

Histoire Engag e

Comparaison genr e du marché du travail : le cas du Maroc

Osire Glacier

28 octobre 2024

Osire Glacier, professeure au département d'histoire de l'Athabasca University

Introduction

L'accès des femmes au marché du travail figure parmi les revendications majeures exprimées au XXe siècle par les associations de femmes dans la région du MENA (Moyen-Orient et Afrique du Nord) en général, et au Maroc en particulier. En Égypte, Huda Shaarawi, pionnière du féminisme moderne, a fondé l'Union féministe égyptienne (UFE) en 1923¹. Elle a consacré sa vie à garantir aux femmes l'accès à l'éducation, au marché du travail et à l'indépendance économique, entre autres droits². Après son décès en 1947, l'UFE a poursuivi ces actions dans les années 1950, promouvant l'emploi rémunéré des femmes et remettant en question les normes sociales qui les confinaient à la sphère privée³. Bien que l'UFE ait réalisé peu de ses objectifs, elle est largement reconnue pour avoir préparé le terrain aux victoires féministes ultérieures en Égypte et dans les pays du MENA⁴. En effet, d'autres mouvements dédiés aux droits économiques des femmes et à leur autonomisation ont émergé dans toute la région MENA. En Tunisie, par exemple, l'Union Nationale des Femmes Tunisiennes (UNFT), fondée en 1956, a joué un rôle central dans la promotion des droits des femmes, facilitant notamment leur entrée sur le marché du travail⁵. En Algérie, l'Union Nationale des Femmes Algériennes (UNFA), créée en 1962, a plaidé pour les droits économiques des femmes et leur inclusion dans divers secteurs de l'économie⁶. Au Maroc, l'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM), fondée en 1985, et la Ligue Démocratique pour les Droits des Femmes (LDDF), fondée en 1993, ont été des actrices clés dans la promotion des droits économiques des femmes, la lutte contre les disparités salariales et les discriminations de genre, ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail⁷.

Des décennies plus tard, les femmes semblent avoir conquis le marché du travail, occupant désormais des postes de ministres, ingénieures, médecins, avocates, professeures et agentes de police. Toutefois, peut-on en conclure pour autant que le monde du travail leur est désormais pleinement accessible ? Que révèlent les statistiques sur l'emploi rémunéré des femmes ? Ont-elles les mêmes chances d'accès que les hommes au marché du travail ? Ont-elles accès à tous les types d'emplois ? Leur travail rémunéré bénéficie-t-il de la même reconnaissance morale et socioéconomique que celui de leurs homologues masculins ? Cet article tente de répondre à ces questions en prenant le Maroc comme étude de cas. Pour ce faire, il s'appuie sur des statistiques portant sur

l'emploi rémunéré des femmes, en analysant le marché du travail dans le pays à l'aide d'une approche comparative selon le genre. Hélas, comme le montrent les paragraphes suivants, le paradigme patriarcal continue de façonner le monde du travail jusqu'à aujourd'hui, engendrant les paradoxes suivants : plus le taux d'activité des femmes augmente, plus leur taux de chômage s'élève d'une part, et plus elles sont instruites, plus elles sont touchées par le chômage d'autre part.

I- Un faible taux d'activité des femmes

Durant la dernière décennie, les statistiques indiquent que les femmes représentent à peine le quart de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses⁸. De plus, ce chiffre a reculé lors des deux années précédentes pour se situer approximativement autour de 19 % en 2020⁹. Ici, le paradigme patriarcal se déploie à plusieurs niveaux. Dès la tendre enfance, le conditionnement social façonne les attitudes dissymétriques entre les femmes et les hommes face à l'emploi et à la réussite professionnelle. En outre, plus de la moitié des jeunes femmes inactives ne travaillent pas parce qu'elles ne sont pas autorisées à le faire. En effet, une étude récente révèle que 53,5 % des jeunes femmes ne travaillent pas, soit parce que leurs parents ne les y autorisent pas, soit parce que leur époux leur interdit de le faire¹⁰.

