



**REVUE DES ETUDES MULTIDISCIPLINAIRES EN SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES**

**Numéro 9**

**Octobre – Novembre 2018**

**Les conditions de travail des femmes ouvrières  
agricoles des fraises au Maroc**

**Working conditions for farm women working  
in strawberries in Morocco**

**Mme. Zoubida REGHAY**

Doctorante à la

Faculté des sciences économique, juridiques et sociales

Agdal – Rabat - Maroc

Email : zreghay@gmail.com

**Pr. Lahcen OULHAJ**

Professeur de sciences économiques à la faculté

des Sciences Juridiques, Economiques et

Sociales de Rabat – Agdal

Université Mohammed V - Maroc

Email : lahcen.oulhaj@gmail.com

## **Résumé**

La culture des fraises connaît un remarquable développement au Maroc depuis les années 1990. C'est un secteur en pleine expansion et représente un marché d'emploi pour la population notamment féminine de la région du Ghareb et Loukkous.

Sachant que les femmes ouvrières représentent plus que 75% de la main d'œuvre qui travaille dans les exploitations agricoles des fraises, notre article, inscrit dans le cadre du travail de la thèse que nous menons, tente une description de leurs conditions de travail. Il se demande

quant au niveau de jouissance de ces ouvrières de leurs droits de travail et des changements que crée ce travail dans les rapports qu'elles entretiennent avec leur famille et leur communauté.

**Mots clés :**

Ouvrières des fraises au Maroc, Profil socioculturel, Conditions de travail.

**Abstract**

Strawberry cultivation has undergone a remarkable development in Morocco since the 1990. It is a booming sector and represents a job market for the population, especially women, of the Ghareb and Loukkous region.

Knowing that women workers represent more than 75% of the workforce working on strawberry farms, our article, written as part of the work of our thesis, attempts a description of their working conditions. He wonders about the level of enjoyment of these women workers' rights and the changes that this work creates in the relationship they have with their family and their community.

**Keywords :**

Workers of strawberries in Morocco, Sociocultural profile, working conditions

**Introduction**

La culture des fraises connaît un remarquable développement au Maroc depuis les années 1990. C'est un secteur en pleine expansion et représente un marché d'emploi pour la population notamment féminine de la région du Ghareb et Loukkous. En effet, depuis les années 1990, cette région connaît une croissance économique considérable, non seulement, de par le chiffre d'affaire qu'elle génère grâce au secteur. Mais aussi du nombre de postes d'emploi qu'il offre à la population de la région, soit 23% de l'emploi agricole au niveau de la région.

Les femmes ouvrières représentent plus que 75% de la main d'œuvre qui travaille dans les exploitations agricoles des fraises. Ces femmes sont, certes, pourvues d'un travail qui est d'une activité rémunérée. Mais pour que cette activité acquière le caractère d'emploi, elle doit, d'une part, répondre à « trois critères :

- ❖ être reconnu socialement utile et donc échangeable ;
- ❖ être individualisable pour pouvoir être échangé contre un salaire ;

❖ être assorti de garanties et d'une protection sociale dans la durée.»<sup>1</sup>

D'autre part, il faut que ce travail soit décent. Selon l'OIT « Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. ». Autrement dit, le travail, quand il est décent, permettra à l'individu, homme et femme, d'améliorer les conditions de sa vie et de celle de sa famille, de promouvoir ses droits aussi bien politiques et civils qu'économiques et sociaux pour pouvoir influencer les décisions qui intéressent sa vie et celle de sa famille.

Cette section sera une occasion pour vérifier si le travail de ces femmes ouvrières dans les exploitations des fraises de la région du Ghareb et Loukkouss est effectivement un travail décent. Il sera intéressant de pouvoir répondre à certaines questions :

- A quel point les femmes ouvrières jouissent de leurs droits du travail au sein des exploitations ?
- Ce travail les a-t-il aidées à s'émanciper, à se valoriser et à mieux s'ouvrir sur le monde extérieur. ?
- A-t-il créé des changements dans les rapports que ces femmes ouvrières entretiennent avec leur famille et leur communauté ?
- Ou plutôt a-t-il renforcé leur précarité sociale et leur domination par leur entourage ?

La réponse à ces questions sera d'abord débutée par une présentation du secteur des fraises au Maroc et de son importance dans le développement économique et social de la région du Ghareb et Loukkous. Ensuite, une description des conditions de travail des ouvrières agricoles dans les exploitations sera exposée.

Face au manque des données statistiques et d'études socioéconomiques officielles sur les ouvrières agricoles notamment des fraises, la description du profil socioculturel et des conditions de travail de ces dernières sera faite sur la base de l'enquête réalisée par Juana Moreno Nieto dans le cadre de sa thèse de doctorat et l'étude « l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et leurs moyens de subsistance/région de Larache » réalisée en

---

<sup>1</sup> Annie Fouquet, Centre d'études de l'emploi, « Travail, Emploi, Employabilité », avril 1998 ; <http://www.cee-recherche.fr/publications/anciennes-series/travail-emploi-et-activite>, consulté le 11 novembre 2016.

2009 par Oxfam International. Elle sera enrichie par les entretiens avec les ouvrières réalisés dans le cadre de la présente thèse.

## **I. Le développement de la culture des fraises au Maroc**

Au Maroc, tout précisément dans la région du Gharb et Loukkos qui accapare 80% de la production nationale des fraises, la filière des fraises joue un rôle socioéconomique important. Elle est parmi les filières à haute valeur ajoutée pour le pays et représente un marché d'emploi pour la région. D'autant plus qu'elle est un champ pilote d'apprentissage et de transfert de nouvelles technologies vers d'autres secteurs agricoles et agro-industriels.

La culture des fraises a été introduite au Maroc depuis les années 1930 par le protectorat et a été pratiquée, comme toutes les autres cultures, selon les techniques de l'époque. Mais elle n'a effectivement démarré qu'à partir des années 1980 dans la région du Sous Massa et la région du Gharb et Larache dans le cadre de la politique d'irrigation adoptée par l'Etat depuis les années 1970. A partir des années 1990, elle a été intensifiée dans la région du Gharb et Larache au détriment de la région du Sous Massa et ce grâce à :

- Sa position géographique à proximité de l'Europe ;
- Ses conditions pédoclimatiques favorables à une production précoce et de bonne qualité ;
- Une richesse hydrique,
- L'utilisation des nouvelles techniques de production à savoir l'irrigation localisée, le paillage plastique, la fertigation, l'introduction de nouvelles variétés de plants, la production sous serre, l'irrigation de goutte à goutte, etc. ;
- Les incitations accordées par l'Etat à l'investissement en agriculture et l'offre foncière mise à la disposition des investisseurs dans le cadre de l'agri-partenariat ;
- Une infrastructure routière favorable (l'accès direct à l'autoroute reliant Tanger à Marrakech) ;
- Une main d'œuvre abondante et moins couteuse.

Par conséquent, le marché des fraises au Maroc a connu une hausse de la demande nationale et de la délocalisation de la production de certaines entreprises européennes vers le Maroc. Ces dernières ont créé aussi des entreprises agricoles dans la région ayant les mêmes normes de qualité de production qu'en Europe. Elles adoptent les techniques les plus innovantes en matière d'irrigation, de fertigation et de lutte intégrée pour la protection des cultures.

Concernant l'emploi, selon l'Office Régional de Mise en Valeur Agricole de Loukkous (ORMVAL), la filière des fraises au Maroc absorbe environ 48% de la main d'œuvre agricole employée dans le secteur des petits fruits rouges (32% myrtille, 20% framboise). Elle crée environ 25.000 emplois par campagne, sans compter les postes permanents des ingénieurs et techniciens au niveau des unités de production et de conditionnement. Sachant que le secteur des petits fruits rouges, en étant un des principaux secteurs les plus pourvoyeurs d'emploi dans la région, génère 23% de l'emploi agricole au niveau de la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima. Il est à déduire que la filière des fraises, seule, génère presque 11% de l'emploi agricole au niveau de la région. Par ailleurs, comme le secteur agricole engendre 25 millions de journées de travail annuellement dans la région de Tanger-Tétouan-Al Hoceima, toujours selon l'ORMVAL, « dont plus de la moitié est dans le périmètre du Loukkos ». Il est à conclure que la filière des fraises produit plus que 12% du nombre des journées de travail générées annuellement dans la région. Les données et statistiques officielles relatives aux exploitations agricoles des fraises font défaut. On estime, selon l'étude « Etat de lieux des petits producteurs de fraise dans la zone du Gharb et du Loukkous » réalisée par la Coopération technique Allemande en 2017, que ces dernières, en incluant les exploitations familiales non déclarées, créent entre 15 000 et 20 000 emplois par campagne. Elles génèrent ainsi, d'après l'ORMVAL, environ 3 millions de journées de travail par campagne, presque la moitié de celles générées au niveau du secteur des petits fruits rouges (environ 6 millions de journées de travail).

