

# Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations

Rapport du Conseil Economique, Social et en Environnemental

Auto-Saisine n°24 / 2016



Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental

# Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations

Auto-Saisine n°24 / 2016





Sa Majesté le Roi Mohammed VI que dieu l'Assiste



## Auto-Saisine n°24 / 2016

- Conformément à la loi organique n°128-12 relative au Conseil Economique Social et Environnemental et à son règlement intérieur ;
- Vu la décision du CESE lors de sa 10<sup>e</sup> session ordinaire de consacrer, à titre d'auto-saisines, une série d'avis et de rapports consacrés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique.
- Vu la décision du bureau du Conseil d'affecter le sujet relatif aux «Dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : Constats et Recommandations» à la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité ;
- Vu l'adoption du rapport sur «Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : Constats et Recommandations» par l'Assemblée Générale du 26 mai 2016 à l'unanimité.

Le Conseil Economique Social et Environnemental  
présente son rapport :

# Les dimensions sociales de l'égalité entre les femmes et les hommes : constats et recommandations

Rapport préparé par :

La Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité

*Présidente de la Commission* : *Mme Zahra ZAOUI*  
*Rapporteur de la Commission* : *M. Mostafa CHANAOUI*  
*Rapporteur du Thème* : *M. Fouad BEN SEDDIK*



Dépôt légal : 2016MO4817

ISBN : 978-9954-635-32-2

ISSN : 2335-9234

Conseil Economique Social et Environnemental

Imprimerie SIPAMA SARL



# Sommaire

---

Synthèse .....	13
Introduction .....	41
<b>Le paradoxe socioéconomique : les femmes marocaines sont de plus en plus citadines et de moins en moins actives.....</b>	<b>49</b>
La régression du taux d'activité, à contrecourant de la tendance mondiale.....	52
Le chômage frappe prioritairement les femmes.....	53
Les femmes, quel que soit leur niveau scolaire, ont plus de difficultés à trouver un emploi...55	
L'inactivité des femmes est plus subie que choisie .....	55
<b>La majorité des femmes actives occupées ne bénéficie pas d'un travail décent.....</b>	<b>59</b>
Les femmes sont les plus exposées à la pénibilité du travail dans certains secteurs d'activités.....	59
Les femmes travaillent plus longtemps que les hommes et consacrent 7 fois plus de temps aux activités domestiques .....	60
Aux marges du travail décent : l'exploitation des filles de moins de 18 ans.....	60
Persistence de certaines formes de travail forcé des filles et des femmes.....	60
Les situations de handicap aggravent la vulnérabilité et la dépendance des femmes.....	61
Faible visibilité et moyens limités des engagements gouvernementaux en faveur de l'emploi des femmes.....	62
Les programmes de promotion de l'emploi : peu nombreux et des résultats limités .....	63
<b>Les inégalités structurent les différences de rôle entre les femmes et les hommes sur les lieux et dans la sphère du travail, malgré les principes normatifs en faveur de l'égalité.....</b>	<b>65</b>
Aspects normatifs.....	65
L'interdiction de la discrimination dans le Code du travail et dans le Code pénal marocains.....	65
Liberté syndicale et droit de négociation collective .....	66
Différences de traitement en matière de rémunération .....	67
La protection de la maternité.....	68
<b>Les responsabilités à la charge des femmes augmentent sans extension de leur protection sociale.....</b>	<b>71</b>
La protection sociale des femmes est particulièrement limitée.....	72

Les femmes sont davantage exposées au risque de dé-protection sociale .....	72
Les femmes sont proportionnellement plus déclarées au régime de sécurité sociale mais pour des durées plus courtes que les hommes.....	73
<b>L'inégal accès à l'éducation et à la formation .....</b>	<b>77</b>
L'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans le secteur de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle .....	77
La « nouvelle vision stratégique 2015 à 2030 ».....	77
La scolarisation des filles : portée et limites .....	78
L'analphabétisme frappe majoritairement les femmes .....	79
L'accès des femmes à l'enseignement supérieur et à la recherche scientifique.....	81
La formation professionnelle : le parent pauvre du système d'éducation.....	81
L'Initiative Nationale pour le Développement Humain .....	82
<b>Inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'activité, des biens et des services culturels .....</b>	<b>85</b>
Prendre en compte le lien de l'égalité entre les femmes et les hommes avec le domaine de la culture .....	86
Le terrain de la culture est à la fois le lieu et le levain des stéréotypes discriminants contre les femmes.....	86
<b>Portée et limites des politiques de santé par rapport aux droits et aux besoins des femmes .....</b>	<b>89</b>
Rappel des travaux du CESE .....	89
La santé des femmes : des moyens limités, une politique publique de santé peu centrée sur les vulnérabilités des femmes .....	90
L'action de l'INDH en matière de santé.....	91
Prévention du cancer du sein.....	91
Des progrès importants, mais insuffisants par rapport aux besoins et aux performances régionales.....	92
L'assurance maladie : des progrès mais 15 millions de personnes demeurent sans couverture médicale .....	93
<b>Les entraves à l'égalité : les difficultés d'accès à la justice, le harcèlement sexuel, la violence conjugale, le mariage précoce, la situation des femmes détenues.....</b>	<b>95</b>
Accès des femmes à la justice et protection judiciaire des droits des femmes.....	95
Des approches compassionnelles au lieu d'une vision et de plans d'action fondés sur la garantie des droits.....	96
Défaillance de la protection contre le harcèlement sexuel .....	98
Les femmes ne sont pas protégées contre les violences qui les visent en tant que telles.....	100

Persistence d'obstacles à la judiciarisation des violences contre les femmes.....	100
Les conséquences sociales du vide juridique contre la violence à l'égard des femmes :	
la faiblesse des dispositifs d'accueil et d'assistance .....	101
Les conséquences sociales de la précarité juridique des femmes victimes	
de violences : l'absence de dispositifs d'accès aux soins.....	103
Situation des femmes en détention.....	104
<b>Persistence du mariage des mineurs et mise en échec de la législation sur</b>	
<b>la polygamie.....</b>	<b>107</b>
Le mariage des filles mineures.....	107
La polygamie.....	108
<b>Les ressources dévolues aux politiques publiques pour l'égalité sont peu</b>	
<b>proportionnées à la nature et l'ampleur des défis .....</b>	<b>111</b>
L'APALD : une instance constitutionnelle pour protéger les droits des femmes	
et garantir la parité.....	112
Mise en place du système d'information intégré sur la violence à l'égard des femmes.....	112
Mise en place de l'Observatoire pour l'amélioration de l'image de la femme dans	
les médias.....	112
Développement de la connaissance dans le domaine de la violence à l'égard	
des femmes.....	113
Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social :	
un champ d'intervention très large, des objectifs limités et des moyens très insuffisants.....	113
<b>Conclusions &amp; Recommandations .....</b>	<b>117</b>
Respecter le droit à l'égalité et lutter contre les discriminations, deux impératifs	
préalables .....	117
Faire de la participation des femmes à l'activité économique une priorité .....	120
Parachever la mise en place d'un socle universel de protection .....	121
Bannir avec rigueur et condamner avec sévérité les violences à l'égard des femmes	
et le harcèlement sexuel.....	122
Apprécier en appui sur des indicateurs et renforcer l'efficacité de l'action des pouvoirs	
publics à l'égard des droits des femmes.....	123
<b>Annexes .....</b>	<b>125</b>
Annexe 1 - Groupe de travail / volet social de l'égalité femme-homme .....	125
Annexe 2 - Liste des membres de la Commission Permanente chargée des Affaires	
Sociales et de la Solidarité.....	126
Annexe 3 - Liste des acteurs auditionnés.....	128



## Synthèse

---

### Constat

Le Maroc s'est progressivement doté depuis le début des années 2000, d'une législation visant à l'égalité des droits entre femmes et hommes. La première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle a vu des réformes importantes du Code de la famille, du Code du travail, du Code pénal et de celui de la nationalité. Les gouvernements successifs ont affirmé leur volonté de renforcer les droits des femmes. La lutte contre toutes les formes de discrimination, l'égalité des droits et même la parité ont été inscrites dans la Constitution de 2011. Pourtant, la situation sociale des femmes marocaines n'évolue pas de manière satisfaisante, et même régresse dans certains domaines.

Les femmes sont victimes de phénomènes multiples, souvent traumatisants, de harcèlement sexiste et de violences domestiques dont la plupart ne sont même pas encore considérées comme répréhensibles par la loi. C'est notamment le cas des harcèlements et des publicités en public qu'elles peuvent subir au quotidien dans la rue ou les transports, et qui conduisent les femmes, par leur effet de pression psychologique, à quitter l'espace public.

La situation des femmes « cheffes de ménage », des femmes seules, des mères célibataires et des détenues demeure particulièrement difficile. Le veuvage et le divorce ne sont pas traités pour ce qu'ils sont, à savoir des facteurs de précarisation du statut et des ressources des femmes.

La participation des femmes aux instances de décisions politiques demeure faible, malgré l'adoption de la loi organique n°27-11 (14 octobre 2011, relative à l'accès à la Chambre des représentants). Le nombre total de femmes élues avait atteint, lors des élections parlementaires de novembre 2011, 67 parlementaires, soit le huitième du total des parlementaires, en-deçà de la cible du tiers qui devait être atteinte en 2015<sup>1</sup>.

### Un sujet de société multidimensionnel

La question de l'égalité entre les sexes est un sujet de société multidimensionnel, au carrefour des normes et des systèmes de droit, des convictions éthiques, des représentations plus ou moins stéréotypées, de la subjectivité morale, des surdéterminations psychologiques, des héritages et des acquis culturels. Les différences des points d'observation, des angles d'analyse, et bien entendu aussi les différences de rôles entre les personnes selon leur appartenance de genre, leur statut familial, leurs positions de pouvoir, peuvent susciter des malentendus ou des tensions, là où l'intérêt général commande la rigueur et la clarté dans la hiérarchie des normes, l'objectivité dans l'information, le respect mutuel dans le débat et la responsabilité dans l'action.

---

<sup>1</sup> - HCP, « La femme marocaine en chiffres, tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles ; publication à l'occasion du 10 octobre, Journée Nationale de la Femme », Octobre 2015

Il importe à cet égard de souligner le caractère ambivalent, à la fois dynamique et fragile du consensus national sur l'égalité, et de rappeler que sur ce thème, sans doute plus encore que pour toute autre dynamique sociétale, aucun progrès n'est jamais définitivement protégé et que les risques de régression ne sont jamais nuls. En 2006, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) avait publié une enquête qui illustre le caractère contrasté des perceptions et des attitudes à l'égard des droits et du rôle des femmes dans la société<sup>2</sup>. Un tiers de l'échantillon seulement estimait par exemple que « *les femmes gèrent les entreprises aussi bien que les hommes* ». Les trois quarts des personnes interrogées affirmaient que « *les femmes ont le droit d'exercer des activités rémunérées* » et le quart de l'échantillon était d'un avis contraire, dont une majorité d'hommes qui considéraient que « *la place des femmes est au foyer* ». La même enquête avait révélé que les trois quarts encore des personnes interrogées ne se montraient pas favorables à la « *liberté vestimentaire de la femme en public* » et autant étaient contre « *la levée de l'obligation de tutorat pour le mariage de la femme* » pourtant introduite dans le nouveau Code de la famille. En revanche, l'écrasante majorité de l'échantillon était favorable à la judiciarisation du divorce introduite dans le nouveau Code de la famille. Si près d'un répondant sur cinq reconnaissait « sans réserve » le droit des femmes de disposer librement de leur revenu, la plupart subordonnaient cette liberté à la condition « de contribuer aux dépenses du ménage ».

## Vues de l'extérieur

Le *Global Gender Gap Index*, publié depuis 2006 par le World Economic Forum, mesure les écarts entre hommes et femmes, il est établi à partir du taux d'activité, de la participation économique, des revenus, de la scolarisation, de la santé et de la participation politique des femmes. Le niveau 0 correspond à la situation d'inégalité absolue et 1 à la situation d'égalité. Le Maroc occupait en 2015 le 135<sup>e</sup> rang sur 145 pays, avec un score de 0,593. Le plus grave est que les performances relatives du Maroc se sont régulièrement dégradées, depuis 2006 où le pays était en 107<sup>e</sup> position. Sur la même période, pour ce qui est des indicateurs de participation et d'égalité des chances en matière économique, le Maroc a reculé du 102<sup>e</sup> au 140<sup>e</sup> rang.

Cette dégradation est due en partie à la baisse depuis vingt ans du taux d'activité des femmes marocaines qui, en milieu urbain, est inférieur à 18% alors que celui des hommes est de 79%. Ces chiffres sont à contrecourant de la dynamique observée dans les pays émergents. En Asie par exemple, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans dépasse les 60%.

D'autres ratios femmes / hommes (où 1 signifie l'égalité) font apparaître des écarts importants : 0,34 pour le taux d'activité global, 0,52 pour l'égalité de salaire à travail égal, 0,27 pour le revenu annuel moyen.

2 - HCP, « Prospective Maroc 2030, la femme marocaine sous le regard de son environnement social », septembre 2006

Pour sa part, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels du Conseil économique et social de l'ONU<sup>3</sup> a mis en exergue, un ensemble de sujets nécessitant des réponses actives des autorités gouvernementales. Il a ainsi relevé que le pays ne dispose toujours pas d'une législation globale définissant et prohibant la discrimination à l'encontre des femmes, sous toutes ses formes, et dans tous les domaines, comme demandé par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>4</sup> que le Maroc a ratifié<sup>5</sup>. Ce Comité souligne les différences de situation entre les femmes des zones rurales et urbaines. En matière de protection de la famille, de la mère et de l'enfant, il a demandé au gouvernement de préciser l'état d'avancement ainsi que les résultats du projet «Tamkine-Migrants» - lancé en 2011 et destiné à améliorer la jouissance des droits sociaux et économiques des femmes et des enfants migrants au Maroc, ainsi que de fournir des renseignements sur la situation des femmes et des enfants en partance pour l'Europe, en particulier sur le droit à l'éducation des mineurs non accompagnés. Le Comité demandait aussi au Maroc d'indiquer les mesures prises en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, contre les mariages d'enfants et les mariages forcés.

## La famille : Persistance du mariage des mineures, mise en échec de la législation sur la polygamie, diminution du nombre d'enfants par femme

### Le mariage des filles mineures

Pendant la période 2004-2014, la proportion des personnes mariées a augmenté pour les deux sexes, et l'âge des femmes au premier mariage a baissé (de 26,3 ans à 25,8) alors que celui des hommes restait stable (31,2 ans). Les mineurs mariés (moins de 18 ans) sont très majoritairement des filles (82,4%) et pas seulement en milieu rural.

L'âge légal du mariage est fixé à 18 ans. Mais le Code de la famille permet le mariage de mineurs lorsque le juge des affaires familiales le considère comme « justifié » après « contrôle ». Le nombre de demandes d'autorisations de mariages de filles mineures et le taux d'approbation ont augmenté durant la période récente. Ainsi en 2011, un mariage sur huit impliquait une fille mineure, dans un cas sur trois âgée de 14 à 16 ans. Cette situation est d'autant plus préoccupante que le Code de la famille ne fixe pas d'âge en-dessous duquel le mariage ne peut être autorisé. Dans la pratique, les justifications de l'autorisation du mariage des mineurs par les juges et l'acceptabilité sociétale persistante de ce phénomène réfèrent à des considérations où la volonté, les intérêts ou les droits fondamentaux de l'enfant seront moins explicitement pris en compte que le besoin de « sauver l'honneur de la famille », le choix d'« éviter le scandale », de « protéger la chasteté de la jeune fille et la prémunir contre la débauche ». Il n'est pas rare non plus que le mariage soit conçu comme une protection contre la pauvreté.

3 - Liste de points concernant le quatrième rapport périodique du Maroc adoptée en mars 2015 par le groupe de travail du Comité des droits économiques, sociaux et culturels du Conseil économique et social de l'ONU ([http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMAR%2fQ%2f4&Lang=fr](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMAR%2fQ%2f4&Lang=fr))

4 - Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

5 - Ce Pacte a été signé par le Maroc le 19 janvier 1977 et ratifié le 3 mai 1979.

## L'abrogation de l'article 475 du code pénal

On peut relever avec satisfaction l'abrogation en février 2014 du deuxième alinéa de l'article 475 du Code pénal, abrogation qui avait été recommandée par le CESE dans son avis d'auto-saisine de novembre 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet article assurait l'impunité à quiconque épouserait sa victime mineure en cas acte de viol. Cette abrogation n'a cependant pas renforcé le régime des sanctions contre les auteurs de rapt ou de viol d'un mineur, un à cinq ans d'emprisonnement et 200 à 500 dirhams d'amende. Les mineurs victimes de viol ne bénéficient toujours pas d'une reconnaissance légale du préjudice qu'ils ont subi, ni de services d'assistance et d'accompagnement pour les aider à atténuer les conséquences psychologiques, à faire face à la stigmatisation sociale, aux pressions de leur entourage, et aux menaces de représailles. Les jeunes mères célibataires demeurent exposées aux risques de poursuites juridiques pour relations sexuelles illicites, sans bénéficier d'aide pour l'accès à des soins médicaux ou à des aides psychologiques. Malgré l'évolution législative, le mariage de la victime à son violeur continue d'apparaître aux familles comme la meilleure solution. Plusieurs ONG mettent en garde contre le risque que, depuis la modification de l'article 475, et en l'absence d'accompagnement judiciaire et social, les viols de mineurs ne parviennent même plus à l'attention des autorités de police et que, désormais, en l'absence d'un document établissant le constat du viol, les familles respectives en viennent à négocier officieusement le mariage de la victime avec son agresseur.

## La polygynie

Au regard du Pacte international, ratifié par le Maroc, relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ONU, 1966) la polygamie (à strictement parler, la polygynie) est discriminatoire. Ce phénomène continue d'être pratiqué au Maroc malgré le nouveau Code de la famille adopté en 2004. Ce Code autorise la polygamie lorsque l'épouse n'a pas explicitement stipulé une clause de la monogamie dans le contrat de mariage et qu'il n'y a pas de risque, apprécié par le juge, « d'inégalité » entre les épouses. L'autorisation est réputée être examinée à l'aune d'une justification exceptionnelle et objective fournie par le demandeur, qui doit en outre justifier de « ressources suffisantes pour soutenir les familles et leur garantir l'égalité dans tous les aspects de la vie ». L'épouse convoquée par le juge, et qui n'accorde pas son consentement, est alors l'objet d'une procédure de divorce pour « différences irréconciliables (*chiqaq*) ». La future épouse est également informée que le demandeur est déjà marié, et a le droit pour ce qui la concerne de ne pas consentir au mariage. Un examen, cité par les ONG Advocates for Human rights et le réseau MRA, portant sur 75 173 contrats de mariage au Maroc a révélé qu'un mariage sur mille seulement contenait une clause de monogamie. Même si d'après les statistiques officielles, seulement 0,3% des mariages contractés sont polygames, le taux de demande d'autorisation de ce type de mariage apparaît élevé et en augmentation : près de la moitié des pétitions d'autorisation de polygamie ont été accordées en 2010. Plusieurs ONG déplorent que, au lieu d'une justification fondée sur des motifs exceptionnels et objectifs, les autorisations se baseraient principalement sur la seule situation financière du demandeur.



## La vulnérabilité des « cheffes de ménages »

Le nombre moyen d'enfants par femme (Indice synthétique de fécondité ou ISF) est passé de 2,47 en 2004 à 2,21 en 2014. La baisse a été forte en milieu rural (de 3,10 à 2,55) où elle partait d'un haut niveau, mais aussi en milieu urbain (de 2,15 à 2,01) où l'ISF est passé en dessous du seuil de remplacement des générations.

La réduction de la taille moyenne des ménages marocains se poursuit. En 2014, un ménage marocain se composait en moyenne de 4,6 personnes contre 5,2 personnes en 2004. En milieu urbain, cette taille était encore plus limitée (4,2 personnes contre 4,8 en 2004). La tendance était similaire en milieu rural (5,3 contre 6,0 en 2004). Les personnes seules représentaient 7,2% de l'ensemble des ménages et les familles de cinq personnes et plus 46,5% du total.

Les femmes sont « chef de ménage » d'un ménage sur cinq en milieu urbain et d'un peu plus d'un sur huit en milieu rural. Sept femmes veuves ou divorcées sur dix, sont isolées et ont souvent des enfants à charge. La majorité d'entre elles sont analphabètes. Parmi elles, une sur quatre seulement est recensée comme active occupée, ce qui signifie que pour les trois quarts d'entre elles, la femme « chef de ménage » dépend directement de l'aide de proches, de soutiens alimentaires et vestimentaires tirés de contribution à des travaux domestiques dans le cadre de relations parentales ou de voisinage, ou encore d'expédients tels que les revenus tirés du travail des enfants et la mendicité.

## L'enseignement et la formation : une amélioration quantitative certaine, mais persistance des inégalités

Une des plus grandes réussites des politiques publiques de la dernière décennie aura été la généralisation de la scolarisation des filles avec un taux dépassant désormais les 90%.

Au cours de la période 2005-2014, l'Initiative Nationale pour le Développement Humain a apporté un soutien financier à près de 31 341 projets présentés par des associations, pour un montant de 17 milliards de dirhams. Ces projets ont bénéficié à près de dix millions de personnes, dont plus de 4 millions de femmes. Ses actions d'appui ont été menées dans le cadre de la scolarisation et de la lutte contre l'abandon scolaire ; de la formation professionnelle ; du renforcement des capacités et de la création d'activités génératrices de revenus.

Aujourd'hui, non seulement les filles ont accès à l'école primaire autant que les garçons mais elles sont presque aussi nombreuses à accéder à l'enseignement supérieur. L'effectif des étudiants de l'enseignement supérieur a atteint 745 843 en 2014-2015 contre 665 991 en 2013-2014. Le nombre de femmes est passé de 322.525 en 2013-2014 à 360.845 en 2014-2015, enregistrant une augmentation de 11,9%. et les femmes représentent 55% des établissements de formation des cadres (55%). Par ailleurs, elles représentent 40% des utilisateurs d'Internet.

Mais le poids du passé continue à se faire sentir, les femmes adultes ayant été scolarisées moins longtemps que les hommes, et leur taux d'analphabétisme est presque le double de celui des hommes.

### **L'inégal accès à l'éducation et à la formation**

La nouvelle vision stratégique du système éducatif adoptée par le Conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique pour la période 2015-2030 a bien inclus l'égalité des chances entre les genres dans ses objectifs-clés. Mais les deux grands défis demeurent de réduire efficacement les facteurs de sortie précoce de l'éducation qui affectent spécifiquement les filles et d'améliorer, pour tous, la qualité de l'enseignement.

En termes quantitatifs, le progrès de la scolarisation des enfants de 6 à 15 ans a été spectaculaire au cours de la dernière décennie. Cette progression est surtout marquée au bénéfice des filles en milieu rural avec un taux de scolarisation qui est passé 63% à 90% entre 2004 et 2014.

Néanmoins, le taux d'abandon scolaire des filles demeure préoccupant. En 2014-2015, il était d'environ 3% en primaire et 10% dans le secondaire.

L'analphabétisme est en baisse mais reste élevé, concernant le tiers de la population. Il concerne deux fois plus les femmes (quatre sur dix) que les hommes (deux sur dix), particulièrement en milieu rural (six femmes rurales sur dix ne savent pas lire).

À la suite de la mise en place en 2009 de l'Agence nationale de lutte contre l'analphabétisme (ANLCA) qui avait pour objectif de « lutter contre l'analphabétisme en vue de son éradication », le Royaume a adopté, en 2014, une « feuille de route d'alphabétisation 2014-2020 », intégrant la programmation et la recherche de financements, le ciblage des bénéficiaires, la qualité des programmes, un dispositif d'évaluation, des outils de coopération, de communication et de plaidoyer. En 2015, l'ANLCA comptait 37 collaborateurs, ce qui est très faible compte tenu de l'immensité des besoins, et un budget de 180 millions de dirhams soit environ 6% de celui du Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

### **La formation professionnelle : le parent pauvre du système d'éducation**

Le département de la formation professionnelle comptait en 2015 un effectif de 332 fonctionnaires, dont 40% de femmes. Il lui a été alloué, au titre de l'année 2015, un budget de 403 millions de dirhams, soit 0,1% du budget de l'État, dont plus de la moitié pour les frais de fonctionnement. Ces chiffres ne prennent pas en compte les financements de la formation professionnelle par le secteur privé, ni les activités de formation assurée par différents départements ministériels. Ils soulignent cependant la faiblesse de la part allouée à la formation professionnelle initiale dans le budget de l'Éducation nationale. Ils illustrent également l'importance des besoins à la fois en investissement et sans doute en optimisation de l'allocation des ressources du département ministériel de l'Éducation nationale en direction de la formation professionnelle<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> - La formation professionnelle bénéficie par ailleurs de financements par voie de prélèvement de la Taxe Professionnelle

L'effectif des femmes stagiaires représentait 42 % de l'effectif global des stagiaires dans les secteurs public et privé. L'effectif des filles stagiaires est majoritaire dans les secteurs de la santé, de la confection et l'habillement, de la coiffure et des soins esthétiques, de l'administration, de la gestion, du commerce et de l'artisanat. Les stagiaires femmes sont minoritaires dans les industries mécaniques, métallurgiques et électroniques, la pêche, le secteur du bâtiment et des travaux publics. Les secteurs de la technologie de l'information et de la communication, de l'hôtellerie-tourisme et de l'audiovisuel tendent à la parité.

### **L'accès des femmes à l'enseignement supérieur et à la recherche scientifique**

La proportion de femmes dans l'enseignement supérieur était de 48,3% en 2014-2015, et le taux de féminisation des diplômés du cycle normal de l'enseignement supérieur a dépassé 50% dans certaines filières, notamment en médecine dentaire (74%), en commerce et gestion (62%), en médecine et pharmacie (57%), en sciences juridiques et économiques (54%) ou en technologie (54%).