Par ailleurs, les statistiques font émerger le paradoxe suivant : plus le taux d'activité des femmes augmente, plus leur taux de chômage augmente¹¹. Autrement dit, les femmes veulent exercer une activité rémunérée, mais elles se heurtent à un marché du travail qui leur est hostile. Et il l'est d'autant plus que les politiques de l'emploi poursuivies par l'État ne font rien pour redresser l'inégalité entre les sexes face au chômage¹². Résultat, le marché du travail véhicule des inégalités entre les sexes à l'horizontale et à la verticale, comme l'exposent les paragraphes suivants.

II- Le travail rémunéré des femmes : une extension du travail domestique

Les statistiques indiquent que les femmes actives sur le marché du travail incarnent la figure de la femme au foyer dans la majorité écrasante des cas¹³. En effet, les femmes actives sont notamment bonnes, coiffeuses, esthéticiennes et ouvrières non qualifiées, ou concentrées dans les industries du textile et de l'agroalimentaire¹⁴. Elles occupent également des emplois dans les secteurs féminins traditionnels, tels que la santé et l'éducation.

Ainsi, la petite bonne doit être disponible de jour comme de nuit, sept jours sur sept, prête à s'acquitter des tâches ménagères au fur et à mesure qu'elles adviennent¹⁵. En plus de s'acquitter du travail domestique régulier, la femme rurale exerce des activités agricoles subalternes, telles que le travail des champs, la collecte du bois et l'approvisionnement en eau. À l'instar de la femme au foyer dans sa cuisine, l'ouvrière dans l'industrie agroalimentaire manipule de la nourriture à l'usine. À l'image de la couturière à domicile, l'ouvrière dans l'industrie du textile travaille avec du tissu, manie l'aiguille et confectionne des vêtements. Il en est de même pour les employées et les apprenties dans les ateliers de tapis, de couture et de broderie. Et, tout comme l'épouse veille à la bonne marche de son foyer, la secrétaire a pour rôle professionnel de voir à la « bonne marche du bureau » de son patron. Entre autres, elle gère ses relations professionnelles, elle coordonne ses activités, elle organise son emploi du temps et elle s'acquitte des tâches administratives ingrates. De plus, elle doit être élégante, souriante, avoir des manières agréables, savoir capter les humeurs de son patron et répondre aux besoins de ce dernier avant qu'il ne les formule. D'ailleurs, ces exigences pèsent également sur la réceptionniste. Faisant figure de maîtresse de maison, celle-ci ne doit pas non plus lésiner sur les apparences et les bonnes manières. Plaire et séduire font donc partie intégrante de ses obligations professionnelles. Enfin, c'est à la coiffeuse et à l'esthéticienne qu'échoit la responsabilité professionnelle d'embellir les corps, tâche féminine par excellence.

Par ailleurs, si plusieurs femmes exercent des professions considérées comme prestigieuses telles que médecins et professeures, c'est parce que la santé et l'éducation se situent dans la continuité de ce que les théoriciens et théoriciennes appellent le « *care* » féminin, à savoir éduquer les enfants, veiller sur leur bien-être ainsi que sur celui de l'époux, prendre soin des personnes âgées ou de toute autre personne dans le besoin. Or, ces activités incombent habituellement aux femmes en tant qu'épouses et mères.

III- Le travail rémunéré des femmes : des emplois subalternes

Les statistiques révèlent que plus les femmes sont instruites, plus elles sont victimes du chômage¹⁶. Autrement dit, la féminisation croissante des programmes d'études universitaires ne se traduit pas par une présence accrue des femmes dans le monde du travail, mais plutôt par une féminisation du chômage. De surcroît, le chômage dont les femmes sont victimes en est un de longue durée, et non un chômage d'insertion¹⁷. Ce paradoxe nous indique tristement que les emplois prestigieux vont aux hommes, pendant que les emplois non qualifiés sont

réservés aux femmes. Se situant dans la continuité des rapports de pouvoir et de domination entre les sexes dans la sphère privée, une ségrégation à la verticale hiérarchise donc les femmes et les hommes sur le marché du travail¹⁸.