Concernant la main d'œuvre employée dans la filière, les femmes représentent plus que 75%<sup>2</sup>. Il est à constater la forte féminisation de la filière agricole des fraises.

## **II. Situation des femmes ouvrières agricoles du secteur des fraises au Maroc**

Avant de décrire les conditions de travail de ces ouvrières, il serait important de savoir qui sont ces femmes, qu'il est leur statut familial et social, d'où viennent-elles, où habitent-elles, quel niveau d'instruction sont-elles ? En fait, la réponse à ces questions nous aiderons à comprendre plus la vocation de ces femmes à travailler plus particulièrement dans le secteur des fraises.

### **1. Profil socioculturel des ouvrières agricoles des fraises**

---

<sup>2</sup> Rapport narratif de l'étude sur l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et de leurs moyens de subsistance/région de Larache » Mohamed Saïd Saadi, 2008, p 6

Les ouvrières du secteur des fraises sont majoritairement d'origine rurale, exception faite par quelques travailleuses des usines de valorisation qui viennent de la ville de Larache et Ksar Lekbir. Elles sont issues des familles généralement pauvres dont les sources de revenus proviennent de l'agriculture, la pêche, le bâtiment (ouvriers en villes) ou le commerce ambulant en ville. Leur habitation, construction en dur, manque généralement des infrastructures et des services de base. L'accès à l'eau potable, contrairement à l'électricité, n'est pas généralisé. En fait, les puits, les points d'eau collectifs et l'eau des sources restent les moyens les plus courants pour avoir accès à l'eau potable. En absence totale d'infrastructure d'évacuation des eaux usées, les maisons ont recours aux latrines.

En matière d'infrastructure routière, les douars où elles habitent sont à majorité des pistes, du fait que les routes goudronnées font défaut. Concernant les services sociaux collectifs, les douars sont généralement équipés d'une mosquée, un cimetière et une école primaire.

En général, ces travailleuses sont âgées de 15 à 40 ans, toutefois, il est intéressant de souligner la différence entre les tranches d'âge des ouvrières des exploitations agricoles et celles des usines de valorisation. En fait, la masse ouvrière féminine des exploitations est constituée en majorité des femmes âgées de 18 à 28 ans (50,86%) suivies de celles âgées de 15 à 17 ans (32,17%). Cependant, dans les stations de valorisation, la majorité ouvrière féminine est représentée par les femmes âgées entre 18 et 28 ans (52,2%) suivie de celles âgées de 29 à 38 ans (20,9%). On trouve même celles âgées de plus de 38 ans (18,5%). Il est aussi remarquable la présence des filles de moins de 15 ans dans les exploitations agricoles que dans les stations de valorisation, soient respectivement 3,47% et 1,1%. Cette différence de répartition d'âge des ouvrières entre les exploitations agricoles et les stations de valorisation nous renvoie à celle de la répartition relative à leur statut matrimonial. Il est vrai que les ouvrières dans les deux structures sont à dominance célibataires, sauf que les exploitations agricoles qui recrutent aussi les filles mineures même âgées de moins de 15 ans.

Au moment où les stations de valorisation favorisent les ouvrières mariées parce que celles-ci trouvent dans le travail au sein des stations, d'un côté, la saisonnalité qui leur permettent d'avoir un revenu tout en pouvant continuer à répondre à leurs responsabilités ménagères et familiales, et d'un autre côté, le respect et la valeur sociale de par leur travail dans les stations et non pas les exploitations. En fait, le travail dans ces dernières n'accorde pas aux ouvrières le respect social et ce parce qu'elles sont beaucoup moins contrôlées et accédées par les autorités compétentes que les stations de valorisation. La favorite de cette tranche d'âge par les exploitations agricoles trouve son origine dans la non réglementation du travail dans les exploitations agricoles et l'absence du contrôle et de l'inspection de la part des autorités

compétentes. Ajoutons à cela le fait que pour le recrutement des travailleuses, les exploitants n'exigent aucunes compétences autres que celles considérées naturelles ou innées chez le sexe féminin. D'autant plus que, ces mineures, vu leur niveau d'instruction, sont prêtes à accepter de travailler dans des conditions mêmes précaires et à des salaires très bas en attendant de se marier.

En matière d'éducation, les ouvrières du secteur des fraises sont majoritairement analphabètes ou n'ont pas dépassé le niveau primaire, soient respectivement 62,9% et 29,1%, et n'ont aucune formation professionnelle ou technique. Toutefois, à l'exception des filles mineures qui sont en début de leur parcours professionnel, les travailleuses des fraises ont généralement des expériences antérieures dans des activités agricoles telles que la culture maraîchères des tomates, pommes de terre, arachides, etc. et quelques une dans la culture des cannabis qui représentait un marché d'emploi avant la campagne d'éradication menée depuis 2005/2006.

## **2. Caractéristiques du travail des ouvrières agricoles des fraises**

Les caractéristiques qui seront traitées ont été ressorties, comme déterminants des conditions de travail des ouvrières, des entrevues effectuées avec les ouvrières et aussi retrouvées dans les travaux utilisés dans cette section et cités plus haut<sup>3</sup>.

### **a. Méthodes d'embauche / des méthodes de recrutement « segmentaires » et humiliantes**

Le recrutement dans le marché du travail des fraises, comme d'autres marchés agricoles au Maroc (les exploitations agricoles de Houwara-Ouled Tayma-Souss Massa), est géré par ce qu'on appelle le « waqqaf ». Généralement dans d'autres marchés de travail, le « waqqaf » joue le rôle de l'intermédiaire sauf que dans ce marché il a la particularité d'avoir aussi le statut de caporal. Il est chargé, en plus du recrutement des travailleuses, de leur transport, leur contrôle dans les lieux du travail et leur paiement. Il lui revient aussi de « négocier » (Il serait plutôt correct d'utiliser le verbe « imposer » du fait que les femmes ne se trouvent jamais en position de partenaire pour parler de négociation) les termes de travail avec les ouvrières. Avec toutes ces tâches, le « waqqaf » demeure le seul interlocuteur des travailleuses, qu'il soit à l'exploitation agricole ou la station de valorisation et aussi bien dans le cas de l'existence ou pas d'un contrat entre la travailleuse et l'employeur. Ceci fait que les travailleuses souvent ne connaissent pas leur employeur. D'un côté, cette situation rend service aux employeurs en les désengageant de toute responsabilité devant la loi vis-à-vis les travailleuses. D'un autre, elle renforce la précarité des

---

<sup>3</sup>Nous faisons référence à l'enquête réalisée par Juana Moreno Nieto dans le cadre de sa thèse de doctorat et l'étude « l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et leurs moyens de subsistance/région de Larache » réalisée par Oxfam International.

