes, être le reflet de leur lutte et de leur conscientisation progressive.

Nous choisissons donc un format vivant et inédit, un document court et profond.

2^{ème} partie : Des femmes enchaînées à la folie marchande

I. Introduction

L'examen de la situation sociale des femmes ouvrières nécessite un double regard, sur leur condition de femme, et sur leur condition d'ouvrière dans une société patriarcale soumise aux dogmes et aux réalités « acculturatrice » de la « modernité » néo-libérale mondialisée.

La situation de la femme ouvrière ne peut ainsi se comprendre dans sa globalité sans une appréhension préalable de la condition féminine au Maroc. En effet, si les femmes sont si présentes dans le secteur textile à Tanger, c'est que d'une part elles ont, depuis leur naissance, subi et intériorisé des valeurs de soumission, et que d'autre part leur condition sociale et sexuelle les place dans une situation de vulnérabilité extrême à l'heure de négocier leurs conditions de travail avec leur employeur.

Les rapports qu'entretient le capitalisme désormais mondialisé par des processus de délocalisation massifs de la production dans les pays du sud avec la question de la femme sont complexes. Au Maroc, son lien à l'ordre patriarcal est fait de ce rationalisme pragmatique qui fait sa force : il s'appuie sur la structure patriarcale « traditionnelle » lorsqu'elle sert ses intérêts objectifs, mais n'hésite pas à en violer la rationalité interne lorsqu'elle s'oppose à son implacable développement. Autrement dit, là où l'ordre ancien voulait soumettre les femmes pour les protéger (et se protéger d'elles), l'ordre néo-libérale les veut toujours non soumises, mais dépourvues de protection.

A. La femme niée

" Nous employons exclusivement des femmes. Les Femmes sont plus gentilles, plus soumises. Et puis, elles sont courageuses... Les hommes dans ce pays, c'est beaucoup de problèmes.. Ils s'absentent, boivent le soir et ne viennent pas le lendemain... et sont en plus agressifs... Les femmes, elles, ne discutent pas sans cesse des conditions de travail ou du salaire. Quand il faut faire des heures supplémentaires aux moments des grosses commandes, elles ne discutent pas... Au début, on m'avait dit que c'était bien d'avoir des hommes chefs de chaînes. Mais, je me suis aperçu que c'est plus

rentable d'avoir que des femmes. Les hommes et les femmes y a toujours des problèmes."

Entretien caché avec un chef d'entreprise

Les femmes représentent à Tanger 73% de la main d'œuvre textile. La féminisation du secteur s'enracine, comme le trahisse les propos presque caricaturaux de ce chef d'entreprise, dans la structure patriarcale qui a longtemps caractérisé l'ensemble des sociétés méditerranéennes, et qui régit aujourd'hui encore les Etats nations du Maghreb où le corpus juridique reste profondément imprégné par le droit musulman (la Charia).

Au Maroc, le code de la famille voté à l'indépendance en 1957 découle de ce double héritage. Il est l'instrument légal du patriarcat de type agnatique (filiation de type patrilinéaire) qui structure les relations de parenté. Il instaure le pouvoir des hommes sur les femmes. Son principe conducteur est l'inégalité entre les sexes : la femme, est tout au long de sa vie mise sous une encombrante tutelle juridique par les hommes, de sa famille, son père dans un premier temps, son mari dans un second temps.

Pour comprendre la condition féminine au Maroc, et ultérieurement mieux appréhender la réalité des femmes ouvrières, il est important de saisir les fondements anthropologiques qui y structurent les relations entre les sexes. Pour cela, il nous faut partir de la menace que fait peser la sexualité féminine sur l'ordre patriarchal. Un vieille adage romain résumait cette menace en ces termes : « mère toujours certaine, père toujours incertain ». La domination masculine trouve presque partout à travers le monde ses fondements dans la nécessité pour les hommes de s'approprier la descendance des femmes pour instituer des pères.

Au Maroc, et dans les pays arabos-musulmans, cette domination est cependant fortement amplifiée par le caractère agnatique de la filiation. L'obligation d'instituer des pères y rejoint en ce point précis la nécessité pour la famille patriarcale de produire des fils pour s'enrichir et se reproduire. C'est cette double contrainte qui conduit à la sacralisation la mère. Le statut de la femme marocaine ne peut se comprendre sans référence à cette double contrainte : d'un côté, l'ordre patriarchal se doit de contrôler la sexualité des femmes pour assurer la pureté de la filiation, de l'autre, il se doit de valoriser la mère afin de produire des fils, s'enrichir et se reproduire.

Rigidement régit par un droit imprégné de la force du sacré, l'ordre patriarcal est concrètement produit et reproduit par l'éducation familiale qui tend à valoriser le garçon et à dévaloriser la fille. Toute l'éducation des filles est ainsi destinée à servir l'ordre patriarcal : elle apprend rapidement à travailler à l'entretien domestique du foyer familial, et l'ensemble de la famille veille jalousement à contenir sa sexualité afin de préserver le trésor de sa virginité jusqu'à son mariage. Lorsque survient ce dernier, elle passe alors de la tutelle paternelle à la tutelle de son mari, et les deux familles attendent non sans impatience que s'arrondisse son ventre dans l'espoir que naîsse le garçon qui viendra flatter l'orgueil de son mari et renforcer sa belle famille.

La jeune femme attend d'ailleurs généralement avec impatience cette naissance, qui d'une certaine manière marque pour elle, et la société qui l'entoure sa vraie naissance. Pour la première fois de sa vie, en devenant mère d'un garçon, elle prend de l'importance pour la société qui l'entoure. Alors qu'elle n'était auparavant qu'une fille, elle accède en devenant mère à un statut honorable, le seul statut réellement accessible dans une société qui a fermement décidé de nier la femme. C'est à ce moment précis de la vie d'une femme que se joue la reproduction des rapports entre les sexes au sein des sociétés arabes-musulmanes.

Dans l'insécurité d'un environnement juridique et social qui facilite la rupture des liens du mariage au seul mari par la répudiation ou le divorce, et marginalise volontiers la femme divorcée, cet enfant constitue pour elle une véritable assurance-vie, l'assurance de n'être jamais véritablement seule dès lors que l'amour et la considération qu'elle lui octroiera dans une société patriarcale castratrice pour l'enfant, créera entre eux une dépendance affective quasi indélébile.

On touche ici au paradoxe de ces sociétés patriarcales strictes où ce sont en fin de compte les femmes, qui à l'intérieur des foyers où les hommes les confinent, reproduisent la structure de parenté existante en reproduisant l'éducation différenciée entre les sexes qui leur a été autrefois inculquée. C'est d'une part bien en effet l'ancienne petite fille soumise et jadis jalousement surveillée par ses frères, qui devenue mère tendra à valoriser parfois jusqu'à l'excès ses fils, et à soumettre ses propres filles au normes patriarcales. Or, nous l'avons dit auparavant, si la mère agit ainsi, ce n'est que parce qu'en offrant un fils au patriarcat, elle accède au seul statut socialement entaché de dignité disponible pour les filles dans un idéal conservateur qui voudrait que ne règne, aux frontières

des normes structurantes du patriarcat, que le stigmate social de la « putain », stigmate, qui en colonisant l'imaginaire social empêche la femme libre de croître socialement, en la compressant entre la « maman et la putain ». Il faut dire que dans le modèle social traditionnel, la course aux bonheurs assure en fin de compte le triomphe de la mère. S'il est vrai que cette dernière doit parfois composer un temps avec l'infidélité de son mari, ce n'est que peu de chose par rapport à la marginalité qui entoure la prostituée, et au bonheur de régner sur la scène de ce théâtre intérieur que constitue la famille élargie.

Aujourd'hui, le modèle de développement « néo-libérale », dans sa quête « ethnocidaire » de profit, bat en brèche ce modèle traditionnel de parenté. Aux périphéries des grandes métropoles du sud, la société s'effrite sous les coups de butoirs d'un économisme refusant toute socialisation nouvelle et modernisatrice. Dans ce fracas social, la famille craque, l'individu est livré à lui même, les garçons sont jetés dans les rues, et les filles dans la prostitution.

B. Un changement de rôle défavorablement négocié avec leur employeur

Les femmes ouvrières rencontrées pour notre enquête, vivent généralement aux périphéries de Tanger. Elles ont généralement vécu l'exode rural sur fond de paupérisme agricole, soit avec leur famille, soit seule. Elles vivent dans une ville où règne un chômage de masse duquel découle une impérative nécessité de travailler pour assurer sa subsistance, et souvent celle de sa famille.

C'est cette pauvreté de masse qui, dans une économie libérale non socialisée par des mécanismes régulateurs de protection sociale, structure les relations entre les femmes ouvrières et les entreprises du secteur textile. La forte pression sociale qui pèse sur ces femmes dans le contexte économique et social précédemment décrit, justifie la sortie de ces femmes vers les entreprises du secteur textile qui recherchent souvent quasi spécifiquement, nous l'avons dit, une main d'œuvre féminine réputée pour sa soumission

Ce changement de vie et de rôle que vivent les femmes ouvrières par rapport au modèle traditionnel de la femme est « négocié » avec l'employeur dans des conditions totalement défavorables. La pression du

contexte social, l'impérieuse nécessité de survivre, leur éducation familiale « traditionnelle » et leur manque d'éducation « politique » et « syndicale » les « livrent » en fait pieds et poings liés aux entrepreneurs pour qui elles représentent une main d'œuvre corvéable à merci, interchangeable à souhaits. Que l'une d'entre elle vienne à manquer provisoirement ou ne satisfasse pas totalement la logique productiviste de l'entreprise, et l'employeur puisera dans l'incroyable vivier de petites mains localement disponibles pour trouver un substitut plus docile et plus conforme à ses attentes. C'est dans ces conditions, que loin de représenter une perspective d'émancipation pour ces femmes, la logique capitaliste reproduit au contraire la soumission sociale instaurée par le patriarcat tout en violant ces principes en contribuant à la sortie des femmes de l'espace privé.

Loin de percevoir leur sacrifice avec reconnaissance, ou à défaut avec une certaine bienveillance, l'ordre patriarchal le vit au contraire avec défiance, tant il est vrai que les conditions sociales des femmes ouvrières menacent sa reproduction. Pour la pensée « patriarcale » la rationalité économique, qui soutient la logique productiviste du secteur textile viole en effet le contrôle jaloux qu'entend exercer la normativité patriarcale sur la sexualité féminine. La logique économique libérale, dans son broyage organisés des « cultures » et des « sociétés » va en effet jusqu'à affranchir les femmes de la tutelle juridique masculine, en organisant le travail des femmes la nuit, en les soumettant au harcèlement sexuel de chefs d'ateliers peu scrupuleux qui usent et abusent des moindres parcelles de pouvoirs que leur confère leur statut de vassal « marzenisé » du capitalisme mondialisé, les rapports de travail au sein de l'atelier contribuent à entourer les femmes ouvrières du secteur textile d'une douteuse réputation. A l'apreté des conditions matérielles de vie s'ajoute, tel un fardeau supplémentaire, le poids du stigmate social. La défiance de la société patriarcale les poursuit souvent jusqu'à l'intérieur d'un cercle familial qui n'a pas toujours la sagesse d'exonérer de leur statut de femmes celles qui sacrifient pourtant leur féminité pour les faire vivre.

Vivant une vie d'hommes, confrontés aux hommes dans la promiscuité des ateliers, ces femmes perdent alors la valeur culturelle que la société patriarcale confère aux femme : On n'épouse en effet que très rarement une femme ouvrière, et quand sur le « marché » du mariage, on finit, généralement faute de mieux, par en épouser une, ce n'est pas sans une dose supplémentaire de défiance envers elles. Cette défiance condamne alors ces femmes à enfouir sous des tonnes de clandestinités émotionnelles

leur expérience d'ouvrières⁶, quand, du fait de la précarité des conditions de travail, de la faiblesse des salaires, et de l'alternance fréquente entre période de travail et période chômée, elle ne les conduit pas à entamer une carrière dans la prostitution, rejoignant ainsi une bonne fois pour toute la « putain », cette autre femme qui, nous l'avons dit, hante l'imaginaire social et marginalise la femme libre par son omniprésence.

II. Loi, pratique et témoignages sur les conditions de travail des femmes dans les ateliers de confection

A. Le contrat de travail

1. La législation

Dahir du 12 août 1913

Le contrat est établit entre l'employeur et l'employé lorsque s'initie une relation de travail. Il existe deux sortes de contrats:

- à durée déterminée
- à durée indéterminée

Le contrat peut exister sous forme d'engagement oral sans être matérialisé par écrit, il produit ses effets normalement. Seules les preuves diffèrent en cas de contestation.

2. Quelle réalité dans les usines ?

Si le contrat est écrit, à son entrée à l'usine la femme signe un document. La plupart du temps elle n'en connaît pas le contenu, elle ne sait pas non plus ce qu'il représente. Soulignons qu'une majorité des femmes ouvrières ne savent ni lire ni écrire.

Parfois l'accord est juste verbal. Le salaire horaire est en principe avancé même si ce dernier n'est parfois pas respecté au détriment de l'ouvrière non instruite.

La plupart des ouvrières ont des contrats à court terme, temporaire, au gré des périodes de production intense. Elles ne savent pas si elles auront un travail dans 6 mois, dans 3 semaines ou même le lendemain.

⁶ Voir entretien avec Amina Bergach sur les souffrances psychologiques des femmes ouvrières

3. Quel sens donner à de telles pratiques ?

- Importance pour les responsables d'usine de posséder une main d'œuvre flexible répondant aux aléas des commandes des multinationales.
- Employer un noyau d'ouvrières permanentes auxquelles se greffe une main d'œuvre supplémentaire en cas de production intense ou sous-traitance à de petits ateliers informels.

Rachida Souli, Usine Fadatex

« Très souvent un atelier sous traitant vient chercher dans l'usine une partie de notre production quand la commande dépasse notre capacité de productivité. »

- Affaiblir ou éliminer la conscience ouvrière dans le but de neutraliser les syndicats.

Selon Rahma Bouquia⁷, l'employeur tend à favoriser un système de production fondé sur une forte rotation de la main d'œuvre : une méthode qui ne garde et ne stabilise qu'une petite partie de la main d'œuvre. Cette rotation agit comme une contrainte sur le développement d'un processus de négociation collective pour des améliorations salariales et de meilleures conditions de travail.

4. Comment le vit l'ouvrière au quotidien?

Rachida Souli, 21 ans, ouvrière dans L'usine Fadatex dont le maire de Tanger est propriétaire, M.Dahman Derham.

« Avant il y avait 7 chaînes. Il n'en reste que 4 après les licenciements. Ils ont dû arrêter 3 chaînes parce qu'il y avait moins de travail. Dès qu'il y aura d'autre commande, ils embaucheront d'autres personnes mais pas ceux qu'ils ont renvoyés sans aucune indemnité. Si une personne insiste pour revenir, on lui répond cyniquement d'aller se plaindre à la justice... ».

Aicha el Mounaoui, 46 ans, ouvrière à ClinicDress Tanger.

« Nous étions environ 200 ouvrières mais la moitié a été renvoyée. Nous nous sommes donc retrouvées 110 à effectuer le travail de 200 ce qui dépasse notre capacité ».

⁷ Rahma Bourqia, Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine, UNRISD, UNDP, Beijing 1995.

Mounia Benallal, 25 ans, ouvrière dans un petit atelier non formel, quartier Soani Tanger.

« Quand j'ai commencé on m'a dit que je toucherai 6 dirhams par heure. Ce n'était pas grand-chose mais toujours mieux que rien. J'ai travaillé comme ça sans rien de plus. Après une année j'aurais bien voulu la CNSS mais on m'a dit que ce n'était pas possible et que beaucoup de femmes attendaient devant la porte pour travailler alors que je ferais mieux de ne pas trop exiger ».

B. Le salaire

1. La législation

Le salaire minimum horaire des ouvriers est fixé à 8,77 dirhams.

Des primes doivent être ajoutées au salaire minimum en fonction de l'ancienneté du travailleur :

2 années de services...prime de 5% du salaire

5 années de services...prime de 10% du salaire

12 années de services...prime de 15% du salaire

20 années de services...prime de 20% du salaire

Le bulletin de paye :

Il doit comporter les indications suivantes :

- l'identité de l'employeur et son numéro de CNSS
- l'identité du travailleur
- le nombre d'heures normales et les heures supplémentaires
- la période et le nombre de jours de travail
- les diverses primes qui complètent la rémunération
- la rémunération brute de la période
- les déductions opérées sur la rémunération brute
- le net reçu par le travailleur ou l'employé
- la date de remise du bulletin

2. Pourtant dans la réalité...

Le salaire dépend tout d'abord du lieu de travail. Une différence importante s'observera entre l'usine et l'atelier informel.

Un deuxième facteur distinguerá les ouvrières permanentes des temporaires.

Un troisième plus subjectif différenciera les ouvrières expérimentées des jeunes filles en apprentissage, les instruites des analphabètes, les natives de la ville des émigrés d'autres villes.

Souvent les salaires ne sont versés qu'en partie et en retard.

Les ouvrières touchant le salaire minimum sont les plus expérimentées et aussi les ouvrières permanentes d'une usine. Cela signifie que pour la plupart des femmes l'obtention d'un salaire minimum statutaire est illogiquement une aspiration à atteindre, critère de « bon emploi ». Elles sont à la fois conscientes de l'existence de salaire plus bas (la plupart ont débuté leur carrière professionnelle avec des salaires misérables) mais aussi conscientes du faible niveau du salaire statutaire par rapport au coût de la vie.

Pour augmenter la productivité des travailleurs, les chefs d'usine utilisent des instruments de pression sur les salaires comme les primes, les cibles de production (un nombre fixe de pièces par heures), les pénalités en cas de faute.

Malgré tout, les salaires sont très bas même avec les primes et les heures supplémentaires qu'elles sont de toutes manières obligées de faire.

3. Pourquoi cette réalité ?

Concernant les employeurs, payer des ouvriers le salaire minimum est une manière de les obliger à réaliser des heures supplémentaires et à travailler plus vite pour obtenir des primes.

Le salaire minimum, extrêmement bas, compte tenu du coût de la vie, est maintenu ainsi par le gouvernement lui-même sous la pression des investisseurs étrangers et des institutions financières internationales (FMI, Banque Mondiale).

Selon Rahma Bourquia, l'impact général des bas salaires sur la rotation de la main d'œuvre féminine et sur son engagement dans le travail est négatif. La femme ouvrière célibataire arrive sur le marché du travail en considérant son emploi comme une phase transitoire en attendant le mariage.

4. Que paye le salaire d'une ouvrière ?

Khadija Mensaouri, 35 ans, célibataire, ouvrière de l'usine Clinic Dress.
« En moyenne je touche 1700 dirhams par mois on arrive à 2000 quand on fait des heures supplémentaires. On me retire une taxe de célibat et je n'ai jamais compris pourquoi. Je paye un loyer de 500 dirhams et en moyenne 300 dirhams d'eau et d'électricité. Je paye aussi le traitement de ma sœur malade en attendant qu'elle trouve un mari. »

Nadia El Melih, 33 ans, divorcée, deux enfants, ouvrière de l'usine Clinic Dress.

« Je gagne 1700 dirhams. Je vis chez ma mère, je ne paye donc pas de loyer mais l'essentiel de mon argent part dans les pharmacies car mes deux enfants ont de gros problèmes de santé. En plus j'ai leur charge scolaire. Il ne me reste jamais un sous à la fin du mois. J'ai tout le temps des dettes. A chaque début de mois je dois rembourser mes voisins et mon épicier. »

Rachida Charouk, 20 ans, divorcée, ouvrière de l'usine Massana.

« Je gagne 1800 dirhams par mois. Je donne 1200 à maman car nous n'avons pas de papa. Je lui paye ses médicaments. Par contre ma sœur aussi ouvrière touche moins que moi et elle paye le loyer et l'électricité. »

Fatiha Benabdellah, 18 ans, célibataire, ouvrière dans un petit atelier.

« Je travaille dans un petit atelier qui me payait 400 dirhams tous les 15 jours dans le quartier Bouhout (plaza Toro). Les ouvriers qualifiés touchent le SMIC, d'autres touchent moins que moi, 200 à 300 dirhams tous les 15 jours. On m'a augmenté progressivement mon salaire, après 5 ans je touche 1000 dirhams par mois. »

C. La Durée du travail et les heures supplémentaires

1. La législation

Dahir du 18 juin 1936, modifié le 16 octobre 1947

La durée du travail effectif des ouvriers de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder 8 heures par jour soit 48 heures par semaine.

Le dahir du 2 juillet 1947 limite la liberté d'embauchage aux enfants âgés de moins de 16 ans et aux femmes lorsqu'il s'agit de travail de nuit (entre 22 heures et 5 heures).

Les heures supplémentaires constituent des dérogations temporaires dont bénéficie le chef d'établissement (l'employeur) dans des conditions fixées par la loi en cas de:

- a. Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel soit aux installations soit aux bâtiments, éviter le dépréciissement des denrées.
- b. Travaux exécutés dans l'intérêt de la sûreté et la défense nationale ou d'un service public, sur un ordre du gouvernement constatant la nécessité de la dérogation
- c. Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (Surcroît de travail extraordinaire)

Pour le 1er cas il n'existe pas de limite de temps durant le 1er jour mais la dérogation est limitée à 2 heures pour les 3 jours suivants. Pour le 2ème cas la limite est fixée par concertation avec les services concernés.