### **Le terrain de la culture est à la fois le lieu et le levain des stéréotypes discriminants contre les femmes**

On dispose de peu d'informations sur la situation et le rôle des femmes dans le domaine culturel et les politiques publiques en la matière, le Maroc n'ayant pas répondu au questionnaire adressé en 2013 par l'UNESCO. Il est probable que, au Maroc comme dans d'autres pays, les femmes soient nombreuses dans les professions culturelles mais n'accèdent pas aux postes les plus élevés.

Les stéréotypes de genre sont autant ancrés dans les professions culturelles que dans les autres secteurs d'activité. Il y aurait avantage à ce que le gouvernement commence à communiquer sur l'action du Maroc en faveur de la mise en œuvre des conventions culturelles avec l'UNESCO dont le Royaume est signataire. Il importe en particulier de renforcer les capacités et le rôle des femmes dans la création, le développement du patrimoine et la prise de décision en matière culturelle.

### **La santé : peu d'indicateurs par sexe, des progrès mais insuffisants**

Les ressources allouées au ministère de la Santé étaient de 13,1 milliards de dirhams en 2015, (près de 5,3% du budget général de l'État). Ce ministère est le deuxième employeur public après l'Éducation Nationale avec en 2015 un effectif de 45 697 fonctionnaires, dont 57% de femmes.

Sur la période 2001-2015, le budget du ministère de la Santé a progressé en moyenne annuelle de 7,2%.

---

sur la masse salariale du secteur privé (1,6%) et plusieurs programmes de formations techniques et spécialisées sont assurés par différents départements ministériels. Ces éléments ne font pas l'objet d'indicateurs consolidés. Les données affichées ici portent sur le département ministériel de l'éducation nationale.

## Portée et limites des politiques de santé par rapport aux droits et aux besoins des femmes

Le rapport de performance du ministère de la Santé au titre de 2015<sup>7</sup> a retenu 58 indicateurs, ordonnés autour de six programmes budgétaires dont un seulement évoque les enjeux de santé des femmes en plaçant sous une même rubrique<sup>8</sup> la santé reproductive, la santé de la mère et de l'enfant, et la santé du jeune et des populations à besoins spécifiques. Les autres indicateurs ne sont pas ventilés par sexe. Peu d'indicateurs sont mobilisés au sujet des risques et des pathologies auxquelles les femmes sont spécifiquement exposées (cancer du sein) ou surexposées.

De façon générale, l'information demeure limitée sur la situation sanitaire des femmes. Quelques données, issues d'enquêtes sur le niveau de vie des ménages figurent dans les chiffres publiés par le HCP<sup>9</sup>. Elles indiquent qu'en 2011, seulement 36,1% des femmes avaient un poids considéré comme satisfaisant (56,7% des hommes), 61,5% étant en surpoids voire obèses, or cette situation sanitaire s'aggrave au cours des années. Il convient de déplorer l'absence de programme d'information et de sensibilisation aux risques sanitaires et sociaux importants liés à l'obésité (diabète, maladies cardiovasculaires, troubles respiratoires, maladies articulaires, troubles hormonaux, gêne fonctionnelle, discriminations et troubles psychologiques).

## La prévention des pathologies spécifiquement féminines

La protection de la santé des femmes en matière de prévention et de traitement des cancers constitue une des avancées-clés de la dernière décennie, notamment grâce au partenariat entre le ministère de la Santé et la Fondation Lalla Salma, qui a permis l'ouverture de nouveaux centres d'oncologie et l'amélioration de l'accès aux soins ( 32 000 femmes ont eu accès aux soins en 2015, contre à peine 11 000 dix ans auparavant) ; l'organisation de deux importantes campagnes de sensibilisation sur le sevrage tabagique et le dépistage du cancer du sein ; le financement de neuf projets de recherche ; la mise en place d'« un modèle de détection du cancer du col de l'utérus adapté à l'environnement marocain et selon une démarche qui intègre le dépistage, le diagnostic et le traitement<sup>10</sup>.

## Grossesse et accouchement : des progrès importants, mais insuffisants

Bien que les taux de mortalité maternelle et infantile ont été réduits et que l'Indice synthétique de fécondité (ISF) semble avoir poursuivi sa tendance baissière la précarité de la santé des femmes face aux risques liés à la grossesse et l'accouchement demeure élevée<sup>11</sup>.

7 - Ce rapport de performance est annexé au projet de budget annexe, dans le cadre de la mise en oeuvre de la Loi Organique des Finances (LOF)

8 - Le « Programme 2 : Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques »

9 - HCP, « Les indicateurs sociaux du Maroc », Edition 2014, pp 195-200 [http://www.hcp.ma/downloads/Indicateurs-sociaux\\_t11880.html](http://www.hcp.ma/downloads/Indicateurs-sociaux_t11880.html)

10 - [http://www.amb-maroc.fr/accueil-actualite/E9/evenement\\_2015-05-15.htm](http://www.amb-maroc.fr/accueil-actualite/E9/evenement_2015-05-15.htm)

11 - Le taux de mortalité infantile est passé de 40 pour mille durant la période 1994-2003 à 28,8 pour mille durant 2007-2011. Le taux de mortalité maternelle est passé de 227 pour 100000 en 1995-2003 à 112 pour 100000 en 2010.

Plus d'une femme sur deux en milieu rural et une sur dix en milieu urbain accouche sans surveillance médicale<sup>12</sup>. Si 77% des femmes au niveau national avaient bénéficié d'une consultation prénatale en 2011, soit une amélioration de près de 9 points par rapport à 2004, l'écart demeurait significatif entre l'accès à ces consultations en milieu urbain (92%) et en milieu rural (55%), demeurait significatif. Outre la résidence, l'éducation joue clairement un rôle dans le recours à la consultation prénatale : 98,9% des femmes disposant d'un certificat d'études secondaires y ont eu recours contre 70,3% pour les femmes sans certification scolaire.

Le recours à la contraception s'est développé. Les chiffres les plus récents (2011) montrent que les deux tiers des femmes « mariées âgées de 15 (sic) à 49 ans » utilisent une méthode contraceptive, à peine plus en milieu urbain qu'en milieu rural. Quel que soit le milieu de résidence, les méthodes dites « modernes » de contraception prédominent sur les méthodes dites « traditionnelles » ; le recours aux méthodes dites « de longue durée ou définitive » a régressé.

L'allaitement maternel est en baisse, ce qui ne représente pas nécessairement un progrès sanitaire. L'allaitement maternel exclusif, recommandé pendant les six premiers mois de la vie, car il contribue à réduire la mortalité néonatale, ne concernait plus que 28% des mères en 2011.

La prévalence de l'anémie (insuffisance en hémoglobine généralement causée par une carence en fer) était, en 2007, de 35,5% chez les femmes enceintes et de 31,8% chez les filles et les femmes non enceintes âgées de 15 à 49 ans. La situation marocaine est cependant meilleure qu'en Afrique et en Méditerranée orientale mais moins bonne qu'en Europe.

## L'accès à la Justice : la compassion prévaut sur les droits

### Accès des femmes à la justice et protection judiciaire des droits des femmes

Le ministère de la Justice et des Libertés comptait, en 2015, 14 915 fonctionnaires, dont 49% de femmes, qui occupaient environ 14% des postes de responsabilité et 23,5% des postes de magistrat. Les ressources totales allouées à ce ministère, au titre de l'année 2015, étaient de 4,45 milliards de dirhams. La nomenclature des programmes et des projets du budget d'investissement du MJL ne fait pas apparaître de lignes spécifiquement dédiées à l'amélioration de l'accès des femmes à la justice, à la prévention des discriminations et des violences à leur égard, ou à la protection renforcée de leurs droits. 22,44 MDh ont été alloués à l'appui de la section justice de la famille des tribunaux de première instance, un montant resté très limité par rapport aux besoins, malgré la progression de 187% qu'il a connue par rapport à 2014.

Le ministère de la Justice et des Libertés a mis en place, depuis 2005, une « cellule genre », rattachée au secrétariat général et composée de représentants des directions centrales, de l'Institut supérieur de la magistrature et du secrétariat du Conseil supérieur de la magistrature. Cette structure a mené une étude sur le statut

<sup>12</sup> - Chiffres de 2011, concernant les seules femmes « ayant eu des naissances vivantes » ; HCP, « Les indicateurs sociaux du Maroc », édition 2014, page 189.

des femmes dans le système judiciaire, et mis en place une base de données des fonctionnaires de l'administration centrale ventilée par sexe. Sa visibilité demeure limitée. Le ministère participe au Réseau de concertation interministériel pour l'égalité des sexes dans la Fonction publique. La Direction des affaires pénales et de la grâce dispose d'un service chargé du suivi des Affaires de la femme et de l'Enfant ainsi que la Direction des affaires civiles dont dépend le service chargé du suivi des affaires de la famille. Le MJL compte 67 sections de famille, dirigées chacune par un magistrat directeur.

### **Des approches compassionnelles au lieu d'une vision et de plans d'action fondés sur la garantie des droits**

L'action du ministère en matière de genre est présentée comme une intervention « prenant en considération l'importance des catégories vulnérables dans les préoccupations du gouvernement (...) notamment en ce qui concerne la femme et l'enfant »<sup>13</sup>. Le ministère déclare, sans cependant fournir d'indicateurs chiffrés, que, « au niveau pénal, des lettres périodiques ont été envoyées aux tribunaux afin de procurer la prise en charge nécessaire à cette catégorie vulnérable », et que « plusieurs actions ont été également entreprises pour la poursuite de la création de cellules chargées de la prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence ». De même, des « sessions de formation au Maroc et à l'étranger » ont été organisées pour des magistrats et des assistantes sociales « au sujet des normes internationales de protection des femmes et des enfants victimes de violence ». Le ministère fait état de 175 dossiers de plaintes pour violence contre des femmes (et 170 dossiers pour violences contre des enfants). En matière civile, la révision de la loi 41-10 relative au Fonds d'entraide familiale vise à simplifier les procédures en matière de pension alimentaire avec renforcement des ressources et extension du domaine d'intervention de ce fonds.

De façon générale, les indicateurs demeurent limités au sujet des conditions d'accès des femmes à la justice et de la protection judiciaire de leurs droits. Le ministère a choisi, en 2015, deux indicateurs de performance dits « sensibles au genre », dans le cadre de la réalisation de son projet « Accès à la Justice » portant, l'un, sur le « taux de couverture des cellules d'accueil des femmes et enfants victimes de violence par les ressources humaines » et l'autre sur le « nombre de cellules équipées d'accueil des femmes et enfants victimes de violence ».

### **La permissivité à l'égard du harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est prohibé sur les lieux de travail par la loi. Cependant, la définition qui lui est donnée est restrictive, l'assimilant uniquement à un abus d'autorité de quiconque use de son pouvoir hiérarchique pour harceler autrui, au moyen d'ordres, de menaces, de coercition ou de tout autre moyen pour obtenir des « faveurs sexuelles ». Ce comportement est alors défini comme une faute grave par le Code du travail, et peut être puni (article 503-1 du Code pénal) par une peine de prison

<sup>13</sup> - Ministère de l'Économie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, 2016 », page 28

de un à deux ans et une amende de 5 000 à 50 000 dirhams. La loi reste cependant silencieuse sur les situations où le harcèlement intervient en dehors des lieux de travail, et celles où l'auteur n'est pas dépositaire d'une autorité hiérarchique sur sa victime. Les autres formes de harcèlement, de caractère non explicitement sexuel comme les comportements consistant à créer des conditions ou un environnement de travail dégradants, humiliants ou hostiles pour les femmes, ne sont à ce jour pas envisagées par la loi.

De fait, il reste difficile pour les femmes d'accéder à des voies de recours fiables pour faire cesser les actes et les situations de harcèlement, ou en obtenir réparation. Il n'est pas rare que les femmes considèrent comme inutile, voire risqué, de solliciter l'aide de représentants des autorités contre des situations de harcèlement.

### **Les femmes ne sont pas protégées contre les violences qui les visent en tant que telles**

Les chiffres rendus publics par le HCP en 2011 faisaient état d'un taux de 62,8% de femmes âgées de 18 à 64 ans qui avaient été victimes de violence au cours de l'année précédente. Plus de la moitié de ces actes (55%) avaient été perpétrés par l'époux de la victime. Une autre étude de la même année désignait l'époux dans 8 cas sur 10<sup>14</sup>.

Comme au sujet de la permissivité à l'égard des marques d'incivilités et des actes de harcèlement dont les femmes peuvent faire l'objet, il convient ici de déplorer la persistance de la vision stéréotypée de la violence domestique comme une sorte de fatalité. La défiance semble s'être installée aussi dans les esprits à l'égard du système judiciaire considéré comme inutile et vain face à ce phénomène.

Plusieurs observateurs, notamment des ONG, ont attiré l'attention sur les perspectives préoccupantes du projet de réforme du Code pénal annoncé par le gouvernement au printemps 2015. Le projet de réforme envisagerait (article 420) d'étendre l'impunité pour les crimes d'honneur en accordant cette sorte d'immunité non plus seulement au « chef de famille » mais à « tout membre de la famille » si le meurtre « avec ou sans intention de donner la mort »<sup>15</sup> fait suite à un acte d'adultère.

De façon générale, en l'état actuel de la législation, du Code de procédure pénale et en l'état des représentations et des stéréotypes, il est difficile pour les femmes, sauf soutien de leur famille quand elles en ont les moyens matériels et relationnels, de bénéficier de dispositifs d'enquêtes et de sanctions légales quand elles sont l'objet de violence domestique. Même les violences perpétrées en public, par l'époux, devant témoins, ne sont pas systématiquement sanctionnées. Plusieurs ONG soulignent les barrières qui font obstacle à la pénalisation des violences domestiques contre les femmes : la victime doit avoir subi des blessures ayant occasionné une incapacité de travail temporaire ou totale supérieure à 21 jours ; elle est sommée de prouver l'impact physique de la violence au lieu de l'acte de violence en tant que tel tandis

14 - U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices, "2010 Human Rights Practices: Morocco", (April 8, 2011), referencing the Democratic League for Women's Rights (LDDF), available at <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2010/nea/154468.htm>.

15 - Draft Bill on Reforms to the Criminal Code, article 420. <http://www.justice.gov.ma/lg-1/documents/doccat-4.aspx>.

que la police n'a pas compétence pour intervenir tant qu'il n'y a pas une menace de mort imminente.

Les cas de viols demeurent également difficiles à prouver et à sanctionner. Les victimes de relations sexuelles non consenties risquent d'être elles-mêmes accusées de s'être engagées dans une relation illégale tandis que les procédures pénales continuent de mettre la preuve à la charge de la victime. Des commissions de lutte contre la violence à l'égard des femmes ont été mises en place par les ministères de la Justice, de la Santé et les tribunaux de première instance, sans disposer de moyens ni de procédures appropriées pour leur venir efficacement en aide. Ces structures sont décrites comme « purement bureaucratiques », sans ressources pour informer ou protéger les victimes des violences.

### **Des initiatives législatives insuffisantes**

Le gouvernement a régulièrement affirmé, depuis 2008, l'imminence de l'adoption d'une loi contre la violence à l'égard des femmes. Entre 2007 et 2010, deux projets de textes ont été soumis au Secrétariat général du gouvernement (SGG) puis retirés avant leur publication. Un nouveau projet de loi relatif à la violence contre les femmes (n°103-13) avait été soumis au Conseil des ministres en novembre 2013 à la suite duquel le chef du gouvernement avait annoncé son intention de créer une « commission ad hoc » en charge de la législation sur la violence contre les femmes. Mais ce projet de loi, composé de 18 articles, a été vivement critiqué. Au lieu d'introduire des dispositions pénales et civiles dissuasives et spécifiquement consacrées à la prévention de la violence contre les femmes, conformément aux recommandations issues de la Revue périodique universelle acceptées par le gouvernement<sup>16</sup>, ce projet comportait principalement des amendements du Code pénal et du Code de procédure pénale. Certaines dispositions, malgré le titre du projet de loi énonçant qu'il a pour objet la « violence contre les femmes » portaient sur la « violence entre les épouses ». Le texte du projet ne comportait pas d'éléments de protection civile ni de mesures de réparation.

Un nouveau projet de loi a été présenté au Conseil de gouvernement le 17 mars 2016 par la ministre de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social conjointement avec le ministère de la Justice et des Libertés. Ce texte prévoit la mise en place d'une définition « claire et précise » des actes et des comportements de violence à l'égard des femmes, qui permettrait d'incriminer les actes en question et de les sanctionner. Sont également envisagés « les actes pouvant nuire aux femmes, ou considérés comme une forme de harcèlement sexuel » ainsi que des mesures préventives, « à caractère urgent dans le cadre de la procédure pénale ». Ce projet a reçu un accueil critique de la part de plusieurs associations de défense des droits des femmes lui reprochant des définitions « trop floues » et l'absence de référence à la protection juridique de plusieurs catégories de femmes, notamment les mères, les femmes célibataires, les migrantes et les femmes à besoins spécifiques.

<sup>16</sup> - Report of the Working Group on the Universal Periodic Review, Morocco, Human Rights Council twenty-first session, A/HRC/21/3.



## **Les conséquences sociales du vide juridique contre la violence à l'égard des femmes : la faiblesse des dispositifs d'accueil et d'assistance**

Les femmes victimes de violence sont confrontées à des conditions de procédure qui ont pour effet de les priver le plus souvent de la reconnaissance légale de leur situation. Ces victimes ne disposent pas d'un droit opposable aux tiers, leur assurant l'accès à des mécanismes clairement établis de secours sanitaires ou matériels, de protection sociale, d'aide juridique ou d'assistance psychologique.

Une mesure positive a été l'abrogation en août 2013, en conformité avec une recommandation formulée par le CESE dans son avis d'auto saisine de novembre 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, des articles 494, 495, et 496 qui criminalisaient l'accueil, l'hébergement ou la dissimulation à des fins de protection des femmes victimes de violence<sup>17</sup>.

L'absence d'un statut légal clair des quelques centres d'accueil auprès desquels les femmes victimes de violence trouvent refuge, constitue un obstacle à la protection des victimes dans des conditions dignes et décentes. En l'état, c'est la loi 14-05<sup>18</sup> relative « aux conditions d'ouverture et de gestion des établissements de protection sociale » qui s'applique également aux centres accueillant des femmes victimes de violence, les assimilant ainsi aux personnes en situation de « difficulté, de précarité ou d'indigence ». Les centres d'accueil ne peuvent, sur cette seule base légale, procurer une sécurité adéquate aux femmes victimes de violence, la plupart d'entre eux n'ayant le statut que de « programmes » ou de « projets » pilotés par des ONG de proximité.

## **La situation des femmes en détention**

La situation des femmes détenues est mal connue, les études à leur sujet sont rares. Elles représentent environ 2% de la population carcérale. Les principales causes de détention des femmes relevaient des « infractions contre les lois spécifiques », notamment le trafic de drogue (170 cas, soit 21% des motifs de condamnation), les « infractions contre les personnes », notamment les homicides (134 cas soit 17%) puis les infractions dites « contre l'ordre des familles et la moralité publique », notamment l'adultère (69 cas, soit 8%) ou le proxénétisme et la provocation à la prostitution (73 cas, soit 9%). Près du tiers des femmes détenues sont divorcées et plus du quart sont veuves, contre moins de 3% de d'hommes divorcés ou veufs. Le divorce et le veuvage rendent clairement les femmes plus vulnérables aux condamnations à la prison.

Le CNDH avait en 2013 publié un rapport<sup>19</sup> sur la situation dans les prisons qui relevait que les femmes détenues « pâtissent davantage [...] de traitements cruels et de comportements dégradants ». Il signalait en outre que les femmes disposent de moins de possibilités de formation et de divertissements que les hommes, et mettait

17 - Published in the Arabic version of the Bulletin officiel number 6177, August 12, 2013. The bill had been sponsored by a Parliamentary Group.

18 - Dahir n°1-06-154 du 30 chaoual 1427 (22 novembre 2006) portant promulgation de la loi n° 14-05 relative aux conditions d'ouverture et de gestion des établissements de protection sociale.

19 - « Rapport national sur la crise des prisons, une responsabilité partagée ; 100 recommandations », CNDH, Rabat, 2013

en exergue les difficultés d'accès aux soins de santé sexuelle et reproductive pour les femmes en prison. Les femmes qui viennent d'accoucher en prison ne sont pas séparées des autres détenues et restent placées dans des cellules surpeuplées. Seule la prison de Casablanca Ain-Sebaa 2 prendrait en compte les besoins des détenues mères. Le CNDH a recommandé des atténuations de peines aux femmes auteures de crimes dans un contexte de violence conjugale, ainsi que des peines alternatives à la prison pour les femmes enceintes et les mineures. Il a également préconisé qu'un pourcentage (quota) soit fixé en faveur des femmes dans le bénéfice des décisions de grâce et de libérations conditionnelles. Il a insisté également sur la nécessité d'équiper en crèches toutes les prisons pour femmes et d'affecter des gynécologues dans ces établissements.

## Les femmes dans le travail et l'emploi

Le taux d'activité des femmes s'est dégradé en milieu urbain, il est aujourd'hui inférieur à 18%. Cela signifie que dans les villes, 82% des femmes qui sont en âge de travailler ne participent pas à l'activité économique et donc n'ont ni de revenu propre ni statut social associé à un rôle économique reconnu. Cette situation menace tant la capacité des femmes à exercer leurs droits fondamentaux que les potentialités de développement du pays.

Les femmes représentent près d'un tiers (34,9%) des cadres supérieurs et plus de la moitié (52,8%) des ouvriers et des manœuvres. Elles sont deux fois moins nombreuses que les hommes à détenir un compte en banque (27% contre 52%).

Les femmes demeurent surreprésentées dans les secteurs où l'emploi est précaire et les conditions de travail les plus difficiles : agriculture, travail domestique, textile-habillement, économie informelle en général.

De fait, les efforts gouvernementaux demeurent limités pour agir contre les stéréotypes sexistes et les discriminations à l'égard des femmes dans la sphère du travail. Pour communiquer et sensibiliser à ces questions, il faudrait à la fois des initiatives législatives ou réglementaires et les budgets correspondants.

L'engagement des femmes dans l'activité syndicale reste difficile, la répression à leur encontre persistant de façon souvent sévère notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat ainsi que dans l'industrie.

En matière de travail et d'emploi, les politiques publiques ne parviennent pas à faire significativement s'améliorer le taux d'activité des femmes ni à réduire leur taux de chômage.

Sur le marché de l'emploi, les discriminations de fait contre les femmes demeurent très répandues, aussi bien dans la conception et le libellé des offres d'emploi que dans les processus de recrutement.

Les mesures visant à faire respecter effectivement en faveur des femmes les minima légaux en matière de salaire et de conditions de travail ne sont pas toujours appliquées et souvent les salariées ne les connaissent pas. Il en est de même pour la protection

de la santé et la sécurité au travail : la réglementation est sommaire et l'information insuffisante.

Enfin, en cas de contentieux de travail, les femmes éprouvent encore plus de difficultés que les hommes à accéder aux moyens de recours.

### **Le phénomène le plus préoccupant : plus de 82% des femmes vivant en milieu urbain sont économiquement inactives**

L'inactivité n'est ni systématiquement un choix, ni une fatalité mais la conséquence d'un ensemble de facteurs économiques, sociaux et culturels qui résultent, autant qu'ils les reproduisent, des inégalités entre les femmes et les hommes. Même si les études manquent, plusieurs facteurs sont néanmoins connus : les effets du retard historique de la scolarisation des filles, le caractère « genré » des postes de travail, la crainte des harcèlements, la division familiale du travail et la dévolution systématique et quasi-exclusive de la gestion et de la réalisation des tâches domestiques aux femmes, à laquelle s'ajoute l'absence de structures et d'aides à la garde des enfants, mais aussi, ce qui n'est pas propre aux femmes, le découragement face à un marché du travail souvent non transparent et peu efficient et la dévalorisation même du statut de travailleur salarié. Une étude<sup>20</sup> de l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) sur la participation des jeunes femmes au marché du travail au Maroc publiée en juillet 2015 indiquait qu'une majorité (53%) des jeunes femmes inactives explique sa situation par des « contraintes familiales ». 12.5% des jeunes femmes inactives indique que « leurs parents ne les autorisent pas à travailler », et 33.2% invoquait le « refus de leur mari ». Selon cette même étude, 60% des Marocains considèrent que « pour une femme, être au foyer ou exercer un métier, c'est pareil ».

Quel que soit leur niveau scolaire, les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour trouver un emploi à niveau d'étude équivalent. Ainsi, 34,3% des femmes ayant un niveau d'études supérieur occupaient un emploi en 2012, contre 61% des hommes, soit 1,8 fois moins. 15,9% des femmes ayant un niveau d'étude secondaire avaient un emploi en 2012 contre 46,4% pour les hommes soit 2,9 fois moins que les hommes. Une femme qui a interrompu sa scolarité au niveau primaire ou collégial avait quatre fois moins de chance qu'un homme d'occuper un emploi.

### **Les femmes sont les plus exposées à la pénibilité du travail**

Les études relatives au travail des femmes en milieu rural demeurent rares. Les organisations syndicales entendues par le CESE dans le cadre de la présente auto-saisine attirent l'attention sur la pénibilité générale des conditions de travail et de transport des femmes aussi bien dans le secteur agricole que dans de nombreuses activités industrielles et des services (caissières, agents d'entretien, ouvrières, aides-familiales). Le caractère dit « informel » de la relation de travail, et notamment l'absence de contrat de travail, sont des pratiques courantes en milieu rural, ainsi que la longueur des horaires de travail, la faiblesse ou l'absence d'équipement de protection

20 - <http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Papers/2015/07/female-labor-force-participation-morocco-morikawa/female-labor-force-participation.pdf?la=en>

individuelle, l'inapplication des minima salariaux et la non rémunération des heures supplémentaires, le défaut de déclaration ou la sous-déclaration à la sécurité sociale, l'absence d'assurance contre les accidents du travail, les harcèlements sexuels. Ainsi, une étude de la Commission Internationale des Juristes (CIJ) menée en 2014 dans les secteurs de l'agriculture d'exportation et du textile dans la zone franche de Tanger<sup>21</sup> a mis en exergue le non-respect du salaire minimum, le non-respect du temps de travail minimum et du paiement des heures supplémentaires et le caractère « peu sûr » des conditions de travail.