femmes travailleuses. En fait, les contrats (quoiqu'on ne devrait pas l'appeler ainsi du fait que le contrat signifie un accord mutuel entre l'employé(e) et l'employeur « est subordonnée aux conditions relatives au consentement et à la capacité des parties à contracter » selon l'Article 15 du Code du Travail), même quand ils existent du fait que la majorité des travailleuses n'en disposent pas, sont temporaires, leur renouvellement est au gré de l'employeur et prescrivent des conditions particulières. Ces conditions accordent à l'employeur le droit de définir lui-même et seul la durée du contrat (aussi bien que sa fin), le nombre d'heures à travailler quotidiennement, les jours et les horaires du travail selon les besoins. Bien plus, les ouvrières ne peuvent pas réclamer un contrat par peur de ne pas être sélectionnées ou renvoyée en cas où elles le réclament après avoir commencé le travail. Aussi, les femmes doivent se montrer « disciplinées » (Disciplinée, selon les ouvrières, est une personne qui ne crée pas de problèmes, c'est-à-dire obéissante), en ne demandant pas des droits comme le contrat, pour être sélectionnées encore pour les campagnes des années à venir. D'autant plus que, vu qu'elles sont à majorité analphabètes, les femmes ouvrières ignorent totalement le contenu de ces contrats en cas où elles en disposent et les rares femmes qui savent lire, en cas où elles disposent d'un contrat, n'osent pas discuter ses clauses. Il existe même que des femmes signent des contrats sans pouvoir garder une copie, ce qui fait douter en sa validité « le « Wakkafe » m'a fait signer un papier qu'il m'a dit que c'était le contrat, puis l'a plié et mis dans son cartable. Il m'a dit qu'il va le donner au directeur, je n'ai pas osé lui poser la question si je devrais garder une copie moi aussi, j'ai eu peur qu'il renonçait à mon recrutement », témoigne une ouvrière d'exploitation des fraises. Les ouvrières sont sélectionnées<sup>4</sup> par les « Wakkafe » à la source, c'est-à-dire dans les douars. Ce système de recrutement assure aux employeurs une large et permanente disposition de la force de travail. Chaque « Wakkef » dispose de réseaux dans des zones d'où il assure le recrutement des ouvrières chaque campagne ce qui lui garantit l'approvisionnement continu en la force de travail. C'est ainsi qu'implicitement s'est établie une règle conventionnelle entre les « Wakkafe ». Elle consiste à ce que chaque « Wakkef » respecte les frontières territoriales de recrutement des autres « Wakkafe ». La « sélection » des ouvrières ne se base sur aucun critère relatif à un niveau d'instruction ou à des connaissances de base, surtout pour les exploitations, à l'exception d'une préférence en termes d'âge et de statut matrimonial. Ceci reste à l'encontre des dispositions de l'Article 9 du Code de Travail « Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale,

---

<sup>4</sup> Dans le jargon des « Wakkafe » ils n'utilisent pas le mot recrutement mais plutôt sélection



l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage [ .....]». En fait, comme expliqué plus haut, les filles mineures sont bien demandées dans les exploitations encore plus celles qui sont à premier travail. Aussi les femmes célibataires sont plus sélectionnées que celles mariées. Cette préférence pour les filles mineures et celles célibataires réside dans le fait que celles-ci considèrent leur travail comme temporel en attendant de se marier et pour cela elles ne sont pas exigeantes ni en termes de salaire ni de nombre d'heures à travailler et ne s'intéressent pas à la signature d'un contrat « moi je travaille seulement en attendant que Dieu m'envoie mon « Avenir » (Mon « Avenir » veut dire mon futur mari) qui s'occupera de moi et comme ça je n'aurai plus besoin de travailler», explique une ouvrière d'exploitation âgée de 15 ans. Les femmes enceintes sont obligées de cacher leur grossesse lors du recrutement. En cas où il arrive qu'une ouvrière tombe enceinte au cours de la période de son travail ne doit pas l'afficher parce qu'elle sera renvoyée une fois découverte même si la loi, selon l'Article 159 du Code du Travail, interdit une telle pratique « L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse attesté par certificat médical, pendant la période de grossesse et durant les quatorze semaines suivant l'accouchement. [...] ». Ces femmes enceinte serrent fort leur ventre par du tissu qui sert de ceinture. Une telle méthode qui met en danger la femme et le fœtus.

#### b. Des horaires de travail longs et épuisants

Le code de travail marocain fixe, dans son article 184, le nombre d'heures de travail par jour dans tous secteurs confondus à 8 heures, à 44 heures par semaine et à 2288 heures par an. Le nombre annuel pourrait être réparti sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition qu'il ne dépasse pas 10 heures par jour. Pour les activités agricoles, la loi augmente le nombre d'heures de travail par semaine à 48 heures et par an à 2496 heures et qui pourrait aussi être réparti selon les nécessités des cultures sans pour autant dépasser les 10 heures par jour. Il est à signaler que cette différence législative est vue par les ouvrières agricoles comme étant un traitement discriminatoire à leur égard de la part du législateur « comme si les gouvernants (par « Les gouvernants » elle veut dire les décideurs) ne savent pas que nous sommes déjà bien exploitées par les patrons et ils les aident encore par la loi pour qu'ils nous exploitent encore jusqu'aux dernières gouttes de notre sang. Que Dieu soit avec nous les femmes », témoigne une ouvrière des fraises. Dans la pratique, les femmes ouvrières des exploitations des fraises travaillent entre 10 à 11 heures par jours avec des arrêts pour l'alimentation qui ne dépassent pas dans

leur totalité entre 30 à 60 mn dont la pause déjeuner peut ne pas dépasser 15 mn. Elles commencent le matin sans avoir aucune idée sur le nombre d'heures qu'elles vont travailler ni l'heure d'arrêt [elle nous raconte qu'elle a voulu passer à l'usine car elle n'aimait pas le travail dans les champs « qui dure toute la journée sans que tu ne saches jamais à l'avance à quelle heure tu vas terminer »]<sup>5</sup>. Elles travaillent toute la semaine sans aucun jour de repos. Les seuls jours fériés dont elles ne bénéficient sont le 1er mai et les deux fêtes religieuses à savoir Aid al Adha (fête du mouton) et Aid Al Mawlid (fête de naissance du prophète). Elles ne bénéficient, non plus, des jours de récupération ni de la majoration salariale relative aux jours fériés travaillés ou aux heures supplémentaires conformément à la loi (de l'article 196 à 202 de la Section II du Code de Travail). Il est vrai que les femmes ouvrières cherchent à gagner de l'argent, d'ailleurs c'est la raison d'être de leur présence dans les exploitations, sauf que le nombre d'heures travaillées pendant toute la période de la récolte sans arrêt les épuise « chaque jour je quitte la maison à 4h du matin et je ne reviens qu'à 23h le soir. Tout ce temps je reste debout sur pieds soit dans le transport où aussi on n'a pas de places pour pouvoir s'asseoir soit dans l'exploitation. En plus dans l'exploitation on n'est même pas debout on est toute la journée courbée. Jour après jour je ne ressens plus mon corps, comme s'il ne m'appartient plus ou plutôt ne veut plus de moi », explique en larmes une ouvrière. Il est aussi important de souligner que les ouvrières ne sont pas payées à l'heure mais plutôt au nombre des caisses des fraises que remplit chaque ouvrière. Les exploitants utilisent ce système de paiement pour garantir plus de rendement des ouvrières « ils savent que s'ils nous paient par caisse toute ouvrière essaiera de profiter de chaque minute pour remplir plus de caisses. Ils n'ont pas de cœur, ils ne nous voient pas comme des êtres humains qui peuvent être fatigués ou malades ou ayant laissé un enfant malade à la maison, ils ne nous voient que des machines ou des vaches à traire », explique furieusement une autre ouvrière.

#### c. Des conditions et des moyens de transport inhumains

Pour accéder aux lieux de travail, les travailleuses des fraises utilisent quotidiennement les moyens de transport collectifs tels que les camions ou les camionnettes (pik up). Les frais de transport sont souvent sur le compte des travailleuses qui leur coûte 10 dh (1 Euro) par jour chacune. Dans le cas où le transporteur est lui-même le « Wakkaf », il retranscrit lui-même le coût du transport du salaire de chaque ouvrière du fait que c'est lui l'interlocuteur des ouvrières et s'occupe du coup de la rémunération aussi. Dans le cas échéant, chaque ouvrière