Pour le 3ème cas la limite est fixée par l'arrêté viziriel concernant chaque profession.

Le chef d'établissement doit tenir à jour un tableau regroupant toutes les informations concernant les heures supplémentaires et les travailleurs qui les effectuent.

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux supérieur au taux normal.

La majoration est appliquée de la façon suivante :

- a. 25% pour les heures supplémentaires effectuées le jour
- b. 50% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit

Ces taux sont doublés quand les heures supplémentaires sont effectuées le jour du repos hebdomadaire.

2. La pratique : des heures supplémentaires obligatoires et sous payées

Les heures supplémentaires sont très fréquentes. Certaines périodes sont particulièrement intenses en heures supplémentaires comme la période estivale, le mois de Ramadan, la fin de l'année. Etrangement ces périodes suivent la périodicité des soldes en Europe.

Les femmes sont généralement prévenues le jour même et n'ont pas le choix. La disponibilité pour faire des heures supplémentaires est en fait une condition d'emploi.

Ces heures sont souvent payées au taux normal et dans certains cas elles ne sont pas du tout payées.

Le travail de nuit est fréquent pendant le Ramadan. Certaines entreprises n'arrêtent jamais leur production obligeant ainsi une partie de leur main d'œuvre à réaliser un travail de nuit. Défiant la loi elles ne sont pourtant pas gênées par les inspections du travail.

3. Qu'est ce qui pousse à cette pratique ?

Le FMI favorise les gouvernements à entreprendre des réformes pour façonner le marché du travail à la convenance des grands groupes économiques. Leurs analyses suggèrent que les coûts de la main d'œuvre peuvent être réduits grâce à l'augmentation des heures de travail journalier au travers d'heures supplémentaires et à la réduction des primes.

Les multinationales demandent à leurs fournisseurs un certain nombre de critères tels que des prix peu élevés, une qualité fiable, un temps de réponse rapide et beaucoup de flexibilité. Des délais très courts de livraison sont exigés aux fournisseurs lorsqu'il s'agit de réassortir un produit qui s'est bien vendu dans les magasins.

Ainsi comme on leur demande de remplir des délais très courts plus rapidement et à un prix moins élevé, les fournisseurs subissent de très intenses pressions. Leur stratégie consiste alors à utiliser tous les moyens pour exercer des pressions sur les ouvriers.

4. Les heures supplémentaires ou le cauchemar d'une femme

Soumeya El Alaoui, 19 ans, ouvrière de Fadatex.

« On fait toujours des heures supplémentaires, 2 à 3 heures et on est payé au taux normal. Je rentre à l'usine à 7 heures du matin et j'en ressors qu'à 19h30. On nous oblige à faire des heures sup. sinon je cours le risque d'être renvoyée le lendemain. Beaucoup de femmes qui ont des enfants les attendant, font les heures supplémentaires en pleurant. »

« Parfois, en été, on travaille toute la nuit et au lieu de toucher le double de l'heure, on est payé la moitié du taux normal. »

Lamia Saoudi, 32 ans, célibataire, ouvrière à Marocstar.

« Durant les fêtes et l'été, le patron essaie de rattraper le temps perdu des jours de congés. Nos heures supplémentaires sont multipliées. Pendant ces périodes nous subissons plus de pressions verbales et d'injures. Quand on rentre chez nous tard, on se sent asphyxiées et épuisées moralement. »

Nadia, 33 ans de Clinic Dress.

« Durant les périodes de haute production, on travaille tout le temps et on est obligé de faire des heures supplémentaires et les absences même justifiées ne sont alors plus acceptées. »

D. Les prestations sociales

1. La législation

Les employeurs qui occupent des personnes assujetties au régime de la sécurité sociale, sont obligatoirement tenus de faire procéder à leur affiliation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

Tous les employeurs affiliés sont obligatoirement tenus de procéder à l'immatriculation de leurs salariés et apprentis à la CNSS.

La CNSS attribue un numéro d'immatriculation à chaque travailleur.

2. Alors que dans la pratique...

Beaucoup d'ouvrières ne sont pas affiliées à la CNSS. De grandes confusions existent à ce sujet. Très souvent les employeurs soustraient les prestations sociales des salaires sans pour autant affilier l'ouvrière à

la caisse. Elles s'en aperçoivent un jour au bout de quelques temps mais n'osent pas réclamer de peur de perdre leur emploi.

Certaines ne connaissent pas les droits consécutifs à l'affiliation et n'ont donc pas le réflexe d'utiliser ces prestations en cas de maladie.

Elles sont nombreuses à être employées sans droit de congé de maternité ou sans assurance maladie.

Très peu de femmes possédant un travail temporaire arrivent à obtenir que des congés maternité leur soient payés.

3. Elles n'y croient plus...

Rachida Charouk, 20 ans, divorcée, ouvrière de l'usine Massana.

« On ne nous paye jamais les jours de maladie. Pourtant on nous prélève sur nos salaires de l'argent pour la cotisation mais je n'ai jamais été indemnisée.

Je suis payée les deux jours de fête d'Aïd mais pas les autres 5 jours alors que l'usine ferme. »

Lamia Saoudi, 32 ans, célibataire, ouvrière à Marocstar

« Ma sœur a été malade pendant 7 jours. On a demandé l'indemnité alors que nous n'avions pas confiance. En principe à chaque fois que l'on demande un remboursement CNSS on nous fait traîner. Et je crois même que si la CNSS rembourse l'employeur, on n'en verra pas la couleur. »

Awatif Jirari, 20 ans, ouvrière célibataire de l'usine Sordi

« je ne sais pas si je cotise ou pas. Sur les 1500 que je touche le chef me dit qu'il me prélève la cotisation mais moi je n'en sais rien. »

Soumeya El Alaoui, 19 ans, ouvrière de Fadatex

« quand je demande au bureau que l'on m'inscrive à la CNSS, on me dit que j'y ai droit en rigolant cyniquement comme si je racontais une blague. Du coup, plus personne n'ose aller demander quoique ce soit. »

E. Les conditions générales de travail

1. La législation

Dahir du 12 Août 1913

Tout employeur est tenu :

- c. De veiller à ce que les ateliers et généralement tous locaux qu'il fournit à ses ouvriers présentent toutes les conditions de salubrité et de sécurité nécessaires.
- d. De veiller à ce que les appareils, machines, instruments et généralement tous locaux qu'il fournit, et au moyen desquels doit s'accomplir le travail, soient en état de garantir contre tout danger la vie et la santé de ceux qu'il emploie...
- e. De prendre toutes les mesures nécessaires de précaution afin de garantir la vie et la santé de ses ouvriers dans l'accomplissement des travaux qu'ils exécutent sous sa direction ou pour son compte.

Mesures générales d'hygiène :

Arrêté viziriel du 4 novembre 1952

- f. Nettoyage et désinfection des locaux de travail (sol nettoyé au moins une fois par jour, mur et plafond nettoyés fréquemment, sols humides doivent être isolés dans les emplacements où travaillent les ouvriers)
- g. Evacuation des eaux résiduaires ou de lavage
- h. Aménagements des cabines d'aisance (cabinets doivent être nettoyés et désinfectés au moins une fois par jour...)
- i. Aération, éclairage et chauffage des locaux de travail (les sous sols doivent être ventilés à raison de 30 mètres cubes par heures et par personnes, les locaux fermés doivent être suffisamment aérés)
- j. Evacuation des poussières, gaz, buées et vapeurs (les gaz et les poussières incommodes, insalubres ou toxiques doivent être évacués à l'extérieur des locaux, par des hottes, des cheminées ou autres appareils)
- k. Repas et boissons des travailleurs, sièges pour les femmes (les repas sont interdits dans les locaux affectés au travail)

Les accidents de travail :

Dahir du 25 juin 1927

Seuls sont réparés dans les conditions déterminées par le dahir, les accidents survenus par le fait du travail ou à l'occasion du travail, aux ouvriers, employés et apprentis occupés :

a) dans les entreprises industrielles...

Les travailleurs doivent dans la journée où s'est produit l'accident ou au plus tard dans les 24 heures sauf le cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

Les patrons en cas d'accident du travail survenu à l'un des ouvriers ou employés doivent :

- l. déclarer l'accident dans les 48 heures non compris les dimanches et jours fériés, de l'avis qui leur a été donné par le victime. La déclaration est fait à l'autorité municipale ou locale de contrôle ...
- m. déposer un certificat médical au bureau de l'autorité qui a reçu la déclaration.
- n. Remettre à la victime au moment de l'accident un bulletin indiquant le nom et adresse du patron, de la victime, la nature et date de l'accident ainsi que le nom de la compagnie à laquelle vous avez assuré votre personnel.
- o. Verser l'indemnité journalière à la victime pendant toute la durée de l'incapacité temporaire. Le taux de l'indemnité est égal à la moitié du salaire pour les 28 premiers jours qui suivent l'accident et 2/3 du salaire à partir du 29^{ème} jour après celui de l'accident.

La victime a libre choix de son médecin et de son pharmacien. Les frais d'hospitalisation sont à la charge de l'employeur ou de son assureur.

2. Des usines pas reluisantes

Nous différencierons les grandes usines des petits ateliers situés en sous sol d'un immeuble.

Ces derniers sont des locaux exigus manquant de lumière et de ventilation. Le manque d'hygiène est habituel dans ces garages.

Les grandes usines ne respectent pas toujours non plus les conditions d'hygiène requises.

S'agissant de grands locaux peu isolés du froid et de la chaleur, les ouvriers souffrent des changements climatiques. Ils sont souvent exposés aux portes restant ouvertes pour faciliter les entrées et sorties de marchandise, aux toits en zinc sous lesquels on ressent aussi bien la chaleur en été que le froid en hiver.

Les maladies communes dont souffrent les ouvriers sont souvent dermatologiques (contact avec des tissus sales), allergiques, respiratoires (particules de tissu ambiante, chaleur et vapeur émanant des machines à repasser, mauvaises odeurs) et de dos (positions inappropriées et mouvements répétitifs). Les ouvrières sont particulièrement sujettes aux maladies psychiques provoquées par la pression constante des employeurs et le manque de reconnaissance et de valorisation de leur travail aussi bien dans l'entreprise que dans la société marocaine.

3. Pourquoi ?

La réduction des coûts de production répondant aux exigences des clients à la recherche de prix à chaque fois plus bas, a des conséquences sur les conditions générales de travail (des économies seront faites sur le local et sa maintenance) et sur la main d'œuvre en général.

La législation nationale en matière de santé et de sécurité n'est pas non plus à jour avec les nouvelles industries et de nombreuses maladies industrielles ne sont pas reconnues. L'Etat n'assure pas son rôle de protection préférant offrir une législation affaiblie aux investisseurs étrangers.

4. Au détriment de notre santé...

Nadia, 33 ans de Clinic Dress

« Notre problème c'est le froid et les gouttes d'eau quand il pleut. Comme le toit est en zinc, il ne nous protège pas du tout des intempéries. Parfois je dois m'asseoir sur mes mains pour les réchauffer. On travaille avec nos manteaux et les hommes enroulés dans des couvertures. Sur les chaises nous déposons des peaux de moutons pour que ça nous tienne chaud.... »

Depuis l'arrivée du nouveau directeur espagnol, il nous interdit de nettoyer le sol avec de l'eau et des produits de peur que les machines se rouillent. On ne fait que passer le balai et du coup le sol est rempli de tâches qui sentent mauvais.... »

Comme l'usine, dans la zone industrielle, est située à côté de la rivière où se déversent les eaux d'égout, ça sent mauvais tout le temps. »

Naima Chouchen, 43 ans, mariée, 3 enfants, ouvrière d'une petite usine « On travaille assise toute la journée, la tête baissée dans la loupe pour faire des trous. Quand je me lève, j'ai la tête qui tourne. On ne peut aller aux wc que 2 fois par jour, j'ai souvent mal aux yeux, au dos et à la tête. Pendant un temps, ils repeignaient l'atelier. On n'a pourtant pas arrêté de travailler et beaucoup sont tombées malade à cause des odeurs d'huile et de produits décapants. »

Soumeya El Alaoui, 19 ans, ouvrière de Fadatex

« Pendant le ramadan nous avons travaillé alors qu'il faisait encore nuit. Le fourgon venait nous chercher à 5 heures du matin. Lorsque l'on passe à côté de la rivière d'égouts on a peur car le chauffeur roule très vite. Une fois nous avons eu un accident avec un autre fourgon de notre usine. Nous étions tellement entassées et sans aucune mesure de sécurité, qu'il y a eu beaucoup de jambes cassées et de blessures. Après on nous a renvoyé chez nous sans même nous payer nos soins ni aucune prise en charge sanitaire ni même des jours de maladie payés. »

F. La liberté syndicale

1. La législation

L'article 3 de la Constitution marocaine de 1996 reconnaît le Droit syndical. Le mouvement syndical au Maroc fut une composante du mouvement nationaliste. Une fois l'indépendance obtenue, le mouvement a souffert de divisions internes puis de pressions discriminatoires du gouvernement.

Le Maroc a souscrit aux conventions internationales de l'OIT comme la Convention 98 relative d'organisation et de négociation collective de 1949.

2. Presque inexiste

A l'heure actuel peu d'ouvriers semblent utiliser les syndicats pour revendiquer de meilleures conditions de travail.

En réalité tout le système fait que l'influence des syndicats soit affaiblie.

Les employeurs utilisent toutes sortes d'instruments anti-syndicales et d'intimidation.

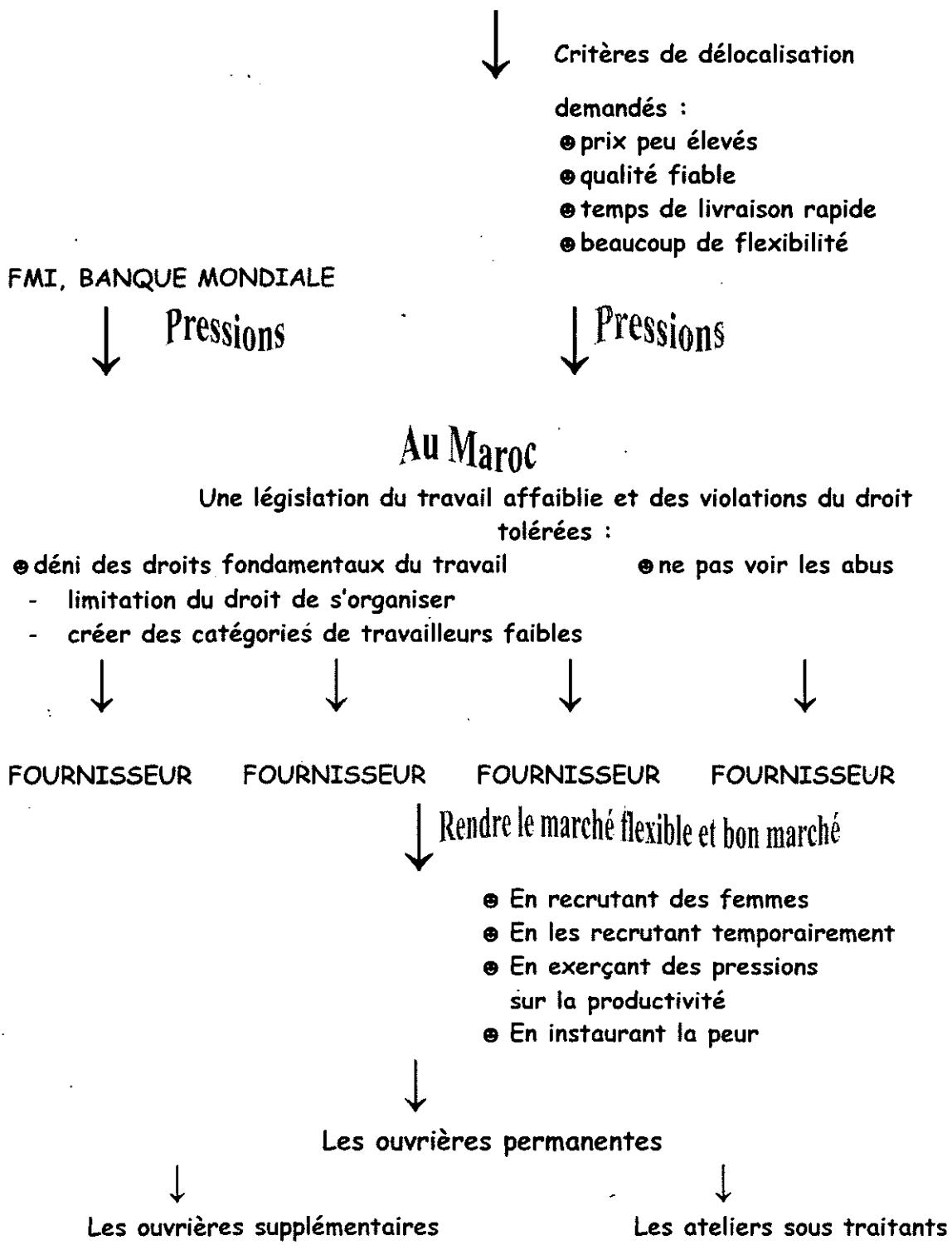
Les ouvrières ont perdu confiance en ces dirigeants syndicaux masculins qui les utilisent pour les élections.

3. On n'embauche pas les syndiqués

Nadia, 33 ans de Clinic Dress

« Avant, dans une autre usine on était syndiqué et grâce à cela on est arrivé à obtenir plusieurs droits par exemple, on avait une pharmacie avec une réduction de 50% sur les prix des médicaments et un médecin. Mais actuellement mon usine n'embauche pas les syndiqués et ne veut pas qu'un syndicat se forme. Je crois qu'au moins un syndicat sérieux améliorerait pas mal notre vie. »

Les multinationales européennes



Une sous catégorie de travailleurs

3^{ème} partie : Témoignage et entretiens

A. Une femme ouvrière et le récit de son enchaînement ou l'espoir de la conscientisation

Fatima est membre fondateur de l'association Attawassoul. Elle est ouvrière à l'usine Trojaco dans la zone franche du port. Elle exerce le poste de contrôleuse. Elle a 37 ans, est divorcée et a hérité de ses origines rifaines son caractère impulsif et courageux. Elle est devenue, de fait, chef d'une famille de femmes (maman, sœurs divorcées, neveux et nièces).

Nous retranscrivons son entretien, tel qu'il nous fut livré, retracant son parcours combatif et l'analyse profondément humaine de sa vie d'ouvrière et de femme avant tout.

J'aimerais bien que tu me racontes tout ton parcours professionnel...

Quand j'étais encore à l'école, petite, je travaillais les étés pour m'acheter les fournitures scolaires. Je travaillais dans les usines de production de tapis car ma grande sœur travaillait là bas.

Un peu plus grande, vers 14-15 ans, j'ai travaillé dans des usines de textile. L'argent que je gagnais, me permettait de poursuivre mes études. Grâce à cela je pouvais m'acheter des vêtements et des fournitures scolaires.

J'ai arrêté mes études après mon bac, en deuxième année de fac. A ce moment là, je participais au syndicat des étudiants. C'était en 89-90. C'était une année blanche à cause des grèves et nous n'avons pas passé d'exams. Tous les étudiants grévistes ont été renvoyés et n'ont plus pu s'inscrire dans aucune fac du Maroc.

J'ai donc dû arrêter mes études et commencer à chercher du travail.

J'ai tout d'abord travaillé dans un petit atelier à « Maniponio⁸ ». L'atelier se chargeait d'étiqueter des vêtements provenant d'Europe. J'avais à l'époque 21 ans. Avec nous, travaillaient de très jeunes filles, 13-14 ans. Nous étions divisées en deux groupes de travail, de 7 heures du matin à 7 heures du soir et de 7 heures du soir à 7 heures du matin. Nous travaillions 15 jours dans un groupe, 15 jours dans l'autre.

J'ai travaillé deux ans dans cet atelier. Un jour l'usine s'est fermée comme ça, sans nous payer. A cette époque je ne savais rien des droits du travail.

⁸ Zones de petites entreprises sur la plage Tanger.

J'ai alors cherché un autre du travail. J'ai commencé à travailler à nouveau en 92 dans une usine dans laquelle je resterai 3 ans.

Après 6 mois de temps ils ont commencé à licencier des ouvriers. J'ai commencé à m'apercevoir que le chef ne se comportait pas bien. Certains ouvriers avaient la CNSS d'autres non. Certains ouvriers touchaient le SMIG d'autres non. Nous avons donc commencé à nous regrouper et discuter de nos conditions.

Nous décidions un jour d'aller à la CDT. Nous nous sommes donc réunis. Beaucoup d'ouvriers étaient présents. La colère des ouvriers dans mon usine a été déclenchée par le licenciement d'un chef et de toute une chaîne. Nous avons constitué le bureau dont j'étais la trésorière. Nous avons commencé à fonctionner. Nous avons envoyé au patron une liste des ouvriers composants le bureau syndical. Il n'a pas accepté. Mais finalement il n'a rien pu dire car à cette époque et surtout la CDT, avait une grande puissance.