### **Aux marges du travail décent, le travail des filles de moins de 18 ans**

L'enquête nationale du HCP sur l'emploi évaluait en 2012 à près 450 000 le nombre de personnes de moins de 18 ans au travail<sup>22</sup>. Parmi elles, 138 000 filles, qui dans la quasi-totalité ne fréquentaient pas l'école et occupaient un emploi permanent à temps plein. En milieu urbain, les filles de moins de 18 ans travaillent dans l'industrie ou les services et la moitié ne perçoivent aucune rémunération ; en milieu rural, la plupart travaillent dans les activités agricoles et ne sont pas payées.

### **Les situations de handicap aggravent la vulnérabilité et la dépendance des femmes**

Selon le HCP, près de 300 000 personnes (0.9% de la population totale) souffriraient d'une incapacité totale dans un au moins des six domaines de l'activité quotidienne et la moitié sont des femmes. Seules 4% d'entre elles ont une activité économique contre 18% pour les hommes<sup>23</sup>.

### **Un manque de protection sociale**

Les femmes sont plus touchées que les hommes par la précarité sociale, alors même que les mécanismes de solidarité familiale s'affaiblissent. Peu de femmes perçoivent une pension de retraite, et la majorité des personnes âgées qui vivent seules sont des femmes.

On constate un décalage entre l'évolution du rôle des femmes dans les structures familiales et les politiques de protection sociale. Les femmes actives occupées sont, dans quatre cas sur cinq, sans couverture médicale. En effet, l'affiliation aux régimes de sécurité sociale n'est obligatoire que pour les salariés, les agents de l'État et les fonctionnaires, et les régimes en question sont autonomes et non solidaires entre eux, ce qui constitue un obstacle à la prise en charge intégrée du couple et de la famille. Lorsque les parents sont immatriculés tous deux à la CNSS et à l'AMO, chacun d'eux accède à ses prestations à titre individuel, les enfants étant rattachés au père sauf lorsque la mère est elle-même assurée et qu'elle en a la garde. Le conjoint qui n'est pas assuré à l'AMO est rattaché sans cotisation supplémentaire à la couverture

21 - Commission Internationale de Juristes, Droits Sociaux et Régimes Spéciaux d'Exportation, le cas du textile et de l'agriculture, 2014.

22 - HCP, « Les indicateurs sociaux au Maroc », Edition 2014.

23 - Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées, Enquête nationale sur le handicap au Maroc. Synthèse des résultats 2004, p. 67

de l'assuré. L'assuré perd ses droits à la sécurité sociale quand il perd son travail ; en cas de divorce, le conjoint de l'assuré ne bénéficie plus de la couverture sociale ; en cas de veuvage, sa couverture et celle des enfants dépendent de l'existence d'une réversion de pension.

### **La protection de la maternité**

En matière de protection de la maternité, le Code du travail assure aux femmes salariées un congé de maternité de quatorze semaines. L'article 159 du Code du travail interdit le licenciement durant la grossesse et durant le congé de maternité, cependant, la mère n'est pas explicitement protégée contre les risques de licenciement durant la période d'allaitement. L'employeur doit « veiller à alléger les travaux » durant cette période comme pendant celle qui précède l'accouchement et la mère qui le souhaite dispose de la possibilité de reporter la date de reprise du travail dans la limite de quatre-vingt-dix jours. De même, l'article 156 du Code du travail indique que « en vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé payé d'une année », ce qui n'est donc pas un droit découlant d'une responsabilité familiale mais d'une option laissée à l'appréciation de l'employeur. L'allaitement du nouveau-né donne lieu à permission d'absence d'une demi-heure le matin et l'après-midi dans le secteur privé (mais pas dans la Fonction publique) et les entreprises de droit privé de plus de 50 salariés sont tenues d'aménager une « chambre spéciale d'allaitement », disposition rarement prise.

### **Une faible visibilité des engagements gouvernementaux en faveur de l'emploi des femmes et des moyens limités**

Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales revendique une action de « sensibilisation des employeurs sur les bienfaits de l'égalité entre les deux sexes et son impact sur la paix sociale et la productivité de l'entreprise »<sup>24</sup>, cependant, les indicateurs de genre ne figurent ni parmi les 57 objectifs, ni dans les 12 indicateurs chiffrés retenus pour son budget de fonctionnement. Au cours de l'année 2014, les inspecteurs de travail sont intervenus dans 12.833 entreprises auprès desquelles ils ont formulé un total de 24.910 observations au sujet de l'application de la législation du travail, dont seulement 37 au sujet de la protection de la maternité et 54 en rapport avec le travail de nuit des femmes<sup>25</sup>.

La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes, adoptée par le gouvernement en 2006, incluait parmi ses objectifs la promotion de l'égal accès des hommes et des femmes au marché du travail. L'impact de cette stratégie n'a pas été évalué. Une dimension innovante de cette stratégie était son ambition de « lutter contre les stéréotypes et les préjugés sexistes ». Dans la pratique, il ne semble pas que cette stratégie ait donné lieu à des actions concrètes ni engageantes. Les stéréotypes, les attitudes et les procédés de gestion des entreprises de caractère discriminatoire persistent contre les femmes en matière d'emploi.

24 - Ministère de l'Économie et des Finances, « Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2016 ; Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre ». Octobre 2015, page 122

25 - Idem

## **Les inégalités structurent les différences de rôle entre les femmes et les hommes sur les lieux et dans la sphère du travail, malgré les principes normatifs en faveur de l'égalité**

L'article 9 du Code du travail interdit « toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement, à l'exception de celles qui sont fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé » et l'article 431 du Code pénal sanctionne la discrimination (interdiction de la discrimination entre les personnes physiques et responsabilité pénale des personnes morales et de leurs dirigeants). Mais ces dispositions demeurent peu connues et il n'existe pas à ce jour de mécanisme institué ni de programme d'action contre les discriminations sur les lieux de travail.

Dans le secteur public, le taux de féminisation des postes de responsabilité est de l'ordre de 15%. La majorité des femmes exerçant des fonctions de responsabilité occupent des postes de chef de service et de chef de division. La féminisation des fonctions de secrétariat général et de direction centrale ne dépasse respectivement pas 6% et 11%.<sup>26</sup> En 2013, sur 300 nominations aux hautes fonctions, 38 ont concerné des femmes<sup>27</sup>, soit 12,6%.

### **Les différences de traitement en matière de rémunération**

Le principe « à travail égal salaire égal » est consacré par le Code du travail (article 346). Mais au Maroc, comme dans de nombreux pays, les femmes subissent des écarts de salaires par rapport aux hommes.

Un « diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale » a été mené en 2010 par le Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales dans l'ensemble des secteurs, formel public et privé et informel<sup>28</sup>. Il révélait un écart moyen de près de 40% des rémunérations entre les hommes et les femmes. En 2014 dans le secteur formel, le salaire mensuel moyen des femmes représentait 85% de celui des hommes (4275 dirhams contre 5035).

Les employeurs ne sont pas tenus de fournir des preuves de respect du principe « À travail égal, salaire égal » ni de procéder à des audits ou contrôles des risques de discrimination salariale entre les travailleurs des deux sexes, ce qui est fait uniquement par quelques entreprises qui ont formalisé des engagements de non-discrimination entre les genres dans le cadre de leur stratégie de responsabilité.

### **La liberté syndicale et le droit de négociation collective des femmes sont compromis**

Le Maroc a ratifié la Convention n° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective en 1957, ainsi que la Convention 135 sur la protection des représentants syndicaux. Les travailleuses salariées au Maroc peuvent, en principe,

26 - Ministère de l'Économie et des Finances, rapport genre, 2013.

27 - Déclaration du Chef du Gouvernement, M. Abdelilah Benkirane, à l'Économiste, 2013.

28 - <http://www.emploi.gov.ma/attachments/article/71/117201132751PM.pdf>

librement constituer un syndicat ou y adhérer sans autorisation préalable. Mais il est rare, même dans les entreprises où elles sont majoritaires, qu'elles accèdent, sans aide spécialisée, aux procédures administratives de déclaration et d'enregistrement des syndicats. Fréquemment, les travailleuses sont victimes de représailles (intimidations, pressions psychologiques, sanctions disciplinaires, mutations, violences, licenciements) en raison de leur tentative de création de syndicat ou de participation à des activités syndicales.

## **Des ressources budgétaires et des dispositifs institutionnels peu proportionnés à l'ampleur des défis : l'égalité ne fait pas clairement partie des priorités des politiques**

Quelles que soient les majorités politiques, le principe de l'égalité entre les sexes ne figure pas clairement parmi les priorités des politiques publiques, ni à l'ordre du jour du dialogue social qu'il soit tripartite (gouvernement, employeurs et syndicats) ou paritaire, ni dans les conventions collectives et les accords d'entreprise. C'est le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social qui a assuré au cours des dernières années la coordination d'une commission ministérielle pour l'égalité, présidée par le Chef du gouvernement. Le ministère a également assuré la présidence du Comité technique interministériel pour le suivi de la mise en œuvre du plan gouvernemental intitulé *Initiative concertée pour le renforcement des acquis des Marocaines* (ICRAM). Mais le budget alloué pour l'année 2015 au ministère n'était, pour l'ensemble de ses missions, que de 649 millions de dirhams, dont un sixième (un peu plus de 100 millions) était destiné aux investissements. 5,26% seulement de ce montant étaient explicitement consacrés à la « promotion des droits des femmes », comprenant l'action pour « l'institutionnalisation et la diffusion des principes de l'équité et de l'égalité », la « lutte contre toutes les formes de discrimination, de violence et d'exclusion », et l'action en faveur de la « participation à l'égalité des chances ». Ce ministère ne disposait en 2015 que de 387 collaborateurs contre, par exemple, 1 761 agents pour le ministère de la Culture, ou 1 441 agents pour le ministère de l'Emploi. Son budget d'investissement, supposé couvrir l'appui à l'enfance, à la famille, aux femmes victimes de violence, aux personnes en situation de handicap, ainsi qu'à la protection et la promotion des droits des femmes, était à peine supérieur à celui (lui-même très faible) dévolu au ministère de l'Emploi (86 millions de dirhams), et très inférieur à celui de ministère de la Culture (180 millions de dirhams).

À fin 2015, la Commission ministérielle pour l'égalité avait tenu trois réunions, et défini « un plan d'actions prioritaires » visant, notamment, la réforme du fonds de l'entraide familiale pour qu'elle puisse fournir un soutien « aux femmes mariées abandonnées par leurs maris, et aux mères célibataires » ainsi qu'un appui aux unités et aux cellules d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violence mises en place par le ministère de la Santé au niveau de près de 80% des hôpitaux.

L'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes a été transformé par un arrêté ministériel (n°2852.14), qui lui donne le statut d'une structure administrative, équivalent à un service au sein de la division de l'Observatoire national de la femme.

Ses missions portent sur la veille sur la violence à l'égard des femmes ; l'élaboration d'indicateurs et d'une base de données régionales et nationales; le suivi et l'évaluation des politiques publiques en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes ainsi que le *reporting* annuel.

## Un débat documenté, argumenté, pluraliste et apaisé

Le CESE a abrité et mené un débat documenté, argumenté, pluraliste et apaisé sur ce sujet à la fois fondamental et exigeant pour l'avenir de la démocratie et du développement du Maroc.

Le présent rapport rend compte d'une dynamique sociétale difficile, contradictoire, lourde d'incertitudes et de risques sur les perspectives économiques et sociales du pays. Les stratégies et les plans gouvernementaux en faveur des droits des femmes, les avancées normatives (ratifications des conventions internationales de référence<sup>29</sup>, adoption de la Constitution en juillet 2011) n'ont pas produit d'effets sensibles en termes de participation économique des femmes, ni en termes de renforcement de leurs capacités ou de leurs rôle, ni même de leur statut dans la société. Le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) vient même de dresser à cet égard un bilan alarmant en parlant d'une « *évaporation progressive des promesses constitutionnelles* »<sup>30</sup>. Le CNDH a déploré, outre ce qu'il a considéré être du « retard » pris dans la mise en œuvre des principes énoncés par la Constitution, le rejet par le Conseil constitutionnel des dispositions du projet de loi organique qui énonçait expressément le respect de la représentation des femmes dans la désignation des membres dudit Conseil<sup>31</sup>. Il a relevé que la loi organique relative aux nominations aux hautes fonctions<sup>32</sup> ne comprend finalement pas de disposition en faveur de l'égalité et que son décret d'application ne réfère plus à la parité ni même au renforcement de l'effectif des femmes.

Dans leur majorité, les associations de la société civile et les organisations auditionnées par le CESE ont déploré l'insuffisance des engagements des politiques publiques qui ne parviennent fondamentalement pas à ralentir la dynamique des inégalités entre les genres, et leur insuffisance en termes de protection et d'affirmation des droits des

29 - Le Maroc est engagé en matière de respect des droits de l'Homme en général, et de non-discrimination à l'égard des femmes par plusieurs normes de droit international, principalement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte international des Droits Civils et Politiques (1966), le Pacte International des Droits Économiques, Sociaux et Culturels (1966), la Convention pour l'Élimination des Discriminations à l'encontre des Femmes (CEDEF) et son protocole facultatif, le Programme d'action de Beijing (1995), la Convention sur les Droits des Enfants, la Convention Internationale des droits des personnes avec handicap et son protocole facultatif.

Le Gouvernement a adopté, en juillet 2015, le projet de loi n°125/12 portant sur l'approbation du protocole facultatif de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). En signant ce protocole, le Maroc reconnaît au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes la compétence de statuer au sujet de communications qui lui seraient présentées par des particuliers ou par des groupes de particuliers à propos d'atteinte à l'un des droits énoncés dans la Convention.

Le Conseil du Gouvernement a adopté, en mars 2015, un projet de loi relatif à la création de l'Autorité de la Parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination. Il est prévu la constitution d'une commission ministérielle pour étudier les propositions d'amendement.

30 - CNDH, « État de l'Égalité et de la Parité au Maroc ; préserver et rendre effectifs les finalités et les objectifs constitutionnels », octobre 2015.

31 - Alinéa 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi organique n°66-13 relative à la Cour constitutionnelle. Il est à noter que le Conseil a rejeté une disposition identique dans le règlement intérieur relatif au Conseil Économique Social et Environnemental.

32 - Loi organique n°02.12 (2012) relative aux nominations aux hautes fonctions.



femmes. La plupart ont mis en exergue le manque de continuité, de coordination, et d'évaluation des programmes. Plusieurs ont mis en cause l'absence de volonté politique de faire véritablement de la participation des femmes et du respect de leurs droits fondamentaux un levier de transformation démocratique, de développement économique, de justice sociale et de progrès de la société marocaine au sens large. Plusieurs ont exprimé leur préoccupation au sujet des conséquences de la dégradation de la situation des femmes sur le développement économique, sur la vitalité du tissu productif du pays et sa compétitivité, et sur la capacité de la société marocaine au sens large à participer et à tirer avantage des mutations et des opportunités de la globalisation.

Le présent rapport prolonge et complète la série des deux premiers avis publiés par le CESE sur les dimensions normatives et institutionnelles de l'égalité entre les femmes et les hommes (2012) puis sur les dimensions économiques (2014). Il s'appuie en grande partie sur le patrimoine statistique du Haut-Commissariat au Plan, sur la documentation publique gouvernementale, les publications des Institutions nationales et internationales spécialisées et sur les auditions et les documents remis au Conseil Economique, Social et Environnemental par les associations et les organisations syndicales auditionnées.

Il passe en revue l'accès des femmes à l'activité, leur situation dans l'emploi, les écarts entre leurs revenus, leurs évolutions de carrière, leurs statuts et ceux des hommes, leur vulnérabilité aux harcèlements et aux violences, dans l'espace public, sur les lieux de travail et dans la société au sens large, la part des politiques et des budgets spécifiquement dédiés à la protection de leurs droits, leur accès à la culture, le sort des femmes détenues, la condition des mères célibataires, le mariage des mineures, les différences de traitements et de droits dans l'accès à l'héritage à l'égard des femmes et des enfants nés hors mariage.

À partir des indicateurs sociaux et des données chiffrées les plus récentes qu'il a été possible de collationner, ce rapport met en lumière la situation spécifique des femmes marocaines et les différences qui existent entre les sexes en matière de droits, de traitement sociétal et d'opportunités. Au-delà de la collecte de données factuelles, l'objectif de ce rapport est de poser un diagnostic structuré sur lequel les forces vives de la nation pourront s'appuyer afin de bien identifier les défis à relever et les progrès à réaliser.

Le Maroc est un des rares pays parmi ceux du monde arabe où il est possible de débattre librement, dans l'espace public ou dans le cadre d'institutions d'élus et de conseils consultatifs, au sujet de la condition des femmes, et d'agir dans le cadre d'associations et de syndicats indépendants contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet espace de liberté, qui permet aux acteurs institutionnels et à ceux de la société civile d'interagir et de confronter leurs points de vue, est un atout inestimable. Ce cadre permet de questionner le respect des droits fondamentaux des femmes à l'aune des droits humains fondamentaux que le Royaume du Maroc s'est, depuis 1996, engagé à respecter tels qu'ils sont universellement définis. Le CESE, en tant qu'institution constitutionnelle d'analyse,

de dialogue et de propositions réunissant les composantes de la civile organisée, apporte ici la contribution de ses membres et leurs recommandations pour progresser collectivement sur ce sujet fondamental.

## Recommandations

### **Réaffirmer le droit à l'égalité et lutter contre les stéréotypes sont deux impératifs préalables**

1. Le CESE réaffirme sa recommandation à l'attention de l'ensemble des acteurs politiques, économiques, sociaux et culturels d'œuvrer à un consensus positif et actif en faveur de l'égalité entre les sexes. L'égalité est un droit humain fondamental dont la réalisation continue doit permettre au Maroc de protéger la dignité de tous, de compter sur l'ensemble de sa population et d'assurer aux générations futures le plein épanouissement de leurs capacités. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est le meilleur chemin pour relever les défis du développement humain inclusif, vers une société équilibrée, inclusive, capable d'offrir à ses femmes et ses hommes des chances égales et des conditions de vie et de travail décentes. Le défi de l'égalité conjugue, de façon indissociable, des dimensions culturelles, économiques, sociales, normatives et institutionnelles. Mais la responsabilité à la fois la plus élémentaire et la plus universelle est d'abord de combattre activement et partout les stéréotypes sexistes et dégradants à l'encontre des femmes. C'est une responsabilité commune de veiller à la participation paritaire des femmes, avec des droits égaux à ceux des hommes, dans toutes les sphères d'activité culturelle, économique, politique et sociale et dans les instances de décision et les structures de direction des associations, des partis, des syndicats, parmi les équipes d'encadrement et dans les conseils d'administration des entreprises, ainsi que dans les assemblées, les institutions et les médias. Le CESE recommande la conception et la diffusion régulière de campagnes crédibles de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes sexistes à l'égard des femmes ; le soutien actif et la mise en valeur de l'action des associations de la société civile agissant contre les stéréotypes sexistes ; la réalisation d'outils pédagogiques de qualité, destinés à tous les âges, mettant en évidence l'universalité des fondements, la valeur ajoutée et les responsabilités qu'implique la mise en œuvre du principe d'égalité. Ces actions sont d'intérêt national et devraient bénéficier de l'appui matériel de l'Etat dans le cadre de plans d'actions multi parties prenantes, conçus dans un esprit d'ouverture et de dialogue.
2. Pour faire face à l'aggravation préoccupante des inégalités entre les femmes et les hommes, le CESE réaffirme que le recours à la loi est d'une importance névralgique : il y a besoin d'une loi claire qui institue une définition positive de l'égalité entre les sexes, en conformité avec la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), et avec les garanties que la Constitution de 2011 a apporté à ce principe. Cette loi devra prohiber et sanctionner la discrimination à l'égard des femmes et servir de fondement à l'orientation des politiques publiques, à l'examen judiciaire des cas de

discrimination et à l'impulsion des comportements managériaux et des rapports professionnels sur les lieux de travail. La définition de l'ONU offre à cet égard un cadre pertinent : « *Constitue une discrimination à l'égard des femmes toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe et qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* » (Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979).

3. Le CESE préconise l'adoption d'une méthode rénovée et la définition d'objectifs à la fois ambitieux et précis pour renforcer le respect des droits et améliorer la situation sociale des femmes en milieu rural et en milieu urbain. Il conviendrait de proclamer ouverte la décennie pour l'égalité réelle des femmes marocaines, dans le cadre d'une politique nationale intégrée, faisant de l'élimination des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances à la fois un levier, un objectif et un indicateur de réalisation des Objectifs du développement durable en faveur desquels le Maroc s'est engagé. La décennie pour l'égalité réelle doit s'appuyer sur des objectifs précis de progrès et des indicateurs tangibles permettant d'en suivre les résultats et d'en évaluer les impacts. Toutes les administrations, les établissements publics, les entreprises privées de plus de 50 salariés ainsi que les acteurs de l'économie sociale et solidaire devraient être activement incités à se doter d'une politique écrite et visible de l'égalité, et produire des indicateurs sur les mesures prises contre les discriminations ou les risques de discrimination et en faveur de l'égalité.
4. Le CESE réaffirme la nécessité que l'APALD, conformément à l'esprit de l'article 19, fonctionne à l'instar d'un mécanisme national indépendant, et qu'elle soit dotée :
  - d'un pouvoir d'investigation, de requêtes et d'accès à l'information dans des délais définis par la loi, et d'une compétence en matière de médiation et de contribution à la résolution amiable des différends comportant des actes ou des mesures de caractère discriminatoire contre des femmes en tant que telles, ou en raison de l'appartenance de genre en général,
  - d'une autorité quasi-judiciaire de sanction de premier degré (amendes au profit du Trésor public), comprenant des missions claires de recueil et d'examen des plaintes sur les cas de discrimination en raison du genre,
  - de la capacité d'ester en justice et de se porter partie civile dans les cas de discrimination grave, flagrante et persistante,
  - d'une mission permanente de revue des risques et d'évaluation des politiques publiques en matière de réduction des discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes,
  - de compétences d'évaluation et d'analyse d'impact des lois, notamment la loi de finance, des règlements, des plans sectoriels et des projets d'investissements, d'une fonction de veille avec production de rapports réguliers sur l'état de la

jurisprudence et sur l'évolution des pratiques judiciaires en matière de violences de genre, de lutte contre les stéréotypes sexistes, de santé, des droits sexuels et reproductifs, d'égalité sur les lieux de travail, de protection des mineures.

5. Le CESE, observant avec préoccupation la marginalité du statut et du rôle dévolus aux femmes dans les politiques et les budgets de l'État en matière culturelle, recommande la mise en œuvre des conventions culturelles de l'UNESCO dont le Royaume est signataire. Le CESE recommande l'adoption, en concertation avec les créateurs et les organisations de la société civile, d'un contrat-programme national qui explicite les visions et les engagements du Royaume en faveur du développement de l'activité et de la création culturelles en général. Ce programme devrait en particulier viser à renforcer les capacités et le rôle des femmes dans la création, le développement du patrimoine et la prise de décision en matière culturelle. Le CESE préconise l'amélioration de l'accès des femmes au crédit et aux ressources financières en matière de production et de diffusion des biens et services culturels.

### **Faire de la participation des femmes à l'activité économique une priorité**

6. Le CESE recommande de stopper d'urgence la sortie des femmes de la sphère d'activité économique, et de faire de l'augmentation de leur taux d'activité une priorité nationale. Observant en effet que le taux d'activité des femmes est tombé à un niveau alarmant en milieu urbain (moins de 18% en 2015) et que les taux de participation économique des femmes en milieu rural (27%) correspondent à des activités d'aide-familiales, le plus souvent non-rémunérées et inférieures aux standards du travail décent, le CESE considère qu'il est d'intérêt national d'ériger l'arrêt immédiat de la dégradation du niveau d'activité des femmes et son accroissement massif en causes prioritaires et urgentes. En effet, même à raison d'un point de retour des femmes à l'activité par an, il faudrait trois décennies pour que le taux de participation des femmes marocaines à l'économie atteigne les moyennes observées dans les pays émergents. Or, la hausse de cette participation est une condition *sine qua non* de la croissance indispensable au renforcement des capacités productives du pays et à sa compétitivité économique, à l'élimination de la pauvreté et au développement humain de la société marocaine. Le maintien, le retour et l'accès accru des femmes à l'activité, doivent constituer à la fois des objectifs, des moyens et des indicateurs de la qualité et de la durabilité de la croissance. La part des femmes dans l'activité économique est en proportion directe de la part du capital humain dans le capital immatériel du pays, et détermine la valeur et le potentiel de démultiplication de la richesse globale du pays. Le CESE préconise la définition d'un plan d'action national volontariste pour porter le taux d'activité des femmes aux deux-tiers de celui des hommes dans un délai de cinq ans et réaliser l'égalité des taux d'activité dans un délai de dix ans.
7. Le CESE recommande la définition et le lancement d'un programme d'action intégré contre le travail des filles trop jeunes incluant l'alourdissement des peines contre l'emploi des enfants dans des travaux dangereux, et la démultiplication des actions contre le calvaire des petites bonnes et visant à assurer que toutes les

fillettes soient scolarisées. Dans le même esprit, le CESE recommande de mettre en conformité la législation du travail avec les Conventions de l'OIT sur le travail forcé et sanctionner sévèrement toutes les formes de trafics de main d'œuvre et de travail forcé. Le CESE recommande à cet égard l'organisation d'un dialogue ouvert, qui pourrait débiter par des assises nationales, associant les autorités gouvernementales, les organisations professionnelles, les associations de la société civile pour la définition d'un plan d'action en faveur de l'éradication du travail marchand des enfants et l'élimination de l'exploitation des filles au travail.