---

<sup>5</sup> Juana Moreno Nieto, Faut-il des mains de femmes pour cueillir les fraises ? » Dynamique de la gestion de la main-d'oeuvre et du travail dans le secteur fraisier du périmètre irrigué du Loukkos (Maroc), les Etudes et Essais du Centre Jacques Berque, N°11 (décembre 2012), p 11

paie avant de monter dans le véhicule. Dans le premier cas, les ouvrières sont au moins sûre de la prestation du transport et aussi de la ponctualité, alors que dans le second, elles risquent parfois d'arriver en retard au travail ou de rater carrément la journée du travail si le transporteur ne vient pas. Ceci crée un sentiment permanent d'incertitude et de peur d'arriver en retard au travail et de perdre des heures de travail ou de rater une journée entière de travail. En plus, comme elles sortent de chez elles à 4h du matin et aller jusqu'à le point de collecte et le soir rentrent à pieds du point de collecte jusqu'à chez elles, les femmes ouvrières qui n'ont pas quelqu'un qui les accompagnent jusqu'à le point de collecte vivent continuellement une peur et un sentiment d'insécurité. Un transporteur peut transporter dans son véhicule (camion ou camionnette) quotidiennement entre 50 à 60 femmes par voyage. Il enlève les chaises ou les bancs de l'intérieur de son véhicule pour pouvoir transporter le maximum de femmes. Celles-ci passent le trajet debout et entassées les unes sur les autres « comme des sardines en boîte »<sup>6</sup> le long du trajet qui dure entre 1 à 3 heure selon la distance entre les douars des travailleuses et leur lieu de travail qui peut atteindre jusqu'à 100 km. Ces conditions de transport, en plus de l'état dégradé de certaines routes ou des véhicules mêmes, ont des répercussions sur les travailleuses. D'une part, les retards fréquents entraînent des heures de moins de travail et se traduisent par une perte d'une partie du salaire. D'autre part, les conséquences de la surcharge des véhicules. En fait, ayant passé le trajet debout et entassées les unes sur les autres prouvant ainsi des difficultés de respiration et souvent des vertiges, des vomissements et même d'évanouissements, les femmes arrivent toujours très fatiguées au travail « en montant il nous pousse pour que d'autres femmes puissent monter et il ferme difficilement la portière. Celles qui sont collées à la portière ont toujours peur de tomber si cette portière se détache. Et à l'arrivée, chaque fois qu'il nous ouvre la portière les premières femmes ne descendent jamais à pieds, elles tombent comme des moutons », selon une jeune ouvrière. Sans oublier les accidents graves de route, le fait inquiétant des ouvrières, qui ont lieu et qui peuvent donner même fin à des vies de certaines travailleuses. Considérant l'état dégradé de l'infrastructure routière et aussi des véhicules en plus du grand nombre des ouvrières transportées, le risque d'avoir des accidents et la gravité de leurs conséquences seraient considérables.

#### d. Des femmes maltraitées et harcelées sexuellement

---

<sup>6</sup> Juana Moreno Nieto, Faut-il des mains de femmes pour cueillir les fraises ? » Dynamique de la gestion de la main-d'oeuvre et du travail dans le secteur fraisier du périmètre irrigué du Loukkos (Maroc), les Etudes et Essais du Centre Jacques Berque, N°11 (décembre 2012), p. 9

Les travailleuses des fraises se plaignent de plusieurs types de pratiques humiliantes dans les lieux de travail :

- Pour obliger les travailleuses à produire plus, les superviseurs n'hésitent pas à utiliser des insultes à connotations sexuelles, leur donner des coups et les menacer de sanctions traduites par une réduction salariale ou même la suspension. Cependant, le Code de Travail, dans son Article 24, insiste sur le fait que « .... l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de préserver [.....] la dignité des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction et de veiller au maintien des règles de bonne conduite, de bonnes mœurs et de bonne moralité dans son entreprise. ». Aussi, selon l'Article 40 du Code du Travail, « Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié : -l'insulte grave ; - la pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le salarié ; [.....] ». Les ouvrières, face à ces pratiques, ont été obligées de quitter le travail même si elles sont dans le besoin alors que la loi considère leur départ comme étant un licenciement abusif « [...] Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes. » ;
- Il leur est interdit de « parler aux autres travailleuses, de mâcher du chewing-gum, de porter une bague ou une montre, de se vernir les ongles, ....»<sup>7</sup>. Elles n'ont pas le droit de répondre au téléphone « ma fille de 6 ans avait de la fièvre toute la nuit et comme j'étais très inquiète pour elle, j'ai appelé pour avoir de ses nouvelles et le superviseur m'avait surpris, il m'avait soustrait la moitié de la journée, travaillée pourtant. Il n'a pas de cœur comme si lui n'a pas d'enfants ou que lui a le droit de s'inquiéter pour ses enfants et pas nous », raconte une ouvrière ;
- Le harcèlement sexuel, sous plusieurs formes, est une pratique courante dans les lieux de travail. En fait, quoiqu'il est interdit par la loi, toujours selon l'Article 40, « Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié : [...] - le harcèlement sexuel ; - l'incitation à la débauche. [...] », pour recevoir une réponse favorable de la part des travailleuses à leurs « avances », les hommes, qu'ils soient des ouvriers comme les travailleuses, des transporteurs ou des superviseurs, n'épargnent aucun moyen en tant que promesses ou

---

<sup>7</sup> « Rapport narratif de l'étude sur l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et de leurs moyens de subsistance/région de Larache » Mohamed Saïd Saadi, 2008 , p. 15

menaces. Les travailleuses peuvent recevoir des promesses de faveurs accordées en matière de travail comme la comptabilisation des nombres d'heures supplémentaires travaillées effectivement, avoir une souplesse dans l'accomplissement des tâches ou une promotion professionnelle. Elles subissent aussi des menaces de sanction comme la défalcation des jours de travail du salaire, une mutation à des postes de travail plus pénibles ou fermement du licenciement. Et encore, en plus des gestes les plus intimes qui ont lieu sur les lieux de travail devant les autres ouvrières, les travailleuses subissent des agressions sexuelles sur la route ou dans les voisinages. Les « Wakkafs » et les transporteurs menacent les ouvrières de ne pas les sélectionner en cas où elles refusent de répondre à leurs « avances » « s'il (le transporteur ou le « Wakkaf ») a envie d'une ouvrière et qu'elle refuse, il ne la sélectionnera plus jamais. Et du fait qu'il est le seul transporteur ou « wakkaf » de notre douar, cette ouvrière risque de ne jamais pouvoir travailler », témoigne une ouvrière. Pour cette raison, les ouvrières essaient de cacher tout signe de beauté ou de féminité qui puissent attirer ou provoquer le transporteur ou le « wakkaf ». Elles sont obligées de couvrir leur visage et porter des « djellabas » très larges. « Je porte le foulard et la « djallaba » tout le temps pour éviter d'attirer l'attention du conducteur et aussi des jeunes de mon douar surtout quand je sors le matin très tôt et aussi à mon retour le soir. Ils ne peuvent pas savoir si je suis encore jeune ou une vieille femme », explique une autre ouvrière. « Moi je me couvre parce que les gens quand ils me voient rentrer le soir si je suis bien habillée ils vont dire que je n'étais pas au travail, que j'étais entrain de me balader ou autres choses, tu comprends », ajoute une autre.

e. Les normes de sécurité absentes dans les lieux de travail

Dans les exploitations agricoles les normes de sécurité sont quasi absentes. D'un côté, le contact direct des ouvrières avec les pesticides, fortement utilisés pour le traitement des fraises, se fait sans ni masques ni gants. Par conséquent, les travailleuses souffrent souvent des problèmes respiratoires et dermatologiques. Cependant, selon l'Article 287 stipule que « Il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation de produits ou substances, d'appareils ou de machines qui sont reconnus par l'autorité compétente comme étant susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité. De même, il est interdit à l'employeur de permettre à ses salariés l'utilisation, dans des conditions contraires à celles fixées par voie réglementaire, de produits ou substances, d'appareils ou de machines susceptibles de porter atteinte à leur santé ou de compromettre leur sécurité. ». D'un autre côté, l'utilisation des outils d'équeutage des fraises provoque des blessures chez les

travailleuses et qui s'aggravent de plus en plus chez les débutantes et les mineures. Aussi, peuvent avoir lieu des accidents plus graves comme les fractures et les invalidités résultant du transport des caisses. Il faut souligner, surtout, la rareté de l'existence de l'infrastructure sanitaire à savoir les toilettes l'alimentation en eau potable et les vestiaires alors que le Code de travail, dans son Article 281, insiste sur l'obligation de l'employeur de présenter les conditions d'hygiène. L'absence de ces dernières crée non seulement un problème d'hygiène mais aussi d'absence de respect de toute intimité des femmes. En fait, il arrive souvent qu'au moment où les femmes changent de vêtement pour se préparer au travail et pour partir sont surprises par le passage ou l'arrivée d'un ouvrier ou du superviseur « dans les exploitations nous n'avons pas une place fermée pour changer. Nous changeons à l'intérieur des serres où circule le superviseur. Pour cela quand les unes changent les autres les cachent. Le superviseur nous dit toujours que nous perdons du temps et qu'il sera retranché de notre salaire. Mais nous n'avons pas d'autres solutions. Quand on lui demande de quitter le lieu pour nous laisser changer il nous dit qu'il fait son travail, il doit nous contrôler », explique une ouvrière. Quand les toilettes existent dans certaines exploitations, leur accès est limité.