Nous avons donc commencé à négocier nos revendications : nous voulions une cantine, des toilettes, si un ouvrier avait des problèmes nous l'accompagnions devant le patron. Mais finalement il a commencé à nous causer de problèmes.

Tout était prétexte à des reproches. Nous nous en sommes aperçus c'est pourquoi nous faisions en sorte que notre conduite soit irréprochable.

Il a saboté nos réunions en y infiltrant ses indicateurs.

Il a commencé à me changer de poste, de contrôleur il m'a déplacé au repassage. Malgré tout nous continuions à revendiquer des améliorations. Nous avons obtenu la cantine, la carte de CNSS pour tous et la possibilité de négocier. Il restait tout de même des ouvriers qui touchaient le SMIG et d'autres pas. Il justifiait cela par le fait qu'il s'agissait de filles de moins de 18 ans. Pourtant elle faisait le même travail que tout le monde. C'est comme les primes. Il les donnait aux ouvriers mais pas aux ouvriers syndiqués.

Les ouvriers ont commencé à se plaindre des syndiqués. A cette époque le syndicat a joué un rôle pas très reluisant.

Durant l'année 92 nous avons été spécialement actif pour la CDT. En 93 sont arrivées les élections.

J'ai compris à cette époque qu'on nous avait utilisé.

Je voulais sensibiliser les ouvrières sur leurs droits et sur ce que représentait un syndicat, il y avait de nombreuses confusions dans leur esprit. Je sollicitais pour cela les locaux de la CDT un dimanche. Malgré le fait que nous adhérions au syndicat on ne nous laissait pas utiliser cet espace. Ça ne les intéressait pas. Ils ne voulaient pas. J'ai commencé à en avoir marre et pendant 2 mois je n'ai plus participé aux réunions.

A l'approche des élections, ils envoyèrent quelqu'un prendre de mes nouvelles. Ils me proposèrent finalement d'organiser ma séance de sensibilisation le dimanche suivant comme j'avais demandé.

Nous étions très nombreuses et nous étions regroupées en comité de femmes. Beaucoup d'entre elles étaient très courageuses et voulaient « changer le monde »...rire...

Mais j'ai compris maintenant qu'avec les dirigeants des syndicats, les « bourgeois » on ne peut rien faire.

J'étais pourtant contente et je croyais qu'ils disaient la vérité.

J'ai commencé à appeler les ouvrières des autres usines pour qu'elles assistent le dimanche.

J'ai aussi contacté une copine de Fes qui étudiait le Droit pour qu'elle prépare un exposé pour les ouvriers.

J'ai amené tous les ouvriers et mon amie est venue de Fes.

Je suis arrivée un peu tard ce jour là. Il y avait plus de 1000 ouvrières dans le local. Beaucoup étaient debout. Je vois le dirigeant du syndicat avec le micro parler des prochaines élections et invitant les ouvriers à participer.

Il l'a fait exprès, j'ai amené les ouvriers et lui il parle des élections.

...silence...

Il m'a joué un tour vraiment... Tout le monde croyait que j'avais organisé cela pour les élections.

J'ai quand même voulu discuter avec eux et leur dire ce que je pensais. J'ai alors quitté le syndicat pendant 6 mois.

Dès qu'il y avait des problèmes les ouvriers venaient me voir et ne comprenaient pas pourquoi je en les aidais plus.

Un jour des problèmes ont surgi au sein d'une autre usine. Ils licenciaient de nombreuses de filles. Elles venaient me voir pour que nous fassions quelque chose. La CDT nous proposait de faire une grève régionale. La grève consistait à arrêter le travail entre 9 et 10 heures un jour. La première grève fut un vrai succès. Toutes les entreprises de textile de Tanger y participaient. Alors une fois le travail repris, nous décidions donc de refaire une seconde grève à la demande de la CDT pour donner de l'ampleur à nos revendications. Nous avons contacté tous les ouvriers que nous connaissions. Dans l'usine nous pouvions distribuer des prospectus et coller des avis de grève, c'était un droit.

24 heures avant la grève le directeur est venu vers moi et m'a dit : « Fatima, il n'y a plus de grève. Ça y est, les problèmes sont réglés. »

Le patron était informé qu'il n'y avait plus grève et nous qui la préparions, non.

J'appelai le syndicat par téléphone et ils me demandèrent de les retrouver. Ils m'expliquèrent que la CDT de Rabat avait maintenu une réunion avec le

gouvernement, que les problèmes étaient réglés et qu'ils avaient annulé la grève. Nos problèmes n'étaient bien sûr pas réglés mais ce n'était pas leur problème. Une fois de plus on nous avait utilisé.

D'après mon expérience, j'ai conclu que le syndicat utilise les ouvriers à leurs propres fins, pour leurs propres intérêts par exemple, pour le 1^{er} mai ils nous disent d'amener notre famille, de venir en masse...

C'était la dernière fois que je participais.

J'ai continué à travailler dans la même usine mais quand le patron a su que j'avais eu des malentendus avec le syndicat, il a commencé à me causer des problèmes. Il m'a changé de poste plusieurs fois. Il en a profité pour s'en prendre au reste des ouvriers car il sait que l'on ne va rien faire. J'avais continuellement des mises à pied d'une semaine ou de deux semaines si je n'arrivais pas à l'heure par exemple.

Alors je suis allée à l'inspection du travail. La personne qui m'a reçu m'a dit : « Vous avez trouvé des européens ici qui vous embauchent et du coup vous commencez à être gâtés et à demander des choses. Des femmes comme vous feraient mieux de se prostituer dans la rue »... silence...un responsable de l'inspection du travail qui dit ça aux ouvrières !

Alors, j'ai choisi de quitter cette usine et dans cette année là, j'étais mariée.

J'ai fait cela parce que j'étais déçue. Je travaille et en plus je suis toujours dérangée à la maison. Ça devenait insupportable. Ma famille me prenait pour une folle, me disait que tout cela était de ma faute. Que je ne cherchais que les problèmes. Que tout le monde parle de nous. Que j'étais à l'université puis j'ai été expulsée. Mon frère me disait que je ne crois pas en Dieux, que quand j'étais étudiante des hommes dormaient dans ma maison, et que personne ne voudra se marier avec moi.

Lui il fallait qu'il dirige. Comme mon père était aveugle et très vieux, c'est ma mère qui gérait la maison mais elle se reposait tout le temps sur ses fils. Ils ont toujours été les préférés.

Avant j'ai eu un petit copain, pendant 10 ans, avec qui j'étais à la fac dans le syndicat. Durant la période des grèves dans les usines, lui n'était pas là, il était en europe. A ce moment là il m'a écrit une lettre me disant qu'il ne retournerait pas au Maroc et qu'il allait se marier avec une femme pour les papiers, qu'après il divorcerait...rire...waja....

Je l'aimais beaucoup, j'ai été très déçue.

Tu sais quand j'ai reçu cette lettre ? Je venais juste de laisser mon travail, c'était en 95, je n'arrivais pas à trouver un travail ailleurs car une liste noire des personnes syndiquées circulait parmi les patrons. Personne ne voulait m'embaucher. C'est aussi pourquoi ma mère était furieuse.

C'est à ce moment qu'est venu cet homme avec qui j'allais me marier.

Il venait de Hollande, il était né là-bas, sa famille était là-bas mais lui depuis l'âge de 29 ans vivait au Maroc. Il voulait se marier et faire un projet. Nous étions de la même famille. Pour moi c'était un moyen de changer ma vie, de sortir déjà de cette maison où j'étouffais. Après, on verra, si il est bien, c'est bien et sinon, au moins j'aurais changé quelque chose de ma vie.

Je n'avais plus de droit chez moi. Je devais faire le ménage et ne plus sortir. Même recevoir mes amies m'était interdit.

Ainsi, j'ai été mariée deux ans.

Je pensais qu'il serait un peu ouvert puisqu'il a vécu en Europe, mais il se droguait. Il se droguait à l'héroïne. J'ai découvert cela au bout d'un an. Même la première année je n'étais pas heureuse. Je trouvais que je ne faisais rien de ma vie...faire le ménage..

Lui avait un diplôme de soudeur. Il a monté son entreprise, a employé du personnel puis il ne faisait rien. Toute la journée à la maison.

Il a commencé à mal se comporter. Un jour je l'ai surpris entrain de se droguer. Il est devenu agressif, il me frappait. Lui, il dormait pendant toute la journée, et la nuit il était réveillé. A l'inverse de moi. Vraiment je ne sais pas ce que j'ai fait. Ma vie était très banale.

Je trouvais que j'étais une femme de ménage le jour et une pute la nuit.

Mon travail, mes projets d'avenir, l'espoir que l'on va changer le monde, il faut travailler pour réussir...tout ça volatilisé...je pensais que je n'étais plus rien.

Lorsque j'ai trouvé qu'il se droguait, c'était une bonne raison de demander le divorce, devant ma famille, devant sa famille, devant tout le monde.

Lui a refusé. J'ai insisté. Je ne faisais plus rien à la maison. Je faisais la grève à la maison. Je voulais le divorce.

Un jour il m'a frappé ici (elle signale l'arcade sourcilière et l'œil), il y avait du sang, c'est qu'il portait une bague.

J'ai pu rentrer chez moi et ma mère m'accepta. Nous sommes allées voir le juge. Il n'a pas voulu m'accorder le divorce, même avec le certificat médical des coups. Il m'a dit de rentrer à la maison et a commencé à m'insulter me disant que mon mari me donnait tout, que j'avais une maison, à manger...

Il a envoyé des policiers chez moi pour me ramener chez mon mari. Ils m'ont forcé à les accompagner. Heureusement, j'avais un copain avocat qui m'a conseillé de les suivre mais de repartir après. Ils revenaient mais je repartais.

Finalement mon mari a accepté de me donner le divorce. Des amies venaient le voir et le suppliaient. Je lui ai dit que je ne voulais rien, rien de rien.

Un mois après le divorce, j'ai été embauchée à Trojaco⁹. Ils avaient besoin de personnel à cette époque. J'ai travaillé comme contrôleuse. Après deux

⁹ Grande usine à Tanger.

ans, en 99, j'ai commencé à penser à améliorer ma situation, je voulais faire des études, plein de choses...remplir mon temps. Après mon divorce j'ai commencé à militer à l'AMDH¹⁰, j'ai pris des cours d'anglais et je me suis inscrite en cours du soir en formation professionnelle. Après 3 ans j'ai obtenu mon diplôme de technicienne de production. Chez moi, ils ont tenté de me remarier. J'étais furieuse, je leur ai dit que je ne voulais même pas l'entendre sinon je quitterais la maison et j'irais vivre seule.

Mon frère me harcelait tout le temps. Une fois il m'a fait un scandale dans un café. Je m'y trouvais avec 4 amies. Il m'a suivi puis une fois dans le café, il m'a tiré par les cheveux en arrière et a commencé à me taper. Mon amie est allée chercher un policier. Mon frère lui a parlé, lui a dit que j'étais une femme divorcée, que je sortais continuellement, que c'était son droit de me frapper...le policier lui a répondu qu'il ne fallait pas me taper dans la rue que si il voulait le faire qu'il me ramène à la maison. Incroyable !

Mon frère ne travaille pas, 1 mois parfois 2...il lui suffit d'être l'homme. Il me frappe sans cesse.

Mes sœurs vivent aussi avec moi. L'une est divorcée avec ses 2 enfants et la grande, elle, n'a pas réussi à obtenir le divorce. Elle vit aussi avec nous et avec ces deux filles. Mon frère m'accuse toujours d'avoir provoqué le divorce de mes autres sœurs.

Une autre de mes sœurs n'est pas encore mariée.

Elles travaillent toute dans la confection.

Bref, toujours en guerre.

Est-ce que tu voudrais te remarier ?

Non...enfin peut être mais pas avec un homme arabe.

rire

Tu comprends maintenant je suis libre, je ne veux plus être en prison. Je ne veux pas risquer. Même si ils ont changé la Moudawana, je ne crois pas. Je crois que rien n'a changé au fond.

Revenons-en au syndicat, tu me disais tout à l'heure qu'au moins avant on pouvait négocier avec les patrons. Pourquoi, c'est que maintenant c'est différent ?

Avant 1998 on pouvait négocier. Beaucoup de monde était au syndicat. Les patrons nous respectaient un peu. Mais maintenant dès qu'un bureau se crée

¹⁰ Association Marocaine des Droits de l'Homme

dans une usine, tout le monde est licencié. Même l'inspection du travail ne peut rien faire pour nous.

Je crois qu'au niveau international il y a des choses qui ne vont plus car la situation est de pire en pire pour les ouvriers.

Maintenant si un bureau de syndicat se constitue dans une usine le patron parfois ferme l'usine pendant quelques mois déclarant qu'il fait faillite. Il l'ouvre à nouveau quelque mois plus tard avec un autre nom et d'autres ouvriers. Les anciens ouvriers, eux, en veulent au syndicat. C'est ce que maintenant tout le monde a dans la tête. Ils pensent que les syndicats ne les représentent pas bien. Il y aussi le gouvernement qui n'encourage pas les syndicats. Ils font en sorte que les usines où le syndicat existe ferment pour que le syndicat n'ait plus jamais bonne réputation.

Et comment s'est passé l'aventure Attawassoul pour toi ? Qu'est ce que représente cette association pour toi?

J'ai toujours pensé que notre situation de femme et d'ouvrière pourrait s'améliorer si on était nombreuses à lutter. Vu la situation actuelle, je m'apercevais que ce n'était pas possible. Qu'on ne peut plus rien faire.

Je pensais tout de même qu'on pouvait au moins sensibiliser les ouvriers et leur ouvrir de nouveaux horizons.

Quand j'étais à l'AMDH, je proposais que l'on organise des réunions pour les ouvriers mais ça n'intéressait personne.

Alors quand l'idée d'Attawassoul est venue...je....ça m'a laisser respirer. Attawassoul m'a donné un espace. L'expérience d'Attawassoul est pour moi un rêve. Maintenant il se réalise. Vraiment.

Je sais aussi qu'il fait être patient. Je crois qu'Attawassoul offre des activités qui attirent les femmes mais leur vie est trop difficile pour qu'elles s'impliquent beaucoup. Il faut du temps, qu'elles prennent confiance.

B. Entretiens

1. Et si l'on abordait la santé psychique d'une femme ouvrière ? Entretien avec Amina Bargach

Nous avons voulu connaître l'opinion de Mme Amina Bargach, médecin psychiatre thérapeute à qui les années d'expériences ont forgé une personnalité franche et empreinte de finesse et qui nous a passionné par l'objectivité de sa vision.

Une réforme du code du travail, une réforme du statut de la femme... tous ces changements nous interpellent et nous voudrions mettre la lumière sur la réalité de la femme marocaine de nos jours et tout spécialement nous nous préoccupons de ses conditions sur les lieux de travail. Nous voudrions que vous nous parliez des conséquences que peuvent occasionner les mauvaises conditions de travail sur la santé psychologiques des femmes ?

Les conditions de travail ont en effet un véritable impact sur la femme. Cependant, l'importance et l'analyse de cet impact sont indissociables de la considération de la problématique de la Femme.

Lorsque l'on veut trouver des stratégies pour provoquer un changement des conditions de la femme au travail, il est indispensable de s'attarder sur la condition de la femme au Maroc.

La souffrance de la femme ouvrière est intimement liée à sa condition de femme, chez nous et dans le monde arabo musulman en général. Cette souffrance engendre des répercussions très néfastes sur la santé psychique en général.

Dans le processus d'apprentissage de la femme depuis son enfance, elle intérieurise une double contrainte.

Tout d'abord elle intérieurise le fait qu'elle doit faire des choses contraires à sa nature sociale.

Elle n'est plus une personne mais elle est une femme.

Elle doit devenir ce qu'elle n'est pas. Elle doit être gentille, elle doit être très féminine, jolie, ne pas trop parler, bien se tenir...

Ce rôle lui est imposé depuis sa petite enfance

Cette intérieurisation se fait dans un cadre de la famille, de l'institution familiale. Si elle ne répond pas à cette attente, elle devient « mskhota », contre sa mère, contre sa famille, elle se rebelle.

C'est un contexte où il n'existe pas d'indépendance économique et d'autonomie pour lui permettre de contester cette intériorisation.

L'institution familiale est ainsi une institution de contrainte à l'intérieur de laquelle la jeune fille apprend des choses qui feront d'elle qu'elle soit quelque chose de bizarre ne correspondant pas à sa nature sociale.

Sa nature sociale lui ordonnerait de s'exprimer, de participer, de produire et de contester.

Dans ce contexte où elle n'est ni autonome ni indépendante économiquement, elle finit par croire que c'est cela l'état naturel des choses.

La deuxième contrainte qu'intériorise la femme depuis son plus jeune âge est qu'elle-même deviendra gardienne de l'apprentissage de sa fille et de toutes les contraintes intériorisées. C'est ce rôle qui fait que ces conditions soient réellement perpétuées.

Tout à l'heure vous parliez d'absence d'indépendance économique et d'autonomie, pourtant les femmes qui travaillent arrivent à obtenir une certaine indépendance économique. Cela signifie-t-il donc qu'elles obtiennent aussi en fin de compte leur autonomie ?

Il existe une différence entre l'indépendance économique et l'autonomie. L'indépendance économique est d'avoir ses propres moyens pour survivre mais l'autonomie se situe à un autre niveau, le niveau psychologique.

C'est pouvoir disposer de sa vie librement, avec ses propres critères.

Il est possible d'être indépendant économiquement et de ne pas avoir d'autonomie.

La plupart des femmes qui travaillent sont indépendantes économiquement. C'est déjà une bonne chose, un premier pas mais qui ne donne pas forcément accès à l'autonomie. Pour cela il faut qu'elles aient leurs propres critères, ce qui est très difficile et qui supposerait qu'elles aillent à l'encontre de l'institution familiale.

Mais et l'homme dans tout ça ?

L'homme a deux rôles importants à défendre.

Le rôle d'homme travailleur et le rôle de chef de famille. Le fait d'avoir 2 rôles donne la possibilité de choisir au cas où l'un des deux ne lâche.

Quant à la femme, elle n'a qu'un seul rôle. Celui d'être capable de défendre son foyer. Son rôle de chef de famille même si elle gagne sa vie ne lui est pas reconnu. Car ce rôle appartient à l'homme.

Beaucoup de femmes qui travaillent dans les usines ont un mari qui ne travaille pas car il n'accepte pas de réaliser un travail trop pénible. Il ne nettoiera jamais de maisons pour survivre par exemple. Il lui faut un travail digne d'un homme pour remplir son rôle d'homme qui travaille.

La femme peut accepter n'importe quel travail car elle possède quelque chose qui s'appelle « la survie ». Elle possède cette capacité de survie grâce au fœtus qu'elle porte pendant 9 mois et parce qu'elle reproduit la vie.

Alors s'il faut apporter de l'argent à la maison, elle pourra travailler et faire n'importe quoi.

Il se trouve qu'actuellement, les femmes travaillent et acceptent n'importe quelles conditions de travail et la plupart sont mariées à des hommes qui ne travaillent pas. Ils ne s'occupent ni de la maison ni des enfants ce qui fait que la femme a une double journée, au travail et à la maison...et l'argent qu'elle emmène n'est même pas reconnu.

Elles terminent donc par croire que leur travail n'est pas important puisqu'elles ne sont pas reconnues socialement. Quel intérêt ont-elles donc de militer pour améliorer les conditions de travail ?

C'est cette non reconnaissance qui fait que la femme ne s'en sort pas et qu'en plus elle ait la sensation de voler du temps à ses enfants.

Elle vit donc ce travail comme clandestin puisque personne n'en parle. Elle ne ressent aucune fierté de travailler et de tirer de l'avant sa famille puisqu'elle n'a jamais été considérée par son groupe social d'appartenance. Elle n'a aucune option de réalisation à travers ce travail.

Comment cet état d'esprit est utilisé par le chef d'entreprise à ses propres fins ?

Les patrons en profitent. Les conditions d'aliénation de la femme, ont pour conséquence qu'elles ne se sentent pas importantes et donc moins motivées pour améliorer leurs conditions. Cet état de fait les arrange et ils ne demandent qu'à perpétuer ce système : ne pas créer de cantines, ne pas créer de garderies au sein de l'entreprise, tous ces éléments qui pourtant sont important pour l'hygiène mental de la femme.

Le patronat, les syndicats, le groupe social ne leur rendent pas l'image qu'elles sont importantes, qu'elles sont dignes. La dignité passe par des conditions objectives et visibles pas par des discours.

Il faut AMELIORER les conditions de travail, ça c'est idéalement ce qui devrait permettre une véritable hygiène mentale.

Actuellement la santé mentale est reconnue par l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) comme une condition optimale de bien être BIO PSYCHO SOCIAL.

Si l'on ne favorise pas un bien être Bio Psycho Social alors c'est que l'on est entraîné à faire du mal à quelqu'un.

BIO signifie les conditions de vie, d'hygiène. Hors, le comportement biologique de l'ouvrière est à risque. Il est déjà à risque par sa condition d'être femme et d'accepter les pires conditions et il est aussi à risque psychologiquement. Elle quitte son domicile avec rage, avec la non confirmation, elle sort déjà avec l'impression qu'elle est en train de pousser quelque chose qui n'est pas reconnu. Elle est psychologiquement mal.