Ainsi structuré, le marché du travail assure et pérennise les rapports inégaux entre les sexes. Si déjà en tant que filles, sœurs ou épouses, les femmes actives sur le marché du travail sont, la plupart du temps, sous le contrôle d'un ou de plusieurs membres masculins de leur famille, elles se retrouvent en plus sous le contrôle d'une pléthore d'hommes dans leur milieu de travail, dont le maître, le contremaître, le patron, l'inspecteur, le directeur et le président, pour ne nommer que ceux-là. Il apparaît donc clair que les rapports de pouvoir, de domination et d'exploitation économique ne peuvent être analysés sans tenir compte des rapports entre les sexes.

Même si en principe tous les emplois sont aujourd'hui ouverts aux femmes, la ségrégation à la verticale entre les sexes sur le marché du travail ne permet pas, dans les faits, un accès égal pour les femmes. Au Maroc et ailleurs, les élites de l'État restent masculines. De même, les postes de décision de nature politique, économique et financière sont confiés plutôt à des hommes. Et il demeure impensable de voir une femme ministre de l'Intérieur, une femme directrice de la Gendarmerie royale, une femme officière supérieure dans l'armée, une femme commissaire de police, une femme présidant le *Rabitat al-oulamas* (Conseil des docteurs de la loi islamique) ou encore une femme présidant le Conseil de la magistrature. D'ailleurs, même l'accès des femmes à la magistrature demeure controversé. Une enquête sociologique montre que la majorité des hommes interrogés s'oppose au droit des femmes d'être juges en matière de droit de la famille¹⁹.

Bien que l'accès au pouvoir par les femmes soit un objectif professionnel légitime, l'enjeu n'est pas l'exercice féminin du pouvoir pour le pouvoir en soi. L'exercice du pouvoir offre plutôt aux femmes la possibilité d'exprimer leurs perspectives et leurs besoins sur des enjeux empreints des valeurs masculines depuis des lustres. Si, par exemple, une femme présidait la Sûreté nationale (la police), il y aurait plausiblement plus de policiers et de policières déployés dans les rues, de jour comme de nuit, pour veiller à la sécurité de tout un chacun, et plus particulièrement à celle des femmes et des personnes vulnérables. De façon analogue, les forces policières seraient probablement mieux formées pour intervenir dans les situations de violence conjugale et d'agression sexuelle. Enfin, il y a fort à parier que les commissariats seraient aussi mieux équipés pour recevoir

et conseiller les femmes violentées. Cette éventualité soulève, par ailleurs, des questions d'un autre ordre, à savoir les liens de cause à effet existant entre la violence basée sur le genre et la violence politique au sens classique du terme. Concrètement, si les forces policières avaient véritablement comme objectif d'assurer la sécurité de la population seraient-elles déployées pour réprimer les manifestations populaires à coups de matraque et de gaz lacrymogène, comme elles le font de nos jours, et ce, dans le but de protéger le pouvoir de l'élite masculine étatique ?

La ségrégation à la verticale entre les sexes sur le marché du travail fait aussi en sorte que le pouvoir masculin bénéficie de privilèges socioéconomiques distinctifs, comme un pouvoir d'achat supérieur et le droit de s'approprier le corps féminin. En effet, bien que le harcèlement sexuel au travail soit criminalisé²⁰, les femmes en souffrent encore. Des enquêtes en révèlent l'étendue, aussi bien dans le milieu éducatif que dans le monde du travail²¹. Par ailleurs, de façon générale, les hommes ont des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail que les femmes, comme en témoignent les paragraphes suivants.

IV- Le travail rémunéré des femmes : des emplois précaires et sous-payés

Si le travail rémunéré des femmes se situe dans la continuité du travail domestique en ce qui concerne les tâches exécutées et les attitudes de soumission et de servilité, il lui est également analogue sur le plan de la non-reconnaissance économique. Quand il n'est pas quasiment gratuit, comme dans le cas de l'aide agricole²² et de plusieurs apprenties dans les ateliers de tapis, de couture et de broderie²³, l'emploi des femmes est faiblement rémunéré. Les femmes sont exclues du salariat dans la majorité écrasante des cas²⁴. Devant cette exclusion, elles se replient sur le secteur informel du marché du travail²⁵. Or, les emplois dans ce secteur se caractérisent par leur précarité, l'absence de législation, les longues heures de travail et l'absence d'avantages sociaux tels que fonds de retraite et sécurité sociale.