#### f. Des salaires dérisoires

En termes de rémunération, les travailleuses du secteur des fraises subissent une double discrimination :

- Discrimination interne au secteur qui existe entre les travailleuses des exploitations agricoles et celles des stations de valorisation. Cette discrimination trouve son origine dans la loi même. En fait, bien que le nombre d'heures de travail dans le secteur de l'agriculture puisse atteindre 10 heures par jour, le code du travail a fixé, depuis le 01 juillet 2015, le salaire minimal légal (SMIG) dans le secteur de l'industriel, du commerce et des professions libérales à 13.46 DH par heure. Donc pour une journée de 8 heures de travail (durée minimale), le salaire journalier minimal est de 107.68 DH. Cependant, pour le secteur de l'agriculture où le nombre minimal d'heures de travail par jour est 10 heures, le salaire minimal légal (SMAG) est fixé 69.73 DH par jour.
- Discrimination au sein de la même exploitation agricole. Réellement, le SMAG n'est respecté pas par les employeurs du secteur des fraises. Dans les exploitations agricoles, les salaires journaliers des travailleuses varient entre 50 à 30 DH par jour relativement à leur rendement et surtout à leur âge. Les filles mineures à cause de leur

âge acceptent le salaire le plus bas qui varie entre 30 et 35 DH par jour. D'autant plus, vu qu'il y existe deux types de paiement, soit le paiement à la journée travaillée soit le paiement à la caisse remplie. Ce dernier type devient de plus en plus fréquent dans les exploitations agricoles. En fait, comme les exploitants savent que les femmes sont énormément dans le besoin d'augmenter leur revenu, au lieu de les payer par journée travaillée ils les incitent à une plus forte productivité<sup>8</sup> en les payant par caisse remplie.

Ajoutons à cela le fait que les heures supplémentaires travaillées, cas fréquent dans le secteur des fraises, ne sont jamais comptabilisées dans les exploitations agricoles. Pour cette raison, certaines ouvrières préfèrent la rémunération par caisse remplie. Ainsi elles garantissent la rémunération de toutes les heures travaillées « j'ai beaucoup de bouches à nourrir, je dois gagner beaucoup d'argent. Pour cela je ne fais plus que mon possible pour remplir plus de caisses. Avant j'étais dans une autre exploitation, on était payé à journée. On travaillait de 7h du mati jusqu'au coucher du soleil et à la fin on nous donnait 40 dh. C'est vrai que maintenant je travaille aussi dur mais au moins je gagne mieux ma journée », explique une ouvrière.

g. Sécurité sociale : le méconnu des ouvrières

Reconnue comme levier du développement, la sécurité sociale prend de plus en plus de l'importance « non seulement sur le plan social, qui représente le domaine spécifique où se déroule l'action de ces systèmes, mais également sur le plan économique.»<sup>9</sup>. La sécurité sociale assure, selon l'OIT, « un revenu minimum en cas de chômage, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, vieillesse et retraite, invalidité, responsabilités familiales comme la grossesse et les soins aux enfants, ou perte du soutien de famille ». Elle a pour objectif de mener les personnes, qui n'ont pas temporairement ou en permanence un revenu ou qui ne sont pas capables remédier à des charges exceptionnelles, à subvenir à leurs besoins en mettant à leur disposition des ressources financières ou des biens et services. En parallèle, d'un côté, elle contribue à maintenir pour le compte des employeurs une main d'œuvre stable et adaptée aux exigences du marché, et d'un autre côté, elle traduit l'engagement de l'Etat envers les individus dans la préservation de leur dignité en les protégeant contre les incertitudes liés au marché du travail. Elle représente, en fait, « un investissement gagnant-gagnant, qui paie à la fois à court terme, compte tenu de ses effets en tant que stabilisateur automatique, et à long terme, grâce à son impact sur la productivité et le développement

---

<sup>8</sup> Marie-Laure Coubès, « Agriculture pour l'exportation et peuplement rural dans la région frontalière Mexique/États-Unis : San Quintin en Basse Californie », Cahiers des Amériques latines, 56 | 2007, 45-61. ; p 3

<sup>9</sup> Commission Communautaire Européenne « Les incidences économiques de la sécurité sociale », série politique sociale - 1970 – 21 ; p. 11



humain. »<sup>10</sup>. En plus des préoccupations partagées par toute la masse salariale aussi bien les hommes que les femmes en matière de sécurité sociale, il est certain que, pour les femmes travailleuses, la période de la grossesse et de la maternité représente des moments autant d'incertitude professionnelle que particulièrement difficiles. Enceintes ou mères qui allaitent, les travailleuses ont besoin de la protection de leur santé et de celle de leur enfant et également d'un temps suffisant pour l'accouchement et le rétablissement pour pouvoir s'occuper de leur nouveau-né. Dès lors, elles ont nécessairement besoin d'être assurées, d'abord, qu'elles ne perdront pas leur travail en raison de leur grossesse ou leur congé de maternité. Ensuite qu'elles continueront à percevoir un revenu pour garantir un minimum de leur bien-être et celui de leur famille. Enfin, qu'elles retrouveront, à leur retour de leur congé de maternité, leur poste ou un autre équivalent. La Communauté Internationale est bien consciente de l'évolution des rôles sociaux des femmes et des hommes entre travail rémunéré et activités familiales et des attitudes sociales à l'égard de cette évolution et des changements profonds ainsi que les difficultés que connaît la vie des femmes travailleuses. Pour cela, dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), elle a fait des droits des femmes travailleuses et de leur protection sociale une partie intégrante de ses principes, objectifs et instruments. En effet, l'OIT souligne, dès le Préambule de sa Constitution, qu'il est « ....et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple [.....] la protection des enfants, des adolescents et des femmes ... », et dans l'Objectif III de sa Déclaration concernant ses buts et objectifs (Déclaration de Philadelphie) que « La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser: [.....] ; (h) la protection de l'enfance et de la maternité .... ». En termes d'instruments, la convention la plus actuelle<sup>11</sup> relativement à la protection de maternité est la convention n°183 (C183), adoptée le 15 juin 2000 lors de la 88ème session du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail (CIT) et entrée en vigueur le 07 février 2002. Explicitement, la convention n° 183 prévoit un congé de maternité de 14 semaines (Art 4) durant lequel les femmes concernées ont le droit de bénéficier des prestations (Art 6) en espèce et en nature qui leur garantissent ainsi que leur nouveau-né des bonnes conditions de santé et un niveau de vie convenable. Le montant des prestations en espèce ne doivent pas être au-dessous aux deux

<sup>10</sup> OIT, Le socle de protection sociale est essentiel pour faire face aux crises et à l'instabilité sociale, [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_166297/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_166297/lang--fr/index.htm), consulté le 23 juin 2017

<sup>11</sup> Elle concerne la révision de la Convention C103, adoptée en 28 juin 1952 et entrée en vigueur le 07 septembre 1955, qui était à son tour une révision de la première convention C3 sur la protection de la maternité adoptée lors de la première session du CIT le 29 novembre 1919 et entrée en vigueur le 13 juin 1923. La Convention C183, telles que les précédentes, a été complétée par la Recommandation (R191)<sup>11</sup>, adoptée à la même occasion que la Convention.