Quand il s'agit de femmes célibataires, c'est pire. Pour elles, ce travail est un travail en attendant de....

Il n'est pas investit comme un travail pour se réaliser. C'est vraiment en attendant de trouver un mari, qui la libérera de ce travail.

Ainsi, la femme laisse soit à la maison un mari qui ne reconnaît pas son travail, soit un père ou des frères qui dormiront jusqu'à une heure et une mère qui prendra son argent. Ils la regarderont mal de surcroît car son travail n'est pas important.

Comment se traduit cette incompréhension d'un point de vue psychique ?

C'est finalement un sentiment d'invisibilité qui envahit la femme. Une invisibilité qui fait que tout malheur se traduira à travers le corps pour revendiquer une visibilité. Il faut qu'on les voit.

Ces femmes somatisent énormément. Elles parlent très vite de ce qu'elles ressentent : « j'ai mal à la tête, j'ai des palpitations de cœur... », elles doivent parler vite car elles savent qu'elles n'ont pas de temps entre l'usine et la maison...

Un médecin généraliste leur prescrira des médicaments, des analyses, des radios... hors elles seraient plutôt candidates à une psycho thérapie. C'est cependant un traitement de luxe pour elle. Elles ne veulent pas parler d'elles. Elles ne peuvent pas parler d'elles. Elles n'ont pas le temps de parler d'elles. Ne pouvant pas utiliser le langage pour s'exprimer, elles somatiseront comme une demande primaire.

Il est urgent de conscientiser sur la nécessité de prendre en charge les psycho thérapies pour offrir un espace différent à ces femmes. Un espace qui les amène à se confier.

On est donc loin de travailler dans un système d'hygiène de santé mentale chez nous.

Le problème est celui de la continuité de ce processus de marginalisation et de non reconnaissance ou invisibilité que ce soit de la famille jusqu'au travail.

On s'aperçoit que les chefs d'entreprise utilisent cette double condition de la femme, dans la société et dans l'usine. Même les multinationales étrangères utilisent ce schéma patriarcal ?

Les entreprises étrangères ici deviennent complices de cette répartition homme femmes. Qu'est ce que l'on trouve dans la vie ? des hommes et des femmes. Hors dans certaines usines on ne voit que des femmes. Dans le groupe travail, il est pourtant important qu'il y ait des hommes et des femmes. Car c'est un apprentissage, les hommes deviennent plus respectueux et les femmes de mêmes.

Les entrepreneurs qui viennent chez nous adoptent des attitudes très ambiguës. Contrairement à ce que l'on attend d'eux, ils vont utiliser le schéma traditionnel de la femme, toujours inférieur, à leurs fins.

En effet, il existe une rivalité entre femmes, cette rivalité, ce conflit est un élément dynamique. Les décideurs sont à la hauteur de gérer ce conflit comme élément moteur favorisant la production.

Les femmes que l'on place à des postes de responsabilité sont souvent des « femmes hommes », des femmes très dures. Cette dureté est due à la pression et au renoncement de leur identité de femme pour pouvoir « avoir la paix, gouverner ces femmes » à la place de l'identification.

Si la femme obtient une place de responsabilité au sein de l'usine elle est perçue comme une chékama, mouchardeuse, elle n'est pas assimilée comme quelqu'un qui va coordonner un travail. Elle est donc soit reniée par son propre groupe, soit elle n'est pas compétente pour le patron. Ce sont des femmes qui ne sont pas comprises,

La plupart des syndicats sont représentés par des hommes. Elles ne les croient pas. S'il y a un discours à faire, c'est toujours un homme qui va faire un discours. Hors jamais elles ne voient sa femme malgré ses discours progressistes. Il la garde sous clef.

Elles s'aperçoivent qu'ils ne viennent que pour gagner des élections. Pour les utiliser en quelque sorte. Car comme elles sont dans une spirale d'utilisation...c'est comme la mode, par moments elles sont à la mode...puis on les oublie...

Nous nous demandons pourquoi les étrangers présents au Maroc utilisent ce système de valeur archaïque et le reproduisent.

C'est vrai que nous ne devons pas courir le risque de jeter la responsabilité sur l'autre. Soyons franc, si quelqu'un vient, il vient forcément pour tirer profit, même en Europe la femme est sous payée. Je ne vois donc pas pourquoi les patrons vont venir au Maroc pour favoriser l'émancipation de la femme, il n'en a aucun intérêt. Sous la couverture de « on va respecter leur

tradition, ne pas nous mêler des les affaires internes », ils deviennent complices, parce que finalement la globalisation c'est ça quelque part.

2. Parlons de la condition de la femme : entretien avec Nadia Nair

Le code la famille réformé, comporte des avancées importantes pour assurer plus d'égalité, de justice et d'équilibre au sein de la famille marocaine. Nous vous offrons tout d'abord un aperçu des principaux changements réalisés en comparaison avec le texte de la Moudawana aujourd'hui encore en vigueur.

- Egalité de la responsabilité familiale : la famille sera désormais placée sous la « responsabilité conjointe des deux époux » ; alors que dans le texte actuel celle-ci est placée sous l'unique responsabilité du mari.
- Egalité au niveau des droits et des devoirs des deux époux. La règle de « l'obéissance de l'épouse à son mari » est ainsi abandonnée.
- Abolition de la règle qui soumettait la femme, au titre de la « wilaya » dans le mariage, à la tutelle d'un membre mâle de sa famille : la femme est désormais maître de son choix et l'exerce selon sa propre volonté et son libre consentement.
- Egalité entre la femme et l'homme pour ce qui concerne l'âge du mariage, fixé uniformément à 18 ans. Auparavant, celui-ci était de 18 ans pour l'homme et de 15 ans pour la femme.
- La dissolution des liens du mariage est exercée par le mari et l'épouse, sous contrôle judiciaire, selon des conditions légales propres à chacun d'entre eux. Dans le texte actuel, la répudiation et le divorce constituent une prérogative exercée par l'époux de manière discrétionnaire et, partant, souvent abusive.
- Institution du principe de divorce consensuel sous contrôle du juge. Une disposition inexistante dans l'actuel texte.
- Pour préserver l'institution familiale et dans un souci d'égalité et d'équité entre les époux, le projet introduit le rejet de la demande de divorce formulée par l'épouse pour défaut de prise en charge, s'il est prouvé qu'elle a suffisamment de moyens pour subvenir à ses besoins et que l'époux est impécunieux. Une disposition inédite.
- Possibilité pour les petits enfants du côté de la fille d'hériter de leur grand-père, au même titre que les petits enfants du

côté du fils. Ce qui revient à l'abandon d'une tradition désuète qui avantageait les héritiers mâles dans le partage des terres reçues en héritage.

- Garde de l'enfant : la fille qu même titre que le garçon, a la possibilité de choisir librement, dès l'âge de 15 ans, la personne à qui sa garde serait confiée. Un réaménagement qui abolit le traitement inégal qui offre cette possibilité à l'âge de 12 ans au garçon et de 15 ans à la fille.
- La polygamie est soumise à l'autorisation du juge et à des conditions légales draconiennes :
Le juge doit assurer qu'il n'existe aucune présomption d'iniquité et être convaincu de la capacité du mari à traiter la deuxième épouse et ses enfants sur le même pied d'égalité que la première et à leur garantir les mêmes conditions de vie. La femme peut conditionner son mariage par l'engagement du mari de ne pas prendre d'autres épouses. En l'absence d'une telle condition, la première femme doit être avisée que son mari va prendre une deuxième épouse et la seconde informée qu'il est déjà marié. En outre, l'épouse peut invoquer le mariage du mari pour demander le divorce pour préjudice subi.
- Le code de la famille confère un rôle central à la justice. A ce titre, il intègre comme nouveauté l'intervention d'office du Ministère public dans toute action visant l'application des dispositions du Code de la Famille.

Malgré toutes ces nouvelles mesures, nous croyons que l'amélioration de la condition de la femme est un combat quotidien qui doit s'armer d'Instrument législatif et éducatif pour que les citoyens marocains en prennent réellement conscience. Le nouveau code de la famille n'est qu'une première étape. Fonctionnaire à l'Université Abdelmalek Saddi, chargée de l'enseignement de Langue et Communication à la Faculté de droit de Tétouan et membre de l'Union de l'Action Féminine, Nadia Nair, femme marocaine consciente de ses acquis et décidée à ne pas baisser les bras, répond à nos questions.

Depuis des années un combat se tient pour réformer la Moudawana et améliorer de la sorte les conditions de vie de la femme. La réforme est aujourd'hui concrète, est-elle à la hauteur de vos espérances et de celles avec qui vous partagez le combat ?

Premièrement, je voudrais insister sur l'évidence que cette réforme est arrivée grâce au militantisme des associations de femmes. Cette réforme est très importante sans que l'on doive pour autant s'arrêter là.

Son importance est du au fait qu'elle aie quitté le cercle religieux pour se transformer en débat public. Il s'agit maintenant d'une loi qui passe au parlement comme tout autre. Cette désacralisation de la Moudawana est à mon avis un des points les plus importants dans la symbolique de cette réforme.

Concrètement, il y eu des revendications qui émanent des femmes qui ont été écoutées :

-L'élévation de l'âge du mariage. L'égalité entre la fille et le garçon pour choisir la tutelle à 15 ans et la quasi suppression de la tutelle pour la femme (la wilaya) pour le mariage.

Ces trois points sont essentiels, cependant toutes les revendications n'ont pas été entendues, c'est pourquoi le combat doit continuer.

Considérez vous cette réforme comme porteuse d'une véritable libération de la femme ou juste une étape ?

En effet, c'est juste une étape et je crois que l'on a encore un grand pas à faire pour pouvoir parler de la libération de la femme au Maroc.

Si l'on fait une lecture attentive du code, on trouve des contradictions entre les principes qui sont à l'origine de l'élaboration de cette réforme et le contenu. Par exemple, la famille se place dorénavant sous la responsabilité des conjoints mais dans les articles 231, 232, et 233 qui légifèrent la tutelle en terme juridique, la mère vient en second lieu après le père, on ne peut donc plus parler de partage des responsabilités par les conjoints. La tutelle juridique sur les enfants revient au mari et pire encore, il peut être désigné un tuteur autre que la mère.

Un autre point complètement pervers est de priver une femme qui a la garde de ces enfants du droit de se remarier sauf si l'enfant est handicapé. C'est complètement irrationnel de faire la différence entre un enfant handicapé et un qui ne l'est pas.

Et l'étape suivante, a qui appartient- elle ?

Elle appartient normalement au parlement. Je crois que les personnes porteuses de ce projet de société devraient relancer le débat. C'est une grande brèche qui nous a été ouverte, il ne faut donc pas se résigner. Il nous reste beaucoup de choses à faire, pas seulement concernant le code de la famille, il existe encore d'autres lois archaïques comme par exemple les lois relatives aux mariages mixtes, une femme marocaine mariée à un non marocain ne peut pas transmettre sa nationalité à ses enfants. Et la Loi pénale qui reconnaît des circonstances atténuantes à l'homme qui assassine sa femme pour cause d'adultère. C'est pourtant un crime qui doit être jugé en tant que tel.

Pensez vous que l'infériorité du nombre de femmes au parlement joue à son encontre ?

Absolument, le manque de représentativité dans le parlement est un handicap. 10% ce n'est pas mal mais insuffisant.

Il faut aussi que les partis politiques qui se disent progressistes et démocrates présentent des femmes au lieu de jouer à l'autruche.

Soit disant qu'il faut que les mentalités changent alors que c'est bien à eux de faire changer les mentalités.

Comment peut on mettre en place le principe d'égalité dans une société patriarcale où la mère transmet elle-même à ses enfants ces valeurs de non équité ?

Vous venez de soulever un point essentiel. Il faut parler d'éducation sur les principes d'égalité. Cette éducation revient à la mère, puis au père et à l'école également. Malheureusement il suffit de jeter un coup d'œil sur les manuels scolaires pour voir que Fatima est toujours dans la cuisine alors qu'Ali lit le journal. Cette image d'inégalité que l'on transmet aux enfants est dangereuse. Il y a aussi les médias dans lesquels la femme souffre au quotidien d'une image infériorité.

Il faut donc donner aux citoyens d'autres repères ?

Exactement, il faut changer l'image de la femme dévalorisée dans notre société. La réforme ne pourra réussir que si les mentalités changent. L'institution judiciaire par exemple reste toujours très machiste et conservatrice, il semble donc incapable de transmettre des valeurs d'équité.

Dans un article de Rahma Bourquia sur l'emploi dans l'industrie textile marocain, elle parle des pressions contradictoires dont souffre la femme ouvrière. Une d'elle est économique (nourrir sa famille) et l'autre la législation qui place la femme sous la responsabilité et la protection des hommes ?

En ce qui concerne la Moudawana et plus spécialement le code du statut personnel dans les devoirs de l'homme envers la femme, l'homme est dans l'obligation d'entretenir sa femme et ses enfants. La femme doit en contrepartie l'obéissance. Pourtant dans le cas où la femme travaille, elle est considérée comme pourvoyeuse d'un revenu. Souvent la femme ouvrière est mariée avec un homme chômeur. Contredisant la loi, cette situation crée un déséquilibre au sein de ces familles. Cette femme qui entretient sa famille, se retrouve confrontée à un comportement masculin irrationnel : Il lui exige par exemple qu'elle demande la permission avant de sortir ou d'aller au marché. C'est tout de même incroyable !

Dans l'étude que j'ai réalisé sur les conditions de travail des femmes dans les usines de décorticage de crevettes, j'ai pu constaté que les jeunes filles encore célibataires n'attendent que de se marier avec quelqu'un qui les entretiendrait et leur permettrait de laisser ce travail. C'est vraiment dommage quand on sait que le travail est normalement l'élément moteur de l'émancipation de la femme. Malheureusement, dans ces conditions, il semble plus un obstacle à l'amélioration de la condition féminine et à son intégration économique.

3. Le nouveau code du travail : entretien avec Aboubakr El Khamilichi

Après l'avoir attendu depuis tant d'années, le code du travail a été finalement annoncé le 9 juillet 2003, par M. Mansouri, Ministre de l'emploi.

La mise au point du code, désespérant les syndicalistes, a pris plus de 10 ans. Son entrée en vigueur est somme toute prévue pour le mois de juin 2004. il est composé de 6 livres :

Le livre I régit le contrat individuel, le contrat de sous-entreprise, la négociation collective, la convention collective et le licenciement pour des raisons économiques, technologiques et structurelles.

Le livre II régit les conditions du travail et de salaire, qui instaure désormais 15 ans comme âge minimum pour travailler, au lieu de 12 ans. La

femme obtient par ailleurs un congé de maternité de 14 semaines, au lieu de 12 et se voit même accorder un congé impayé de 3 mois. Le temps de travail passe de 48h à 44h par semaine dans l'industrie et les services.

Le livre III du code est consacré aux syndicats professionnels, aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et aux représentants syndicaux au sein des entreprises. L'institutionnalisation de la représentation syndicale au sein de l'entreprise est une véritable première.

Le livre IV légalise l'existence des agences privées et les agences d'emploi temporaire.

Le livre V est consacré au contrôle, via l'inspection du travail, qui voit notamment la transmission des procès-verbaux simplifiée et la création de corps spécialisés dans l'hygiène et la sécurité au travail.

Le livre VI institutionnalise les modes de règlement des conflits collectifs par la conciliation ou l'arbitrage. Parmi les apports du Code dont les salariés se félicitent : l'interdiction du travail forcé, de toutes les formes de discrimination, du licenciement sans motif valable. Par ailleurs, le salarié peut quitter son emploi en cas de faute grave de l'employeur, tout en étant considéré comme faisant l'objet d'un licenciement abusif. Les indemnités de licenciement sont doublées alors que celles du licenciement abusif se retrouvent exonérées de l'IGR et des cotisations de sécurité sociale.

Le ministère prévoit également des campagnes de sensibilisations dans les usines et syndicats et des formations pour les cadres des brigades d'inspection.

La plupart des syndicalistes restent malgré tout assez alarmistes sans toutefois rejeter l'idée de la réforme sachant qu'auparavant le code était inexistant. Afin de mieux comprendre la crainte des syndicalistes nous nous sommes adressés à M. Aboubakar El Khamlichi membre du bureau régional de l'UMT.

Le nouveau code de travail entrera en vigueur le 8 juin 2004 après de nombreuses années de débats, quelles étaient les enjeux importants de ce nouveau code ?

L'important est de savoir que le contexte dans lequel est survenu la réforme des lois de travail, n'est mondialement pas favorable aux intérêts de la classe ouvrière. Il s'agit d'un contexte de mondialisation où le capitalisme est à son apogée grâce au soutien apporté par la mondialisation. Il est donc impossible de penser qu'une quelconque réforme soit, d'une façon générale, favorable à la classe ouvrière. Cela est d'autant plus vrai quand on sait que la volonté du patronat et du capital est derrière cette réforme.

Avant le code du travail, il y a toujours eu des lois qui garantissaient quelques droits fondamentaux des ouvriers, mais le patronat dans sa majorité ne les respectait pas. Le respect des lois est donc essentiel. Cette réforme, arrivant dans ces conditions, inquiète les syndicats qui devraient lutter et militer pour conserver un minimum de Droits des travailleurs afin d'éviter une situation catastrophique.

Il existe aussi une pression du capitalisme à l'échelle mondiale pour rendre le code du travail toujours plus flexible dans le but de faciliter les licenciements arbitraires et la réduction des salaires minimaux.

Les nouveautés qu'apportent le code concernant l'officialisation du travail temporaire et des contrats à durée déterminée, qu'en pensez-vous ? Cela protègera-t-il le salarié des contrats à durée déterminée constamment renouvelés ou bien au contraire cela favorise-t-il « la formule des 9 mois », formule précaire de contrats temporaires ?

Je pense que ce dernier point est l'un des objectifs recherché par le patronat en facilitant les contrats à durée limitée. Les lois précédentes favorisaient les contrats à durée indéterminée, maintenant le patron peut licencier légalement ses ouvriers et en embaucher d'autres. Si l'on prend l'exemple du secteur textile, on trouve des ouvriers sans garantie de stabilité. Je pense que nos capitalistes n'ont pas de vision à long terme. L'évolution ne peut avoir lieu si l'on ne crée pas de marché et ces conditions aboutiront à une classe ouvrière fragilisée et dépourvue de pouvoir d'achat. C'est un paradoxe étant donné qu'il ne sert à rien de produire s'il n'y a plus de marché.

Le code prévoit des mesures d'assouplissement et de réduction du temps de travail qui passe de 48 à 44 heures par semaine. Cette modification signifie-t-elle une amélioration des conditions de travail des ouvriers ?

Sans doute, si cela s'applique réellement. L'évolution de l'humanité consiste à laisser du temps à l'individu pour qu'il vive autre chose que le travail.

Mais la réalité, notamment dans le domaine textile à Tanger, nous montre que même les 48 heures ne sont pas respectées et jamais les ouvriers ne connaissent leur heure de sortie. Tant que les organes de control restent indulgents face aux violations du droit de travail, les 44 heures resteront au stade écrit. Des ouvrières rentrent chez elles quotidiennement à 22-23 heures à cause des heures supplémentaires obligatoires.

Le nouveau code interdit la discrimination Homme-Femme dans le domaine de l'emploi. Comment cela pourra être contrôlé au sein des entreprises ?

Il existe des points dans ce nouveau code qui créeront de gros problèmes à cause des mentalités. L'égalité des sexes au sein d'une entreprise ne se limite pas aux salaires. Il existe aussi la pression patriarcale et le harcèlement sexuel. En général, on exploite la pudeur et la situation familiale des femmes plus facilement.

Ce problème de mentalité dépasse les lois, sachant que le patronat tangérois manque de professionnalisme et que la plupart est issue d'un milieu riche douteux et tribal, leur comportement est automatiquement différent d'un sexe à l'autre.

Le code prévoit-il des mesures concernant les inspections du travail ?

Sans doute, le rôle des inspecteurs est très important mais malheureusement leur problème réside dans leur crédibilité. L'inspection actuelle, tout le monde le sait, est constituée d'éléments corrompus vivant de la sueur des ouvriers et cela représente le plus gros danger.

L'âge légal de travail a été élevé à 15 ans ?

C'est un point très important. Cette loi doit être accompagnée d'une obligation d'aller à l'école jusqu'à 16 ans. Sans cette complémentarité, l'équilibre ne peut pas être atteint.

Et le droit de grève, a-t-il été renforcé ?

Selon des chiffres publiés la semaine dernière par le ministère de l'Emploi, le nombre de grèves a diminué de 64% depuis 2000. En 2003, 149 grèves seulement ont été enregistrées, pourquoi cette baisse ?