8. Le CESE réaffirme sa recommandation de garantir aux femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, le libre exercice du droit syndical, et de garantir à tous les salariés le droit à la négociation collective y compris les magistrats, les travailleurs domestiques ou agricoles. Il recommande en particulier que des instructions très fermes soient diffusées à l'attention des inspections du travail et du parquet pour que des mesures dissuasives de sanctions soient prises contre les actes de discrimination, de violence et de représailles pris contre les femmes qui s'engagent dans des activités syndicales légales et pacifiques.
9. Le CESE recommande de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises pour inciter les dirigeants d'entreprise, les investisseurs et les partenaires sociaux à s'engager - de façon formalisée, écrite, et intégrée dans les règlements intérieurs et les dispositifs d'audit internes et de gestion de risques - en faveur, d'une part, de la prohibition de toutes les formes de discrimination contre les femmes dans le recrutement, l'accès à la formation, les salaires, les conditions de travail et le déroulement de carrière, et en faveur, d'autre part, de la promotion préférentielle des femmes aux fonctions de responsabilité tant que la parité n'est pas réalisée.
10. Le CESE recommande que des mesures spéciales de préférence soient déployées en faveur de la formation et de l'emploi des femmes en situation de handicap dont 85% sont inactives ; de même le CESE attire l'attention sur la nécessité de développer des dispositifs spécifiques de secours, y compris d'aide à l'auto-emploi, pour les femmes chefs de ménage (en charge de près de 1,18 million de ménages soit 20% du total des ménages vivant en milieu urbain), dont 56% sont veuves et 64,5% analphabètes. Le CESE recommande de faire de l'amélioration substantielle et durable des conditions de travail et de vie des femmes rurales une priorité nationale, sachant qu'à ce jour presque les trois quarts d'entre elles ne perçoivent aucun revenu en espèces.
11. Le CESE recommande la refonte de la politique nationale de formation professionnelle en appui sur un transfert massif de ressources vers les formations qualifiantes. Le CESE recommande de viser un objectif chiffré de 30% du budget de l'éducation nationale à consacrer à la formation professionnelle initiale qualifiante et diplômante, en assurant la parité de l'accès aux écoles de formation aux filles.

## **Parachever la mise en place d'un socle universel de protection**

12. Le CESE recommande la mise en place d'un régime de sécurité sociale obligatoire au bénéfice des actifs non-salariés, femmes et hommes, pour leur permettre de bénéficier d'un socle de protection leur assurant la possibilité de disposer d'un revenu minimal en espèces au terme de leur âge d'activité, d'accéder à la santé en tant qu'assurés sociaux et non plus seulement au titre de la catégorie des «économiquement démunis», et à un revenu de remplacement en cas d'invalidité. La mise en place de ce régime doit être envisagée dans le cadre d'une refonte systémique des organismes de couverture sociale existants, de façon à mettre en place un régime national de base, obligatoire et universel, financé par la solidarité nationale et un prélèvement sur l'ensemble des revenus. Ce régime aura vocation à inclure, aux côtés des employés de la fonction publique, du secteur public, et du secteur privé, les femmes et les hommes du secteur agricole, de l'artisanat, du secteur informel *via* une pension minimale, une assurance santé et une assurance invalidité. Ce scénario doit faire l'objet d'études actuarielles appropriées à sa mise en œuvre progressive sur un horizon de dix ans.
13. Le CESE rappelle que même si le budget du ministère de la Santé a enregistré une hausse annuelle régulière de l'ordre de 7% au cours des dernières années, celui-ci représente 5,3% du budget de l'État, en-dessous des besoins d'accès à des soins de santé de base de qualité. Le CESE exprime sa préoccupation devant l'absence de couverture médicale pour une très grande part de la population (15 millions de personnes). Le CESE recommande la définition d'une politique nationale de santé de la femme, intégrant des plans d'information, de prévention et de sensibilisation contre les risques sociaux liés au surpoids et à l'obésité (61,5% des femmes marocaines souffrent de surcharge pondérale) et contre les risques du tabac auxquelles les femmes sont de plus en plus exposées.

## **Bannir avec rigueur et condamner avec sévérité les violences à l'égard des femmes et le harcèlement sexuel**

14. Le CESE réitère sa recommandation de procéder d'urgence à la refonte du code pénal et du code de procédure pénale pour:
- a. punir sévèrement et éliminer les trafics et l'exploitation sexuelle des femmes, et agir contre l'exploitation prostitutionnelle,
  - b. réviser la définition du harcèlement sexuel pour, au-delà de la relation hiérarchique dans la sphère professionnelle, prohiber et sanctionner toute attitude et conduite de caractère, à finalité ou fondée sur des considérations sexuelles inappropriées, telle que les incivilités et quolibets, les attouchements ou les comportements hostiles ou brutaux mettant en cause autrui en raison de son appartenance ou de son apparence sexuelle,
  - c. garantir aux femmes victimes de violence conjugale le droit à la protection physique incluant l'éloignement du conjoint violent du domicile, et la mise en place d'une ligne d'appel pour les femmes en danger,

- d. renforcer la protection des victimes, de leurs témoins ainsi que des personnes et structures qui leur prêtent secours ou assistance,
  - e. rendre plus réalistes les moyens et la charge de la preuve exigés des victimes.
15. Le CESE recommande de donner au harcèlement la définition d'acte délictuel contraire à l'article 19 de la Constitution qui stipule que « *l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental* » et à son article 22 « *Il ne peut être porté atteinte à l'intégrité physique ou morale de quiconque, en quelque circonstance que ce soit, et par quelque personne que ce soit, privée ou publique. Nul ne doit infliger à autrui, sous quelque prétexte que ce soit, des traitements inhumains, cruels ou dégradants ou portant atteinte à la dignité* ». Dans cet esprit, le CESE recommande d'introduire dans le code pénal une disposition prohibant explicitement le harcèlement sexuel et le définissant comme toute attitude ou conduite de caractère, à finalité ou fondé sur des considérations sexuelles inappropriées, tels que les incivilités et les quolibets, les attouchements ou les comportements hostiles ou brutaux mettant en cause autrui en raison de son appartenance ou de son apparence sexuelle.
  16. Le CESE recommande l'abrogation des dispositions des articles 490 et 491 du code pénal qui, en criminalisant les relations sexuelles consenties comme non consenties en dehors du mariage, font obstacle au droit des femmes de porter plainte pour viol.
  17. Le CESE recommande la refonte du cadre légal de protection des femmes contre toutes les formes de violence, et en particulier de définir d'une manière spécifique la « violence domestique » en conformité avec les recommandations de l'ONU qui mettent l'accent, sans y être limitées, sur la violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants de sexe féminin au foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal<sup>33</sup>. Il est en outre recommandé de doter d'un statut juridique les centres d'accueil des femmes victimes de violence ; de leur fournir des moyens financiers et de protection de leur sécurité ; d'atteindre un ratio de un centre d'accueil pour 10.000 habitants, en zones rurales et urbaines, en capacité d'accueillir et de soutenir les plaignantes et les victimes avec leurs enfants, et de leur assurer l'accès à des services de soins de santé appropriés à leur situation.
  18. Le CESE recommande de mettre en place, au bénéfice des femmes victimes de violences, une double procédure, d'une part de recours civil pour leur garantir un accueil dans les lieux décents et sécurisés et une protection sociale, et d'autre part une procédure pénale contre l'auteur des violences, commençant par son éloignement autant que de besoin du domicile, de la victime et de ses enfants.
  19. Le CESE recommande de renforcer la lutte contre l'exploitation de la prostitution et préconise le renforcer la lutte contre la traite et le proxénétisme, l'accompagnement social, le soutien et l'aide au développement d'activités génératrices de revenus pour les personnes prostituées, la sensibilisation sur le drame de l'aliénation et de l'exploitation infligées aux personnes prostituées.

33 - Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes- Résolution 48/104 AG de l'ONU du 20 décembre 1993

## **Apprécier en appui sur des indicateurs et renforcer l'efficacité de l'action des pouvoirs publics à l'égard des droits des femmes**

20. Le CESE recommande la mise en place, la publication et le suivi réguliers d'indicateurs sur l'équité et l'efficacité de l'action des pouvoirs publics à l'égard des droits des femmes : nombre et taux de traitement des plaintes pour crimes contre les femmes ; nombre d'interventions de la police pour cause de violence domestique ; nombre d'interventions pour cause de crimes sexuels contre les femmes ; nombre d'interventions et de poursuites contre le vigilantisme (crimes dits d'honneur) ; nombre de cas d'homicides contre les femmes résolus par la police ; équilibre entre les sexes dans le personnel de police ; nombre et délai de traitement des plaintes, taux d'exécution des décisions pour cas de harcèlement sexuel ou de traitements discriminatoires sur les lieux de travail, en milieu éducatif et dans l'espace public ; nombre de cas, délais de traitements et décisions suite à plainte pour inapplication de la législation du travail (violation du droit d'adhésion syndicale, inapplication des minima légaux de salaire, défaut d'assurance contre les accidents du travail, discrimination en raison de l'état de santé, des responsabilités familiales ou de l'état de santé).
21. Le CESE recommande la définition concertée et la mise en œuvre d'un programme national d'action pour l'élimination du mariage des mineurs. Dans le même esprit, le CESE réitère sa recommandation en faveur de l'organisation d'une réflexion responsable, apaisée et multi parties prenantes, pour apporter aux questions sociétales des réponses appropriées, qui soient de nature à garantir l'égalité des chances, des droits et des traitements entre les femmes et les hommes en matière judiciaire (procédures successorales, égalité des droits de témoigner devant les juridictions, ou régime des biens dans les contrats de mariage). Le CESE réaffirme la nécessité de renforcer l'action en faveur de l'élimination de la polygamie et de la prévention contre l'usage abusif des modalités du mariage « *orfi* » à des fins de polygynie.



## Introduction

---

Le Maroc s'est doté depuis quinze ans d'une législation visant à l'égalité des droits entre femmes et hommes. La première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle a vu des réformes importantes du Code de la famille, du Code du travail, du Code pénal et du Code de la nationalité. Les gouvernements successifs ont affirmé leur volonté de renforcer les droits des femmes. La lutte contre toutes les formes de discrimination, l'égalité des droits et même la parité ont été inscrites dans la Constitution de 2011.

Pourtant, la situation sociale des femmes marocaines n'évolue pas de manière satisfaisante, et régresse même dans certains domaines.

### Les femmes dans la société marocaine

Pendant la décennie 2004-2014, la proportion de personnes mariées a augmenté pour les deux sexes, passant de 52,7% à 57,5% de la population, et l'âge des femmes au premier mariage a baissé (de 26,3 ans à 25,8) alors que celui des hommes a légèrement augmenté (de 31,2 ans en 2004 à 31,4 ans en 2014). Le HCP a recensé 123.956 mariages de mineurs (moins de 18 ans) en 2014 qui ont concerné majoritairement des filles (102.139, soit 82,4%) dont un peu plus de la moitié en milieu rural (53%)<sup>34</sup>.

Le nombre moyen d'enfants par femme (Indice synthétique de fécondité ou ISF) est passé de 2,47 en 2004 à 2,21 en 2014. La baisse a été forte en milieu rural (de 3,10 à 2,55) où elle partait d'un haut niveau, mais aussi en milieu urbain (de 2,15 à 2,01) où l'ISF est passé en dessous du seuil de remplacement des générations.

Les femmes sont plus touchées que les hommes par la précarité sociale, alors même que les mécanismes de solidarité familiale s'affaiblissent. Peu de femmes perçoivent une pension de retraite, et la majorité des personnes âgées qui vivent seules sont des femmes.

Une des plus grandes réussites des politiques publiques de la dernière décennie aura été la généralisation de la scolarisation des filles avec un taux dépassant désormais les 94,5%. Mais le poids du passé continue à se faire sentir, les femmes ayant été scolarisées moins longtemps que les hommes, leur taux d'analphabétisme est presque le double de celui des hommes.

Aujourd'hui, non seulement les filles ont accès à l'école primaire autant que les garçons mais elles sont presque aussi nombreuses à accéder à l'enseignement supérieur. Elles sont 40% dans les grandes écoles et 55% dans les instituts et écoles supérieures. Et elles représentent 40% des utilisateurs d'Internet.

Les femmes sont cheffe d'un ménage sur cinq en milieu urbain, la majorité d'entre elles sont analphabètes. Parmi elles, une sur quatre seulement est recensée comme

---

34 - Haut-Commissariat au Plan (HCP), Recensement général de la population et de l'habitat 2014, Présentation des principaux résultats, Rabat, 13 octobre 2015

active occupée, ce qui signifie que pour les trois quarts d'entre elles, la femme « cheffe de ménage » dépend directement de l'aide de proches, de soutiens alimentaires et vestimentaires tirés de contribution à des travaux domestiques dans le cadre de relations parentales ou de voisinage, ou encore d'expédients tels que les revenus tirés du travail des enfants ou de la mendicité.

Les femmes sont victimes de phénomènes multiples, souvent traumatisants, de harcèlement sexiste et de violences sexuelles dont la plupart ne sont même pas encore considérés comme répréhensibles par la loi. C'est notamment le cas des harcèlements et des incivilités en public qu'elles peuvent subir et qui les conduisent, par leur effet de pression psychologique, à quitter l'espace public.

La situation des femmes cheffes de ménage, des femmes célibataires, veuves ou divorcées, des mères célibataires et des détenues demeure particulièrement difficile. Le veuvage, sauf lorsque le défunt conjoint bénéficiait d'une assurance de retraite réversible, et le divorce ne sont pas traités en tant que facteurs de vulnérabilité ouvrant droit à des mesures de protection ou de soutien<sup>35</sup>.

## Les femmes marocaines dans le travail et l'emploi

Le taux d'activité des femmes s'est dégradé en milieu urbain, il est aujourd'hui inférieur à 18%. Cela signifie que dans les villes, 82,5% des femmes en âge de travailler ne participent pas à l'activité économique et n'ont donc ni revenu propre ni statut social associé à un rôle économique reconnu. Cette situation menace tant la capacité des femmes à exercer leurs droits fondamentaux que les potentialités de développement du pays.

Les femmes représentent près d'un tiers (34,9%) des cadres moyens et supérieurs et plus de la moitié (52,8%) des ouvriers et des manœuvres<sup>36</sup>. Les femmes sont deux fois moins nombreuses que les hommes à détenir un compte en banque (27% contre 52%), et 13% seulement des entreprises déclarent des femmes parmi administrateurs.

Les femmes demeurent surreprésentées dans les secteurs où l'emploi est souvent précaire et les conditions de travail difficiles tels que l'agriculture, le travail domestique, les ateliers de confection et de l'artisanat.

De fait, les efforts gouvernementaux demeurent limités pour agir contre les stéréotypes sexistes et les discriminations à l'égard des femmes dans la sphère du travail. Pour communiquer et sensibiliser à ces questions, il faudrait à la fois des initiatives législatives ou réglementaires et les budgets correspondants.

35 - Le gouvernement a lancé en février 2015 un dispositif d'aide directe aux veuves. A fin février 2016, ce dispositif avait recueilli 56.284 demandes dont 36.963 auraient été transmises pour paiement à la Caisse nationale de retraites et d'assurances pour un budget de 196 millions DH.

Le montant de l'aide directe est situé dans une fourchette allant de 350 à 1.050 DH (dans la limite de trois enfants) et sans la possibilité de cumuler ce soutien financier avec toute autre aide qu'elle qu'en soit la nature. <http://aujourd'hui.ma/societe/aide-directe-aux-veuves-37-000-demandes-regularisees>

36 - Parmi elles, se sont affirmées des femmes dirigeantes de haut niveau, dont des figures aujourd'hui emblématiques à la tête ou parmi les équipes dirigeantes de grandes entreprises privées et publiques, des associations professionnelles et des associations de la société civiles, ainsi que des organisations politiques et syndicales. Ces « success stories » sont des modèles positifs dont l'affirmation ne résulte généralement pas de dispositifs spécifiques de promotion, et les intéressées apprécient généralement peu l'idée de quotas.

L'engagement des femmes dans l'activité syndicale reste difficile, la répression à leur encontre persistant de façon souvent sévère notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'artisanat ainsi que dans l'industrie.

En matière de travail et d'emploi, les politiques publiques ne parviennent pas à améliorer le taux d'activité des femmes et à réduire leur taux de chômage.

Sur le marché de l'emploi, les discriminations de fait contre les femmes demeurent très répandues, aussi bien dans la conception et le libellé des offres d'emploi que dans les processus de recrutement.

Les mesures visant à faire respecter, dans la pratique, en faveur des femmes les minima légaux en matière de salaire et de conditions de travail ne sont pas toujours appliquées et les salariées n'en ont souvent pas connaissance. Il en est de même pour la protection de la santé et de la sécurité au travail : la réglementation est sommaire et l'information insuffisante.

Enfin, en cas de contentieux de travail, les femmes éprouvent encore plus de difficultés que les hommes à accéder aux moyens de recours.

## Vues de l'extérieur

Le Global Gender Gap Index, publié annuellement depuis 2006 par le World Economic Forum, mesure les écarts entre hommes et femmes, il est établi à partir du taux d'activité, de la participation économique, des revenus, de la scolarisation, de la santé et de la participation politique des femmes. Le niveau 0 correspond à la situation d'inégalité absolue et 1 à la situation d'égalité. Le Maroc occupait en 2015 le 135<sup>e</sup> rang sur 145 pays, avec un score de 0,593. Le plus grave est que les performances relatives du Maroc se sont régulièrement dégradées depuis 2006, où le pays était en 107<sup>e</sup> position. Sur la même période, pour ce qui est des indicateurs de participation et d'égalité des chances en matière économique, le Maroc a reculé du 102<sup>e</sup> au 140<sup>e</sup> rang.

Cette dégradation est due en partie à celle du taux d'activité des femmes marocaines depuis vingt ans. En milieu urbain, il est inférieur à 18% alors que celui des hommes est de 79%.

Ces chiffres sont à contrecourant de la dynamique observée dans les pays émergents. En Asie, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans dépasse les 60%.

D'autres ratios femmes / hommes (où 1 signifie l'égalité) font apparaître des écarts importants : 0,34 pour le taux d'activité global, 0,52 pour le salaire à travail égal, 0,27 pour le revenu annuel moyen.

Pour sa part, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels du Conseil économique et social de l'ONU<sup>37</sup> a mis en exergue, un ensemble de sujets nécessitant

37 - Liste de points concernant le quatrième rapport périodique du Maroc adoptée en mars 2015 par le groupe de travail du Comité des droits économiques, sociaux et culturels du Conseil économique et social de l'ONU ([http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMAR%2fQ%2f4&Lang=fr](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMAR%2fQ%2f4&Lang=fr))

des réponses actives des autorités gouvernementales. Il a ainsi relevé que le pays ne dispose toujours pas d'une législation globale définissant et prohibant la discrimination à l'encontre des femmes, sous toutes ses formes, et dans tous les domaines comme demandé par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>38</sup> que le Maroc a ratifié<sup>39</sup>. Ce Comité souligne les différences de situation entre les femmes des zones rurales et urbaines. En matière de protection de la famille, de la mère et de l'enfant, il a demandé au gouvernement de préciser l'état d'avancement ainsi que les résultats du projet «Tamkine-Migrants» - lancé en 2011 et destiné à améliorer la jouissance des droits sociaux et économiques des femmes et des enfants migrants au Maroc – ainsi que de fournir des renseignements sur la situation des femmes et des enfants en partance pour l'Europe, en particulier sur le droit à l'éducation des mineurs non accompagnés. Le Comité demandait aussi au Maroc d'indiquer les mesures prises en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, contre les mariages d'enfants et les mariages forcés.

## Un sujet de société multidimensionnel

La question de l'égalité entre les sexes est un sujet de société multidimensionnel, au carrefour des normes et des systèmes de droit, des convictions religieuses et éthiques et de la subjectivité morale, des représentations plus ou moins stéréotypées, des choix et des projets politiques, des surdéterminations psychologiques, des héritages culturels. Les différences des points d'observation, des angles d'analyse, et bien entendu aussi les différences de rôles entre les personnes selon leur appartenance de genre, leur statut familial, leurs positions de pouvoir, peuvent susciter des malentendus ou des tensions, là où l'intérêt général commande la rigueur et la clarté dans la hiérarchie des normes, l'objectivité dans l'information, le respect mutuel dans le débat et la responsabilité dans l'action.

Il importe à cet égard de souligner le caractère ambivalent, à la fois dynamique et fragile du consensus national sur l'égalité, et de rappeler que sur ce thème, à l'instar et sans doute plus encore que pour toute autre dynamique sociétale, aucun progrès n'est jamais définitivement protégé et que les risques de régression ne sont jamais nuls. Cette problématique mérite d'être analysée dans une perspective pluridisciplinaire qui devrait réunir les acteurs associatifs, économiques et sociaux, les milieux académiques et de la recherche, et les pouvoirs publics, pour questionner les facteurs de blocage et les inflexions nécessaires à la reconnaissance et l'engagement partagé des différentes parties prenantes en faveur de l'égalité réelle. A ce jour, les travaux sur les perceptions des implications de l'égalité entre les femmes et les hommes restent rares. En 2006, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) avait publié une enquête qui illustre le caractère contrasté des perceptions et des attitudes à l'égard des droits et du rôle des femmes dans la société<sup>40</sup>. Un tiers des personnes interrogées seulement (34,4%) estimait par exemple que « *les femmes gèrent les entreprises aussi*

38 - Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels <http://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

39 - Ce Pacte a été signé par le Maroc le 19 janvier 1977 et ratifié le 3 mai 1979.

40 - HCP, « Prospective Maroc 2030, la femme marocaine sous le regard de son environnement social », septembre 2006

*bien que les hommes* ». Même si les 73,7% des personnes interrogées affirmaient que « *les femmes ont le droit d'exercer des activités rémunérées* », près du quart de l'échantillon (23,7%) était d'un avis contraire, dont une majorité d'hommes (75,9%) qui considéraient que « *la place des femmes est au foyer* ». La même enquête avait révélé que 77,5% des personnes interrogées n'était pas favorables à la « *liberté vestimentaire de la femme en public* » et que 73,4% étaient contre « *la levée de l'obligation de tutorat pour le mariage de la femme* » pourtant introduite dans le nouveau Code de la famille. En revanche, 92,2% était favorable à la judiciarisation du divorce introduite dans le nouveau Code de la famille. Et si 18,8% des répondants reconnaissent « *sans réserve* » le droit des femmes de disposer librement de leur revenu, 75,6% subordonnaient cette liberté à la condition « *de contribuer aux dépenses du ménage* ».

## Un débat documenté, argumenté, pluraliste et apaisé

Le CESE a abrité et mené un débat documenté, argumenté, pluraliste et apaisé sur ce sujet à la fois fondamental et exigeant pour l'avenir de la démocratie et du développement du Maroc.

Le présent rapport rend compte d'une dynamique sociétale difficile, contradictoire, lourde d'incertitudes et de risques sur les perspectives économiques et sociales du pays. Les stratégies et les plans gouvernementaux en faveur des droits des femmes, les avancées normatives (ratifications des conventions internationales de référence<sup>41</sup>, adoption de la Constitution en juillet 2011) n'ont pas produit d'effets sensibles en termes de participation économique des femmes, ni en termes de renforcement de leurs capacités ou de leurs rôle, ni même de leur statut dans la société. Le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) vient même de dresser à cet égard un bilan alarmant en parlant d'une « *évaporation progressive des promesses constitutionnelles*<sup>42</sup> ». Le CNDH a déploré, outre ce qu'il a considéré être du « retard » pris dans la mise en œuvre des principes énoncés par la Constitution, le rejet par le Conseil constitutionnel des dispositions du projet de loi organique qui énonçait expressément le respect de la représentation des femmes dans la désignation des membres dudit Conseil<sup>43</sup>. Il a relevé

41 - Le Maroc est engagé en matière de respect des droits de l'Homme en général, et de non-discrimination à l'égard des femmes par plusieurs normes de droit international, principalement la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte international des Droits Civils et Politiques (1966), le Pacte International des Droits Économiques, Sociaux et Culturels (1966), la Convention pour l'Élimination des Discriminations à l'encontre des Femmes (CEDEF) et son protocole facultatif, le Programme d'action de Beijing (1995), la Convention sur les Droits des Enfants, la Convention Internationale des droits des personnes avec handicap et son protocole facultatif.

Le Gouvernement a adopté, en juillet 2015, le projet de loi n°125/12 portant sur l'approbation du protocole facultatif de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). En signant ce protocole, le Maroc reconnaît au Comité pour l'Élimination de la discrimination à l'égard des femmes la compétence de statuer au sujet de communications qui lui seraient présentées par des particuliers ou par des groupes de particuliers à propos d'atteinte à l'un des droits énoncés dans la Convention.

Le Conseil du Gouvernement a adopté, en mars 2015, un projet de loi relatif à la création de l'Autorité de la Parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination. Il est prévu la constitution d'une commission ministérielle pour étudier les propositions d'amendement.

42 - CNDH, « État de l'Égalité et de la Parité au Maroc ; préserver et rendre effectifs les finalités et les objectifs constitutionnels », octobre 2015.

43 - Alinéa 4 de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi organique n°66-13 relative à la Cour constitutionnelle. Il est à noter que le Conseil a rejeté une disposition identique dans le règlement intérieur relatif au Conseil Économique Social et Environnemental.

que la loi organique relative aux nominations aux hautes fonctions<sup>44</sup> ne comprend finalement pas de disposition en faveur de l'égalité et que son décret d'application ne réfère plus à la parité ni même au renforcement de l'effectif des femmes.