tiers du gain antérieur ou à un montant du même ordre de grandeur. Elle exige aux Etats membres, l'ayant ratifiée, d'adopter les dispositions nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent, d'un côté, ne se trouvent pas dans l'obligation d'accomplir un travail qui a été jugé par les autorités compétente préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant (Art 3). D'un autre côté, pour qu'elles retrouvent, après leur congé de maternité le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux (Art 8). Aussi, elle leur demande d'interdire aux employeurs de licencier une femme pendant sa grossesse ou pendant son congé de maternité, ou encore pendant une période suivant son retour au travail, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance et ses suites ou l'allaitement (Art 8). Elle stipule également qu'en période d'allaitement, les mères ont droit à une ou plusieurs pauses par jour ou à une réduction de la durée journalière du travail en cas d'allaitement (Art 10). Pour le secteur privé au Maroc, la sécurité sociale est assurée par la Caisse Nationale de Sécurité sociale (CNSS), Au Maroc, selon l'Article 1 de la loi n° 1-72-184 relative au régime de sécurité sociale, « [...] qui constitue un établissement public placé sous la tutelle administrative du ministre chargé du travail. ». Généralement, la CNSS, selon le même Article, « est chargée de servir : I. Des allocations familiales ; II. Les prestations à court terme suivantes : a) Indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident non régis par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles; b) Indemnités journalières en cas de maternité ; c) Allocations en cas de décès. III. Les prestations à long terme suivantes : a) Pensions d'invalidité ; b) Pensions de vieillesse; c) Pensions de survivants. ». En matière de protection de la maternité, tel que publié sur son site, la CNSS assure deux types de prestations pour l'intéressée à savoir : « a) Prestation en nature : l'AMO prévoit que la femme enceinte ouvre droit pendant toute sa grossesse à l'ensemble des prestations en nature requises par son état (visites médicales, radio, analyses, etc...) avant et après l'accouchement. b) Prestation en espèces : L'assurée qui justifie de 54 jours de cotisations pendant les 10 mois civils d'immatriculation précédant la date de l'arrêt de travail pour congé prénatal bénéficie d'indemnités journalières pendant 14 semaines (98 jours), dont 7 semaines minimum après la date de l'accouchement. Les indemnités journalières sont égales à 100 % du salaire brut moyen plafonné à 6 000 DH par mois. Le montant minimum de ces indemnités ne peut, en aucun cas, être inférieur au SMIG (2 570 DH pour 191 heures par mois). ». Pour qu'une travailleuse bénéficie des prestations de la CNSS, il faut d'abord que son employeur soit affilié à la CNSS, qu'il l'y immatricule et lui paie les cotisations de ses jours effectivement travaillés. Ensuite il faut qu'elle justifie « au moins 54 jours de cotisations pendant les 10 derniers mois d'immatriculation précédant la date de l'arrêt de travail pour

accouchement ». En réalité, l'inscription des travailleuses des exploitations agricoles des fraises à la CNSS est peu nombreuse à cause de plusieurs motifs.

L'Observatoire des Droits des Femmes Travailleuses dans le Secteur Agricole (ODFTSA) a enregistré<sup>12</sup> dans la région du Gharb, entre février 2013 et juillet 2016, 23941 violations de droit en matière de protection sociale contre 6080 travailleuses des fraises réparties en :

- « Ne dispose pas de la CNSS » 1320 (5.51%) : les travailleuses n'ont jamais été déclarées à la CNSS ;
- « Ne bénéficie pas de la CNSS » 2234 (9.33%) : les ouvrières sont déclarées à la CNSS mais ne bénéficient pas des prestations parce que leur déclaration n'a jamais été suivie d'opérationnalisation ;
- « Au-dessous du SMAG/SMIG » 2648 (11.06%) : leur employeur ne peut pas les déclarer à la CNSS du fait qu'il ne leur paie pas le salaire légal ;
- « Ne dispose pas des papiers de travail » 316 (1.31%) : les travailleuses sont donc automatiquement ne sont déclarées à la CNSS et par conséquent elles ne bénéficient pas des prestations de celle-ci ;
- « Falsification des papiers de travail » 1290 (5.39%) : des ouvrières possèdent des cartes de la CNSS au nom d'autres personnes avoir déjà travaillé et déclarées à la CNSS par conséquent ne bénéficient pas des prestations de la CNSS. Ces cartes sont délivrées à deux types d'ouvrières :
  - Des ouvrières trichées par leur employeur parce qu'elles sont analphabètes et donc ignorent que les cartes ne sont pas en leur nom. Par conséquent elles croient qu'elles sont déclarées à la CNSS ;
  - Des ouvrières forcées par leur employeur parce qu'elles savent que les cartes ne sont en leur nom mais les possèdent pour les présenter en cas d'inspection des autorités compétentes.
- « Accidents de travail sans prise en charge » 225 (0.94%) : ces travailleuses ne sont pas prises en charge parce qu'elles ne sont pas déclarées à la CNSS ;
- « Travail des mineures » 314 (1.31%) : par le fait d'être mineures, ces ouvrières sont soit déclarées à la CNSS par des noms qui ne sont pas les leur, soit ne sont pas déclarées. Par conséquent, dans les deux cas elles ne bénéficient pas des prestations de la CNSS.

---

<sup>12</sup>Rapport de l'ODFTSA cofinancé par l'UE et OXFAM, juillet 2016

L'ODFTSA déclare dans son rapport que, durant les trois années et demie du projet (2013-2016), en dépit des efforts déployés en matière de sensibilisation des travailleuses et de plaidoyer auprès des employeurs et des autorités compétentes pour l'amélioration des conditions de travail des ouvrières, des violations considérables persistent et ont été enregistrées encore durant la période janvier-juillet 2016.

D'autres causes empêchant les femmes ouvrières de bénéficier de la CNSS sont évoquées par l'étude « l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et leurs moyens de subsistance/région de Larache » réalisée par Oxfam International. Selon l'étude, parmi les 18 ouvrières interviewées, dans le cadre de l'étude, 2 seulement sont inscrites à la CNSS et 7 « déclarent être plus au moins informées sur la protection sociale ». Quant à l'intérêt à l'inscription à la CNSS, « 11 sur 18 (ouvrières interviewées) déclarent ne pas être intéressées ou manquer d'informations, ou ont peur d'être licenciées si jamais elles réclament à leur employeur de les déclarer à la CNSS, alors que d'autres estiment qu'elles n'en auront pas besoin en cas de mariage. D'autres enfin justifient leur refus par le caractère dérisoire de leur salaire sur lequel toute ponction serait difficile à accepter. », selon l'étude. Quant à l'assurance maladie, depuis 2006, le Maroc a institué l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) comme étant un système de couverture médicale obligatoire de base. Selon l'Article 3 de la Loi 65-00, elle est mise à la disposition des « personnes économiquement faibles qui ne sont assujetties à aucun des régimes d'assurance maladie obligatoire de base [...] ». Les résultats de l'enquête d'Oxfam International ont montré « qu'aucune des travailleuses agricoles dans les fermes ne bénéficie de l'assurance maladie, y compris les deux seuls cas ayant déclaré être inscrits à la CNSS. »

#### h. Une syndicalisation chassée des exploitations

La réussite d'une politique ou stratégie est tributaire de l'implication effective de tous les acteurs de développement qu'ils soient politiques, économiques ou sociaux. De par son statut non seulement d'institution pour la défense des droits socioéconomiques des travailleurs et travailleuses, mais surtout d'un espace d'exercice, par excellence, de citoyenneté et démocratie, le syndicat est un acteur économique et social dont la contribution est indispensable pour cette réussite. N'étant constitué que des personnes qui exercent la même profession et étant un espace où les représentant(e)s de ces personnes s'unissent pour s'exprimer, se concerter, se décider et planifier des actions stratégiques et d'intérêts communs, on pourrait avancer que le syndicat connaît de mieux, plus que tout autre acteur, les conditions de travail des employé(e)s et ouvrier(e)s ainsi que leurs besoins et intérêts. Il est aussi un espace d'encadrement, de sensibilisation et de mobilisation, et surtout d'information, de formation. Ceci n'est pas seulement au profit ou à l'intérêt des personnes syndicalisées mais aussi de leur employeur et de son pays. Par ailleurs, «ce que les gouvernements comme les entreprises doivent comprendre c'est que, lorsque la liberté syndicale est niée, c'est la nation qui s'appauvrit car elle se passe des ressources les plus précieuses pour son développement, c'est-à-dire la capacité d'hommes et de femmes de s'engager dans un dialogue tripartite productif afin de trouver des solutions pacifiques aux problèmes économiques et sociaux qui les minent.», exprime le Directeur général du BIT lors du Colloque International des travailleurs sur « Le travail décent dans l'agriculture » en 2003 à Genève. A l'instar des Etats membres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le Maroc reconnaît les libertés syndicales en tant que des droits fondamentaux et partie intégrante des droits humains. Elles sont régies, d'abord, depuis 1957 par le dahir du 16 juillet de la même année qui définit ses normes et réglemente les syndicats. Elles