Il existe une volonté nette du patronat de limiter ou même interdire le droit de grève. Cela entre en contradiction avec la constitution qui accorde ce droit. La classe ouvrière est déjà exploitée d'une façon moyenâgeuse et la seule arme qui lui reste c'est le droit de grève. Sans cela, soyez sur que tous les ouvriers se transformeront en harragas ce qui est déjà le cas. Je crois que ce point est celui qui suscite le plus de désaccord entre le lobby capitaliste et les syndicats

CONCLUSION

Alors que les premiers rapports visaient à dénoncer les conditions de travail dans le secteur textile et les pratiques de grandes marques espagnoles qui délocalisaient leurs production à Tanger, nous avons voulu que ce rapport soit dédié aux sacrifiés de l'idéologie néo-libérale, qu'il soit un témoignage et un hommage à ces femmes enchaînées par la folie marchande de notre époque. Cette orientation, alors que les conditions de travail dans le secteur ne se sont guère améliorées depuis lors, provient de la dynamique créée autour de son écriture, et de l'extraordinaire mobilisation des femmes ouvrières d'Attawassoul. Cette association, dans le contexte politique mondial actuel, marginalisation économique de groupes entiers d'individus, ethnocides culturels et sociaux, individualisation outrancières des consciences, montée d'extrémismes nationaux ou religieux constitue un miracle. Elle en constitue un, car elle est un miracle dans la vie de ces femmes en leur permettant chaque semaine d'une vie harassante de se rencontrer, de parler d'elles, (voir Entretien Amina Bargach sur la somatisation), de prendre conscience de leur vie et du pourquoi de celle-ci, et d'essayer de se donner les moyens de s'en sortir et du même coup, de nous en sortir un peu nous tous. Faire cela, dans leurs conditions de vie mérite que l'on s'y arrête sérieusement, que l'on réfléchisse beaucoup, et que l'on fasse vite quelque chose.

Nous voulions conclure en nous assurant que le lecteur aura bien apprécié l'importance et le défi de ce qu' « être conscient » signifie dans un monde qui brade ses travailleurs contre des marchandises. L'espace qu'ont acquis les femmes d'Attawassoul n'est pas à relativiser. C'est un espace de liberté et d'éducation et c'est pour cela que dans un souci de continuité et de préserver ce processus progressif de participation, nous demandons que ces femmes soient écoutées, reconnues et rendues visibles.

Nous demandons aux multinationales qu'elles prennent en considération leurs paroles. Que si des négociations s'ouvrivent, alors, que les femmes travailleuses y prennent part. Qui, de mieux placé qu'elles, connaît leur souffrance et leur lutte au quotidien ? Si des projets les concernant directement venaient à être développés, qui d'autre, mieux qu'elles, pourrait les formuler ?

Pour cela, dans un premier temps, garantissons leur un espace et le temps nécessaire pour en jouir. Ce sont des conditions sine qua non à l'amélioration de leur condition de vie et prémisses à leur émancipation réelle.



Women in Chains: Accounts, testimonies and analysis of the textile workers' conditions of work in Tangier

Association Attawassoul
Tangier (Morocco)
February 2004

Study realised for:



Funding provided by:
Fundació Jaume Bofill

Study realised by Association Attawassoul in Tangier, coordinated by Claire Trichot and this team:

For research:

Aboubakr el Khamlich
Fatima Zohra Chouitari
Fatima Lemmah
Zohra Sellam
Lamia Azouz
Bilal Ahmaedih
Moustafa Cheroud
Soad Kaissi
Ilham Goma
Ikram Daoudi

For writing:

Christophe Charras
Claire Trichot
Adil Ballil

For translations:

Adil Ballil

INTRODUCTION

Referred to as "Women in Chains" because they are linked to their submissive condition, to the professional invisibility that belittles them, linked to the cynical attributes of being docile, flexible and low-priced workingwomen.

All the chains, which imprison them in the factory and outside it, even within their society, make of working women extremely vulnerable, almost invisible and unable to express and affirm themselves.

To give them the chance so that they tell us who they are and what they do, to provide them with the appropriate atmosphere to talk about the difficulties that punctuate their lives on daily basis, is what this study tries to do and also what they asked us too.

Indeed, after 3 years of a long process of initiatives sequence, first steps, observations, analysis, investigations, reflection, adventurous steps, denunciations, negotiations and collaboration, this document has for main vocation to deliver the reality of Tangiers' working women's life through testimonies, histories of life and organized analysis presented in a way so that the reader can penetrate in this world to have a pragmatic look and make a right construct about it.

This step is intended to be the result and the reflection of the whole process by which, working women conscious of their reality, mobilized themselves and wanted to carry an initiative of observation and analysis of their condition.

It is above all the words of women in a context of globalisation of work where the rights are sold off to chains of supplying, a patriarchal local context which maintains this exploitation, a world market which, with its own ways, uses and deteriorates the cultural diagram of a society and finally, a context where the woman does not have any more time if not the only granted to her in the factory to buckle the orders and to enable her to survive economically.

Thus, we will initiate this work by a first part pointing out the former stages which enabled us to be projected in this context and its problems and which especially will have made it possible to open a space of awakening in the form

of an association of working women. We will explain the reasons that pushed us to carry out this new investigation and to choose this format to reveal it.

In a second part, an anthropological analysis of women's condition in Morocco will develop the cultural aspects and the current socio-economic evolutions which project the woman in a professional context where working conditions, governed universally, participate in its progressive loss of identity instead of managing to make her reach her emancipation.

Subsequently, an overall vision of the working conditions in the factories of clothes industry of Tangier will clear the formal aspects of the labour law, the practice of these conditions within the workshops accompanied by an objective analysis of the factors encouraging these living conditions testified by workers.

The third part will include a particularly illustrative testimony of this work. We chose to transcribe it in gross so that the words of this woman, fighting, militant workers' of Attawassoul association resound in our consciences.

A discussion with a psychiatrist will accompany this testimony and will reveal the consequences of the bad working conditions on the psychic health of the women.

A militant feminist will explain the changes brought by the recent reform of Moudawana and will answer our questions concerning the relationship between Moudawana and the situation of the working woman.

The third interview will bring to us a critical vision of the new labour code soon in use in Morocco.

1st part. - Women in chains become aware...

A. The instigator

Setem Catalonia is an ONG of international solidarity created in Barcelona in 1968 with the intention of promoting North-South relations to make them more just & egalitarian. Its objective is to educate and to form the cultural solidarity, respectful of the dignity and the South people's identity and is oriented to denounce and to radicalise the cause of the structural inequalities between the peoples and nations (of these countries).

It refuses the ideologies that encourage and justify this unfair system and the life models that are based on consumption, individualism, and the competitiveness that reinforce inequalities and make it difficult for a society to become democratic and interdependent.

Setem is an independent organization of the public administrations, a political, a nondenominational and free of the economic and social existing groups.

Its primary fields of action are composed of sensitisation activities, next to the citizens, of the growth of this world inequalities, of didactic activities of analysis and comprehension of the causes of these inequalities and finally, activities of support for personal and collective engagements having for the purpose to remove these inequalities.

Concretely, the activities, which it develops, are as follow:

- Yards of solidarity:

It is about a yearly program of formation and collaboration with the ONGs of the south, structured in three phases: a preparatory and formative phase, a phase of staying in a southern country and a phase of return activities. Since 1991, more than 3000 young people participated there (an average of 250 per month).

- Responsible tourism:

Journeys organized in countries of the South for the objective to know the social, natural and cultural reality by visiting social projects of local

associations of development. Every year about sixty people participate in this project.

- Formations:

A program of course and formative activities are organized during all the year on questions of development and North-South solidarity, intended for the volunteers, co-operators and other interested people. Purses are granted to the associative executives of the south organization to enable them to follow some of these formations.

- International voluntary:

Voluntary people are sent during 2-3 years, after formation, to support and accompany the local projects of development in countries of the south.

- Campaigns of social sensitising:

- The Clean Clothes Campaign
- The equitable trade

A program of a coffee solidarity promotes the consumption of the "equitable coffee" in Catalonia. This program includes activities of sensitising the consumers (exposures, spectacles, publications...), activities of sensitisation the companies (professional magazine, conferences...), activities of support for the coffee co-operatives of the South.

B. The framework

The Clean Clothes Campaign is an international country whose objective is to improve the working conditions in the textile sector.

It is directed by a coalition of ONGs and trade unions and works actively in twelve European countries.

The work of the Clean Clothes campaign consists of:

- Making pressure on the companies so that they become responsible and ensure that the products are manufactured under worthy working conditions.
- To sensitise the consumers for a responsible consumption.
- To achieve an interdependent work to sustain workers, unions and the ONGs.
- Making pressure so that a legislation encouraging the optimal working conditions is adopted and to study the legal ways of improvement of the working conditions (legal Actions against companies in their country of origin for the violation of the labour laws in the other countries).

The most significant role of a government is to ensure good working conditions in its country. However, in certain countries, the industrial legislation is weak and the measures taken to respect it are lax. The governments compete savagely between themselves to attract the textile investors, sometimes at any price.

Moreover, the trade unions of the textile are found in a difficult situation; often, they miss elements to make pressure in the negotiations and to improve the working conditions, due to the existing threat of transfer of the credits and the "non-formalisation" of the production. In many countries the militants and trade unionists suffer from discrimination and even from repression and dismissal.

C. The two first investigations: stages, Conclusions and reactions

It is thus, within the framework of the campaign that Setem, informed by its networks of the existence of a movement of relocation of the Spanish companies of clothes industry in Morocco, decides to explore this phenomenon and to study the conditions under which this latter is achieved.

Thus, in March 2001, a first part of research began¹.

With the partial support of the Jauma Bofill foundation

Its objective was to obtain a first panorama of the sector of the textile clothes industry in the North of Morocco and the relations maintained by this area with Spain in the sector.

The complexity of the context, the extent of the problem and the particular circumstances of the study obliged us to concentrate our research on the city of Tangier.

During these first months a team was formed with an aim of carrying out an investigation, whose methodology aimed to initiate a participative process, which consisted in obtaining horizontal relations in the information flow, and in the reflection within the team made up also of working women. This is mainly to socialize in one way and to restore the information obtained during the final process and to create first steps of trade union or associative participation.

Following a territorial criteria on the subject for the contacts and knowledge of the Moroccan collaborators, an in-depth work was set up in the town of Tangier accompanied by some interviews and punctual visits in other cities (Rabat, Casablanca).

The methodology used does not only enabled us to note the facts, to analyse them and to denounce them but also to encourage interventions and to propose alternatives.

This in-depth work of the first part was completed in June 2001 with the development of a report being entitled "the socio-professional conditions in the sector of the textile clothes industry in the North of Morocco and the displacement of production of the Spanish companies." This first report gave an outline of the general context in the studied sector and opened a breach of reflection on the working conditions in the abstract sector. Indeed it was observed that as the degree of formality of the working place decreased, the conditions of the workers deteriorated, especially in the clandestine workshops. Out, it is in the latter that it was most difficult to carry out the investigation.

This is why, in a concern of making profitable the provided efforts and of using the contacts already established in Morocco, we decided to deepen and prolong the research in the abstract sector.

The duration of this second stage was for 4 months and was carried out between September 2001 and January 2002².

Thanks again to the encouragements of the Jauma Bofill foundation

To know the marks produced in the clandestine workshops, to obtain a detailed profile of the working conditions in these workshops, to study the responsibility of the Spanish multinationals on the working conditions, to detect and analyse the problems caused by the precariousness of the conditions and to reflect on the interventions and alternatives by facilitating the information of the research, were the general objectives that we had fixed ourselves.

To reach these various points, we had to be adapted to the reality of the context and the people who intervened directly or indirectly in this research, regarding the reality as an entirety of realities occurring at the same time, constantly in change and evolution.

We judged essential that all produced knowledge and information must be restored such as we analyse them, with the persons, objects, and sources of the investigation.

The use of various methodological instruments was the outcome of this consideration.

Thus, to know the marks produced in the workshops and to obtain the evidence of this production, a network of informants, workmen and working-women, in several workshops of Tangier, was constituted. This network, through testimonies and collected labels, helped us to determine the marks produced in several workshops.

We also planned to visit the workshops directly putting in scene the situation and changing with this occasion our identity making us pass for persons in charge for European companies, potential customers of these micro factories of production.

These visits (a dozen) were particularly enriching and carrying direct and stricken images and information.

Interviews with several workers, groups of discussions and the follow-up of a family made possible a detailed analysis of the working conditions within these workshops and of the principal problems caused by these conditions.

We called also upon certain experts to clear up the zones of shade and to help us to take retreat on the complexity of the context.

Finally, the intended aims were achieved and the process started by the means of these participative steps followed its course both in Tangier and that in Spain.

- In Tangier an association of working women, fruit of this process was born thus in October 2002³.
- In Spain, a report carried out by the program Linea 900 of TV2, treating socio-professional conditions of the workers of the textile sector in Tangier and blaming the great Spanish multinationals, was censured for 9 months. This report, which included interviews of workmen, trade unionists and images taken inside workshops producing in particular for the marks; El Corte Ingles, Inditex, Mango, became politically awkward for the Spanish Television (RTVE) which is financed by some of these companies. After 9 months of pressures of ONGs, it was finally retransmitted such as it had been presented by the channel.
- Simultaneously with that, Setem started the negotiations with the denounced multinationals. Some prefer not to take action on the charges⁴; others, like Inditex, reacted vigorously deploying their means to the rescue of their public image. A board of inquiry peeled the report and checked the veracity of the information: for example the name of the denounced workshops, their address, their production, and their working conditions. The step in itself, their summary methods and the ignorance of the practices of the country were the reflection of what they represented, multinational which is concerned about its image and its profits but being well far from the Moroccan reality.
Thus, a pro-report, containing photographs of the workshops and some briefs comments, was sent to Setem. The few made corrections (on the name of the workshops or the addresses) did not contradict the existing working conditions. The report justified the Inditex production as accidental when it was recognized, but for the other workshops, a letter from the owners ensuring that they have never worked for the multinational was enough to defend them against our denunciation.

See more explications in the paragraph D
Mayoral, Corte Ingles...

The following steps of the multinational on Tangier consisted in taking part, financially; in the realization of projects of development implemented by a Spanish ONG established in the north of Morocco. The purposes of these projects are the occupational qualification of the workers and the sensitising of the heads of companies to the principle of the social corporative responsibility in Tangier.

Creditable initiative, however; it remains mitigated as long as girls are still producing the mark *STRADIVARIUS* in lugubrious garages-workshop of a peripheral district of Tangier gaining 6 dirhams per hour ("Since 2002 there are no more children who work in the workshop; because the Santiago customer came and said to my owner that it was not possible any more, before there were many children working. What occurs is that one does too many overtime. I never finish before 20 o'clock when it is not 22h or 23h. These supplementary hours are paid like the others, 6 dirhams. It is not too much, but thanks to these overtimes I can win 1300 dirhams per month "Rachida, 19 years old, worker during 6 years in this small workshop manufacturing exclusively for Stradivarius marks Inditex.)

In front to all that we ask ourselves: If Inditex wants to negotiate with the civil company and to invest itself in the Moroccan reality, as it seems prepared to do, then why it does not make a more serious follow-up of these suppliers and it does not imply itself in a real, deep and concrete improvement of the working conditions?

- The report was finally published in Spanish with the support of the ONG Intermon Oxfam. It is entitled "Fashion, a scissor of injustice".
- It is necessary to underline the collaboration of Attawassoul association in the study being carried out in Tangier by Oxfam Intermon, published in February, 2004 "Fashion that squeeze the precariousness of the working women of the clothing industry and the social responsibility of the firms".

D. "Attawassoul" association and the challenge of a new study

A small apartment in Beni-Makada accommodates, since one year and a half, a women association. Their specificity is that they are all workers. Workers of large factories, workers of small workshops, young workers, experienced workers, without instruction or graduate workers, unmarried, divorced or married, of Tangier, of Fez or other cities, they are all characterized by their desire to find a space for them, to open a new horizons and to feel gradually the pride to be a worker.

Attawassoul association was created to encourage the relations and to offer a space of exchange to these women through proposing them the activities of teaching illiterate workers, of teaching foreign languages, of sensitising them to topics touching particularly the working woman (her rights as a woman, as a worker...), and one of its main objective is to emancipate their cultural and social conscience by improving their everyday life and by making it possible for them to take part, collectively, in any initiation.

The association's board of directors is primarily made up of workers working in the textile sector.

Since the first steps, the association planned to approach a new project of study. These women wanted to learn how to materialize, manage, and analyse all the knowledge, which they drew of their situation. Now, it would be, them, who will carry out the investigation. They knew the importance of the process of making people conscience in the mobilization and the structuring of the association. Setem⁵ agreed to support them.

It was the beginning of the project whose result is the present document.

To put the light on the relocation of the multinationals at the North of Morocco as a continuity of the two preceding investigations, to consider the life and the working conditions of the working women, indirectly, working for these multinationals, and to join them in the process of participation, mobilization and formation which the association had initiated, represent the objectives that we had fixed for ourselves in this study.

Always with the help of jauma Bofill foundation.

For that, a team of research constituted itself to follow step by step the various stages of the study: plan of positioning the workshops of clothes industry, contact with the working-women, organization of activities gathering them, elaboration of a questionnaires, discussions with the working-women, groups of discussions on topics, intern formations and evaluations of the team.

The calendar of the study was adapted to the workers' conditions. The month of Ramadan slowed down considerably the evolution of our work. Their working day began well before the rising of the sun; it stopped during the rupture of the fast, then began again and finished in the evening, in certain factories between 23h00 and 00h00. Very often, they worked 6 days out of 7 when it is not 7 days a week. Under these conditions, the work of ground took a little delay. With the end of the year, the search for information was also slowed down by many obligatory overtime in the factories which were seen submerged by the orders intended for the period of Christmas.

It was also significant to respect the process of formation and structuring by which the association passed, and for this reason to be adapted to the time and to the organization that we decided collectively.

At the end of January, once all the necessary information obtained, we had to decide which aspect to give to the report. It was necessary that it achieves its role, being carrying the voices of these women, being the reflection of their fight and their progressive consciousness.

Thus, we chose a new and lively format, a short and deep document.

2nd part: women chained to the market madness

I. Introduction

The examination of the social situation of the working women requires a double glance, on their woman's condition, and on their worker's condition in a patriarchal society submitted to the dogmas and to the «acculturative» realities of the globalise new - liberal «modernity»

The situation of the working woman can't be understood in totality without a previous apprehension of the feminine condition in Morocco. Indeed, if women are so present in the textile sector of Tangier, it is that on the one hand they have, since their birth, undergone and confined within themselves submissive values, and that on the other hand their social and sexual condition places them in an extreme vulnerable situation in the time of negotiating their conditions of work with their employer.

The relations that the capitalism maintains, henceforth globalize by the processes of the massive relocation of the production in countries of the south, with the woman's question are complex. In Morocco, its link to the patriarchal order is made of this pragmatic rationalism that makes its force: it leans on the «traditional» patriarchal structure when it serves its objectives and interests, but doesn't hesitate to rape its internal rationality when it opposes to its implacable development. Otherwise Said, there, where the old order wanted to submit women to protect them (and to protect itself of them), the new - liberal order wants them, always, non submissive, but devoid of protection.

A. The denied woman

"We employ exclusively women. Women are more kind, more submissive. And then, they are courageous... men in this country, are a lot of problems. They are always absent, drink in the evening and don't come the following day... and are more aggressive... women, them, don't discuss the conditions of work or of the salary constantly. When it is necessary to make the supplementary hours at moments of the big orders, they don't discuss... in the beginning, one had told me that it was well to have men as chiefs of chains. But, I

perceived that it is more profitable to have only women. Men and women means always having problems."

Hidden interview with a chief of enterprise

Women represent in Tangier 73% of the textile's working hand. The sector is going to be reserved to women -as the intentions of this chief of enterprise are betrayed in the almost caricaturist and grotesque way - in the patriarchal structure that characterized during a long time the set of the Mediterranean societies, and which is still governing the states nations of the Maghreb where the legal corpus remained deeply impregnated by the Moslem law (the Charia).

In Morocco, the code of the family, voted at the independence in 1957, ensues of this double inheritance. It is the legal instrument of the patriarchy of the archaic type (filiations of relationship) that structures familial relationship. It institutes the power of men on women. Its principle driver is the inequality between the two sexes: the woman, is all along her life put under a cumbersome legal tutelage by a men of her family; her father in a first time, her husband in a second time.

To understand the feminine condition in Morocco, and, subsequently, to better understand the working women reality, it is important to seize the anthropological foundations that structure the relations between the two sexes. For this, we need to begin with the threat that makes the feminine sexuality on the patriarchal order. An old Roman adage summarized this threat in these terms: « mother, always certain, father always uncertain. » The masculine domination finds nearly everywhere through the world its bases in the necessity for men to appropriate the descendant of women to institute fathers.

In Morocco, and in the Arabs-Moslems countries, this domination is however strongly amplified by the archaic character of the filiations. The obligation to institute fathers joins in this precise point the need of the patriarchal family to produce sons to become richer and reproducible. It is this double constraint which makes the mother sacred. The statute of the Moroccan woman cannot be understood without reference to this double constraint: on the one hand, the patriarchal order must control the sexuality of the women to ensure the purity of its filiations and on the other hand, it

must value the mother in order to produce sons, to grow richer and to be reproducible.