Dans leur majorité, les associations de la société civile et les organisations auditionnées par le CESE ont déploré l'insuffisance des engagements des politiques publiques qui ne parviennent fondamentalement pas à ralentir la dynamique des inégalités entre les genres, et leur insuffisance en termes de protection et d'affirmation des droits des femmes. La plupart ont mis en exergue le manque de continuité, de coordination, et d'évaluation des programmes. Plusieurs ont mis en cause l'absence de volonté politique de faire véritablement de la participation des femmes et du respect de leurs droits fondamentaux un levier de transformation démocratique, de développement économique, de justice sociale et de progrès de la société marocaine au sens large. Plusieurs ont exprimé leur préoccupation au sujet des conséquences de la dégradation de la situation des femmes sur le développement économique, sur la vitalité du tissu productif du pays et sa compétitivité, et sur la capacité de la société marocaine au sens large à participer et à tirer avantage des mutations et des opportunités de la globalisation.

Le présent rapport prolonge et complète la série des deux premiers avis publiés par le CESE sur les dimensions normatives et institutionnelles de l'égalité entre les femmes et les hommes (2012) puis sur les dimensions économiques (2014). Il s'appuie en grande partie sur le patrimoine statistique du Haut-Commissariat au Plan, sur la documentation publique gouvernementale, les publications des Institutions nationales et internationales spécialisées et sur les auditions et les documents remis au Conseil Economique, Social et Environnemental par les associations et les organisations syndicales auditionnées.

Il passe en revue l'accès des femmes à l'activité, leur situation dans l'emploi, les écarts entre leurs revenus, leurs évolutions de carrière, leurs statuts et ceux des hommes, leur vulnérabilité aux harcèlements et aux violences, dans l'espace public, sur les lieux de travail et dans la société au sens large, la part des politiques et des budgets spécifiquement dédiés à la protection de leurs droits, leur accès à la culture, le sort des femmes détenues, la condition des mères célibataires, le mariage des mineures, les différences de traitement et de droits dans l'accès à l'héritage à l'égard des femmes et des enfants nés hors mariage.

À partir des indicateurs sociaux et des données chiffrées les plus récentes qu'il a été possible de collationner, ce rapport met en lumière la situation spécifique des femmes marocaines et les différences qui existent entre les sexes en matière de droits, de traitement sociétal et d'opportunités. Au-delà de la collecte de données factuelles, l'objectif de ce rapport est de poser un diagnostic structuré sur lequel les forces vives de la nation pourront s'appuyer afin de bien identifier les défis à relever et les progrès à réaliser.

44 - Loi organique n°02.12 (2012) relative aux nominations aux hautes fonctions

Le Maroc est un des rares pays parmi ceux du monde arabe où il est possible de débattre librement, dans l'espace public ou dans le cadre d'institutions élus et de conseils consultatifs, au sujet de la condition des femmes, et d'agir dans le cadre d'associations et de syndicats indépendants contre les discriminations et pour l'égalité entre les genres. Cet espace de liberté, qui permet aux acteurs institutionnels et à ceux de la société civile d'interagir et de confronter leurs points de vue, est un atout inestimable. Ce cadre permet de questionner le respect des droits fondamentaux des femmes à l'aune des droits humains fondamentaux que le Royaume du Maroc s'est, depuis 1996, engagés à respecter tels qu'ils sont universellement définis. Le CESE, en tant qu'institution constitutionnelle d'analyse, de dialogue et de propositions réunissant les composantes de la civile organisée, apporte ici la contribution de ses membres et leurs recommandations pour progresser collectivement sur ce sujet fondamental.





## Le paradoxe socioéconomique : les femmes marocaines sont de plus en plus citadines et de moins en moins actives

Les Marocains sont plus nombreux en âge de travailler, mais de moins en moins actifs, et ce phénomène frappe les femmes en premier lieu. Alors que la population d'âge actif (15 à 59 ans) s'est accrue, passant de 60,7% de la population totale en 2004 à 62,4% en 2014, le taux global d'activité des Marocains s'est en effet dégradé, passant de 35,9% en 2004 à 34,3% en 2014.

La compilation des séries statistiques publiques sur vingt ans, réalisée pour les besoins du présent rapport, fait ressortir, hormis une période positive entre 2001-2004, une tendance prononcée et régulière à la réduction de la participation des femmes à l'activité économique. Cette dégradation est spectaculaire en milieu urbain, avec un recul de près de 10 points en vingt ans.

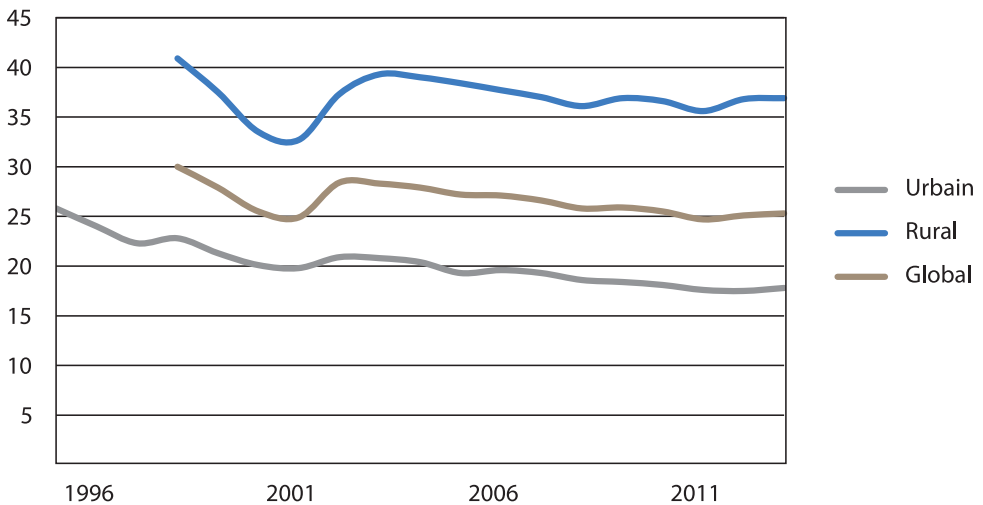
### Évolution du taux d'activité des femmes

Année	Urbain	Rural	Global
1996	25,8		
1997	24,0		
1998	22,3		
1999	22,8	40,9	30,0
2000	21,3	37,5	27,9
2001	20,1	33,5	25,5
2002	19,8	32,7	24,9
2003	20,9	37,3	28,4
2004	20,8	39,3	28,3
2005	20,4	39,0	27,9
2006	19,3	38,4	27,2
2007	19,6	37,7	27,1
2008	19,3	37,0	26,6
2009	18,6	36,1	25,8
2010	18,4	36,9	25,9

Année	Urbain	Rural	Global
2011	18,1	36,6	25,5
2012	17,6	35,6	24,7
2013	17,5	36,8	25,1
2014	17,8	36,9	25,3

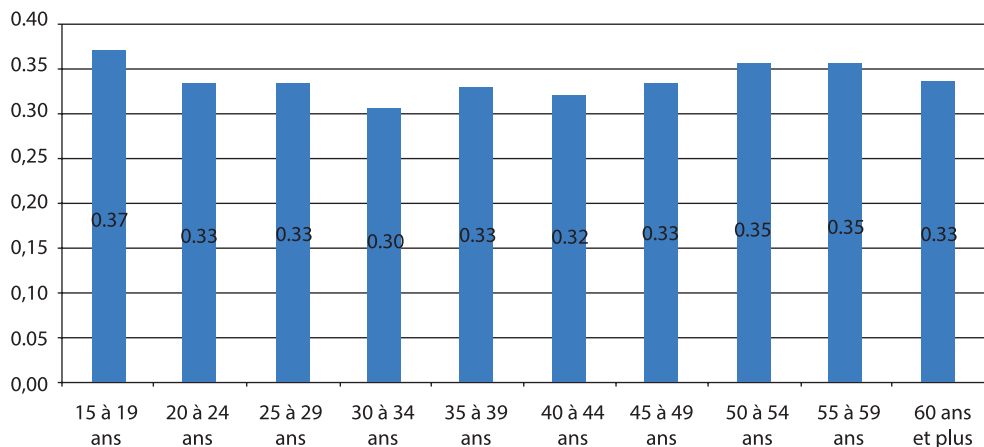
Source : HCP

Evolution des taux d'activité des femmes, 1996-2014  
(Haut-Commissariat au Plan, HCP)



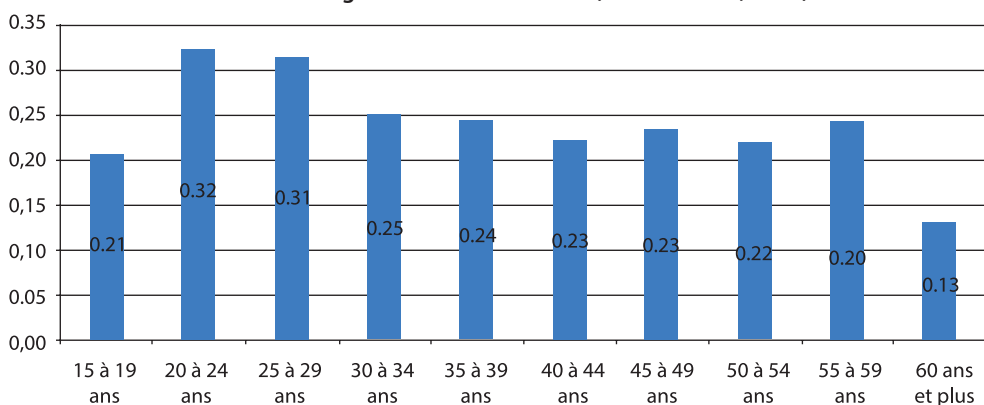
L'écart de participation à l'activité économique entre les femmes et les hommes, au niveau national, est sensiblement le même, dans un rapport de 1 à 3, pour l'ensemble des tranches d'âge, hormis pour les 15-19 ans où le coefficient d'égalité dans l'activité (0,37) est légèrement moins défavorable aux femmes.

**Coefficient d'égalité F/H dans l'activité (niveau national, 2002)**



En revanche, en milieu urbain, l'écart des niveaux de participation à la vie économique entre les femmes et les hommes devient davantage différencié, avec une première période, entre 15 et 19 ans, de relatif renforcement du coefficient d'activité qui passe de 0.21 à 0.32, suivie d'une dégradation avec un coefficient d'activité de moins en moins favorable aux femmes selon deux grands paliers ; après trente ans où le coefficient d'égalité dans l'activité régresse de 0.31 à 0.25, puis à partir de 50-55 ans où il tombe à 0.20.

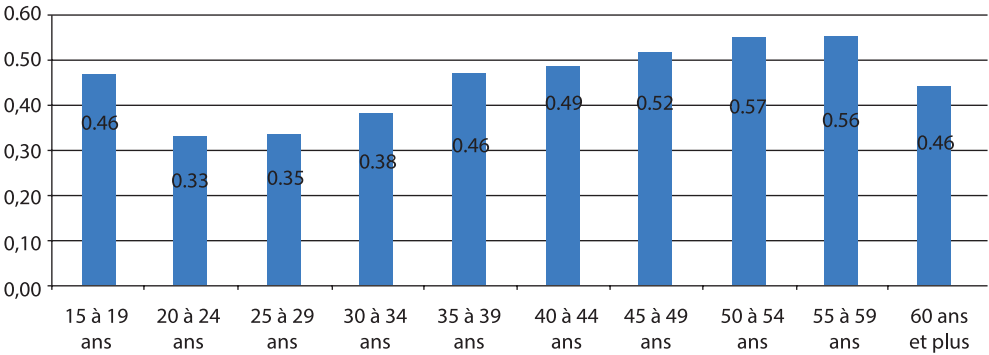
**Coefficient d'égalité F/H dans l'activité (milieu urbain, 2012)**



La faiblesse et l'écart du niveau d'activité des femmes par rapport à celui des hommes sont manifestement corrélés à la situation économique régionale et à l'offre locale d'emploi. Sommairement, et même si elle demeure élevée, l'inégalité de participation à l'activité économique entre les femmes et les hommes semble plus contenue dans les régions de Doukala-Abda, de Rabat-Salé-Zaër, de la Chaouia-Ouardigha et de Marrakech-Tensift-Al Haouz. L'écart est extrêmement défavorable aux femmes, avec un coefficient d'égalité dans l'activité inférieur à 0.20, dans les régions de l'Oriental, dans les Provinces du Sud, et de Taza-Al Hoceima-Taounate.

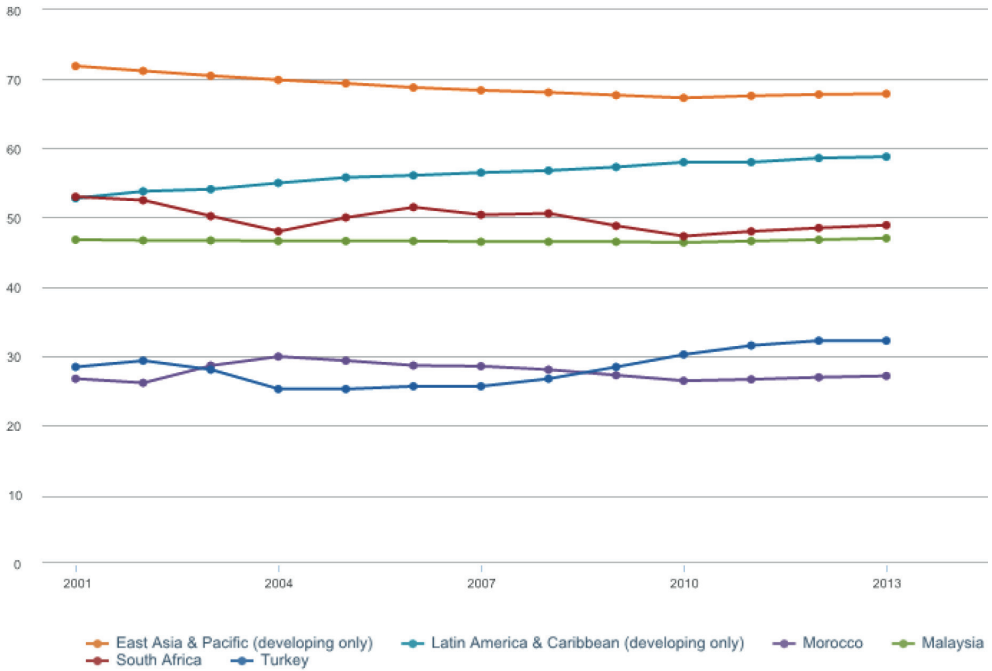
L'écart dans la participation à l'activité économique entre les femmes et les hommes est, par tranches d'âges, significativement plus resserré en milieu rural. Entre 15 et 19 ans, puis à partir de 30 ans, le coefficient d'égalité est supérieur à 0,40, et atteint même 0,57 entre 50 et 54 ans.

**Coefficient d'égalité F/H dans l'activité (milieu rural, 2012)**



## La régression du taux d'activité, à contrecourant de la tendance mondiale

La réduction du taux d'activité moyen des femmes marocaines s'inscrit à contrecourant des objectifs du millénaire (OMD) de l'ONU et de la dynamique internationale de montée de la participation des femmes à l'activité. Le ralentissement de la croissance économique, l'orientation des investissements vers des secteurs à moins forte intensité de main-d'œuvre ou la persistance des inégalités peuvent concourir à expliquer que le décalage entre la croissance limitée de l'emploi et la dynamique démographique qui conduit à l'augmentation de la population en âge de travailler.



Series : labor force participation rate, female, (% of female population ages 15-64) (modeled ILO estimate)

Source : Gender statistics

Created on : 21/12/2015

une des plus faibles au monde et des plus limitées par rapport à celle des hommes dont elle représente le quart environ, contre les deux tiers dans le reste du monde. Selon le Rapport des Nations sur le bilan des OMD<sup>45</sup>, une femme sur deux est économiquement inactive dans le monde. Au Maroc, cette proportion avait atteint 73% de femmes au niveau national, et plus de 82% en milieu urbain.

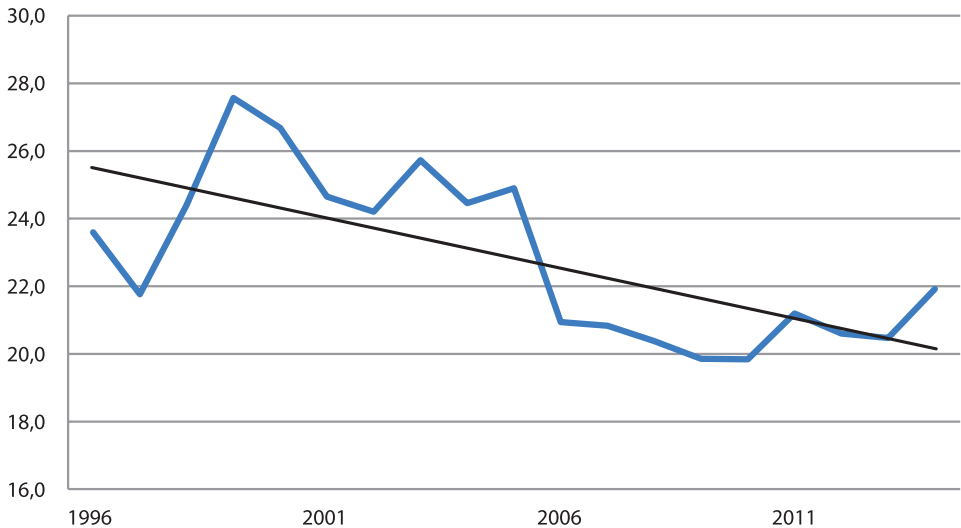
## Le chômage frappe prioritairement les femmes

Compte tenu de la faiblesse du taux d'activité des femmes, la notion de chômage et les indicateurs relatifs aux taux de chômage des femmes doivent être considérés avec beaucoup de circonspection. Ces indicateurs ne rendent pas compte de variations significatives de l'offre et de la demande d'emploi car elles ne résultent pas de statistiques d'inscription auprès d'institution d'intermédiation pour l'emploi<sup>46</sup>.

45 - idem

46 - La population active en chômage est constituée selon le HCP des « personnes âgées de 15 ans et plus, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui cherchent activement ou passivement un emploi » (cas par exemple des personnes qui ne cherchent pas activement un emploi à cause d'une promesse d'embauche). Ne sont considérées comme chômeurs « que

### Evolution du taux de chômage des femmes âgées de 15 ans et plus en milieu urbain (en%)



À la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2015, le taux de chômage<sup>47</sup> des femmes au niveau national était estimé à 28,1% (dont 30,8% en milieu urbain et 15,0% en milieu rural). Le taux de chômage des femmes dans les villes atteint des proportions très élevées dans certaines régions : 47,8% dans les provinces du Sud (Oued Ed-Dahab-Lagouira + Laâyoune-Boujdour-Sakia El Hamra+ Guelmim-Es-Smara, Souss – Massa- Drâa) ; 33,2% dans la région de Doukkala-Abda ; 29,9% dans la région de Meknès-Tafilalet. La région du Grand Casablanca, avec 14,7% de chômage des femmes présente, à première vue<sup>48</sup>, le tableau le plus favorable en matière de limitation du taux de chômage des femmes.

les personnes qui, au moment de l'enquête, étaient à la fois sans travail, à la recherche d'un travail, et qui avaient pris des dispositions appropriées et disponibles pour travailler». Cette définition est restrictive. Elle conduit à sous-estimer la part des personnes, et des femmes en particulier, âgées de 16 ans et plus, qui se disent à la recherche de travail, qui sont disponibles pour travailler mais qui, par manque d'information, de liens familiaux ou de relations, n'étaient pas en capacité de prendre « des dispositions appropriées » pour trouver un emploi. Le HCP assure cependant avoir utilisé la notion de recherche d'un emploi au sens large. Il aurait ainsi comptabilisé au chômage les personnes « découragées », qui justifient le fait de ne pas rechercher de travail par le fait qu'elles considèrent qu'il n'a pas de travail disponible dans leur localité de résidence, ou qui déclarent ne pas avoir le niveau de formation, de qualification ou d'expérience nécessaire, ou qui se disent trop jeunes ou trop âgées, ou qui se trouvent « dans une situation de handicap personnel les empêchant de trouver un emploi », ainsi que les personnes qui ont reçu une promesse d'embauche ou qui attendent une réponse de l'employeur.

47 - HCP, Direction de la Statistique, Repères statistiques, juillet-août 2015

48 - HCP, Le Maroc en Chiffres, 2015

## Les femmes, quel que soit leur niveau scolaire, ont plus de difficultés à trouver un emploi

Quel que soit leur niveau scolaire, les femmes rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes pour trouver un emploi<sup>49</sup>. Ainsi, seules 34,3% des femmes ayant un niveau d'étude supérieur occupaient un emploi en 2012, contre 61% chez les hommes, soit 1,8 fois moins que les hommes). 15,9% des femmes ayant un niveau d'étude secondaire avaient un emploi en 2012 contre 46,4% pour les hommes soit, à niveau d'étude équivalent, 2,9 fois moins que les hommes. Les femmes qui avaient arrêté leurs études au niveau primaire ou collégial avaient quatre fois moins de chance que leurs homologues masculins d'occuper un emploi cette année-là.

L'enquête du HCP indique, que les femmes sans instruction, de même que les femmes ayant des niveaux d'instruction supérieurs, obtiennent les taux d'emploi les plus importants.

Cette distribution éclaire la structure du marché du travail marocain autant qu'elle éclaire la rationalité des opérateurs économiques : les activités agricoles et les activités informelles, sans contrat ni protection sociale, accueillent prioritairement les femmes sans diplôme, tandis que les femmes titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur accèdent à l'emploi avec relativement plus de facilité que celles dont la formation est intermédiaire.

Que ce soit au niveau national, ou au niveau régional, le taux d'emploi des femmes reste très limité par rapport à celui des hommes. Il se situe dans un rapport qui varie selon les régions de 1 à 3 à 1 à 6.

Les disparités régionales sont toutefois nettes. Les trois régions du Sud affichent ensemble le taux d'emploi féminin le plus bas (9,3%), suivies par celles de Tanger-Tétouan (10,8%). Le taux d'emploi des femmes dépasse les 30% dans les régions à forte activité agricole, Doukkala-Abda, Chaouia-Ouardigha, Souss-Massa- Daraa, Elgharb-Chrarda-Beni-Hssan et Marrakech-Tensift-Elhouaz avec respectivement des taux de 34,4%, 32,4%, 31,1%, 30,8% et 29,3%. Dans les activités agricoles, les femmes sont le plus fréquemment employées avec un statut d'aides familiales.

## L'inactivité des femmes est plus subie que choisie

Les études consacrées à l'activité des femmes sont rares. Il en résulte, pour les décideurs politiques et les acteurs économiques et sociaux, comme d'ailleurs pour les familles et les individus, une sérieuse difficulté pour comprendre et agir en faveur de la protection et de la reprise de l'activité des femmes. Il est manifeste que la réduction

49 - HCP, « Femmes Marocaines et Marché du Travail : Caractéristiques et Évolution », Décembre 2013. Cette enquête a distingué les activités domestiques des activités professionnelles des femmes. Il a été demandé, assure le HCP, à la femme qui se déclare spontanément comme inactive, « de décrire en détail son emploi du temps » afin que, moyennant une nomenclature des activités à caractère économique, l'enquête puisse la catégoriser comme active occupée ou inactive. Cette approche s'appuie donc sur une définition très large de l'activité, englobant tous les types d'emplois, y compris le travail occasionnel, le travail à temps partiel et toutes les formes d'emplois irréguliers. Si on devait, pour plus de rigueur, exclure de cette définition l'activité non rémunérée des aides-familiales en milieu rural, le taux d'emploi des femmes devrait être massivement dégradé et celui du sous-emploi et du chômage très fortement majorés.

de l'activité des femmes et des jeunes femmes en particulier est devenue, durant les deux dernières décennies, sur fond de poursuite de l'exode rural, une variable forte d'ajustement à la restructuration et au recul de l'activité industrielle et, de façon générale, au rétrécissement du marché de l'emploi. L'absence de structures d'accueil des enfants en bas âge est un facteur aggravant.

L'amélioration du taux de scolarisation et de la durée des études, souvent retenue pour interpréter la réduction du taux d'activité féminin ne peut suffire à expliquer la part massive et en croissance des femmes placées hors de la sphère de l'activité économique. Une enquête menée en 2013 par le HCP<sup>50</sup> de 2013 confirme que le recul de l'activité économique féminine ne s'explique qu'en partie par l'augmentation de la part de la catégorie des «élèves et étudiantes» dans la population. 42,4% des femmes au travail étaient âgées de moins de 35 ans. En milieu rural, la participation des jeunes femmes et filles de moins de 25 ans aux activités agricoles expliquerait, selon le HCP, que leur part dans l'emploi féminin atteigne près de 20%, tandis qu'en milieu urbain où les efforts de scolarisation des filles sont relativement plus importants, cette proportion serait de 10,3%. Les femmes actives occupées sont pour plus de la moitié d'entre elles (57,7%) mariées, un tiers est célibataire (30,7%) et 11,7% sont veuves ou divorcées. La population féminine active occupée est généralement décrite comme « peu qualifiée ». 72% des femmes en emploi n'ont pas de diplôme, contre 60,1% pour les hommes. Cette proportion cache des disparités importantes par milieu de résidence. En milieu rural, 92,7% des travailleuses sont sans diplôme contre 38,2% en milieu urbain. Plus des trois quarts des femmes vivant en milieu rural n'ont jamais été scolarisées, contre 22,8% parmi les femmes vivant en milieu urbain. De même, près des trois quarts (73,5%) des femmes vivant en milieu rural déclarent avoir travaillé avant l'âge de 15 ans contre une sur neuf (11,8%) en milieu urbain.