étaient ensuite consacrées par la première Constitution 1962 et ses successives de 1972, 1976, 1992, 1996 et 2011. Par la Constitution de 2011, dans son Article 29, « Sont garanties les libertés de réunion, de rassemblement, de manifestation pacifique, d'association et d'appartenance syndicale et politique. La loi fixe les conditions d'exercice de ces libertés. Le droit de grève est garanti. Une loi organique fixe les conditions et les modalités de son exercice ». Elle souligne aussi, dans son article 8, le devoir des pouvoirs publics quant à la promotion des négociations collectives. De sa part, conformément aux engagements internationaux du Maroc en matière de libertés syndicales (C98, C135 et C154 de l'OIT), le Code du Travail reconnaît dès son Préambule que « La liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail. Son exercice entre dans le cadre des moyens reconnus aux travailleurs et aux employeurs pour défendre leurs droits matériels et moraux ainsi que leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels. ». Il définit les modalités de l'application des libertés syndicales en leur consacrant tout un Livre parmi les sept qui le constituent, soit le Livre III constitué de 79 articles (Dans le code du travail un Livre équivaut une partie). Aussi, il définit l'objet des syndicats (Article 396) et les dispositions qui les réglementent. Malgré cet arsenal juridique les reconnaissant, garantissant et régissant, les libertés syndicales au Maroc connaissent encore des violations tel que le rapportent les rapports nationaux et les plaintes contre le gouvernement marocain pour abus de pouvoir et discrimination et pour les violations des conventions ratifiées et des droits syndicaux et humains, déposées en 2014 auprès de l'OIT. D'autant plus que l'ensemble des syndicats critique l'absence d'un dialogue social avec le patronat et le gouvernement. En fait, la marche de 29 novembre 2015 en fait un témoignage en étant une occasion où « Pour la première fois, les centrales laissent de côté leurs différends pour inscrire leurs revendications sous le même étendard. »<sup>13</sup>. Par ailleurs, le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) a souligné, dans son rapport annuel de 2013, que « la pause marquée dans le processus du dialogue social n'est pas de nature à favoriser l'instauration de relations de confiance, ce qui conditionne la relance des grandes réformes. ». Il a ajouté aussi, dans le même rapport, que « Si le nombre de grèves est en baisse depuis la signature de la convention du 26 avril 2011, il faut noter que le nombre de jours de grève a augmenté, puisqu'il est passé de 268.452 à 278.962, dans les seuls secteurs industriel et des services. »

En termes de taux de syndicalisation, selon le HCP dans sa Note d'Information, 2015 sur la situation du marché du travail, « 3,3% des actifs occupés sont affiliés à une organisation syndicale ou professionnelle, 6,3% en milieu urbain et moins de 1% en milieu rural. Parmi les salariés, cette proportion atteint 6,3% au niveau national, 7,9% en milieu urbain et 1,7% en milieu rural ». Ce faible taux de syndicalisation résulte entre autres de :

- L'archaïsme des syndicats : la gouvernance interne et les outils de négociation et de plaidoyer des syndicats n'ont pas changé. D'une part, le discours des représentant(e)s des syndicats n'a pas changé ni avec les salarié(e)s ni avec le patronat et l'Etat. Par conséquent, le fossé creusé historiquement entre les syndicats et les salarié(e)s s'est amplifié et son positionnement dans le dialogue social s'est affaibli de plus. D'autre part, « de manière générale, les syndicats ne disposent ni de stratégie ni de politique claire pour recruter des adhérents », reconnaît la parlementaire de l'Union générale des

---

<sup>13</sup> Le journal « la vie économique », article « GOUVERNEMENT ET SYNDICAT, VERS UNE GUERRE D'USURE ? » du 08 décembre 2015 ; <http://lavieeco.com/news/politique/gouvernement-et-syndicat-vers-une-guerre-dusure.html#JMDbu2vAu87HYZcw.99>

travailleurs du Maroc, Khadija Zoumi «les syndicats misent plutôt sur les dossiers en suspens comme celui des professeurs». »<sup>14</sup> ;

- L'absence de statistiques : les statistiques relatives au taux de syndicalisation ont été toujours en manque jusqu'à 2015 «Il y a un tel va-et-vient des adhérents qu'il est vraiment difficile d'avancer quelque chiffre que ce soit à ce sujet. Suivant les circonstances, des travailleurs peuvent décider d'aller vers un syndicat, puis, au bout d'un certain temps, s'en détourner», analyse le secrétaire général de l'Union nationale du travail au Maroc (UNTM), Mohamed Yatim<sup>15</sup>. Les statistiques, encore plus agrégées par sexe et par secteur, serviraient à une appréciation de l'évolution de la culture de syndicalisation de la masse salariale au Maroc. Ainsi, les syndicats pourraient mettre en place des stratégies adéquates pour mieux augmenter le taux de syndicalisation ;
- La démultiplication des syndicats : la scène syndicale au Maroc connaît actuellement une trentaine de syndicats nationaux. cette démultiplication des organisations syndicales est accompagnée d'une diversité de discours syndicaux qui déconcentre les futurs adhérents. Conséquemment, ces derniers finissent par renoncer à cette adhérence. Ce phénomène de démultiplication a une autre conséquence qu'est l'affaiblissement du poids de l'action syndicale ;
- Le manque de la protection de l'action syndicale : le maintien de l'Article 288 du Code pénal qui stipule qu'il « Est puni de l'emprisonnement d'un mois à deux ans et d'une amende de 200 à 5.000 dirhams ou de l'une de ces deux peines seulement, quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, menaces ou manœuvres frauduleuses, a amené ou maintenu, tenté d'amener ou de maintenir, une cessation concertée du travail, dans le but de forcer la hausse ou la baisse des salaires ou de porter atteinte au libre exercice de l'industrie ou du travail. Lorsque les violences, voies de fait, menaces ou manœuvres ont été commises par suite d'un plan concerté, les coupables peuvent être frappés de l'interdiction de séjour pour une durée de deux à cinq ans. » ;
- L'importance de la masse salariale du secteur agricole : selon les statistiques élaborées en 2017 par le HCP, la masse salariale du secteur agricole reste largement dominante par rapport aux autres secteurs suivie par celle du secteur de commerce et de l'industrie, soient respectivement 38%, 13% et 11%. Le travail de cette masse salariale est caractérisé par la saisonnalité. Par conséquent, les ouvriers agricoles qui représentent 38% adhèrent peu aux syndicats.

Dans les exploitations des fraises, en plus des raisons de faible syndicalisation, la forte féminisation du travail dans ces exploitations amplifient cette donne. En fait, l'adhérence des femmes ouvrières à un syndicat est quasi-nulle. Selon l'étude réalisée par Oxfam, parmi les 44 femmes ouvrières interviewées une seule avoir décalé appartenir à un syndicat. Plusieurs raisons ont été évoquées par les ouvrières telles que :

- Le manque de temps des femmes « je sors de chez moi à 4h du matin et je ne rentre qu'après 21h et parfois même à 23h, quand pensez-vous que j'aurai le temps pour faire autres choses. », témoigne une ouvrière ;

<sup>14</sup> <http://www.leseco.ma/decryptages/grand-angle/55147-les-syndicats-en-perte-de-vitesse.html>

<sup>15</sup> <http://lavieeco.com/news/economie/pourquoi-le-maroc-est-si-faiblement-syndique-32931.html#kYcHXbBQA07i6GAL.99>

- La crainte de représailles des employeurs « il y a quelques années, des ouvrières d'une exploitation ont été approchées par des personnes à la sortie du travail, le lendemain le superviseur ne les a pas laissé entrer travailler. Après nous avons appris que ces personnes étaient de ce qu'on appelle le syndicat et c'est pourquoi les pauvres ouvrières étaient renvoyées. Je ne crois pas à ces gens, ils n'ont rien à nous donner, ils ne cherchent que leurs intérêts. Moi je ne parle avec personne j'évite les problèmes et c'est pourquoi chaque année le « wakaf » me sélectionne. » raconte une ouvrière ;
- La méconnaissance des avantages de la syndicalisation : les femmes ouvrières n'approchent pas les syndicats d'une part par peu de représailles de leur employeurs et d'autre par manque de confiance. Par conséquent, elles ignorent tout d'eux et de leurs services ainsi que des avantages d'en adhérer.

De leur part, Les syndicats avancent<sup>16</sup> que, d'un côté, il est difficile de recruter et mobiliser les femmes ouvrières d'une part, à cause de leur indisponibilité et d'autre part du caractère saisonnier et temporaire de leur activité. D'un autre côté, il y a l'hostilité des employeurs face à l'action syndicale et qui profitent de leur pouvoir sur les ouvrières pour les empêcher de prendre tout contact avec les syndicats.