Rigidly governed by an impregnated law of the power of the sacred, the patriarchal order is concretely produced and reproduced by the familial education, which tends to favour the boy and not to favour the girl. All the education of the girls is thus intended to serve the patriarchal order: she quickly learns how to do the house work, and the whole of the family jealously takes care to contain her sexuality in order to preserve the treasure of her virginity until her marriage. When this last occurs, she passes then from the paternal supervision to the supervision of her husband, and the two families wait impatiently with the hope that she gives birth to a boy who will come to flatter the pride of her husband and to reinforce her family in law.

Besides, the young woman awaits generally impatiently this birth, which in a certain way marks for her, and for the small society, which surrounds her, her real birth. For the first time of her life, while becoming mother of a boy, she gains the importance of the society, which surrounds her. Whereas, before she was only one girl, while becoming a mother, she reaches a honourable statute, the only accessible statute in a society, which decided firmly to deny the woman. It is at this precise moment of the life of a woman that the reproduction of the relationship between the two sexes within a Moslem-Arabs society is done.

In the insecurity of a legal and social environment which facilitate the rupture of the bonds of the marriage to the only husband by repudiation or the divorce, and marginalize readily the divorced woman, this child constitutes for her a real life insurance, the insurance to never be truly alone since the love and the consideration that she will grant to him in a patriarchal castrating society for the child, will create between them a quasi indelible emotional dependence.

One touches here the paradox of these strict patriarchal societies, where in the final analysis the women, who inside their homes where the men confine them, reproduce the structure of the existing relationship by reproducing the differentiated education between the two sexes which was formerly instilled to her. It is on the one hand, this young girl, formerly, supervised by her brothers, who become the mother which will tend to

favour with excess her sons, and to subject her own daughters to the patriarchal standards. However, we said it before, if the mother acts thus, it is because, by offering a son to the patriarchal society, she reaches the only statute socially sullied with dignity available to the girls in a conservative ideal -which would like that the social stigmas of the "whore"; a stigma, which by colonizing the social imaginary, prevents the free woman from growing socially and compresses her between the "mother and the whore", reigns at the borders of the structuring standards of that patriarchy. It should be said that in the traditional social model, the race to happiness in the final analysis ensures the triumph of the mother. If it is true that this latter must sometimes compose a time with the non fidelity of her husband, it is just little thing compared to the marginality which surrounds the prostitute, and of the happiness to reign on the scene of this interior theatre which constitutes the widened family.

Today, the model of development "new-liberal," in its ""ethnic" search of profit; beats in breach this traditional model of relationship. In the peripheries of the large metropolises of the south, the society is exhausted under the blows of the doorsteps of an economics refusing any new or modernist socialization. From this social crash, the family cracks, the individual is delivered to himself, the boys are thrown in the streets, and the girls in the prostitution.

B. A change of role unfavourably negotiated with their employer

The working women met for our investigation, generally live in the peripheries of Tangier. They generally lived the rural migration on agricultural bottom of pauperism, either with their family, or alone. They live in a city where the unemployment of a mass reigns and from which raises an imperative necessity to work to ensure their subsistence, and often that of their family.

It is this poverty of mass which, in a liberal economy which is not socialized by regulating the mechanisms of the social protection, structures relations between the working women and the companies of the textile sector. The strong social pressure which weighs on these women in the economic and social contexts previously described, justifies the exit of these women towards the companies of the textile sector who seek often

quasi specifically, we said it, a female working hand known for her submission.

This change of life and role lived by the working women, compared to the traditional model of the woman, is "negotiated" with the employer under a completely unfavourable conditions. The pressure of the social context, the imperial need for surviving, their familial and "traditional" education and their lack of "political" and "trade-unionist" education "deliver" them feet and fists related to the contractors for whom they represent a submitted working hand at mercy and interchangeable at wishes. That one among them has suddenly missed temporarily or does not completely satisfy the logic of the productivity of the company, and the employer will look for a small working hands locally available to find a more flexible substitute, conform to his waiting. It is under these conditions, which is far from representing a prospect of emancipation for these women, that the capitalist logic reproduces on the contrary the social submission founded by the patriarchy while violating these principles by contributing to the exit of the women of the private space.

Far from perceiving their sacrifice with recognition, or with a certain benevolence, the patriarchal order saw it on the contrary with distrust, as well as it is true that the social conditions of the working women threatens its reproduction. For the "patriarchal" thought, the economic rationality, which supports the logic of productivity of the textile sector, violates indeed the jealous control that the patriarchal normalcy intends to exert on feminine sexuality. The liberal economic logic, in its organized crushing of the "cultures" and the "societies" goes indeed until freeing the women from the male legal supervision, by organizing the work of the women during the night, by subjecting them to the sexual harassment by the heads of the workshops, who are little scrupulous and who use and misuse the least pieces of capacities conferred to them by their statute of "makhzenized" vassal of globalise capitalism, the relationships within the workshop contribute to surround the working women of the textile sector of a doubtful reputation. In addition to the roughness of the material conditions of life, the weight of the social stigma comes as an additional burden. The distrust of the patriarchal society often harassed them until the interior of the family circle, which does not have always enough wisdom to exonerate from their statute of women those who, however; sacrifice their femininity to make them live.

Living a men's life, confronted to men in the promiscuity of the workshops make that these women lose the cultural value that the patriarchal society confers to the woman: It is very seldom that one marries a working woman, and when -on the "market" of the marriage- one finishes, generally for want of anything better, - by marrying one, it is not without an additional amount of distrust towards them. This distrust condemns these women then to keep under tons of emotional lived clandestinely their experiment of workers⁶, when, because of the precariousness of the working conditions, of the weakness of the wages, and the alternation between periods of work and periods of unemployment, it does not lead them to start a career in the prostitution, joining once for all the "whore", this other woman which, we said it, haunts the social imaginary and marginalize the free woman by her omnipresence.

II. Law, practice, and testimonies on the working conditions of the women In the workshops of clothes industry

A. The contract of employment

1. The legislation

Dahir of August 12, 1913

The contract is established between the employer and the employee when a working relationship is initiated. There are two kinds of contracts:

- at limited duration
- at unspecified duration

The contract can exist in the form of oral engagement without being materialized by writing, normally; it takes its effect. Only proofs differ in the case of dispute.

⁶ See interview with Amina Barguach on the psychological sufferings of the working-women.

2. What is the reality in the factories?

If the contract is written, at her entry in the factory the woman signs a document. Most of the time she does not know its contents, she does not know either what it represents. Headlining that a majority of the working women can neither read nor write.

Sometimes the agreement is just verbal. The hourly wage is in theory advanced even if this latter is sometimes not respected with the detriment of the not educated worker.

The majority of the workers have short-term contracts, temporarily, at the will of the intense period of production. They do not know if they will have a work in 6 months, 3 weeks or even the following day.

3. Which sense to give to such a practices?

- It is important for the persons in charge of the factories to have a flexible labour hand answering to the risks of the orders of the multinationals.
- To employ a core of permanent workers to whom an additional labour hand is grafted in case of intense production or subcontracting with small abstract workshops

Rachida Souli, Fadatex Factory

"Very often, a subcontractor workshop comes to seek in the factory a part of our production when the order exceeds our capacity of productivity"

- To weaken or eliminate the workers' conscience with an aim of neutralizing the trade unions.

According to Rahma Bourquia⁷, the employer tends to support a system of production based on a strong rotation of the working hand: a method, which does keep and stabilizes only one small part of the working hand. This rotation acts like a constraint on the development of a process of collective negotiation of the wage improvements and of better working conditions.

⁷ Rahma Bourquia, Genre et Emploi dans l'industrie textile Marocaine, UNRISD, UNDP, Beijing 1995

4 How does the working women deal with it in her daily life?

Rachida Souli, 21 years, worker in the Fadatex factory of which the mayor of Tangier is the owner, M.Dahman Derham.

"Before, there were 7 chains. There remain only 4 of it after the dismissals. They had to stop 3 chains because there was less work. As soon as there is another order, they will engage other people but not those, which they dismissed without any allowance. If a person insists to return, one answers him cynically to go to complain in the justice...".

Aicha el Mounaoui, 46 years, worker with ClinicDress, Tangier.

"We were approximately 200 workers but a half of it was dismissed. We thus found ourselves 110 to carry out the work of 200, what exceeds our capacity".

Mounia Benallal, 25 years, worker in a small abstract workshop, district Soani Tangier.

"When I started, they told me that I will have 6 dirhams per hour. It was not a large-thing but always better than nothing. I worked like that without anything more. After one year I would have liked the CNSS but they told me that it was not possible and that many women waited in front of the door to work, whereas I would make better not to ask for more things".

B. Wages

1. The legislation

The time minimum wage of the workmen is fixed at 8,77 dirhams.

Bonuses must be added to the minimum wage according to the seniority of the worker:

- 2 years of service... bonus of 5% of the wages
- 5 years of service... bonus of 10% of the wages
- 12 years of service... bonus of 15% of the wages
- 20 years of service... bonus of 20% of the wages

The pay slip:

It must comprise the following indications:

- The employer's identity and his number of CNSS
- The worker's identity
- The normal number of hours and of the overtimes
- The period and the number of working days
- The various bonuses that complete the remuneration
- The brut remuneration of the period
- Deductions operated on the brute remuneration
- The net received by the worker or the employee
- The handover date of the bulletin

2. However in reality...

First of all, the wages depend on the place of work. A significant difference will be observed between the factory and the abstract workshop.

A second factor will distinguish the permanent workers from the temporary ones.

A third more subjective factor will differentiate the experienced workers from the girls in training, the educated from the illiterates, and the native of the city from the emigrants of other cities.

Often the wages are versed only partly and late.

The workers touching the minimum wage are the experimented ones and also the permanent workers of a factory. Meaning that for the majority of the women, obtaining a statutory minimum wage is illogically an aspiration to be reached, criterion of "good employment". They are conscious of the existence of the lower wages (the majority began their professional career with miserable wages), but at the same time they are conscious of the low level of the statutory wages compared to the cost of life.

To increase the productivity of the workers, the heads of the factory use instruments of pressure on the wages like the bonuses, the targets of production (a fixed number of parts per hour), the penalties in the case of fault.

Despite everything, the wages are very low even with the bonuses and the extra hours, which they are, in all ways, obliged to do.

3. Why this reality?

Concerning the employers, to pay workmen the minimum wage is a manner of obliging them to carry out overtimes and to work more quickly to obtain bonuses.

The minimum wage, extremely low, taking into account the cost of life, is maintained thus by the government itself under the pressure of the foreign investors and the international financial institutions (FMI, the World Bank).

According to Rahma Bourquia, the general impact of the low wages on the rotation of the female labour hand and on its engagement in work is negative. The unmarried working woman arrives on the labour market, regarding her employment as a transitional stage while waiting for the marriage.

4. What does the wage of a worker pay?

Khadija Mensaouri, 35 years, single, working in Clinic Dress factory.

"On average I'm paid 1700 dirhams per month. One reaches 2000 when he makes extra hours. They withdrawn a tax of celibacy from my wages and I never understood why. I pay a rent of 500 dirhams and on average of 300 dirhams of water and electricity. I pay the treatment of my sick sister while waiting to find a husband for her "

Nadia El Melih, 33 years, divorced, two children, factory-girl of Clinic Dress.

"I gain 1700 dirhams. I live with my mother, I thus do not pay a rent, but all my salary is spent in pharmacies because my two children have big problems of health. In addition, I have their school load. My wage does never satisfy my needs till the end of the month. I have debts all the time. With the beginning of each month, I must repay my neighbours and my grocer "

Rachida Charouk, 20 years, divorced, factory-girl of Massana.

"I gain 1800 dirhams per month. I give 1200 to my mother because we do not have a father. I pay her medicines. On the other hand my sister who is younger gains less than me and she pays the rent and electricity "

Fatiha Benabdellah, 18 years, single, worker in a small workshop.

"I work in a small workshop which paid me 400 dirhams every 15 days in the district of Bouhout (plaza Toro). The skilled workers touch the SMIC, others touch less than me, 200 to 300 dirhams every 15 days. They have gradually increased my wages, after 5 years I touch 1000 dirhams per month "

C. Duration of the work and the extra hours

1. The legislation

Dahir of 18 June 1936, modified on October 16, 1947

The duration of the effective work of the workmen of one both sexes and of any age cannot exceed 8 hours per day or 48 hours per week.

The dahir of July 2, 1947 limits the freedom of employment to the children who are less than 16 years and to the women when it concerns night-work (between 22 o'clock and 5 o'clock).

Extra hours constitute temporary exemptions from which the head of the establishment (the employer) profits under conditions fixed by the law in the case of:

- a. Urgent work whose immediate execution is necessary to prevent imminent accidents, to organize measures of rescue or to repair accidents which have occurred either to the material, to the installations or to the buildings, to avoid the deterioration of the foodstuff.
- b. Work carried out in the interest of the national defence and safety or of a public service, under an order of the government noting the need for the exemption
- c. Urgent work which the establishment must face
(addition of extraordinary work)

For the 1st case, there is no limit of time during the 1st day, but the exemption is limited to 2 hours for the 3^{ed} following days.

For the 2nd case, the limit is fixed by dialogue with the services concerned.

For the 3rd case, the limit is fixed by the viziriel decree concerning each profession.

The head of the establishment must hold up to date a list gathering all information concerning extra hours and the workers who carry out them.

Extra hours are remunerated by a rate higher than the normal one.

The increase is applied in the following way:

- a. 25% for overtime carried out during the day
- B. 50% for overtime carried out during the night

These rates are doubled when overtime are carried out the day of the weekly rest.

2. Practice: obligatory and under paid overtime

Extra hours are very frequent. Certain periods are particularly intense in overtime like the festival period, the month of Ramadan, the end of the year. Strangely, these periods follow the periodicity of sales in Europe.

The women are generally warned the same day and do not have the choice. The availability to make overtime is in fact a condition of work.

These hours are often paid at the normal rate and in certain cases they are not paid at all.

The night-work is frequent during the Ramadan. Certain firms never stop their production thus obliging a part of their labour to complete a night-work. Defying the law, however; they are not embarrassed by the factory inspectorates.

3. What does lead to this practice?

The FMI supports the governments to undertake reforms to suite the labour market to the great economic groups. Their analysis suggest that, the costs of the labour hand can be reduced thanks to the increase of the daily worked hours through extra hours and the reduction of the bonuses.

The multinationals ask their suppliers for certain number of criteria such as ; prices relatively low, a reliable quality, a fast response time and too

much flexibility. Very short time limit of delivery is required to the suppliers when it concerns the reproduction of a product which was well sold in the shops.

Thus, as one asks them to fill a very short time limit, more quickly and at less low price, the suppliers undergo very intense pressures. Their strategy then consists in using all the means to exert pressures on the workmen.

4. Extra hours or the nightmare of a woman

Soumeya El Alaoui, 19 years, worker of Fadatex.

"We always make extra hours, 2 to 3 hours and we are paid at the normal rate. I go to the factory at 7 o'clock in the morning and I come out from it at 19h30. They oblige us to make extra hours. if not I risk to be dismissed the following day. Many women who have children waiting for them, make extra hours while crying "

"Sometimes, in summer, we work during all the night and instead of touching the double of the hour, we are paid the half of the normal rate"

Lamia Saoudi, 32 years, single, , worker with Marocstar.

"During the festivals and the summer, the owner tries to catch up the wasted time of the days off. Our extra hours are multiplied. During these periods we undergo more verbal pressures and insults. When we return late to home, we feel asphyxiated and exhausted morally "

Nadia, 33 years of Clinic Dress.

"During the periods of high production, we work all the time, we are obliged to make extra hours, and even the justified absences then are not accepted any more".

D. Social security benefits

1. The legislation

The employers responsible about people who are subjected to the regime of the social security, are inevitably; held to make their affiliation proceed to the National Case of Social Security.

All the affiliated employers are held to proceed to the registration of their salaried employee and apprentices in the CNSS.

The CNSS assigns a number of registration to each worker.

2. Whereas in the practice...

Many workers are not affiliated in the CNSS. Big confusions exist in this subject. It is very often when the employers subtract social allowances of wages without affiliating the worker to the case. A long time after, when the worker realizes that, he does not dare to ask for fear to lose his job.

Some don't have any idea about the consecutive rights to the affiliation and, therefore; do not have the reflex to use these benefits in case of disease.

They are numerous to be employed without the right of maternity leave or without health insurance.

Very few women having a temporary work manage to be paid in their maternity leave.

They don't believe in it any more...

Rachida Charouk, 20 years, divorced woman, worker of the Massana factory.

« Our days of illness are never paid. Yet, they deduct money from our wages for the contribution, but I have never been indemnified.

I am paid for the two days of El Aid but not for the other 5 days whereas the factory closes. »

Lamia Saoudi, 32 years, bachelor, worker of Marocstar

« My sister was sick during 7 days. We asked for the indemnity whereas we didn't have confidence. In principle, any time we ask for a CNSS repayment, they make us drag. And I even believe that if the CNSS refunds the employer, she won't see a colour of it »

Awatif Jirari, 20 years, unmarried worker of the Sordi's factory,

« I don't know if I contribute or not. Over the 1500 that i draw, the chief told me that he deducts the contribution from my wages, but I know nothing about it. »

Soumeya El Alaoui, 19 years, worker of Fadatex ,

« When i ask the direction to register me in the CNSS, They tell me that it is my right while laughing cynically as if I told them a joke. In fact, no one dares to go to reclaim for the CNSS no more. »

E. The general conditions of work

1. The legislation

Dahir of August 12, 1913

All employer is held :

- a. To take in consideration that the workshops and generally all the locals provided to his workers must respect all the necessary conditions of health and security.
- b. To attend that the apparatuses, machines, instruments and, in general, all locals that he provides, and with which work must be fulfilled, should be in a state to guarantee ,against all danger, the life and the health of those who use it...
- c. To take all the necessary measures of precaution in order to guarantee the life and health of his workers while carrying out their works under his direction or for his account.

General measures of hygiene:

"Vizirated" order of the 4th November 1952

- d. Cleaning and disinfecting the locals of work (the ground cleaned at least once per day, wall and ceiling frequently cleaned, humid grounds must be isolated in sites where the workmen work)
- e. evacuation of the residuary and washing water
- f. Installation of ease cabins (restrooms must be cleaned and disinfected at least once a day...)
- g. Ventilation, lighting and heating of the locals of work (The under grounds must be ventilated at a rate of 30 cubic meters per hour and per person, the closed locals of work must be sufficiently aired)
- h. Evacuation of dusts, gases, mists and vapours (the inconvenient, unhealthy or toxic gases and dust must be evacuated outside the locals of work through hoods, chimneys or other apparatuses)
- i. Meals and drinks of the workers, seats for women (meals are forbidden in the locals assigned to work)

Work Accidents:

Dahir of June 25, 1927

Only are repaired in the conditions determined by the Dahir, the accidents occurred by the fact of work, or at the occasion of work, to workers, employees and apprentices employed:

a) In the industrial firms...

Workers must, in the course of the day when the accident occurred or at least during the following 24 hours, except in a case of absolute impossibility or legitimate motives, to inform about the accident or to make someone to inform the employer or one of his agents.

Bosses, in case of work accident either occurred to one of his workers or employees must:

- j. Declare the accident, in the 48 hours excluding Sundays and free days, as declared by the victim. The declaration is made to the municipal or local authority of control...
- k. Put down a medical certificate in the office of the authority that received the declaration.
- l. To hand the victim, at the time of the accident, a bulletin indicating the name and address of the boss and of the victim, the nature and date of the accident as well as the name of the company to which you assured your staff.
- m. To pour to the victim a daily indemnity during all his temporary incapacity. The rate of the indemnity is equal to the half of the salary for the first 28 days that follow the accident and 2/3 of the salary from the 29th day that follow the day of the accident.

The victim has a free choice of his pharmacist and his doctor. The hospital expenses are loaded to the employer or to his insurer.

2. Not brilliant factories

We will differentiate between the big factories and the small workshops situated in the underground of a building.

The latter are exiguous locals lacking light and ventilation. The lack of hygiene is usual in these garages.

The large factories don't always respect the necessary conditions of hygiene required.

Being large locals, little isolated from cold and heat, workers suffer from the climatic changes. They are often exposed to the doors left opened to facilitate the entries and the exits of goods, to roofs in zinc under which one feels the heat in the summer as well as the cold in winter.

The common diseases from which the workers suffer are often dermatological (contact with the dirty fabrics), allergic, respiratory (ambient particles of fabrics, heat and vapour emanating of the iron machines, bad smells) and of back (inappropriate positions and repetitive movements). Workers are particularly subjected to the psychic illnesses

provoked by the constant pressure of employers and the lack of recognition and value of their work in the enterprise and in the Moroccan society.

3. Why ?

The reduction of the production costs, in response to the requirements of the customers who are in a constant search for a more lower price , has consequences on the general conditions of work (savings will be made on the workshops and their maintenance and on the working hand in general.)

Moreover, the national legislation concerning health and security is not up to date with the new industries and numerous industrial illnesses are not recognized. The state doesn't assure its protective role preferring to offer a weakened legislation to the foreign investors.

4. With the detriment of our health...

Nadia, 33 years of Clinic Dress,

« Our problem is the cold and the drops of water when it rains. As the roof is in zinc, it doesn't protect us at all of the bad weather. Sometimes, i must sit down on my hands to warm them. We work with our coats and the men rolled up in covers. On the chairs we put down the skins of sheep so that they keep us hot....