Par ailleurs, les emplois considérés comme typiquement féminins sont sous-payés comparativement aux métiers considérés comme exclusivement masculins²⁶. Parmi d'autres, les plombiers, mécaniciens et travailleurs de la construction gagnent significativement plus que les bonnes, coiffeuses, esthéticiennes, secrétaires et réceptionnistes. De façon similaire, les industries

masculinisées, telle la mécanique, offrent des salaires deux à trois fois supérieurs à ceux des industries féminisées, dont le textile²⁷. Il suffit qu'un travail soit accompli par une femme pour qu'il soit sous-payé ; l'écart entre la rémunération d'un tailleur et celle d'une couturière à domicile en est un exemple. En outre, comme les études le montrent, le simple fait d'être femme constitue un sérieux désavantage pécuniaire sur le marché du travail, tous secteurs d'activité confondus²⁸. Résultat, à formation et travail équivalents, les femmes gagnent 65 % de ce que gagnent les hommes – avec un ratio de 31 % de femmes/hommes dans la population active²⁹. Enfin, les hommes ont plus de chances d'être promus et récompensés que les femmes³⁰.

Conclusion

L'accès des femmes au marché du travail, revendication phare des mouvements féministes dans la région du MENA depuis les années 1920, reste un défi de taille. Si des pionnières comme Huda Shaarawi ont jeté les bases de l'émancipation économique des femmes en luttant pour leur droit à l'éducation et à un emploi rémunéré, les progrès réalisés depuis ne sont pas à la hauteur des attentes. Au Maroc, par exemple, bien que les mouvements féministes aient ouvert la voie, l'égalité réelle reste à atteindre. En effet, malgré les avancées législatives et la présence accrue des femmes dans des postes de responsabilité, le marché du travail reste marqué par des rapports de pouvoir, de domination et d'exploitation économique entre les sexes. D'un côté, le travail rémunéré des femmes se situe dans la continuité du travail domestique dans la majorité écrasante des cas ; de l'autre, leur rôle professionnel se réduit souvent à l'exécution de tâches subalternes et impose docilité et obéissance. Autrement dit, quand l'indépendance économique n'est pas tout bonnement refusée aux femmes, elle est difficilement gagnée pour la majorité d'entre elles.

Si la Constitution stipule que les femmes et les hommes ont les mêmes droits, la réalité est loin d'être aussi glorieuse. L'État se doit donc d'adopter des politiques volontaristes pour que les femmes aient accès sans discrimination à l'éducation, à l'emploi et aux formations et promotions professionnelles.

[1] Earl L. Sullivan, *Women in Egyptian Public Life* (Syracuse : Syracuse University Press, 1986), 171-172; Rula B. Quawas, « "A Sea Captain in Her Own Right": Navigating the Feminist Thought of Huda Shaarawi », *Journal of International Women's Studies*, 8, 1 (2006): 225, dernier accès 3 septembre

2024, nhttps://vc.bridgew.edu/jiws/vol8/iss1/17

[2] Ibid, 225–229.

[3] Nadine Sika & Yasmin Khodary, « One Step Forward, Two Steps Back? Egyptian Women within the Confines of Authoritarianism », *Journal of International Women's Studies*, 13, 5 (2012): 92–93.

[4] *Ibid.*

[5] Zakya Daoud, *Féminisme et politique au Maghreb, soixante ans de lutte* (Paris : Maisonneuve & Larose, 1994), 55.

[6] Geneviève Roy, « Algérie : les femmes en mouvement », 22 mars 2023, dernier accès 3 septembre 2024, <https://www.breizhfemmes.fr/algérie-les-femmes-en-mouvement>

[7] Leïla Tauil, *Féminismes arabes : un siècle de combat, Les cas du Maroc et de la Tunisie* (Paris : Harmattan, 2018), 53–54.