#### i. Une adhésion faible aux associations

L'action associative contribue à l'instauration de la démocratie et à la promotion du développement humain. Les associations sont des espaces, d'un côté, d'éducation à la citoyenneté, et d'apprentissage juridique et fonctionnelle. D'un autre côté, de solidarité et d'épanouissement personnel. L'appartenance à une association est garantie par la Constitution, Article 29 « Sont garanties les libertés de réunion, de rassemblement, de manifestation pacifique, d'association et d'appartenance syndicale et politique. La loi fixe les conditions d'exercice de ces libertés. Le droit de grève est garanti. Une loi organique fixe les conditions et les modalités de son exercice. ». Dans les exploitations agricoles des fraises, les ouvrières sont très peu intéressées et adhérentes aux associations. Elles évoquent les mêmes causes de leur faible engagement aux syndicats. Tout de même il a été enregistré, lors de l'étude réalisée par Oxfam, que :

- ✚ Certaines jeunes femmes fréquentaient une association qui leur assure des cours d'alphabétisation et des séances de formation professionnelle en couture. Cette action est financée par l'Initiative Nationale pour le développement Humain (INDH) ;
- ✚ Des femmes ouvrières issues d'un douar rattaché à la commune de Ksar El Kébir ont tenté, avec l'appui des autorités locales, de créer une association féminine d'élevage de caprins. Une action qui a échoué à cause du désaccord entre ces femmes ;
- ✚ Un projet de création d'une association féminine pour la défense des droits des ouvrières agricoles est initié par certaines femmes employées d'une société étrangère de conditionnement des fraises à Larache.

#### j. Des inspections aménagées

---

<sup>16</sup> L'étude « L'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles et leurs moyens de subsistance/région de Larache » réalisée en 2009 par Oxfam International, p 20

Selon l'Article 530 du Code du Travail, les exploitations agricoles sont soumises au contrôle par les inspecteurs du ministère de l'emploi et ceux de la CNSS. Aussi elles sont soumises au contrôle des sociétés acheteuses étrangères des fraises marocaines. Selon l'étude réalisée par Oxfam, les inspections nationales sont caractérisées par la corruption. Qu'ils soient du ministère de l'Emploi ou de la CNSS, certains inspecteurs « acceptent de fermer les yeux sur les irrégularités en matière de législation du travail commises par les employeurs en contrepartie des avantages matériels ». Quant aux inspections internationales, elles ont pour objectif le contrôle du niveau du respect des standards européens relatifs aux normes de la qualité, d'hygiène et de la législation du travail. Par conséquent, elles sont distancées dans le temps. Cette caractéristique donne l'occasion aux exploitants d'en bien se préparer. Ils nettoient les lieux, apportent de nouvelles uniformes pour les travailleuses agricoles et cachent les filles mineures et âgées qui travaillent pour eux.

## Conclusion

Cette description des conditions du travail des ouvrières des fraises a permis de faire ressortir les différents types de violations en matière des droits de travail de ces ouvrières ainsi que les violences et discriminations qu'elles subissent.

En matière de droits de travail, nous citons les salaires bas, l'absence de contrat, l'absence de protection sociale, l'absence de conditions de base d'hygiène, le non respect du nombre d'heure travaillé, absence des repos hebdomadaires, l'informalisation de la relation avec l'employeur à cause de la présence du « Wakaf », les conditions pénibles du transport.

En matière de violence et discriminations, il est à souligner, d'une part, l'exploitation physique qui consiste en le nombre d'heures travaillées et surtout travaillées courbées et d'autre part, les violences sexuelles subies de la part des collègues, superviseurs, transporteurs et voisins. Et encore les violences et discriminations résultants des relations de pouvoir qui existent entre les ouvrières et leur employeur, leur superviseur, le « Wakaf » et le transporteur. Sans oublier la stigmatisation sociale que subissent ces ouvrières à cause de la nature de leur travail.

Certes, l'expansion de la culture des fraises dans la région du Ghareb et du Loukkouss contribue à la création d'emploi pour les femmes de la région. Le travail dans ces exploitations aider chacune d'elles à créer un revenu pour elle et à augmenter le revenu de sa famille. Mais, en connaissance, à travers cette description, de leurs conditions de travail et quelques aspects de leur vie communautaire,

- leur niveau de vie n'est pas amélioré vu, entre autres, leur salaire bas et les horaires du travail et le nombre d'heures travaillées ;
- leurs droits du travail sont bafoués, voire l'absence des contrats, non inscription à la CNSS, etc. ;

- la domination masculine est plus amplifiée et élargie. En plus de leur soumission au sein de la famille, on ajoute celle de leur employeur, le superviseur, le « Wakkaf » et le transporteur. Encore, celle des voisins (se camouflent dans les foulards et « adjellaba » ;
- Stigmatisation sociale au lieu que le travail soit une source de reconnaissance et valorisation sociale.

Il est bien clair que ce travail dans les exploitations agricoles des fraises n'a pas créé de changement positif dans la vie des ouvrières et dans les rapports qu'elles entretiennent avec leur famille et leur communauté. Il a même renforcé leur précarité sociale et leur domination par leur entourage.



**Bibliographie**

- Annie Fouquet. (avril 1998). Lettre 52 du centre d'étude de l'emploi : Travail, Emploi, Employabilité. <http://www.cee-recherche.fr/publications/anciennes-series/travail-emploi-et-activite>
- Bureau international du Travail Genève, Programme des conditions de travail et d'emploi. 2007. LE TEMPS DE TRAVAIL DÉCENT, Équilibrer les besoins des travailleurs avec les exigences des entreprises. [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_145392.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145392.pdf)
- Conseil Economique, Social et Environnemental. (2013). Rapport annuel. [file:///C:/Thèse%202018/Rapport\\_Annuel-2013-CESE.pdf](file:///C:/Thèse%202018/Rapport_Annuel-2013-CESE.pdf)
- Emmanuelle Hellio. Importer des femmes pour exporter des fraises ? : Flexibilité du travail, canalisation des flux migratoires et échappatoires dans une monoculture intensive globalisée : le cas des saisonnières marocaines en Andalousie. Sociologie. Université Nice Sophia Antipolis, 2014. Français.
- Emmanuelle Hellio. Importer des femmes pour exporter des fraises (Huelva), Études rurales 2008/2, 182, p. 185-200.
- Emmanuelle Hellio, Juana Moreno Nieto« Les fruits de la frontière », Plein droit 2018/1 (n° 116), p. 31-34.
- Haut Commissariat au Plan. (2015). Situation du marché au travail. Note-année 2015. [https://www.hcp.ma/La-Situation-du-marche-du-travail-en-2015\\_a1663.html](https://www.hcp.ma/La-Situation-du-marche-du-travail-en-2015_a1663.html)
- Institut Royal des Etudes Stratégiques. (janvier 2010). L'ordre sociopolitique et la confiance dans les institutions au Maroc ». [file:///C:/Thèse%202018/ordre\\_sociopolitique\\_et\\_la\\_confiance\\_dans\\_les\\_institutions\\_au\\_maroc-ERES.pdf](file:///C:/Thèse%202018/ordre_sociopolitique_et_la_confiance_dans_les_institutions_au_maroc-ERES.pdf)
- Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime (2016). Note stratégique de veille n°100 : Filière fruits rouges. [file:///C:/Thèse%202018/note\\_veille\\_fruits\\_rougesORMVA.pdf](file:///C:/Thèse%202018/note_veille_fruits_rougesORMVA.pdf)
- Marie France Labrecque. Femmes, travail et domination masculine au Mexique. Anthropologie et Sociétés, vol. 10, n° 1, 1986, p. 199-217. <http://id.erudit.org/iderudit/006329ar>
- Office Régional de Mise en Valeur Agricole de Loukkous (2012). Synthèse du Rapport d'activité au titre de l'exercice 2012.
- Organisation Internationale du Travail. Travail décent et le Programme de développement durable pour 2030. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>
- OCDE. (2012). Inégalités hommes-femmes Il est temps d'agir. [file:///C:/Thèse%202018/Résumé\\_Inégalité%20hommes-femmes,%20il%20est%20temps%20d'agir-OCDE%202012.pdf](file:///C:/Thèse%202018/Résumé_Inégalité%20hommes-femmes,%20il%20est%20temps%20d'agir-OCDE%202012.pdf)
- Zeneidi Djemila. Migrations circulaires et déni de reconnaissance, l'expérience de l'injustice spatiale des saisonnières agricoles marocaines à Huelva (Espagne). . justice spatiale - spatial justice, Université Paris Ouest Nanterre La Défense, UMR LAVUE 7218, Laboratoire Mosaïques, 2011, Genre, identités sexuelles et justice spatiale, 3, <http://www.jssj.org/article/migrations-circulaires-et-deni-dereconnaissance/> <<http://www.jssj.org>>. <halshs-01525363>