Since the arrival of the new Spanish director, he prohibits us from cleaning the ground with water and products for fear that the machines get rusty. We can just pass the broom; consequently the ground is filled with tasks that smell bad....

As the factory, in the industrial zone, is situated next to the river where flows the waters of sewer, it smells bad all the time. »

Naima Chouchen, 43 years old, married, 3 children, worker of a small factory,

« We work seated all day long, the head lowered in the magnifying glass to make holes. When i rise, i have a headache. We can go only 2 times per day to the WC. My eyes, my back and my head are always aching me. One day, they repainted the shopwork; however, we didn't stop working and

many fell sick because of the bad smell of the oil and the scouring products »

*Soumeya El Alaoui, 19 years, worker of Fadatex ,
« During the month of Ramadan we worked; whereas, it still made dark.
The van came to take us at 5 o'clock in the morning. When we passe next
to the river of sewers we feel afraid because the driver rolls very
quickly. Once we had an accident with another van of our factory. We
were so much pilled up and without any measure of security, that there
were a lot of broken legs and injuries. After, they sent us back home
without paying us, with no medical charge and even our days of diseases
were not paid »*

F. The trade union freedom

1. The legislation

The third article of the Moroccan Constitution of 1996 recognizes the union Right. The union movement in Morocco was a component of the nationalistic movement. Once independence obtained, the movement suffered from intern divisions and then from the discriminatory pressures of the government.

Morocco subscribed to the international conventions of OIT as the Convention of 98 relative of organisation and collective negotiation of 1949.

2. Almost non-existing

At the present time, few workers seem to use unions to claim for better conditions of work.

Actually, all the system makes that the influence of unions be weakened.

Employers use all ways of anti - union instruments and intimidation.

Workers lost confidence in these masculine union leaders who use them for the elections.

3. The trade union members are not employed

Nadia, 33 years old of Clinic Dress,

« Before, in an another factory we were union members and thanks to this we managed to get several rights for example; we had a pharmacy with a reduction of 50% on the prices of medicines, and a doctor. But, in the present time, my factory refuses to engage union members and doesn't want a trade union to be created. I believe that at least, one serious trade union would be able to improve our life. »

The european multinationals

↓ The criterion of the non-localisation required :

- ◎ little elevated prices
- ◎ Reliable quantity
- ◎ Fast time of delivery
- ◎ Too much flexibility

FMI, WORLD BANK,

↓ Pressions

↓ Pressions

In Morocco

A weakened legislation of work and the toleration of the violations of rights :

◎ The denial of the fundamental rights of work

- limitation of the right to organize one self
- to create some weak workers categories

◎ Not to see the abuses

SUPPLIERS

SUPPLIERS

SUPPLIERS

SUPPLIERS

To render the market more flexible & good market

The supplementary workers

The subcontracting Shops

Under category workmen

3rd part : Testimony and interviews

A. A working woman and the account of her being chained or the hope of making people conscious

Fatima is a founder member of the association of Attawassoul. She is working in Trojaco factory in the free zone of the port. She exerts the post of control. She is 37 years old, divorced and she inherited of her rifinian origins her impulsive and courageous characters. In fact, she became a chief of a women family (mother, divorced sisters, nephews and nieces).

We re-transcribe her interview, as it was delivered to us, retracing her combative course and the deep human analysis of her life as a worker and specially as a woman.

I would like you to tell me all about your professional experience...

When i was still at school, young, i used to work during the summers to buy myself school furniture. I've been working in the factories of carpets' production because my big sister was working there.

Since the age of 14-15 years old, I started working in the factories of textile. The money that I won, permitted me to continue my studies. Thanks to it, i could buy myself clothes and the school furniture.

I stopped my studies after my Baccalaureate, in the second year of the faculty. At that moment, I was a member of the students' union. It was in 89-90. It was a free year because of the strikes, and we didn't pass any exams. All the students strikers have been sent away of the university and could never been matriculated in any other university of Morocco any more.

Therefore, I had to stop my studies and I had to begin to look for a job.

First of all, I worked in a small workshop in « Maniponio⁸ ». The shop was assigned to label clothes coming from Europe. I was 21 years old at that time. It did work with us very young girls, about 13-14 years old.⁸

A zone of small industries in the cost of Tangier

We were divided into two groups of work, a group that began at 7 o'clock in the morning till 7 o'clock in the evening and a group that began at 7 o'clock in the evening till 7 o'clock in the morning. We worked 15 days in a group and 15 days in the other.

I worked two years in this workshop. One day the factory closed like that, without being paid. At that time I had no idea about the work rights.

I looked then, for another work. I began to work again in 92 in a factory in which I will remain 3 years.

After 6 months of work they began to dismiss workers. I perceived that the chief didn't behave well. Some workers had the CNSS and others no. Some workers had the SMIG and others no. Therefore, we began to regroup and to discuss our conditions.

One day, we decided to go to the CDT. Therefore, we met and a lot of workers were present. The anger of workers in my factory has been triggered off with the dismissal of a chief and a complete chain. We constituted the office of which I was the treasurer. We began to function. We sent to the boss a list component of the workers members of the union office. He didn't accept. But finally, he couldn't say anything because, at that time, and especially the CDT, had a big power.

Therefore, we began negotiating our claims: we wanted a canteen, toilets and if a worker had problems we can accompany him behind the boss. But finally he started causing us problems.

We perceived that all was pretext to reproaches, that is why we did our better so that our conduct be blameless.

He sabotaged our meetings by infiltrating his indicators.

He started changing my post of work; from the post of a supervisor, he displaced me to the ironing post. In spite of all, we continued to claim for more improvements. We obtained the canteen, the CNSS card for all and the possibility to negotiate. There remained some workers who had the SMIG and other not. He justified that by the fact that they girls who have less than 18 year. Yet, they made the same work as everybody. Like the bonuses, he gave them to workers but not to whom they are members of the union.

Workers began to complain of the union's members. At that time the trade union played a non very brilliant role.

During the year 92, we were especially active for the CDT. In 93, the elections arrived.

I understood at that time that they were utilizing us to their benefits.

I wanted to sensitize workers to their rights and to what a trade union represents, there were many confusions in their mind. That is why I solicited a local from the CDT to form the workers every Sunday. In spite of the fact that we adhered to the union, they refuse our solicitation. That didn't interest them. They didn't want. I began to get enough and didn't participate in any meeting during 2 months.

With the coming of the elections, they sent for me. They finally proposed me to organize my sittings of sensitization the following Sunday as I had asked.

We were very numerous and we were gathered in a committee of women. A lot of them were very courageous and wanted « to change the world »...laughing...

But now, I understood that with the union leaders « middle-class » we cannot make anything.

Yet, I was happy and I believed that they said the truth.

I started to call workers of other factories so that they attend the Sunday.

I also contacted my friend of Fès who did Law studies so that she prepares a good speech to the workers.

I gathered all the workers and my friend came from Fez.

I arrived a little late that day. There were more than 1000 workers in the local. Many were standing. I see the leader of the union with the microphone speaking of the next elections and inviting workers to participate.

He made it intentionally, I gathered all those workers and he was speaking about his elections.

...silence...

He deceived me... everybody believed that I had organized it for the elections.

Nevertheless, I wanted to discuss with them and to tell them about my real intention. I left the union then during 6 months.

As soon as there were problems, workers came to see me, but they didn't understand why I didn't help them more.

One day, some problems have emerged within another factory. They dismissed a lot of girls. They came to see me so that we do something. The CDT proposed us to make a regional strike. The strike consisted in stopping work during one day between 9 and 10 o'clock. The first strike was a real success. All the companies of textile of Tangier took part of it. Then, once work was resumed, the CDT ordered us to redo a second strike to extent our claims. We contacted all workers that we know. In the factory, we could distribute leaflets and could streak notifications of strike, it was our right. 24 hours before the strike the director came toward me and told me : « Fatima, there is no more strike. All the problems are regulated » The boss was informed that there were no more strike, and we, who prepared it, were not.

I phoned to the union office and they told me to join them. They explained to me that the CDT of Rabat had maintained a meeting with the government, that problems were adjusted and that they had cancelled the strike. Of course, our problems were not resolved, but that was not their problem. They had utilized us again.

According to my experience, I concluded that the union leaders use workers to their own ends, for their own interests ,for example; for the 1st May they tell us to bring our family, to come in a mass...

It was the last time that I participated.

I have continued to work in the same factory, but when the owner knew that I had some misunderstandings with the union, he began to cause me problems. He changed me of my post of supervisor several times. He benefited from this misunderstanding and started looking for motives to cause us problems. He was aware that we could do nothing any more. For example, if I didn't arrive at time, I was punished to work stand up during one week or two.

I went to the inspection of work. The responsible who received me told me: « You found Europeans here who engage you and you started to be spoiled and to ask for more things. Women like you would better go to prostitute in the street »... silence...A responsible of the work inspection says that to a worker!!

Then, I decided to leave this factory and in that year, I got married.

I did it because I was disappointed. I work, and in addition I was always disturbed at home. That was intolerable. My family considered me as insane, told me that all was my fault. That I only looked for problems. That

everybody speaks about us. That, when I was in the university, I have been expelled. My brother told me that I don't believe in God, that when I was studying men use to sleep in my house, and that no one will want to marry me. It was necessary for my brother to direct. As my father was blind and very old, it is my mother who managed the house but she relied all the time on her sons. They were always her favourites.

Before that, I had a boy friend during 10 years, with whom I was in the trade union of the student. During the period of the strikes in the factory he was in Europe. At that moment he wrote me a letter telling me that he would not return to Morocco and that he was going to get married with a woman only for papers, and that he will divorce after...laugh...waja....

I loved him a lot, I have been very disappointed .

You know, when I received this letter ? I had just left my work, it was in 95, I didn't manage to find a work elsewhere because a black union list circulated among bosses. No one wanted to engage me. It was an other reason why my mother was so furious against me.

It is at that moment when that man came to ask for my hand(to marry me).

He came from Holland, he had been born there, all his family was over there but he, since the age of 29 years, lived in Morocco. He wanted to get married and to make a project. We were from the same family. For me it was a means to change my life, to leave this house where I am disturbed. After, I will see, if he is well, otherwise, at least I would have changed something in my life.

I didn't have any more right at home. I had to do the housework all the time and it was prohibited for me to receive my friends.

Thus, I got married during two years.

I thought that he would be open minded since he lived in Europe, but he was adducted to drugs. He was adducted to the heroine. I discovered it at the end of the 1st year. Even during the first year I was not happy. I found that I didn't make anything important in my life...doing the housework...

He had welder's diploma. He created his enterprise, engaged some staff then he didn't do anything. The day long at home.

He began to behave badly. One day I surprised him taking drugs. He became aggressive, he hits me. he slept during the day long, and he woke up during the night. Contrary to me. Indeed I didn't know what to do. My life was very banal.

I found that I was a cleaning woman a day and his prostitute in the night.

My work, my projects for the future, the hope that one is going to change the world, it is necessary to work to succeed... all that was lost... I felt that I was nothing.

When I found that he took drugs, it was a good reason to ask for the divorce in front of my family, his family and in front of everybody.

He refused. I insisted. I didn't work any more at home. I did the strike at home. I wanted the divorce.

One day, he hit me here (she signals her eyebrow and her eyes), there were blood, he had a ring.

I could return at home and my mother accepted me. We went to see the judge. He didn't want to grant me the divorce, even with the medical certificate of the injuries. He told me to go home and began to insult me telling me that my husband gave me all, that I had a house, to eat...

He sent the policemen at home to bring me back to the house of my husband. They forced me to come with them. Fortunately, I had a friend who is advocate and he advised me to follow them but to leave after. They returned me back but I left.

Finally my husband accepted to grant me the divorce. Friends came to see him and begged him. I told to him that I want nothing, nothing of nothing.

One month after the divorce, I have been engaged by Trojaco⁹. They needed staffs at that time. I took the post of supervisor. After two years, in 99, I started to think of improving my situation, I wanted to study, to do a lot of things...fill my time. After my divorce I started militating with the AMDH¹⁰, I studied English and I did the evening courses in the professional formation. After 3 years I got my diploma in the occupation of the production technician. At home they tempted to re-marry me. I was furious, so I told them that I didn't want even to hear about that ,otherwise; I would leave the house to live alone.

My brother harassed me all the time. Once he made me a scandal in a café. I was there with 4 friends. He followed me, then once in the café, he began to hit me. My friend went to look for a policeman. My brother spoke to him, told to him that I was a divorced woman, that I was continually outside, that it was his right to educate me... the police man answered him that it was not necessary to hit me in the street but he can do it at home if he wants. Incredible !

My brother doesn't work, 1 month sometimes 2...It is enough to be a man in our society. He hits me constantly.

My sister also lives with me. And she is divorced and has 2 children. My big sister is still waiting for her divorce too. She also lives with us and her two girls. My brother always accuses me of being responsible of the divorce of my two sisters.

One of my sisters is not married yet.

They work all in the confection. In short, we are always in war.

Would you like to re-marry ?

No...Finally I can but with a non Arab.

....a laugh

You understand, I am free. I don't want to be any more. I don't want to risk. Even though they changed the Moudawana, I don't believe. I think that basically nothing have changed.

Let us return to the trade union, you said to me presently that at least before one could negotiate with the owners. Why, it is that now it is different?

Before 1998 one could negotiate. Many people were with the trade union. The owners respected us a little. But now, as soon as an office is created in a factory, everybody is dismissed. Even the work inspection can do nothing for us.

I think that at the international level, there are things which do not go anymore because the situation is each time more bad for the workmen.

Now, if an office of trade union is constituted in a factory, sometimes, the owner closed the factory during a few months declaring that it is bankrupt. He opens it again some months later with another name and other workmen. The former workmen, turn against the trade union. This is what everyone has in the head. They think that the trade unions do not represent them well. There is also the government which does not encourage the trade unions. They leave the factories where unions were created to close as they want so that the trade unions get a bad reputation between the workers.

¹⁰ A Moroccan association of human rights

⁹ A big factory in Tangier

And how occurred the Attawassoul adventure for you? What does this association represents for you?

I always thought that our situation of woman and worker could be improved if we were numerous to fight. Considering the current situation, I realized that it was not possible. That we can do nothing any more.

I thought, all the same, that one could at least sensitize the workmen and open new horizons to them.

When I was with the AMDH, I proposed to organize meetings for the workmen but that did not interest anybody.

Then when the idea of Attawassoul came... I... it makes me breathe. Attawassoul gave me a space. The experiment of Attawassoul is a dream for me. Now it is really carried out..

I also know that one should be patient. I think that Attawassoul offers activities which attract women but their hard conditions of life make it difficult for these women to be more implied. We need time to owe their confidence.

B. Interviews

1. And if one approached the psychic health of a working woman? Discussion with Amina Bargach

We wanted to know the opinion of Mrs. Amina Bargach, doctor psychiatrist therapeutics to whom the years of experiments forged an honest personality printed with smoothness and who impassioned us by the objectivity of her vision..

A reform of the labour code, a reform of the statute of the woman... all these changes challenge us and we would like to put the light on the present reality of the Moroccan woman and in particular we are concerned with her conditions on the places of work. We would like you to speak to us about the consequences which the bad working conditions can cause on the psychological health of the women?

Indeed, The working conditions have a true impact on the woman. However, the importance and the analysis of this impact are important in consideration to the problems of the Woman.

When one wants to find strategies to cause changes of the conditions of the woman in the work, it is essential to be delayed on the condition of the woman in Morocco.

The suffering of the working woman is closely related to her condition of a woman on our premises, and in the Arab-Moslem world in general. In general, this suffering generates very harmful effects on her psychic health.

In the process of the apprenticeship of the woman since her childhood, she internalises a double constraint.

First of all, she internalises the fact that she must do things that go against her social nature.

She is no more a person but a woman.

She must become what she is not. She must be nice, she must be very feminine, pretty, not talkative, to behave well...

This role is imposed to her since her early childhood

This internalisation is done within a framework of the family, family institution. If she does not answer this waiting, she becomes "mskhota", counters her mother, counters her family, she rebels.

It is a context where there is no economic independence and autonomy to allow her to dispute this internalisation.

The family institution is thus an institution of constraint inside of which the girl learns the things which will make of her something odd, something not corresponding to her social nature.

Her social nature would order her to express herself, take part, produce and dispute.

In this context where she is neither autonomous nor economically independent, she ends up believing that this is really the natural state of the things.

The second constraint which the woman internalises since her youth is that herself will become the responsible of her daughter's apprenticeship and herself will learn her daughter all the internalised constraints. It is this role which makes that these conditions are really perpetuated.

A few moments ago you spoke about absence of economic independence and of autonomy, however the women who work manage to obtain a certain economic independence. Does this means that they also obtain their autonomy in the final analysis?

There is a difference between economic independence and autonomy. Economic independence is to have its own means to survive but autonomy is at another level, the psychological level.

It is to be able to live freely, with ones own criterion.

It is possible to be independent economically and not to have autonomy.

The majority of the women who work are independent economically. It is already a good thing, a first step but which does not give access to autonomy. For that it is necessary that they have their own criterion, which is very difficult and which would be considered as going against the family institution.

What is the man's position in all that?

The man has two significant roles to defend.

The role of hard-working man and the role of the head of the family. The fact of having 2 roles gives him the possibility of choice if one of the 2 roles does not release him.

As for the woman, she has one role. That to be able to defend her home. Even if she earns her living, the role of the head of the family is not recognized to her. Because this role belongs to the man.

Many women who work in the factories have a husband who does not work because he does not agree to complete a too arduous work. For example, he will never clean houses to survive. He needs a worthy work for a man to fill his role of a man who works.

The woman can accept any work because she has something which is called "survival". She has this capacity of survival thanks to the foetus whom she carries for 9 months and because she reproduces the life.

Then, if it is necessary to bring money to the house, she can work and do anything.

Currently, the women work and accept any working conditions and the majority are married with men who do not work. They deal neither in the house nor with the children a fact that makes the woman having a double day, at work and at home... and even the money she brings is not recognized.

Thus, they finish by believing that their work is not significant since they are not recognized socially. In fact, which interest they have to militate to improve their working conditions?

It is this non recognition which makes that the woman does not leave herself and more than that she has a constant feeling that she steals time of her children.

Thus, she lives this work as clandestine since nobody speaks about it. She does not feel any pride to work and assume her familial responsibility since she was never considered by her social group of membership.

She does not have any option of realization through this work.

How can this state of mind be used by the head of a company at his own ends?

The owners benefit from it. The conditions of alienation of the woman have a bad consequence, since she does not feel significant and thus less motivated to improve her conditions. This fact arranges them and thus, they only ask to perpetuate this system: not to create canteens, not to create nurseries within the company, all these elements, however; are significant for the mental hygiene of the woman.

Employers, the trade unions, the social group do not offer them that they are significant and that they are worthy. Dignity passes by objective and visible conditions and not only by speeches.

It is necessary TO IMPROVE the working conditions, because this is the ideal thing that should allow a true mental hygiene for these women.

Currently the mental health is recognized by the OMS (the World Health Organization) as an optimal condition of well-being SOCIAL BIO PSYCHO .

If one does not favour a well-being Bio Psycho Social, then it is the same thing as hurting somebody.

BIO means the conditions of life and of hygiene. However, the biological behaviour of the worker is at risk. It is already at the risk by her condition of being woman and of accepting the worst conditions, and she is also at the psychological risk. She leaves her house with rage, with non confirmation; she leaves already with the impression that she is pushing something which is not recognized. She is, psychologically, not well.

When it concerns unmarried women, it is worse. For her, this work is a work while waiting for.....

It is not invested as a work to be carried out. It is really while waiting for a husband, who will release her from this work.

Thus, the woman leaves behind her either a husband who does not recognize her work, a father or brothers who will sleep till 01 o'clock and a mother who

will take her money. In addition, they will look at her badly to make her feel that her work is not significant.

How can this incomprehension be translated from a psychic point of view?

Finally, it is a feeling of invisibility which invaded the woman. An invisibility which makes that any misfortune will be translated through the body to assert a visibility. It is necessary for her to be seen.

This woman, "somatisent" enormously. She speaks very quickly about what she feels: "I have a headache, I have heart palpitations ...", she must speak quickly because she knows that she does not have enough time between the factory and the house...

A general practitioner will prescribe her drugs, analyses, radios... however, she would be rather candidates to a psycho therapy. However, it is a treatment of luxury for her. She does not want to speak about herself. She cannot speak about herself. She does not have time to speak about herself. She is not able to use the language to express herself, she will "somatiseront" like a primary request.

It is urgent to claim for a psychical therapy to offer a different space to this woman. A space which leads her to confide us her feelings.

In our premises, we are far from working in a hygiene system of the mental health.

The problem is that of the continuity of this process of marginalisation and non-recognition or invisibility within the family and within the work.

One realizes that the heads of company use this double condition of the woman, in the company and the factory. Does the foreign multinationals utilize this patriarchal diagram?

The foreign companies here, become accomplice to this man-woman distribution. What can we find in life? Men and women. Out, in certain factories one sees only women. In the work group, it is, however; very important to have both; men and women. Because it is a training, men become more respectful and the same thing for the women.

The contractors who come on our premises adopt a very ambiguous attitudes. As opposed to what one expect of them, they will use the traditional diagram of the woman, always lower, at their own benefits.