[8] Haut-commissariat au plan, *Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution décembre 2013*, 6, dernier accès 8 juillet 2022, <https://www.hcp.ma/attachment/2233855/>; Ivan Martin, « Femme maghrébine, jeune, diplômée... et sans emploi », *Afkar/idées* (2008): 64.

[9] L'Association marocaine des droits humains, *At-Taqrir al-mouwazi (Le rapport parallèle soumis par l'AMDH dans le cadre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes)* (Rabat, octobre 2020), 6.

[10] Huffpost Maghreb, « Les chiffres choc sur le taux d'activité des femmes au Maroc », 20 juillet 2015.

[11] Martin, *op. cit.*; Rajaa Mejjati Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb*, I (2006): 288.

[12] Martin, *op. cit.*

[13] Alami, *op. cit.*, 290–296; Rajaa Mejjati Alami, « Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel », *Economia*, avril 2014, dernier accès 8 juillet 2022,

<http://economia.ma/content/les-inégalités-entre-hommes-et-femmes-dans-le-secteur-informel>; Marie-Thérèse Chicha, *Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc* (Document de travail n° 69) (Genève : Bureau international du travail, 2013), 19-20; Anna Paterno, Giuseppe Gabrielli et Agata V. D'Addato, « Travail des femmes, caractéristiques familiales et sociales : le cas du Maroc », *Cahiers québécois de démographie*, 37, 2 (2008): 263-289.

[14] Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *op. cit.*, 290-296; Alami, « Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel » *op. cit.*; Chicha, *op. cit.*, 19-20; Paterno, Gabrielli et D'Addato, *op. cit.*, 263-289.

[15] Human Rights Watch a publié un rapport accablant sur le travail des petites bonnes, le qualifiant d'esclavage moderne, dans *Lonely Servitude, Child Domestic Labor in Morocco* (New York: Human Rights Watch, 2012).

[16] Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *op. cit.*, 288; Martin, *op. cit.*

[17] Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *op. cit.*, 288.

[18] *Ibid.*, 294 ; Haut-commissariat au plan, « Démographie : Genre et développement : aspects socio-démographiques et culturels de la différenciation sexuelle », 258, dernier accès 8 juillet 2022, https://www.hcp.ma/Bookcases-des-Etudes-Demographiques_a2121.html.

[19] Abdessamad Dialmy, *Critique de la masculinité au Maroc* (Rabat : Saad Warzazi, 2009), 163-164.

[20] Article 503 alinéa 1 du Code pénal et article 40 du Code du travail.

[21] Al-Jamīya al-maghribiya lid-difaâ ân hoqoq an-nissa, coordination Najat ar-Razi, *At-tararoché al-jinsi jarima (Le harcèlement sexuel est un crime)* (Casablanca : Le FENNEC, 2001); Association marocaine pour les droits des femmes, *À l'école de l'impunité, le harcèlement sexuel en milieu scolaire et universitaire* (Casablanca : Le FENNEC, 2003); Fouzia Rhissassi et A. Moulay Rchid, dir., *Femmes, violence et université au Maroc* (Casablanca : Croisée des chemins, 2003), 132-137.

[22] Haut-commissariat au plan, *Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution*, décembre 2013, *op. cit.*, 11.

[23] Malika Benradi Khachani, « La jeune fille dans l'artisanat : vécu et aspirations », in *Être jeune fille*, dir. A. Belarbi (Casablanca : Le FENNEC, 1990), 19.

[24] Alami, « Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel », *op. cit.*; Alami, « Femmes et marché du travail au Maroc », *op. cit.*, 291-293.

[25] *Ibid.*

[26] *Ibid.*, 296.

[27] *Ibid.*

[28] Khalid Soudi, « La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain : une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail », Observatoire des conditions de vie de la population, Direction de la statistique (Rabat, Maroc), accessible en ligne.

[29] World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2015 (Rapport mondial sur l'écart entre les genres 2021)*, 285, dernier accès 8 juillet 2022, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

[30] Rahma Bourqia, « Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine », *Institut de Recherche des Nations Unies pour le Développement Social/Occasional Paper* 11(1999) : 27.