Depuis le début de la décennie 2000, le taux d'activité des femmes est structurellement demeuré plus élevé en zone rurale, qu'en zone urbaine. Les efforts de scolarisation ont participé, dans les deux milieux, à la réduction du taux d'activité des jeunes filles,

50 - HCP, « Femmes Marocaines et Marché du Travail : Caractéristiques et Évolution », Décembre 2013. L'enquête du HCP a veillé à distinguer les activités domestiques des activités professionnelles des femmes. Il a été demandé, assure le HCP, à la femme qui se déclare spontanément comme inactive, « de décrire en détail son emploi du temps » afin que, moyennant une nomenclature des activités à caractère économique, l'enquête puisse la catégoriser comme active occupée ou inactive. Cette approche s'appuie donc sur une définition très large de l'activité, englobant tous les types d'emplois, y compris le travail occasionnel, le travail à temps partiel et toutes les formes d'emplois irréguliers. Si on devait, pour plus de rigueur, exclure de cette définition l'activité non rémunérée des aides-familiales en milieu rural, le taux d'emploi des femmes devrait être massivement dégradé et celui du sous-emploi et du chômage très fortement majorés. La population active en chômage est constituée selon le HCP des personnes âgées de 15 ans et plus, qui n'ont pas une activité professionnelle et qui cherchent activement ou passivement un emploi (cas des personnes qui ne cherchent pas activement un emploi à cause d'une promesse d'embauche). Ne sont chômeurs dans cette perspective que les personnes qui, au moment de l'enquête, étaient à la fois sans travail, à la recherche d'un travail, et qui avaient pris des dispositions appropriées et disponibles pour travailler. Cette définition, restrictive, a pour effet de minorer la part des personnes en âge du travail, à la recherche de travail, disponibles pour travailler mais qui, faute d'information ou de réseau relationnel n'étaient pas en capacité de prendre « des dispositions appropriées » pour trouver un emploi. Le HCP assure de son côté avoir utilisé la notion de recherche d'un emploi au sens large. Ainsi, il aurait comptabilisé comme au chômage les personnes qui avancent une raison de «non recherche» d'emploi indépendante de leur volonté, comme les personnes découragées qui croient que le travail est non disponible dans leur localité de résidence, déclarent ne pas avoir le niveau de formation, de qualification ou d'expérience nécessaire, pour accéder à un emploi, se disent trop jeunes ou trop âgées pour être embauchées par les employeurs, ou bien se trouvent dans une situation d'handicap personnel les empêchant de trouver un emploi ; ceux qui ont une promesse d'embauche ou qui attendent une réponse de l'employeur.



quoique plus marquée en zone urbaine, pour les 15-24 ans. Néanmoins, ce progrès de la diplomation ne se traduit pas par l'accroissement attendu du taux d'activité dans les classes d'âge supérieures 24 ans, particulièrement en zone urbaine, où une tendance à la baisse persistée. On assiste à un phénomène préoccupant en zone urbaine où les progrès importants de la scolarisation des femmes n'ont pas eu d'influence positive sur le taux d'activité.

L'inactivité n'est ni systématiquement un choix, ni par définition une fatalité. Elle est la conséquence d'un cumul de facteurs négatifs, économiques, sociaux et culturels qui résultent, autant qu'ils les reproduisent, des inégalités entre les femmes et les hommes. Même si les études manquent pour démêler les déterminants de ce phénomène et le corriger, son interprétation renvoie à la conjugaison de plusieurs facteurs, économiques, sociaux, et culturels. Le ralentissement de l'emploi dans le secteur industriel et ses transformations sont un parmi les déterminants de cette évolution, dans un contexte de recul de la part de l'industrie de la confection et de l'habillement, qui avait été un employeur massif de main-d'œuvre ouvrière principalement féminine. Le retard historique dans la scolarisation, l'abandon précoce des études et la réduction de l'âge moyen du mariage des femmes, se conjuguent au caractère souvent discriminant contre les femmes des processus de recrutement y compris dans le libellé des appels d'offres et la dénomination des postes de travail. Les harcèlements réels ou craints, et le découragement face à un marché difficile et à faible intermédiation, l'absence de structures et d'aides dédiées à la garde des enfants ont aussi un effet adverse sur l'activité des femmes. A cela s'ajoutent des déterminants culturels qui méritent d'être étudiés et davantage pris en compte pour faire améliorer la participation des femmes à la vie économique. Une étude<sup>51</sup> de l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) sur la participation des jeunes femmes au marché du travail au Maroc publiée en juillet 2015 indiquait que 53% des jeunes femmes inactives expliquent leur situation par des « contraintes familiales ». 12.5% des jeunes femmes inactives indiquaient que « leurs parents ne les autorisent pas à travailler », et 33.2% invoquaient le « refus de leur mari ». Selon cette même étude, 60% des Marocains considèrent que « pour une femme, être au foyer ou exercer un métier, c'est pareil ».

51 - <http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Papers/2015/07/female-labor-force-participation-morocco-morikawa/female-labor-force-participation.pdf?la=en>



## La majorité des femmes actives occupées ne bénéficie pas d'un travail décent

### Les femmes sont les plus exposées à la pénibilité du travail dans certains secteurs d'activités

Les études relatives au travail des femmes en milieu rural demeurent rares. Les organisations syndicales entendues par le CESE dans le cadre de la présente auto-saisine attirent l'attention sur la pénibilité générale des conditions de travail et de transport des femmes aussi bien dans le secteur agricole que dans de nombreuses activités industrielles et des services (caissières, agents d'entretien, ouvrières, aides-familiales). Le caractère dit « informel » de la relation de travail, et notamment l'absence de contrat de travail, sont des pratiques courantes en milieu rural, ainsi que les dépassements des horaires de travail, la faiblesse ou l'absence d'équipement de protection individuelle, l'inapplication des minima salariaux et la non rémunération des heures supplémentaires, le défaut de déclaration ou la sous-déclaration à la sécurité sociale, l'absence d'assurance contre les accidents du travail, les harcèlements sexuels. Une étude de la Commission Internationale des Juristes (CIJ) menée en 2014 dans les secteurs de l'agriculture d'exportation et du textile dans la zone franche de Tanger<sup>52</sup> a mis en exergue le non-respect du salaire minimum, le non-respect du temps de travail minimum et du paiement des heures supplémentaires et le caractère « peu sûr » des conditions de travail.

Au niveau national, les femmes sont plus présentes dans le secteur « agriculture, forêt et pêche » avec une part de 60,4%. Le secteur des « services » constitue le deuxième pourvoyeur d'emplois pour les femmes avec une proportion de 27,9% puis « l'industrie » avec 11,3% des postes d'emploi féminins. En milieu rural, la majorité des emplois féminins sont dans « agriculture, forêt et pêche » (93,2%) ; alors qu'en milieu urbain, les femmes travaillent principalement dans le secteur des « services » (69,8%). Le secteur des BTP n'emploie quasiment pas de femmes.

En effet, en milieu rural, plus des trois quarts des femmes actives occupées (75,4%) travaillent comme ouvrières ou manœuvres de l'agriculture ou de la pêche et 17,8% sont des exploitantes agricoles, pêcheuses, forestières ou chasseuses. Par contre, en milieu urbain, environ 45% des femmes, exercent leur activité en tant qu'artisans ou manœuvres de petits métiers et près de 40% en tant que cadres moyens ou employées.

La structure de l'emploi féminin selon le statut professionnel, diffère elle aussi d'un milieu de résidence à l'autre. Ainsi, en milieu rural, les femmes sont principalement des aides-familiales (73,6%) ou indépendantes (18,9%) ; alors qu'en milieu urbain, huit femmes actives occupées sur dix sont des salariées (80,1%) et 11,4% sont des indépendantes.

52 - Commission Internationale de Juristes, Droits Sociaux et Régimes Spéciaux d'Exportation, le cas du textile et de l'agriculture, 2014.

## Les femmes travaillent plus longtemps que les hommes et consacrent 7 fois plus de temps aux activités domestiques

Les chiffres mesurant l'activité et l'emploi des femmes méritent d'être mis en perspective avec ceux mesurant le temps et le partage des tâches entre les sexes. L'enquête nationale sur l'emploi du HCP (2012) qui a distingué l'activité dite « marchande » et l'activité dite « non marchande » indique que la charge totale de travail, cumulant les durées du travail professionnel et du travail domestique, serait de 6h21mn pour la femme, et de 6h08mn pour l'homme. Les hommes travailleraient donc, au total, moins que les femmes, car même s'ils consacrent 4 fois plus de temps aux activités professionnelles, ils investissent 7 fois moins du temps qu'elles au travail domestique.

## Aux marges du travail décent : l'exploitation des filles de moins de 18 ans

L'enquête nationale du HCP sur l'emploi évaluait en 2012 à près d'un demi-million (403.000) le nombre de jeunes, adolescents de moins de 18 ans et enfants au travail<sup>53</sup>. Parmi eux, 133.000 étaient des filles, dont la quasi-totalité (93,5%) ne fréquentait pas l'école. La plupart occupait un emploi permanent à temps plein (83,8% en milieu urbain et 72,6% en milieu rural). En milieu urbain, un enfant de moins de 18 ans sur deux au travail ne percevait en 2012 aucune rémunération. En milieu rural, 92,9% des filles travaillent sans rémunération et l'écrasante majorité exerce une activité dans le secteur agricole. En milieu urbain, leur effectif se partage entre l'industrie (47,9%) et les services (41,0%).

## Persistence de certaines formes de travail forcé des filles et des femmes

Le Maroc a ratifié en 1957 la Convention n° 29 (1930) de l'Organisation Internationale du travail (OIT) sur le travail forcé et en 1966 la Convention n° 105 (1957) de l'OIT sur l'abolition du travail forcé. Le Code du travail interdit le travail forcé, obligatoire ou clandestin, y compris accompli par des enfants. L'Organisation internationale du travail a plusieurs fois souligné le caractère insuffisant des dispositions visant à prévenir ou sanctionner le recours au travail forcé. Le Code du travail (articles 10 et 12) prévoit que l'employeur qui réquisitionnerait des salariés pour exécuter un travail forcé est passible d'une amende de 25 000 à 30 000 dirhams et, en cas de récidive, d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de six jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement. Seuls les cas de récidive pour violation de l'interdiction du travail forcé pourraient être sanctionnés par une peine de prison, le juge pouvant cependant opter pour une simple amende, s'il le considère opportun.

De même, il peut arriver qu'une sanction pénale pour fait de grève conduise les personnes condamnées à subir du travail forcé en prison. L'article 288 du Code pénal prévoit en effet des peines de prison en tant que punition pour avoir participé ou appelé à des grèves. Or, les peines de prison en question peuvent comporter une obligation de travailler au titre de l'article 28 du code pénal et de l'article 35 de la loi no 23-98 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires.

53 - HCP, « Les indicateurs sociaux au Maroc », Edition 2014.

L'activité des filles employées domestiques et celle des femmes travailleuses du sexe sous le contrôle de trafiquants et de proxénètes sont des activités assimilables à du travail forcé et à des traitements inhumains, cruels et dégradants.

## Les situations de handicap aggravent la vulnérabilité et la dépendance des femmes

Selon le HCP, le nombre de personnes en situation de handicap s'élèverait, en 2014, à 1.353.766 de personnes (4,1% de la population), dont 52,5% de femmes et 56% vivant en milieu urbain. Parmi elles, 51% sont âgées de plus de soixante ans, 38% de quinze à cinquante-neuf ans et 11% ont moins de quinze ans. Environ 73% des personnes handicapées n'ont aucun niveau d'instruction, 15% ont atteint le niveau primaire, 8,5% le niveau secondaire et moins de 1,5 % le niveau supérieur. Près de 300.000 personnes (0,9% de la population totale) souffriraient d'une incapacité totale dans un au moins des six domaines de l'activité quotidienne. Parmi ces personnes, 147.152 sont des hommes et 148.279 des femmes<sup>54</sup>.

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est estimé à 3% par le HCP. Pour bien comprendre ce chiffre, il convient de le situer par rapport au taux d'activité des personnes en situation de handicap qui est inférieur à la moyenne nationale. Plus de 8 personnes handicapées sur 10 sont recensées comme inactives et seulement 13% des personnes identifiées comme actives sont recensées comme des personnes actives occupées.

La vulnérabilité au chômage est fortement démultipliée pour les femmes en situation de handicap, seules 4% d'entre elles ayant une activité économique contre 18% pour les hommes<sup>55</sup>. Une personne en situation de handicap ne peut prétendre prioritairement à un poste dans la fonction publique qu'à la condition de disposer de la « carte de handicapé ». Les auteurs du « rapport parallèle »<sup>56</sup> des ONG marocaines sur la mise en œuvre du Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels rappelle que « cette carte n'a jamais vu le jour (et que) dans le meilleur des cas, le ministère de tutelle délivre une attestation de handicap aux candidats qui postulent à un emploi à la fonction publique<sup>57</sup>, mais cette attestation n'a aucune valeur juridico-administrative pour être embauché dans le secteur privé ».

54 - Capacité à voir : 54.620 personnes ont une incapacité totale de vision (0,2%). Capacité à entendre : 45.003 personnes ont une incapacité totale d'audition (0,1%).

Capacité à marcher ou monter les escaliers : 139.448 personnes ont une incapacité totale de la marche (0,4%).

Capacité à se rappeler ou se concentrer : 79.759 personnes ont une incapacité totale par rapport à la mémoire et à la concentration (0,2%).

Capacité à prendre soin de soi : 168490 personnes ont une incapacité totale (0,5%).

Capacité à communiquer dans sa langue habituelle : 82582 personnes ont une incapacité totale de communication (0,2%).

55 - Enquête nationale sur le handicap au Maroc. Synthèse des résultats 2004, p. 67

56 - Association Démocratique des Femmes du Maroc-Rabat (Coordonné par) ; Rapport parallèle des ONG marocaines au quatrième rapport périodique du Gouvernement marocain sur la mise en œuvre du Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels, Période 2006-2012

57 - Procédures d'inscription des personnes handicapées en quête d'emploi. <http://www.social.gov.ma>.

## Faible visibilité et moyens limités des engagements gouvernementaux en faveur de l'emploi des femmes.

Le budget alloué au ministère de l'Emploi et des Affaires sociales était en 2015 de 525,49 millions de dirhams, dont 467,89 millions de dirhams (89%) dédiés aux dépenses de fonctionnement et 57,6 millions de dirhams au budget d'investissement. Comme les autres départements, le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales se doit, depuis 2007, de se doter d'indicateurs d'objectifs permettant de lier les crédits qui lui sont alloués à des programmes, des activités et des résultats déterminés. Aucun des 57 objectifs, ni des 12 indicateurs chiffrés retenus pour son budget de fonctionnement, et aucun des 45 indicateurs retenus pour son budget d'investissement ne réfère à une dimension de genre.

Le Gouvernement a élaboré une Stratégie Nationale de l'Emploi 2025 (SNE), volontariste, stimulant l'offre, la demande et le fonctionnement du marché du travail. Son ambition est « d'atteindre le plein emploi productif et librement choisi pour tous les hommes et toutes les femmes ».

La SNE comporte cinq principaux objectifs:

- Intégration de l'emploi dans les politiques macroéconomiques et sectorielles ;
- Renforcement de l'adéquation du système de formation professionnelle et continue aux besoins du marché du travail ;
- Promotion de politiques favorables à l'entrepreneuriat et à l'auto-emploi ;
- Amélioration de la gouvernance du marché du travail et de l'emploi ;
- Promotion de l'inclusion sociale et de l'équité, « en particulier en faveur des jeunes, des femmes, des travailleurs ruraux et informels ».

Dans cette stratégie, comme dans les précédentes, la situation des femmes au regard de l'accès à l'emploi est envisagée en termes d'inclusion et d'équité, et non en termes de droit fondamental à l'égalité impliquant des mesures actives contre les discriminations et des mesures positives et transitoires de préférence, conformément aux prescriptions des normes de l'OIT<sup>58</sup> et de la CEDEF. L'action envisagée par rapport à l'emploi des femmes est présentée, sans objectif chiffré ni calendrier précis, comme une action indifférenciée, promotionnelle, « en faveur des jeunes, des femmes, des travailleurs ruraux et informels ».

Dans le cadre de leur mission de vérification et de contrôle du respect de la législation du travail, les inspecteurs du travail sont supposés s'assurer de l'effectivité des dispositions antidiscriminatoires à l'égard des femmes. Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales revendique également une action de « sensibilisation des employeurs sur les bienfaits de l'égalité entre les deux sexes et son impact sur la paix sociale et la productivité de l'entreprise<sup>59</sup> ». Au cours de l'année 2014, les inspecteurs

58 - Notamment la convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée le 27/03/1963

59 - Ministère de l'Économie et des Finances, « Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2016 ; Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre ». Octobre 2015, page 122

de travail sont intervenus dans 12.833 entreprises auprès desquelles ils ont formulé un total de 24.910 observations au sujet de l'application de la législation du travail, dont 3.732 relatives au salaire, 811 relatives à l'emploi et 222 observations concernent la promotion. Seules 37 contraventions ont été dressées au sujet de la protection de la maternité et 54 contraventions en rapport avec le travail de nuit des femmes<sup>60</sup>.

Les initiatives gouvernementales en matière d'emploi et de conditions de travail des femmes apparaissent comme particulièrement limitées. Les actions décrites par le ministère de l'Emploi et des affaires sociales sont principalement constituées de projets financés par des donateurs étrangers. Ainsi, le projet intitulé « Wad3éyati », financé par le Département américain du Travail, sur 3 ans (2014- 2016), pour « améliorer les conditions d'accès et de maintien des femmes dans le milieu professionnel » a principalement porté sur la promotion de la notion de Responsabilité Sociale des Entreprises en matière d'égalité de genre.

Une étude financée par l'ONU-Femmes en 2011-2014, a fait ressortir que, malgré l'absence de discrimination légale directe en raison du genre en matière de protection sociale, l'inégalité des chances demeure importante entre les femmes et les hommes en raison de l'importance de la population féminine inactive, de l'ampleur du travail non salarié et du secteur informel et en raison de l'effectif majoritaire des femmes en situation précaire (occupées dans des activités à faible qualification et à valorisation réduite). Cette étude a recommandé l'extension de la couverture sociale aux gens de maison, aux aides familiaux et aux indépendants, notamment dans le secteur de l'artisanat.

## Les programmes de promotion de l'emploi : peu nombreux et des résultats limités

La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes, adoptée par le gouvernement en 2006, incluait parmi ses objectifs la promotion de l'égal accès des hommes et des femmes au marché du travail. L'impact de cette stratégie n'a pas été évalué. Une dimension innovante de cette stratégie était son ambition de « lutter contre les stéréotypes et les préjugés sexistes ». Dans la pratique, il ne semble pas que cette stratégie ait donné lieu à des actions concrètes ni engageantes. Les stéréotypes, les attitudes et les procédés de gestion des entreprises de caractère discriminatoire persistent contre les femmes en matière d'emploi. Le cas des ouvrières agricoles, travaillant en tant qu'aides-familiales, sans statut ni rémunération, demeure particulièrement préoccupant. Le travail non reconnu, « invisible » ou non rémunéré des femmes dans le secteur agricole et le secteur informel est un facteur lourd de la pauvreté. Les travailleuses n'y sont pas déclarées à la sécurité sociale. Le harcèlement sexuel à leur égard est fréquent. Ces violations s'observent massivement aussi dans le secteur du textile-habillement. Les femmes y représentent la grande majorité des effectifs ouvriers et sont massivement exposées à la précarité de l'emploi, à la discrimination salariale, aux dépassements de la durée légale de travail et à la médiocrité des conditions de travail, sans compter leur accès limité à la formation continue.

60 - Idem

Les programmes de promotion de l'emploi demeurent peu nombreux et leurs résultats sont limités. Le programme «Idmaj<sup>61</sup>» a concerné 63143 personnes en 2014, dont 53% de femmes. Au premier semestre 2015, le programme avait bénéficié à 30740 personnes, dont 46% de femmes. Le Gouvernement a amendé en 2015 la loi 16/93 fixant les mesures d'encouragement<sup>62</sup> aux entreprises qui recrutent des diplômés avec pour objectif d'en étendre le bénéfice aux coopératives; de limiter la durée des stages à 24 mois maximum; d'instituer la prise en charge par l'État des cotisations dues à la CNSS au titre de l'Assurance Maladie Obligatoire au profit des stagiaires durant la période de stage; la prise en charge par l'État de la part patronale au titre de la couverture sociale et de la Taxe de Formation Professionnelle pendant douze mois en cas de recrutement définitif des stagiaires; et l'obligation de recrutement définitif d'au moins 60% des stagiaires. Ce dispositif ne comporte pas de mesures spécifiques d'encouragement pour la promotion de l'emploi des femmes.

Le programme «Taehil<sup>63</sup>» a concerné 18 400 chercheurs d'emploi en 2014, dont 30% de femmes. Ce programme, aux résultats très modestes, devait faire l'objet en 2015 d'une évaluation.

Le programme d'auto-emploi<sup>64</sup> a concerné 1 408 bénéficiaires en 2014, dont 22% de femmes.

Pour sa part, l'ANAPEC via ses 78 agences locales a assuré des prestations pour 150.000 nouveaux chercheurs d'emploi, sous forme d'information, d'orientation, d'entretiens de positionnement et d'ateliers de recherche d'emploi. Les bénéficiaires des entretiens de positionnement (EP) étaient à 44% des femmes. 52% des bénéficiaires des ateliers de recherche d'emploi (ARE) étaient des femmes.

Le versement de l'indemnisation pour perte d'emploi (IPE), mise en place en 2014 pour les salariés du secteur privé relevant du régime de la CNSS a concerné 2289 personnes, dont 37% de femmes au cours du premier semestre de 2015.

61 - Ce programme a été mis en place par la loi n° 1-93-16 (23 mars 1993) fixant les mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages de formation insertion professionnelle, telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi 13/98 et par la loi 39/06.

- Loi de finances 2006 telle qu'elle a été modifiée et complétée. Son objectif était de permettre à l'entreprise de « développer les ressources humaines de l'entreprise et améliorer son encadrement par le recrutement de jeunes diplômés, à insérer sans avoir à supporter des charges salariales trop lourdes » tout en permettant au jeune diplômé de « accroître son employabilité par l'acquisition de compétences professionnelles nouvelles ». Ce dispositif exonère les entreprises des cotisations patronales et salariales dues à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle au titre de l'indemnité de stage comprise entre 1.600 et 6.000,00 DH pour les demandeurs d'emploi titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur, du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ou d'un diplôme de la formation professionnelle. Cette exonération est maintenue pour une année en cas de recrutement définitif du stagiaire.

62 - Loi n°101-14 publiée au bulletin officiel n°6342 du 12 mars 2015

63 - Le programme «Taehil» procure des formations aux chercheurs d'emploi diplômés : Formation Contractualisée pour l'Emploi (FCE) ; Formation Qualifiante ou de Reconversion (FQR) et Dispositif d'appui aux Secteurs Émergents (FSE).

64 - Ce programme vise à promouvoir la création des très petites entreprises (TPE)



## Les inégalités structurent les différences de rôle entre les femmes et les hommes sur les lieux et dans la sphère du travail, malgré les principes normatifs en faveur de l'égalité

---

### Aspects normatifs

Le Maroc a ratifié en 1979 la convention n° 100 (1951) de l'OIT sur l'égalité de rémunération. Il avait ratifié en 1963 la convention n° 111 de l'OIT (1958) visant l'élimination des discriminations entre les femmes et les hommes dans l'emploi et les conditions de travail. Ces deux conventions constituent, avec la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH, 1948) et ses Pactes associés (Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966, et Pacte international relatif aux droits civils et politiques, 1966), les sources normatives majeures de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au titre du droit international du travail tel qu'il ressort notamment des conventions de l'OIT, les discriminations prohibées en matière d'emploi et de profession concernent «toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement, à l'exception de celles qui sont fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé». Ce principe concerne la sécurité de l'emploi, la rémunération pour un travail de valeur égale, les conditions de travail y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les règles de sécurité et d'hygiène au travail, les dispositifs et le bénéficie des régimes de sécurité sociale, l'accès aux services sociaux et toutes les prestations sociales en rapport avec l'emploi. Ce principe vise fondamentalement, à supprimer les discriminations verticales qui confinent les femmes aux plus bas échelons hiérarchiques dans la vie professionnelle. Il vise aussi à protéger les femmes contre les discriminations en raison des périodes d'interruption dues à la maternité ou à des responsabilités familiales.

### L'interdiction de la discrimination dans le Code du travail et dans le Code pénal marocains

L'article 9 du Code du travail interdit « toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement, à l'exception de celles qui sont fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé». Le Code pénal sanctionne la discrimination à travers l'article 431 dont le premier paragraphe interdit la discrimination entre les personnes physiques et le paragraphe suivant retient la responsabilité pénale des personnes morales et de leurs dirigeants. La discrimination est ainsi définie comme « une distinction opérée entre les personnes en raison de la couleur, du sexe, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, de l'opinion politique, de l'appartenance syndicale ainsi que de

l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, nation, race ou religion déterminée ». Cette énumération, plus large que celle du code du travail, concerne le refus de fourniture d'un bien ou d'un service, l'entrave à l'exercice normal d'une activité économique quelconque, le refus d'embauche, les sanctions et le licenciement. La pénalisation de la discrimination fondée sur l'état de santé devrait en principe protéger les salariés des deux sexes, notamment quand ils sont porteurs de maladies de longue durée ou du VIH /SIDA.

Malgré les dispositions antidiscriminatoires du Code du travail et du Code pénal, il n'existe pas à ce jour de mécanisme institué ni de programme de prévention et de lutte contre les discriminations sur les lieux de travail. De même, qu'il s'agisse des dispositions du Code pénal ou de celles du Code du travail, les mesures législatives dédiées à la protection des femmes sur les lieux de travail contre le harcèlement sexuel demeurent méconnues et peu ou quasiment pas appliquées. Il importe à cet égard que les deux formes de harcèlement sexuel, celui qui s'apparente à un chantage sexuel, et l'environnement de travail hostile aux travailleuses, soient directement et explicitement interdits et sanctionnés.

Dans la fonction publique, notamment dans les secteurs tels que la santé, la jeunesse ou l'éducation, les femmes demeurent massivement confinées aux échelons les plus bas de la hiérarchie. Sans même que les discriminations soient explicitement organisées ni apparemment délibérées, le fait est qu'il n'existe pas de dispositif de prévention ni de recours contre les exclusions et les entraves qui empêchent les femmes d'accéder dans des conditions égales aux hommes aux fonctions de responsabilité.