Indeed, there is a competition between women, this competition; this conflict is a dynamic component. The decision makers are with the height to manage this conflict like a fluid motive favourable to the production.

The women whose places are in posts of responsibility are often "women men", very hard women. This hardness is due to the pressure and the renouncement of their identity of a woman to be able "to get in peace, to control these women" instead of the identification.

If the woman obtains a place of responsibility within the factory, she is perceived like a Chékama, informer, she is not assimilated to somebody who will coordinate a work. So, she is either disavowed by her own group, or she is not qualified for the owner. They are women who are not included.

The majority of the trade unions are represented by men. women do not believe them. If there is a speech to be made, it is always a man who will make it. However, one will never see his wife in spite of his progressive speeches. He keeps her locked.

Women realize that men come only to gain the elections. To use them in some extent. Because as they are in a spiral of use... it is like the fashion, per moments they are fashionable... then one forgets about them...

We wonder why the present foreigners at Morocco use this archaic system of value and reproduce it.

It is true that we should not take the risk to throw the responsibility on the others. Let us be honest, if somebody comes, it comes inevitably to benefit, even in Europe the woman is under paid. I thus, do not see why the owners will come to Morocco to support the emancipation of the woman; they do not have any interest in doing it. Under the veil of "one will respect their tradition, not to mix with their internal affairs", they become accomplice, because finally, this is the real image of the globalisation.

1. Let us talk about the condition of the woman: discussion with Nadia Nair

The family code reformed, comprises significant projections to ensure more equality, of justice and balance within the Moroccan family. First of all, we offer to you an outline of the principal changes carried out in comparison with the text of Moudawana today still into force.

- Equality of the family responsibility: the family from now on will be placed under the "joint responsibility of the two husbands"; whereas in the current text, this one is placed under the single responsibility of the husband.
- Equality on the level of the rights and the duties of the two husbands. The rule of "the obedience of the wife to her husband" is thus abandoned.
- Abolition of the rule which subjected the woman, with the title of the "wilaya" in the marriage, to the supervision of a male member of her family: the woman is from now on a Master of her choice and exerts it according to her own will and her free assent.
- Equality between the woman and the man concerning the age of the marriage, fixed uniformly at 18 years old. Previously, this one was 18 years for the man and 15 years for the woman.
- The dissolution of the bonds of the marriage are exerted by the husband and the wife, under legal control, according to legal conditions suitable to each one of them. In the current text, repudiation and the divorce constitute a prerogative exerted by the husband in a discreet and, therefore, often abusive way.
- Institution of the principle of consensual divorce under control of the judge. A non-existent arrangement in the current text.
- To preserve the family institution and in a preoccupation of equality and an equity between the two husbands, the project introduces the rejection of the request for divorce formulated by the wife for defect of assumption of responsibility, if it is proven that she has sufficient means to provide for her needs and that the husband is impecunious. An unpublished arrangement.
- Possibility for the little children from the side of the girl to inherit their grandfather, as well as the little children from the side of the son. What returns to the abandonment of an outdated tradition which favoured the male heirs in the division of their heritage.
- The children custody : girl in the same title as the boy, has the possibility of choosing freely, since the age of 15 years, the person to whom her guard would be entrusted. A conversion that abolishes the unequal treatment which offers this

possibility to the boy at the age of 12 years and at the age of 15 years to the girl.

- Polygamy is subjected to the authorization of the judge and to draconian legal conditions:

The judge must ensure that there is no presumption of iniquity and being convinced of the capacity of the husband to treat the second wife and her children in an equal way as the first wife and to guarantee the same living conditions to both of them. The woman could condition her marriage by the commitment of her husband not to take other wives. In the absence of such a condition, the first woman must be informed of her husband's second marriage and the same thing for the second wife. Moreover, the wife can invoke the marriage of the husband to ask for the divorce for undergone damage.

- The code of the family confers a central role on justice. For this reason, it integrates as an innovation the intervention of the office of the public Ministry in any action aiming at the application of the arrangements of the Code of the Family.

Despite all these new measures, we believe that the improvement of the condition of the woman is a daily combat which must be armed with legislative and educational instrument so that the Moroccan citizens become really conscious. The new code of the family is only one first step. Civil servant at the University of Abdelmalek Saddi, in charge of teaching Language and Communication in the Faculty of Law in Tétouan and member of the Union of the Feminist Action, Nadia Nair, Moroccan woman conscious of her assets and decided not to lower the arms, answers our questions.

Since many years a combat is held to reform Moudawana and to improve the living conditions of the woman. The reform is concrete today, is it at the height of your hopes and of those with whom you share the combat?

Firstly, I would like to insist on the evidence that this reform arrived thanks to the militancy of women associations. This reform is very significant. Its importance goes to the fact that it left the religious circle to be transformed into a public debate. It is now a law that passes through the Parliament like any other law. Being no more sacred, Moudawana is in my

opinion one of the most significant points in the symbolic system of this reform.

Concretely, there were claims which emanate from women who were listened:

- The elevation of the age of the marriage. The equality between the girl and the boy to choose the supervision at 15 years and the almost suppression of the supervision for the woman (the wilaya) in case of marriage.

These three points are essential, however not all the claims were heard, this is why the combat must continue.

Do you see this reform as carrying a true Women's Liberation or just as a step?

Indeed, it is just a step, and I believe that one has still a great step to make to be able to speak about the Women's Liberation in Morocco.

If one makes an attentive reading of the code, one finds contradictions between the principles which are at the origin of the development of this reform and the contents. For example, the family places itself ,henceforth; under the responsibility of the conjoins but, in the articles 231, 232, and 233 which legislate the supervision in legal term, the mother comes in the second place after the father, thus one cannot speak more about the share of the responsibilities by the couple. The legal supervision on the children is allocated to the husband and still worse, there can be indicated a tutor other than the mother.

Another completely perverse point is to deprive a woman who has the guard of her children of the right to marry except if the child is handicapped. It is completely irrational to make a difference between a handicapped child and the one who is not.

And the following step, to whom it belongs?

It belongs normally to the Parliament. I think that the people carrying this social project should start again the debate. It is a large breach which was opened to us; thus one should not resign. It remains too much things to do, not only concerning the code of the family, but it still exists other archaic laws such as the laws concerning the mixed marriages, a Moroccan woman married to a non Moroccan man cannot transmit her nationality to her children. And the Criminal law which recognizes extenuating circumstances

to the man who assassinates his wife in case of adultery. It is however a crime which must be judged in itself.

Do you think that the inferiority of the number of women at the Parliament plays a counter role?

Absolutely, the lack of women representatives in the Parliament is a handicap. 10% is not bad but insufficient.

It is also necessary that the political parties ,which they call themselves progressive and democrats, start to introduce women instead of playing at the "ostrich".

That is to say, they say that it is necessary that mentalities change whereas it is their mentality which they have to change.

How can one set up the principle of equality in a patriarchal society where the mother transmits, herself, to her children these values of non-equity?

You have just raised an essential point. It is necessary to speak about education on the principles of equality. This education is allocated to the mother, then to the father and after that to the school. Unfortunately it is enough to throw a glance on the textbooks to see that Fatima is always in the kitchen whereas Ali reads the newspaper. This image of inequality which one transmits to the children is dangerous. There is also the media in which the woman suffers daily from an image of inferiority.

It is thus necessary to give to the citizens other reference marks?

Exactly, it is necessary to change the image of the devalued woman in our society. The reform will be able to succeed only if mentalities change. The judicial institution ,for example; remains always very "machist" and conservative, it thus seems unable to transmit values of equity.

In an article of Rahma Bourquia on the employment in Moroccan textile industry, she speaks about the contradictory pressures from which suffers the working woman. One of it is economic (to nourish her family)

and the other is legislative. Which places the woman under the responsibility and the protection of the men?

With regard to Moudawana and in particular to the code of the personal statute in the duties of the man towards the woman, the man is obliged to maintain his wife and his children. In the other hand, the woman owes to him obedience. However if the woman works, she is regarded as a supplier of an income. Very often, the working woman is married with an unemployed man. Contradicting the law, this situation creates an imbalance within these families. This woman, who maintains her family, finds herself confronted with an irrational male behaviour: He requires her; for example to ask the permission before leaving or going to the market. It is, all the same, incredible!

In the study that I carried out on the working conditions of the women in the factories specialised in dissecting the shrimp, I could noted that the unmarried girl only wait to get married to somebody who would maintain her and would allow her to leave this work. It is really a pity when it is known that work is normally the element that leads to the emancipation of the woman. Unfortunately, under these conditions, it seems more an obstacle to the improvement of the feminine condition and her economic integration.

3. The new labour act: discussion with Aboubakr El Khamilichi

After having waited for it for so many years, the labour code was finally announced on July 9, 2003, by Mr. Mansouri, Minister of employment.

The development of the code, despairing the trade unionists, took more than 10 years. Its entry into force is altogether planned for June 2004. It is composed of 6 books:

Book I governs the individual contract, the contract of under-company, the collective negotiation, the collective agreement and the dismissal for economic, technological and structural reasons.

The book II governs the wages and the working conditions, which founds from now on 15 years as a minimum age to work, instead of 12 years. In addition, the woman obtains a maternity leave of 14 weeks, instead of 12 and

even sees herself granted an unpaid leave of 3 months.

The working time passes from 48h to 44h per week in the industry and the services.

Book III of the code is devoted to the professional trade union, to the staff delegate, to the firm's committee and to the trade-union representatives within the companies. The institutionalization of the trade-union representation within the company is a true beginning.

Book IV legalizes the existence of the private and temporary agencies of employment.

The book V is devoted to the control, via the factory inspectorate, which sees in particular the transmission of the official reports simplified and the creation of bodies specialized in hygiene and safety within work.

Book VI institutionalises the modes of the arrangement of the collective conflicts by the conciliation or the arbitration. Among the contributions of the Code with which the employees are pleased: the prohibition of the forced labour, all the forms of discrimination, the dismissal without valid reason. In addition, the employee can leave his employment in the case of serious fault of the employer, while being regarded as being subject of an abusive dismissal. The dismissal indemnities are doubled whereas those of the abusive dismissal are found exonerated of the IGR and the contributions of the social security.

The ministry also consider public campaigns of awareness in the factories and trade unions and formations for the executives of the brigades of inspection.

In spite of all that, the majority of the trade unionists remain rather alarmist without however rejecting the idea of the reform knowing that before the code was non-existent. In order to understand better the fear of the trade unionists we asked Mr. Aboubakar El Khamlichi; member of the regional office of the UMT.

The new code of work will come into effect on June 8, 2004 after many years of debates, which were the significant stakes of this new code?

The significant one is to know that the context, in which the reform of the laws of work occurred, is universally not favourable to the interests of the working class. It is about a context of globalisation where the capitalism is at its peak thanks to the support brought by the phenomena. It is thus impossible to think that an unspecified reform is, generally, favourable to the working class. That is more true when it is known that the will of the employers and the capital is behind this reform.

Before the labour code, there were always laws which guaranteed some basic rights of the workmen, but employers in the majority did not respect them. The respect of the laws is thus essential. This reform, arriving under these conditions, worries the trade unions which should fight and militate to preserve a minimum of Rights of the workers in order to avoid a catastrophic situation.

There is also a pressure of capitalism on a worldwide scale to make of the labour code more flexible with the aim to facilitate the arbitrary dismissals and the reduction of the minimal wages.

The innovations that bring the code concerning the officialdom of temporary work and the contracts of determined duration, what do you think of that? That will protect the employee of the contracts at determined duration constantly renewed or in the contrary that supports "the 9 months formula", a precarious formulates of temporary contracts?

I think that this last point is one of the objectives sought by the employers through facilitating the contracts at limited duration. The preceding laws supported the contracts at unspecified duration, maintaining that the owner can dismiss his workmen legally and engages other ones. If one takes the example of the textile sector, one finds workmen without guarantee of stability. I think that our capitalists do not have long-term vision. The evolution cannot take place if one does not create a market and these conditions lead to a weakened working class, deprived of the power of purchasing. It is a paradox since it is not useful to produce if there is no more markets.

The code concedes measures of flexibility and reduction of the working time which passes from 48 to 44 hours per week. This modification does it mean the improvement of the working conditions of the workmen?

Undoubtedly if it would be really applied. The evolution of humanity consists in leaving time to the individual so that he can live other thing out of work. But reality, in particular in the textile field in Tangier, shows us that even the 48 hours are not respected and the workmen do never know their exit time. As long as the bodies of control remain lenient vis-à-vis the violations of the right of work, the 44 hours will remain at the written stage. Workers always return home at 22-23 o'clock because of the obligatory overtime.

Does the new code prohibit discrimination Man-Woman in the field of work? How it could be controlled within the companies?

There are some points in this new code which will create big problems because of the mentalities. The equality of the sexes within a company is not limited to the wages. There is also the patriarchal pressure and the sexual harassment. In general, one exploits the decency and the marital status of the women more easily.

This problem of mentality exceeds the laws, knowing that employers of tangier lack of professionalism and that the majority results from a doubtful rich medium and tribal origins, their behaviour is automatically different from one sex to another.

Does the code concedes measures concerning the factory inspectorates?

Undoubtedly, the role of the inspectors is very significant but unfortunately their problem lies in their credibility. The current inspection, everyone know it, is consisted of corrupted elements living of the workmen sweat and, that represents the largest danger.

The lawful age of work was elevated to 15 years?

It is a very significant point. This law must be accompanied by an obligation to go to the school up to 16 years. Without this complementary element, balance cannot be reached.

And the right to strike was it reinforced?

According to figures' published the last week by the ministry of Employment, the number of strikes fell by 64% since 2000. In 2003, only 149 strikes were recorded, why this fall?

There is a clear will of employers to limit or even prohibit the right to strike. This enters in a contradiction with the constitution which grants this right. The working class is already exploited in a middle age way and the only weapon which remains to it is the right to strike. Without that, be sure that, all the workmen will be transformed into HARRAGAS which is already the case. I believe that this point is the one which causes the most dissension between the capitalist lobby and the trade unions.

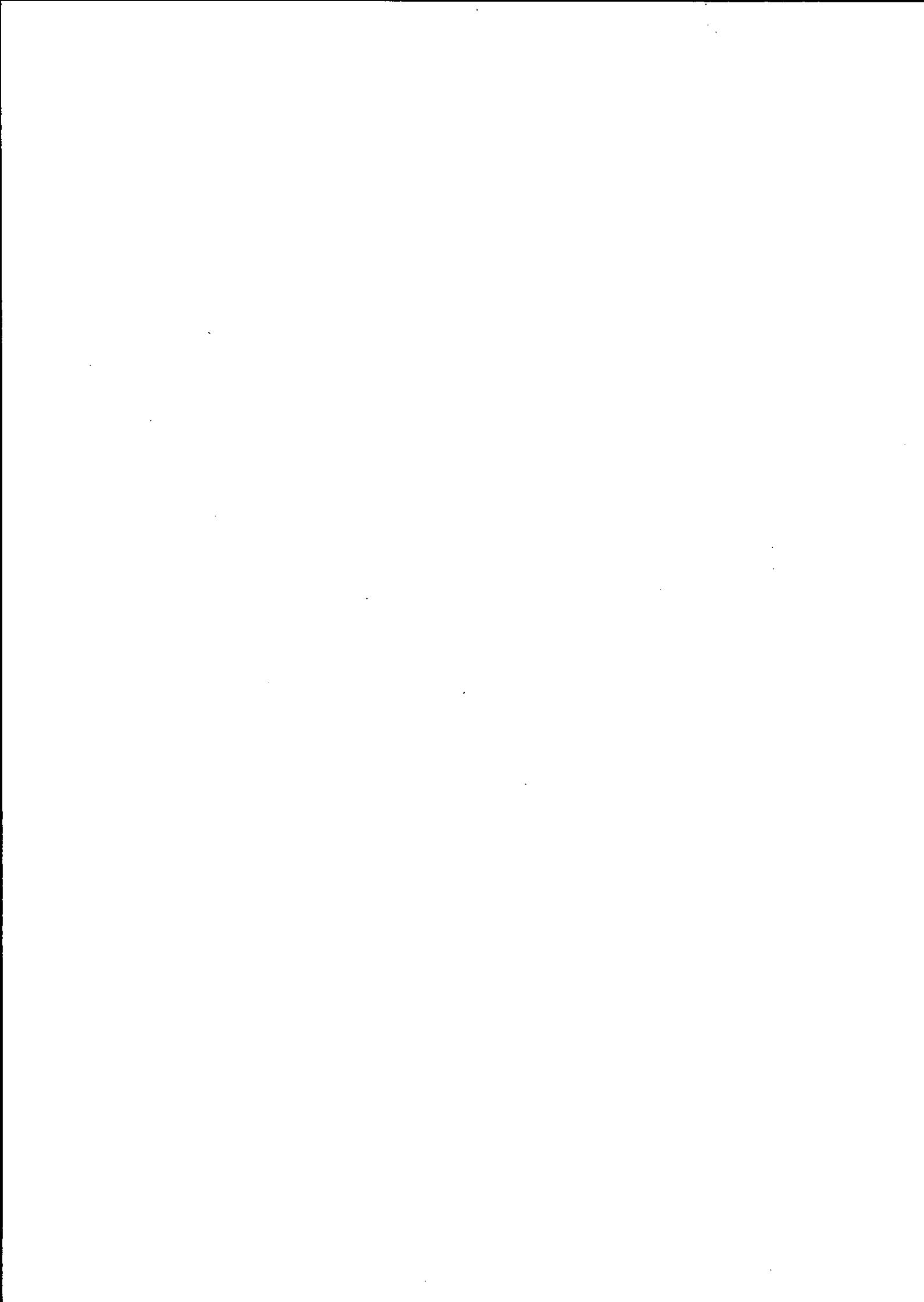
CONCLUSION

Whereas the first reports aimed at denouncing the working conditions in the textile sector and the practices of large Spanish marks which delocalized their production in Tangier, we wanted this report to be dedicated to the new-liberal ideology, to be a testimony and a homage to these women chained by the commercial madness of our time. This orientation, whereas the working conditions in the sector are hardly improved since then, comes from the dynamics created around its writing, and from the extraordinary mobilization of the working women of Attawassoul. This association, with the current world politic context - economic marginalisation of whole groups of individuals, the cultural and social ethnicity, excessive individualization of the consciences, rise of national or religious extremisms- constitutes a miracle. It constitutes one, because it is a miracle in the life of these women by allowing them -each week of a harassing life - to meet, to speak about themselves, (see interview with Amina Bargach on "somtisation"), becoming aware of their life and of their objectives in it, and to try to find the means to leave themselves and at the same time, to leave us all. To do that, under their living conditions deserves that one stops up here seriously, that one reflects too much, and that one does something quickly to help them.

We wanted to conclude by ensuring that the reader will have appreciated the importance and the challenge of what "to be conscious" means in a world which sells off its workers against goods. The space that the women of Attawassoul acquired is not to be seen as something relative. It is a space of freedom and of education and, that is why, in a preoccupation with a continuity and to preserve this progressive process of participation, we ask that these women must be listened, recognized and made visible.

We ask the multinationals to take into account their words. That, if the negotiations are opened, the hard-working women can take part of them. Who, better placed than them, knows their suffering and their daily fight? If, projects which regard them directly had been suddenly developed, whom better, could formulate them?

For that, initially, let us guarantee them a space and necessary time to enjoy themselves. These indispensable conditions are necessary to the improvement of their living condition and a first step towards their real emancipation.





**Pla
d'edició i divulgació
de l'Estudi sobre drets socials i laborals en la producció tèxtil
espanyola a Tànger (Marroc)**

Cofinançat per la Fundació Jaume Bofill

Versió	Format edició	Destinataris	Distribució	Exemplars	Cost
Francesa (original)	Fotocopiat i relligat	- Attawassoul (Marroc) - Sindicats (Marroc) - Mitjans de comunicació (Marroc) - Clean Clothes Campaign (França, Bèlgica)	- personal - correu - personal i correu - correu	60 20 30 12	Edició: 671 € Distrib.: 176 €
				Total: 122	Total: 847 €
Catalana	Fotocopiat i relligat	- Campanya Roba Neta - Empreses catalanes (Mango, Massana, Burberry) - Mitjans de comunicació - Sindicats i altres institucions	- pers. i correu - correu - personal i correu - correu	50 15 40 50	Traducció: 300 € Edició: 852 € Distrib.: 204 €
				Total: 155	Total: 1.356 €
Castellana	Fotocopiat i relligat	- Campaña Ropa Limpia - Empreses espanyoles (Inditex, ElCorteInglés, Cortefiel...) - Mitjans de comunicació - Sindicats i altres institucions	- pers. i correu - correu - personal i correu - correu	80 25 40 70	Traducció: 300 € Edició: 1.182 € Distrib.: 228 €
				Total: 215	Total: 1.710 €
Anglesa	Fotocopiat i relligat	Clean Clothes Campaign (Holanda, Anglaterra, Alemanya, Austria, Dinamarca, Suècia, Irlanda, Itàlia, Suïssa)	- correu	48	Traducció: 300 € Edició: 264 € Distrib.: 115 € Total: 661 €
				Total: 48	
TOTAL				540	4.574 €