Dans le secteur public, le taux de féminisation des postes de responsabilité est de l'ordre de 15%. La majorité des femmes exerçant des fonctions de responsabilité occupent des postes de chef de service et de chef de division. La féminisation des fonctions de secrétariat général et de direction centrale ne dépasse respectivement pas 6% et 11%<sup>65</sup>. En 2013, sur 300 nominations aux hautes fonctions, 38 ont concerné des femmes<sup>66</sup>, soit 12,6%.

La participation des femmes aux instances de décisions politiques, malgré l'adoption de la loi organique n°27-11 (14 octobre 2011, relative à l'accès à la Chambre des représentants) demeure limitée. Le nombre total de femmes élues avait atteint, lors des élections parlementaires de novembre 2011, 67 parlementaires, soit le huitième du total des parlementaires, bien en deçà de la cible du tiers qui devait être atteinte en 2015.

## Liberté syndicale et droit de négociation collective

Le Maroc a ratifié la Convention N° 98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective en 1957 mais il n'a pas ratifié la Convention N° 87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Sur le plan juridique formel,

65 - Ministère de l'Économie et des Finances, rapport genre, 2013.

66 - Déclaration du Chef du Gouvernement, M. Abdelilah Benkirane, à l'Économiste, 2013.

les travailleuses salariées au Maroc peuvent librement constituer un syndicat ou y adhérer sans autorisation préalable. Mais il est rare, même dans les entreprises où elles représentent la quasi-totalité des effectifs, qu'elles accèdent, sans l'aide d'hommes spécialisés, aux procédures administratives de déclaration et d'enregistrement des syndicats. Les cas de travailleuses victimes de représailles (intimidations, pressions psychologiques, sanctions disciplinaires, mutations, violences, licenciements) en raison de leur tentative de création de syndicat ou de participation à des activités syndicales ne sont pas recensés.

Les femmes (de même que les hommes) magistrats ne disposent pas du droit de créer des syndicats ni de s'y affilier.

L'article 288 du Code pénal permet de poursuivre quiconque appelle à la grève ou quiconque y prend part. Des cas d'application de cette disposition à l'encontre de salariés des deux sexes, dans plusieurs secteurs d'activité (agriculture, industrie textile, secteur public, zones franches), sont régulièrement signalés par les syndicats. Le Code du travail prohibe le licenciement de travailleurs en raison de leur participation à une activité syndicale et les tribunaux ont, en principe, le pouvoir de les réintégrer en cas de licenciement pour ce motif et de leur assurer des indemnités avec règlement de leurs arriérés de salaire. Il n'existe pas de statistique publique sur la mise en œuvre de cette garantie.

Il n'existe pas d'indicateurs connus sur la part consacrée dans les opérations de contrôle menées par les inspecteurs du travail sur les lieux de travail aux conditions dans lesquelles ils garantissent aux salariés en général, et aux femmes en particulier, le libre exercice du droit syndical.

Il convient de signaler le caractère positif et dynamique de la Charte de responsabilité sociale de la CGEM dont 3 dispositions sur 35 engagent les entreprises, explicitement, et en termes précis et opérationnels, à respecter le droit syndical sans discrimination, à promouvoir la négociation collective, la participation des salariés et le dialogue social. Les entreprises membres de la CGEM qui se sont engagées à concrétiser les principes et les objectifs de cette Charte fournissent des niveaux d'assurance élevés de non-discrimination des femmes en matière de liberté syndicale et de négociation collective grâce à des engagements managériaux formalisés et des procédures écrites, publiques et régulièrement contrôlées.

## Différences de traitement en matière de rémunération

Le principe « à travail égal salaire égal » est consacré par l'article 346 du Code du travail. Mais au Maroc, comme dans de nombreux pays, les femmes subissent des écarts « purs » de salaires par rapport aux hommes.

Le salaire mensuel moyen dans le secteur privé (déclaré à la CNSS) était en 2014 de 4801 dirhams. Celui des femmes était de 4275 dirhams, contre 5035 dirhams pour les hommes. Le salaire mensuel moyen des femmes représentait donc 84,9% de celui des hommes.

Les employeurs ne sont pas tenus de fournir des preuves de respect du principe « A travail égal, salaire égal » ni de procéder à des audits ou contrôles des risques de discrimination salariale entre les travailleurs des deux sexes. Il convient ici de signaler que les entreprises qui ont formalisé des engagements de non-discrimination entre les genres dans le cadre de leur stratégie de responsabilité sociale rendent visible ce principe en interne et en externe, et se dotent de dispositifs de prévention des risques de discrimination comprenant, notamment, des indicateurs de suivi et d'analyse comparée des niveaux de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un «diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale» a été mené en 2010 par le HCP. Il révélait un écart moyen de près de 40% des rémunérations entre les hommes et les femmes. Cet écart, supérieur, à celui observé dans les salaires déclarés à la CNSS (env.15%), concerne à la fois le secteur formel, public et privé, et le secteur informel, tandis que les chiffres de la CNSS ne concernent par définition que le secteur privé formel. Ces écarts s'observent principalement dans le secteur privé. Le Maroc ne dispose pas encore d'un mécanisme institué de suivi statistique portant sur l'observation et le suivi des écarts de revenus entre les femmes et hommes, sur les inégalités de traitement par rapport aux hommes et, plus généralement, sur les distorsions qui limitent leur participation au marché du travail. Il n'existe pas non plus, à ce jour, de dispositifs consacrés à l'identification des préjugés sexistes ou qui permettraient de renforcer les compétences et l'intervention de l'inspection du travail et des syndicats, ainsi que le rôle des organisations d'employeurs, pour prévenir et réduire les discriminations.

Les femmes accomplissent souvent des tâches familiales élargies au bénéficiaire, outre leurs enfants, d'un et parfois de plusieurs membres de leur famille et de leur belle-famille. Ces temps et ces soins n'ont pas de statut social reconnu par le droit du travail, et ne bénéficient pas de mesures d'aide ou de soutien qui permettraient aux femmes la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles. Il n'existe pas à ce jour non plus de mesures visant à informer les employeurs ou les sensibiliser sur le fait que les responsabilités familiales ne doivent pas constituer un motif valable de licenciement ou d'éviction des fonctions de responsabilité.

## La protection de la maternité

La convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000) engage les États à adopter, en concertation avec les partenaires sociaux, les mesures permettant aux femmes enceintes ou qui allaitent, d'accomplir leur activité professionnelle dans des conditions compatibles avec la protection de leur santé. Cette norme vise à protéger toutes les femmes, y compris celles employées dans les activités dites informelles. Elle fixe l'obligation d'accorder aux intéressées un congé d'une durée minimum de quatorze semaines, dont six semaines après l'accouchement. En cas de maladie, de complications ou de risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement, un congé doit selon les cas être accordé avant ou après la période de congé de maternité. Le droit international du travail interdit de licencier une femme pendant sa grossesse, pendant sa période de congé de maternité ou celle qui suit son retour. À l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée de retrouver

le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même niveau. La convention prévoit aussi l'obligation de prescrire des pauses ou la réduction du temps du travail pour allaitement en le considérant comme temps de travail rémunéré. Ces principes sont généralement respectés dans les entreprises du secteur privé formel.

Le Code du travail assure aux femmes salariées un congé de maternité de quatorze semaines. Tandis que l'article 159 interdit effectivement le licenciement durant la grossesse et durant le congé de maternité, la mère n'est pas explicitement protégée contre les risques de licenciement durant la période d'allaitement, même si l'employeur est tenu à « veiller à alléger les travaux » durant cette période comme durant celle qui précède l'accouchement. Il est accordé à la mère qui le souhaite la possibilité de reporter la date de reprise du travail dans la limite de quatre-vingt-dix jours. De même, l'article 156 du code du travail indique que « en vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année ». Il ne s'agit donc pas ici à proprement parler d'un droit découlant d'une responsabilité familiale, mais d'une option laissée à l'appréciation de l'employeur.

L'allaitement du nouveau-né donne lieu à permission d'absence d'une demi-heure le matin et l'après-midi dans le secteur privé, mais pas dans la Fonction publique. Les entreprises de droit privé de plus de 50 salariés sont tenues d'aménager une « chambre spéciale d'allaitement ». Ce local peut se trouver « in situ » ou à proximité ou servir au personnel de plusieurs entreprises et servir aussi de garderie pour les enfants des salariées. Mais cette disposition est rarement prise et n'est quasiment pas contrôlée par les services de l'inspection du travail. Les dispositions relatives à l'aménagement de locaux pour l'allaitement n'existent pas pour la Fonction publique.

Il n'existe pas d'information sur l'évaluation de l'effectivité des mesures de protection de la maternité. Les femmes victimes de mesures discriminatoires en raison de leurs responsabilités familiales ne bénéficient pas de services d'information ni de dispositifs d'aide particuliers.

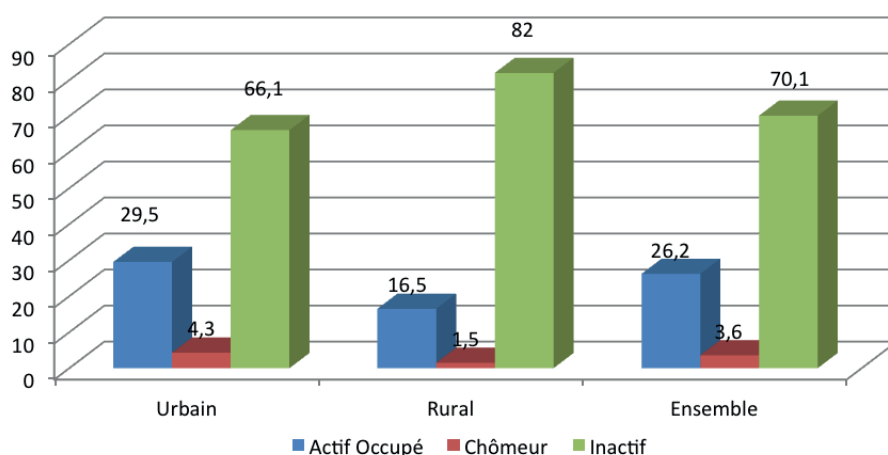


## Les responsabilités à la charge des femmes augmentent sans extension de leur protection sociale

Le phénomène de réduction de la taille moyenne des ménages se poursuit. En 2014, un ménage marocain était composé en moyenne de 4,6 personnes alors que la moyenne en 2004 était de 5,24 personnes. En milieu urbain, cette taille est encore plus limitée (4,2 personnes contre 4,75 en 2004) et la tendance va dans le même sens en milieu rural (de 5,99 en 2004 à 5,3 en 2014).

Le recensement de 2014 confirme la montée de l'individualisation de la vie en société. Les personnes vivant seules y représentent 7,2% (523 534) de l'ensemble des ménages (8,2% en milieu urbain et 5,2% en milieu rural), les ménages groupant cinq personnes et plus y représentent 46,5% (3 391 785) des ménages.

**Femmes chefs de ménages selon l'activité et milieu de résidence (%)**  
(HCP, RGPH, 2014)



Les femmes dirigent seules près d'un ménage sur cinq en milieu urbain (18,5% en milieu urbain et 11,8% en milieu rural). Au total, 1181585 ménages, soit 16,2% du total sont dirigés par des femmes, dont 20,6% (243648) sont constitués d'une femme seule. Parmi les femmes chefs de ménage 56% sont veuves (dont 21,3% ont au moins un enfant) et 14,2% sont divorcées (dont 5,9% ont au moins un enfant). La majorité des femmes chef de ménage (64,5%, soit 760 398 femmes) sont analphabètes (56,6% en milieu urbain contre 88,3% en milieu rural) et 5,1% ont le niveau d'éducation supérieur. 70,1% (826 060) des femmes chefs de ménage sont recensées comme inactives, 26,2% (308 987) comme actives occupées et 3,6% (41 991) comme étant au chômage.

## La protection sociale des femmes est particulièrement limitée

73,8% des femmes recensées comme actives occupées en milieu rural ne perçoivent pas de rémunération. Elles sont 4,9% dans cette situation en milieu urbain. La majorité des femmes actives occupées (81,6%) n'est affiliée à aucun système de couverture médicale.

On ne peut pas à proprement faire état de « discriminations » ciblant les femmes en matière de réglementation régissant les régimes obligatoires de sécurité sociale, ce qui ne signifie pas que les femmes ne souffrent pas de sérieuses inégalités dans le bénéfice des prestations de ces régimes. Près des deux tiers des inactifs sont des femmes, en majorité des femmes dites au foyer que la statistique nationale définit comme « celles dont l'occupation consiste à exercer des travaux ménagers pour le compte de leur ménage ». On peut, dans le même ordre d'idées, déplorer que les comptes nationaux persistent à inclure dans le statut de « femme au foyer » les filles de plus de dix ans : « toute personne de sexe féminin âgée de 10 ans et plus dont l'occupation consiste à exercer des travaux ménagers pour le compte de son ménage » (HCP, Enquête nationale de l'emploi, 2011).

Les personnes inactives, des deux sexes, ne disposent pas à date d'aujourd'hui de droit direct à une assurance sociale. Le statut le plus fréquemment utilisé pour recenser les femmes actives non salariées est le statut « d'aide-familiale ». 74,7% des femmes actives non-salariées étaient comptées dans cette catégorie qui comptait ainsi, en 2011, trois fois plus de femmes que d'hommes.

## Les femmes sont davantage exposées au risque de dé-protection sociale

Les travailleurs salariés immatriculés à la CNSS, dont les périodes d'activité déclarées à ce régime de couverture sociale sont irrégulières ou insuffisants, sont exposés au risque de la dé-protection sociale. Le régime de sécurité sociale, conçu pour être universel au titre de la législation de 1972, ne couvre pas : les agents titulaires des établissements publics qui ne sont pas non plus affiliés à la Caisse Marocaine de Retraite ; les agents contractuels de droit commun, temporaires, journaliers et occasionnels, de l'État, des collectivités publiques et des établissements publics ; les salariés travaillant dans les entreprises artisanales ; les gens de maison ; les travailleurs temporaires ou occasionnels du secteur privé ; les membres de la famille d'un employeur travaillant pour le compte de ce dernier. Les agents titulaires des établissements publics non affiliés à la Caisse Marocaine de Retraite et les agents contractuels de droit commun, temporaires, journaliers et occasionnels de l'État, ont été intégrés par le dahir de 1977 dans le régime collectif d'allocation de retraite. Mais cela ne leur confère pas de droit aux autres prestations, notamment à la couverture médicale obligatoire, à la perception des allocations familiales et à la prise en charge des congés de maladie et de maternité.

Les salariés des entreprises artisanales ont été intégrés à la CNSS puis en ont été exclus, sur une décision ministérielle prise en contradiction avec les textes de loi applicables. Les membres de la famille d'un employeur ne sont à ce jour pas couverts par un régime de sécurité sociale.



Les salariés du secteur dit informel, notamment ceux employés dans les très petites entreprises et microentreprises demeurent massivement en dehors des régimes de sécurité sociale. Leurs effectifs ne sont, par définition pas comptabilisés avec précision. Ces situations de non-déclaration et d'évasion des cotisations dues à la sécurité sociale et aux impôts se concentrent aussi bien dans le textile et la confection que dans les secteurs de l'agriculture, du BTP, des transports, de l'agro-industrie, de l'intérim et des services de surveillance, de restauration et de nettoyage.

## **Les femmes sont proportionnellement plus déclarées au régime de sécurité sociale mais pour des durées plus courtes que les hommes**

La majorité de la population marocaine demeure hors champ de la protection sociale. Cette situation résulte du décalage persistant entre la structure d'activité où le salariat est minoritaire et des régimes de sécurité sociale auxquels l'adhésion ne peut s'effectuer que par l'intermédiaire de l'employeur et sur le seul critère du salariat formel, de l'âge et du revenu. Or, comme les femmes se consacrent majoritairement aux activités non marchandes à caractère familial (éducation des enfants, soins aux personnes âgées ou ayant des besoins spécifiques, travaux ménagers) et que les personnes non salariées ne bénéficient pas de protection sociale, les femmes sont dans une situation de forte précarité sociale. Etre aide-familiale et participer de fait à l'activité économique dans le cadre de la famille ne leur procure pas de revenu, ni direct ni social.

Les prestations des principaux régimes de sécurité sociale sont nettement plus favorables aux fonctionnaires qu'aux autres agents du secteur public et plus encore qu'aux salariés du privé. Il en résulte des différences substantielles entre salariés du secteur privé, agents des établissements publics, fonctionnaires et travailleurs indépendants. Les salariés du secteur privé peuvent même, de ce fait, se retrouver dans des situations moins avantageuses que les titulaires du Ramed. Ces incohérences, qui résultent de la construction segmentaire, non solidaire et inarticulée des régimes de sécurité sociale, sont porteuses de risques lourds de sélection adverse et de fraude, et aboutissent à l'exclusion massive des femmes par rapport à la sécurité sociale et à la perpétuation de leur condition d'infériorité qu'elles soient ou pas assurées en tant que conjoint.

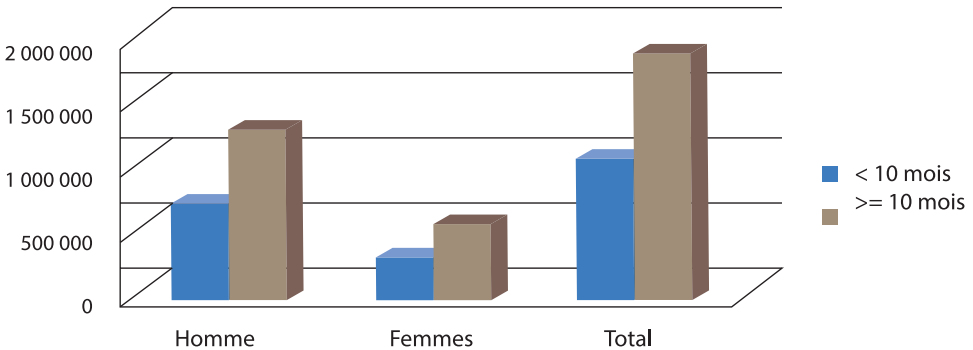
L'affiliation aux régimes de sécurité sociale est obligatoire pour les salariés, les agents de l'État et les fonctionnaires. Cependant, lorsque les parents sont immatriculés tous deux à la CNSS et à l'AMO, chacun d'eux accède à ses prestations à titre individuel. Les enfants pour leur part sont rattachés au père sauf lorsque la mère est elle-même assurée et qu'elle en a la garde. Le rattachement au père prévaut aussi pour les allocations familiales. La mère ne peut les percevoir que si elle prouve que le père n'y a pas le droit, alors même qu'elle cotise à cette branche de protection sociale. Le conjoint qui n'est pas assuré à l'AMO est rattaché sans cotisation supplémentaire à la couverture de l'assuré. Ainsi, un assuré perd ses droits à la sécurité sociale quand il perd son travail, et en cas de divorce, le conjoint de l'assuré ne peut continuer de bénéficier de la couverture sociale. En cas de veuvage, sa couverture et celle des enfants dépendent de l'existence d'une réversion de pension.

Les régimes légaux de sécurité sociale n'ont pas été conçus ni développés selon une approche attentive à l'égalité des sexes mais uniquement selon une logique de collecte et de redistribution de cotisation en référence à une rémunération salariée. Si la femme fonctionnaire garde ses droits en cas de maternité, dans le secteur privé la sécurité sociale ne compense pas la suspension du salaire quand elle est due à des complications liées à la grossesse et à la maternité.

L'intégration des travailleurs domestiques, occasionnels et des femmes au service de l'établissement de leur mari n'a toujours pas eu lieu. Les femmes sont les principales victimes de cette situation. Le projet de loi sur les travailleurs domestiques ne prévoit pas que cette catégorie de salariés puisse bénéficier de congés de maladie et de maternité. Le défi de l'égalité professionnelle apparaît peu ou pas du tout pris en compte dans les textes relatifs à la réparation des accidents de travail, à la mutualité, ou à l'indemnité pour perte d'emploi. Le caractère limité de la protection sociale des femmes n'a finalement pas pour seul motif leur faible proportion dans l'emploi salarié formel ; ce phénomène mérite d'être lié à la faiblesse persistante de l'action institutionnelle et au caractère segmentaire et ponctuel de l'intervention des départements ministériels en faveur de l'égalité des genres.

En milieu urbain, la proportion des femmes actives protégées par un régime d'assurance sociale pourrait sembler supérieure à celle des hommes. 46,1% des femmes actives occupées en milieu urbain bénéficient en effet d'un régime de couverture médicale contre 30% seulement pour les hommes. Mais ces chiffres doivent cependant être complétés par ceux de la durée des périodes effectives d'assurance et par ceux de l'évolution des effectifs de femmes et d'hommes qui sont effectivement déclarés à un régime obligatoire de sécurité sociale.

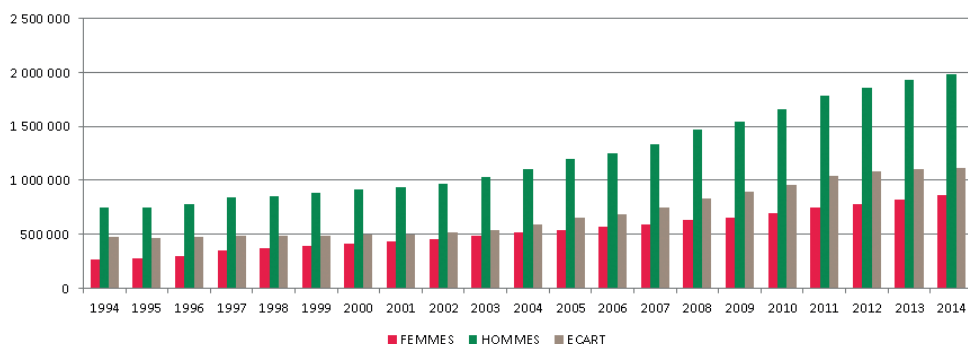
**Salariés par sexe et durée annuelle de déclaration à la sécurité sociale (CNSS, 2014)**



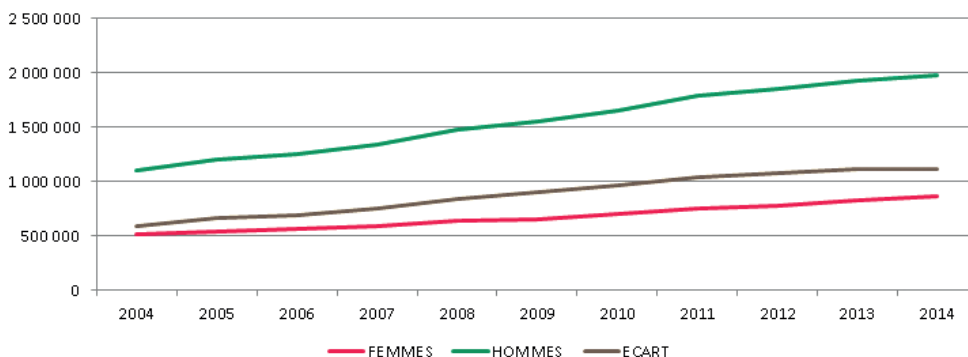
On peut considérer que l'affiliation des entreprises du secteur privé à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et la déclaration de leurs salariés à ce régime obligatoire de couverture sociale constituent un indicateur pertinent de la configuration du secteur privé dit « formel ».

En matière de durée annuelle de cotisation à la sécurité sociale, hommes et femmes sont logés à la même enseigne : 36% ont déclaré pour moins de dix mois dans l'année 2014 (329934 sur 915631 pour les femmes, 749829 sur 2080095 pour les hommes).

### Salariés du secteur privé assurés à la sécurité sociale



### Femme et Hommes assurés à la sécurité sociale (CNSS) Evolution de l'écart des effectifs



Les femmes titulaires d'une pension de retraite étaient 46.654 en 2014 contre 267.276 hommes (17,4%).

En milieu rural, la quasi-totalité des actifs des deux sexes n'ont aucune couverture médicale (98,8% des femmes, et 94,2% des hommes).

L'analyse des données sur l'emploi révèle que le fait de disposer d'un diplôme augmente les chances d'accéder à un emploi assurant une couverture médicale. Ainsi, la part des actifs occupés affiliés à un système de couverture médicale passe de 4,1% pour les non diplômés à 81,2% pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

L'emploi avec un contrat de travail formel ouvrant droit à un régime de sécurité sociale, à une assurance contre les accidents du travail et à de la formation, reste un horizon difficile à atteindre pour la majorité de la population en âge de travailler, et pour les femmes en particulier. En milieu urbain, une femme active occupée sur deux (49,9%) ne dispose pas d'un contrat de travail. Elles sont seulement 37,5% de femmes qui disposent d'un contrat écrit pour une durée indéterminée. En milieu rural, moins d'une femme sur dix (8,7%) dispose d'un contrat écrit et à durée indéterminée.

Le HCP rapporte que « malgré la précarité de l'emploi exercé par les femmes et les conditions dans lesquelles elles travaillent, ces dernières ne souhaitent pas changer leurs emplois. En effet, en milieu urbain, seules 13,5% des femmes actives occupées ont exprimé le désir de changer leurs emplois. Cette proportion n'a atteint que 3% chez les femmes rurales<sup>67</sup> ».

---

67 - HCP, « Femmes Marocaines et Marché du Travail : Caractéristiques et Évolution », Décembre 2013

## L'inégal accès à l'éducation et à la formation

La situation des femmes au regard de leur droit fondamental à l'éducation et à la formation a évolué de façon inégale au cours des quinze dernières années. La vulnérabilité des femmes persiste sur cette matière, et entrave leur capacité de participation économique et sociale. La nouvelle vision stratégique du système éducatif adoptée par le Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique pour la période 2015-2030 a inclus l'égalité des chances entre les genres dans ses objectifs-clés. Le défi demeure celui de la capacité des acteurs, à commencer par les acteurs institutionnels, à concevoir des processus et mobiliser des moyens capables, d'une part, de réduire efficacement les facteurs de sortie précoce de l'éducation qui affectent spécifiquement les filles et, d'autre part, d'améliorer, pour tous, la qualité de l'enseignement.

### L'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans le secteur de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle

Le ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFP) comptait 283 312 fonctionnaires en 2013-2014, dont 110 398 femmes (39%). La proportion de femmes occupant des postes de responsabilité était de 12,5% dans l'administration centrale et de 4,2% dans les services régionaux. Comme les autres départements, le MENFP s'est doté, en 2009, d'une cellule dédiée au suivi des questions liées à l'égalité de genre<sup>68</sup>, composée de représentants de la Direction de la Stratégie, des Statistiques et de la Planification.

Cette structure a été relayée, en 2013, dans chacune des 16 académies du Royaume par une « Équipe Régionale Management Genre » (ERMG). Ces unités, dont la mission est de « veiller à l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes » au sein des académies régionales et des délégations provinciales, sont elles-mêmes confrontées à l'absence d'un statut institutionnel consacrant leur existence et leurs interventions.

Le ministère de l'Éducation a été doté, en 2015, de 45,78 milliards de dirhams (hors subventions allouées à l'Agence Nationale de lutte contre l'analphabétisme). Les dépenses de personnel représentent 87% du total, celles de matériels et dépenses diverses 8% et la part de l'investissement est de 5%.

### La « nouvelle vision stratégique 2015 à 2030 »

Malgré ses progrès en termes de taux de scolarisation, le système d'éducation nationale souffre de dysfonctionnements en termes de cadre juridique et institutionnel, de pilotage de ses structures décentralisées, de cohésion entre ses composantes avec pour conséquences un rendement anormalement faible par rapport à l'effort budgétaire du pays dont il représente le premier poste de dépenses.

68 - Celle créée en 2009 était nommée « Équipe Nationale Management Genre (ENMG).

La « nouvelle vision stratégique 2015 à 2030 » élaborée par le Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la recherche scientifique a choisi d'intégrer, de façon indifférenciée et transversale, le principe de l'égalité de genre, dans les axes et leviers d'actions qu'elle a retenus. Cette vision a cependant bien identifié plusieurs facteurs susceptibles de contribuer à l'amélioration de la scolarisation des filles, notamment les internats, les cantines, les latrines ou le transport scolaire. Elle a préconisé des mesures actives en faveur de l'égalité des chances d'accès à la scolarisation des filles, des enfants à besoins spécifiques et des enfants démunis, notamment le renforcement des mécanismes de sécurité, la facilitation de l'accès à la scolarisation et la lutte contre le décrochage et l'abandon scolaire.

## La scolarisation des filles : portée et limites

En termes quantitatifs, le progrès de la scolarisation des enfants de 6 à 15 ans a été spectaculaire au cours de la dernière décennie. Cette progression est surtout marquée au bénéfice des filles en milieu rural avec un taux de scolarisation qui est passé 63% à 90% entre 2004 et 2014.

Le taux de scolarisation le moins élevé se situe dans les régions de Tanger-Tétouan-Al Hoceima et de l'Oriental avec 92,9%. Il culmine à plus de 97% dans les régions de Laayoune-Sakia El Hamra et Eddakhla-Oued Eddahab.

L'amélioration de l'effectif des filles scolarisées s'appuie sur un important programme d'élargissement de l'offre éducative. Parmi les composantes de ce programme, on compte la création d'écoles dites communautaires (gérées en lieu avec plusieurs parties prenantes locales, dotées de logements et fournissant des repas et des transports scolaires), avec pour objectif de faciliter le respect de l'obligation de scolarité jusqu'à 15 ans. On comptait 96 écoles communautaires d'enseignement primaire public en 2014-2015 (contre 13 durant l'année scolaire 2009-2010). Les programmes d'aides (cantines, internats, transport scolaire, bourses d'études), de type « un million de cartables », ou « Tayssir » visent pour leur part à retenir dans le système scolaire les enfants issus de familles pauvres. En 2014-2015, l'effectif de bénéficiaires des cantines scolaires de l'enseignement public (tous cycles confondus) a atteint 1, 2 million d'élèves, dont 48% de filles. Les internats ont bénéficié à près de 105 000 élèves (tous cycles confondus) dont 43% de filles. Des bourses ont été allouées à 129 260 élèves dont 43% de filles au niveau national tous cycles confondus et à 69 542 élèves en milieu rural (dont 42,5% de filles). Le nombre de bénéficiaires de transport scolaire public a atteint 60 140 dont 42,8% sont de filles.

Le programme «Tayssir» a bénéficié en 2014-2015, à près de 812 000 élèves (dont 45% sont des filles), appartenant à 494 000 ménages<sup>69</sup>. Deux programmes ont par ailleurs été lancés dans le cadre de partenariats internationaux, le Plan d'Action Stratégique à Moyen Terme pour l'Institutionnalisation de l'Égalité entre les Sexes (PASMT/IÉS) avec un projet d'appui sectoriel de l'Union européenne au titre de 2013-2016 et le projet d'Appui à la Gestion des Établissements scolaires au Maroc (PAGESM), en partenariat

69 - Ministère de l'Économie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, 2016 »

avec l'Agence Canadienne de Développement International, visant à l'amélioration des compétences des directeurs d'établissement.

Dans le cycle primaire (6 à 11 ans), le taux net de scolarisation avoisine les 100%, en milieu rural comme en milieu urbain, avec un indice de parité entre filles et garçons proche de 1. Même si la disparité entre filles et garçons, d'une part, et entre milieux urbain et rural, d'autre part, persiste à partir de 12 ans, on note néanmoins une amélioration continue des taux de scolarisation des filles sur l'ensemble des cycles d'enseignement, avec un nombre total de filles scolarisées qui s'est accru de 11,1% entre 2006-2007 et 2014-2015<sup>70</sup>.

Les taux d'abandon scolaire demeurent cependant élevés et préoccupants. Même si en 2014-2015, le taux d'abandon au primaire a reculé passant à 2,9% (au lieu de 3,3% en 2009-2010), la sortie précoce des filles du système scolaire demeure à un taux élevé (4%). L'abandon des filles au secondaire collégial s'est pour sa part accru, de 7,6% en 2012-2013 à 10,4% en 2014-2015. Au niveau du secondaire dit qualifiant (15-17 ans), ce taux approche les 10% (9,6% en 2014-2015).

Si on considère que l'accès inégal à l'école constitue un des déterminants des représentations et des comportements discriminants à l'égard des filles, l'évolution observée au cours des dix dernières années a été positive. L'indice de parité entre les sexes (IPS), calculé par le ratio des taux de scolarité des filles et des garçons, s'est amélioré dans l'enseignement primaire public au niveau national, passant de 0,84 en 2000-2001 à 0,90 (90 filles scolarisées contre 100 garçons scolarisés) en 2014-2015. En milieu rural, cet indice est passé de 0,76 à 0,89 (89 filles scolarisées contre 100 garçons scolarisés), soit une progression de 13 points de pourcentage entre 2000-2001 et 2014-2015. Au niveau de l'enseignement secondaire collégial, l'IPS public a gagné 6 points est passé au cours de la même période, passant de 0,75 à 0,81. Dans les zones rurales, cet indicateur est passé de 0,42 à 0,64, soit 22 points de hausse entre 2000-2001 et 2014-2015.

## L'analphabétisme frappe majoritairement les femmes

Parmi les Marocains de plus de 25 ans, 45% ne disposent d'aucun niveau d'instruction, 21,2% d'un niveau d'enseignement primaire, 12,3% d'un niveau d'enseignement secondaire, 10,2% d'un d'enseignement secondaire qualifiant et 8% d'un niveau d'enseignement supérieur. Le nombre d'analphabètes s'est réduit (8,6 millions contre 10,2 millions en 2004, soit une baisse de 15,7%). Mais le taux d'analphabétisme reste élevé, et concerne le tiers de la population (32% contre 43% en 2004). S'il a baissé en dix ans de 17,5% pour les hommes et de 14,6% pour les femmes, il demeure élevé en milieu rural (47,7% contre 22,2% en milieu urbain) et concerne deux fois plus les femmes (41,9%) que les hommes (22,1%). Les femmes marocaines ont à ce jour bénéficié en moyenne de 3,4 années d'études contre 5,3 années pour les hommes.

L'analphabétisme concernait en 2013 plus de 45% des femmes au niveau national, et plus de 63% d'entre elles en milieu rural. Ce phénomène a pour conséquences directes

70 - 2 801 607 filles étaient scolarisées en 2007 et 3 114 439 en 2015, tous cycles confondus

les difficultés d'accès à l'emploi, la qualité limitée des activités accessibles, le faible niveau des revenus et, plus généralement, le statut et le rôle contraints des femmes dans la société. Le Royaume a adopté, en 2014, une « feuille de route d'alphabétisation 2014-2020 », intégrant la programmation et la recherche de financements, le ciblage des bénéficiaires, la qualité des programmes, un dispositif d'évaluation, des outils de coopération, de communication et de plaidoyer. Cette feuille de route fait suite à la mise en place en 2009 de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Analphabétisme (ANLCA) qui avait pour objectif de « lutter contre l'analphabétisme en vue de son éradication » et pour ce faire devait rechercher des sources de financement à ses programmes et coordonner l'action des administrations dans ce domaine.

En 2015, l'ANLCA comptait 37 collaborateurs ce qui est très faible compte tenu de l'immensité des besoins, avec un budget de 179,71 millions de dirhams (dont 130,71 millions de dirhams émanent du budget de l'État et 49 millions de dirhams sous forme d'Aide Budgétaire Sectorielle (ABS)). Le budget d'investissement de l'ANLCA, à hauteur de 129,1 millions de dirhams, représente environ 6% de celui du MENFP.

La faiblesse de ses ressources financières et les limites dans la coordination de ses actions avec les différents départements ministériels, ont sans doute limité les performances de cette agence, qui ne publie pas, d'indicateurs d'impact de ses programmes.

L'action contre l'analphabétisme nécessite une approche intégrée et multi-parties-prenantes qui devrait associer, activement, à sa conception et à sa mise en œuvre, les acteurs publics, les collectivités locales, les entreprises et le secteur associatif. D'après les dirigeants de l'ANLCA, pour que l'action contre l'analphabétisme soit significative, il y aurait besoin de programmes structurés, en appui sur des supports attractifs, avec un contenu pédagogique approprié et orienté vers l'amélioration continue, en faveur de près de deux millions de personnes par an<sup>71</sup> soit, à raison de mille dirhams par an et par personne, un budget de deux milliards de dirhams sur une période de dix ans<sup>72</sup>. Tels qu'ils sont actuellement conçus, les programmes d'alphabétisation obtiennent, selon la terminologie officiellement utilisée pour en évaluer l'efficacité, « des taux de rentabilité » estimés à 64% et un taux d'abandon de 27%. Parmi les inscrits, près de 89% étaient des femmes (598 757 personnes), dont 299 580 en milieu rural. Les cours d'alphabétisation ont été encadrés par 14 310 formateurs/alphabétiseurs dans 13 849 centres d'alphabétisation, dont 7 295 en milieu rural, ce qui veut dire que la plupart des centres ne compte qu'un formateur seul. Au total, les programmes d'alphabétisation sur la période 2000-2014 auraient bénéficié à 8,1 millions de personnes.

Dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'Égalité (PGE), et avec l'appui financier de la coopération allemande (GIZ), l'ANLCA a mis en place, en 2013-2014, un projet « d'intégration de l'approche genre et citoyenneté » dans les programmes d'alphabétisation. Ce projet a donné lieu à l'élaboration d'un matériel

71 - MAP, « Programme de lutte contre l'analphabétisme au Maroc : Des acquis honorables dans un processus long et pénible », Lundi 7 septembre, 2015 à 15:40

72 - Idem, interview de Mr Abdellah Khaloub, directeur du Département de la coopération internationale et de la promotion de partenariats au sein de l'ANLCA



pédagogique dédié à la formation des formateurs sur ce thème. De même, l'ANLCA a initié des supports d'information sur des thématiques d'éducation, de santé, et de développement d'activités génératrices de revenu (apiculture, cultures d'agrumes et d'oliviers).

## L'accès des femmes à l'enseignement supérieur et à la recherche scientifique

On comptait, à fin 2014, 72 femmes parmi les responsables de haut niveau en charge des structures du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Formation des cadres. Elles étaient 35 à l'administration centrale, dont une ministre déléguée auprès du ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche scientifique et de la Formation des cadres, deux directrices, six chefs de divisions (soit 25% du nombre total des chefs de division) et 27 chefs de service (soit 38% du nombre total des chefs de service). On comptait par ailleurs 37 femmes responsables dans les Universités, dont 5 femmes doyens, 4 directrices des écoles et des institutions universitaires, 11 secrétaires générales et 17 représentantes et adjointes au niveau des établissements universitaires.

L'enseignement supérieur au Maroc, toutes composantes confondues, comprend 24 universités et 397 établissements. Le nombre total d'étudiants de l'enseignement supérieur était de 745 843 en 2014-2015 contre 665 991 en 2013-2014. Le nombre de femmes était de 360.845 en 2014-2015 (48,3%). Le taux de féminisation des diplômés du cycle normal de l'enseignement supérieur dépasse 50% dans certaines filières, notamment la médecine dentaire (73,6%), le commerce et la gestion (62,3%), la médecine et pharmacie (57,3%), les sciences juridiques et économiques (53,8%) ou la technologie (53,6%).

## La formation professionnelle : le parent pauvre du système d'éducation

Le département de la Formation Professionnelle comptait en 2015 un effectif de 332 fonctionnaires, dont 40% de femmes. Il lui a été alloué, au titre de l'année 2015, un budget de 403,21 millions de dirhams, soit 0,1% du budget de l'État, dont plus de la moitié (235,71 MDh) aux frais de fonctionnement. Ces chiffres soulignent le statut d'extrême précarité du secteur de la formation professionnelle. Tandis que 72,45 millions de dirhams ont été affectés par le département de la formation professionnelle à l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) qui accueille le plus grand nombre d'élèves stagiaires, l'ESITH, qui forme des techniciens du secteur textile, a bénéficié d'une enveloppe de 20 millions de dirhams. Les ressources allouées à des instituts formant pour des secteurs qui présentent un potentiel significatif de contribution au développement de l'activité et de l'emploi demeurent faibles, c'est le cas de l'aéronautique (10 MDh) et de l'automobile (30 MDh).

Le Conseil du Gouvernement a adopté, le 29 juillet 2015, une « nouvelle stratégie nationale de la formation professionnelle » à l'horizon 2021 présentée comme étant en ligne avec la vision stratégique de réforme de l'école nationale au titre de la période

2015-2030. Cette approche privilégie une programmation contractuelle entre l'État et différents partenaires et opérateurs publics et privés de formation.

La promotion de l'égalité entre les sexes en matière d'accès à la formation professionnelle a fait l'objet de quelques programmes pilotes, tels que le « Projet de Réforme de l'Éducation par le biais de l'Approche par Compétences (REAPC) en partenariat avec l'Agence Canadienne pour le Développement International (ACDI) ». Ce projet, démarré en 2013, a visé l'institutionnalisation d'une « Unité de Gestion Genre » (UGG), la mise en œuvre d'un programme de dix sessions de formation et le lancement d'une étude qualitative sur l'égalité et l'équité de genre dans le secteur de la formation professionnelle.

L'effectif des femmes stagiaires représentait 42 % de l'effectif global des stagiaires dans les secteurs public et privé. L'effectif des filles stagiaires est majoritaire dans les secteurs de la santé et du paramédical, la confection et l'habillement, la coiffure et esthétique, l'administration, la gestion et commerce et l'artisanat. Les stagiaires femmes sont minoritaires dans les industries mécaniques, métallurgiques et électroniques, la pêche, le secteur du bâtiment et des travaux publics. Les secteurs de la technologie de l'information et de la communication, de l'hôtellerie-tourisme et de l'audiovisuel tendent à la parité.

La part des jeunes filles dans l'apprentissage, lequel est un levier d'insertion professionnelle, était de 45%. Ce mode de formation accueille les filles stagiaires principalement pour les secteurs de l'habillement, des services de santé, de la restauration et, de plus en plus, dans le secteur de l'automobile où la part des jeunes filles a atteint 54%. Ces chiffres sont en ligne avec la montée de la part des femmes dans les postes ouvriers de l'industrie et des services.

## L'Initiative Nationale pour le Développement Humain

L'INDH est conduite au niveau central, par un comité stratégique présidé par le Chef du Gouvernement et un comité de pilotage présidé par le Ministre de l'Intérieur. Sa mise en œuvre territoriale est confiée à une Coordination nationale, administration de mission placée auprès du Ministère de l'Intérieur. Elle s'appuie sur des comités locaux, provinciaux et régionaux (CLDH, CPDH et CRDH, présidés respectivement le président du conseil municipal, le gouverneur de province ou le wali de région. Le pilotage de cette initiative a donné à la publication d'indicateurs de moyens et de résultats ventilés par programme et par genre, ce qui est une excellente pratique. La part des femmes parmi les structures de mise en œuvre de l'INDH était de 21% en 2014.

Au cours de la période 2005-2014, l'INDH a concerné plus de 9,75 millions de bénéficiaires, dont plus de 4,1 millions de femmes, via 31 341 projets. La contribution de l'INDH a été d'un peu plus de 17 milliards de dirhams.

En matière d'éducation l'appui de l'INDH à la scolarisation et à la lutte contre l'abandon scolaire a porté sur 8 155 projets au profit de 498 000 filles. Ces projets ont mobilisé 4,2 milliards Dh, avec une contribution directe de l'INDH de l'ordre de 2,8

milliards Dh. Ces projets portent, notamment, sur la construction et l'équipement de foyers de collégiens, Dar Talib et Dar Taliba, de crèches, d'écoles préscolaires et de cantines scolaires, sur l'aménagement d'établissements, sur l'acquisition de moyens de transport, mais aussi sur la distribution de cartables, de fournitures et de manuels.

En matière de formation professionnelle, l'INDH a pris part à près d'un millier de projets, d'un montant de 674 millions de dirhams, auxquels elle a apporté 350 millions de dirhams. Ces actions ont concerné au total quelques 69 000 femmes, via des ateliers de qualification professionnelle et via la construction et l'équipement de Centres de formation professionnelle.

En matière de formation et de renforcement des capacités, l'INDH a consacré quelques 199 MDh à des projets qui ont bénéficié à près de 38 000 femmes. Ces projets ont notamment porté sur la formation des dirigeantes d'associations et des porteuses de projets, à la sensibilisation des représentants des services extérieurs et des élus via l'organisation de séminaires et de journées d'études. En matière d'activités génératrices de revenus (AGR), quelques 7 500 projets ont bénéficié à un peu plus de 45 000 femmes, dans les secteurs de l'agriculture, du petit commerce, de l'artisanat, du tourisme, de la pêche et du commerce de poissons.



## Inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'activité, des biens et des services culturels

---

On dispose de très peu d'informations sur la situation et le rôle des femmes dans le domaine culturel et les politiques publiques en la matière.

Dans le cadre de la présente auto-saisine sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission des affaires sociales et de la solidarité (CPASS) du Conseil économique, social et environnemental, avait adressé au Ministère de la Culture un questionnaire, qui n'a pas reçu de réponse, sur les activités, les analyses et les indicateurs de ce département.

En 2015, le ministère de la Culture employait 1 761 fonctionnaires (0,4% des effectifs de la Fonction publique) dont 716 femmes (41%). Les montants alloués, 361 MDh au titre du fonctionnement et 180 MDh au titre de l'investissement, représentaient respectivement 0,2 et 0,3% des budgets nationaux<sup>73</sup>.

Le site web du ministère de la Culture faisait apparaître, au 6 novembre 2015, un énoncé de ses attributions telles qu'elles ressortaient du Décret n° 2-06-328 du 18 chaabane 1427 (10 novembre 2006) fixant les attributions et l'organisation du Ministère de la Culture<sup>74</sup>. Ce département est chargé de déployer douze grandes orientations, dont aucune n'évoque spécifiquement les besoins spécifiques ou les droits des femmes<sup>75</sup>.

L'information sur les activités culturelles et de loisirs provient principalement du HCP, du ministère de la Jeunesse et des Sports ou, s'agissant du cinéma, des indicateurs fournis par le Centre cinématographique marocain (CCM)<sup>76</sup>.

---

73 - HCP, Annuaire statistique du Maroc, 2014, page 629

74 - Bulletin Officiel n° 5480 du Jeudi 7 Décembre 2006

75 - L'article 1er du Décret n° 2-06-328 du 18 chaabane 1427 (10 novembre 2006) fixant les attributions et l'organisation du ministère de la culture indique que ce département est chargé de : harmoniser les orientations et coordonner les actions qui concourent au renforcement du tissu culturel national ; de concourir à promouvoir la culture nationale et en garantir les spécificités ; de mettre en œuvre les moyens susceptibles d'en assurer l'épanouissement ; de poursuivre et d'intensifier, par les moyens appropriés, toute action et mesure tendant à la conservation, la préservation et la mise en valeur du patrimoine culturel national ; de concevoir une stratégie concertée de développement culturel au niveau régional et local, en vue d'élever le niveau culturel national ; de contribuer à l'animation et à la promotion de l'action culturelle ; de créer et gérer les établissements culturels de qualification et d'enseignement artistique et culturel ; de stimuler et encourager la création et la recherche dans les domaines culturels et artistiques ; d'élaborer les textes législatifs et réglementaires relatifs au domaine culturel et veiller à leur application ; d'établir des relations de coopération avec les institutions, les établissements et les associations culturelles et artistiques au Maroc et à l'étranger ; d'entreprendre des études de prospection et d'identification dans les domaines culturel et artistique aux niveaux local et régional ; d'orienter et piloter le travail des services déconcentrés relevant du département.

76 - De son côté, l'Entraide Nationale fournit des statistiques sur l'activité de centres d'éducation et de formation professionnelle, d'établissements de protection sociale, de jardins d'enfants et de coopératives qui sont rattachées ou avec lesquelles elle coopère, notamment les coopératives Youssoufia des paralytiques, et les Organisations Alaouites pour la protection des malvoyants, Dar al Mouatten, ou des espaces d'alphabétisation.

## **Prendre en compte le lien de l'égalité entre les femmes et les hommes avec le domaine de la culture**

En août 2013, l'UNESCO avait adressé à ses États-membres un questionnaire sur l'égalité des genres et la culture. L'objectif était de dresser un tableau des politiques publiques en matière de renforcement des capacités des femmes en matière culturelle. Ce questionnaire, auquel il semble que le Maroc n'ait pas répondu, visait à identifier des expériences susceptibles d'inspirer les réformes et les orientations stratégiques des gouvernements et des autres parties prenantes dans ce domaine<sup>77</sup>.

L'enquête de l'UNESCO a fait ressortir la rareté assez largement répandue de recherches et de données régulières et fiables, qui soient ventilées par sexe, dans le domaine de la culture. Or la disponibilité de ces données constitue, par nécessité, le point de départ de toute politique destinée à réduire les déséquilibres entre les sexes. On relève, de même, que la problématique de l'égalité des sexes, et de l'inclusion des femmes dans la création et l'activité économique à caractère culturel ne figure généralement pas parmi les critères d'évaluation de l'impact des politiques publiques.

La formation ciblée et le renforcement des capacités sont indispensables pour renforcer la visibilité de la créativité des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité et de décision au sein des instituts culturels.

On relève dans plusieurs pays que le nombre d'étudiantes inscrites dans les facultés d'art et de culture dépasse souvent de très loin celui des hommes, tandis que cette proportion ne se retrouve pas ensuite dans le monde professionnel. Malgré la forte présence des femmes dans les professions culturelles dans de nombreux pays, les hommes conservent encore plus de chances de choix et de progression de carrière dans les professions culturelles que les femmes.

## **Le terrain de la culture est à la fois le lieu et le levain des stéréotypes discriminants contre les femmes.**

Les stéréotypes de genre sont souvent ancrés dans les professions culturelles, comme dans les autres secteurs d'activité. Les domaines de l'art, du théâtre, de la littérature reproduisent ou entretiennent souvent ces stéréotypes et en deviennent, au fil du temps, un moyen de transmission qui influence négativement les représentations et entretient les comportements discriminatoires. Dans beaucoup de pays, dont le Maroc, les femmes sont le plus souvent confinées à la périphérie, dans les fonctions subalternes et les activités informelles de la culture, avec, sauf exception, de lourdes difficultés à faire reconnaître leurs talents et leurs œuvres. À titre d'exemple positif, l'UNESCO cite le cas la République de Corée qui a initié plusieurs mesures en faveur de l'égalité des genres dans le secteur culturel, notamment un soutien actif et croissant

<sup>77</sup> - Le questionnaire de l'UNESCO à ses États-membres sur l'égalité entre les genres et la culture comportait sept domaines : (i) politiques nationales ; (ii) stratégies nationales de mise en œuvre des conventions culturelles de l'UNESCO ; (iii) accès à la prise de décision ; (iv) éducation, renforcement des capacités et formation ; (v) accès à l'allocation de crédits et ressources financières ; (vi) visibilité et sensibilisation ; (vii) statistiques et indicateurs.

à l'emploi et au leadership des femmes dans le secteur, le soutien à la création de structures de garde d'enfants, l'encouragement et la mise en valeur de la participation des femmes à la création culturelle et artistique, et le soutien à la création de réseaux de femmes artistes.

Certains États membres de l'UNESCO ont indiqué avoir mis en place des systèmes de quota et/ou des mesures temporaires pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les initiatives financées par les ministères et les institutions placées sous leurs responsabilités. C'est le cas du gouvernement du Québec (Canada), via la Société pour le développement des entreprises culturelles (SODEC) qui a introduit un indicateur de genre dans les critères d'éligibilité aux financements de films. Toutes les entreprises doivent ainsi inclure au moins un scénario écrit par une femme dans leurs propositions.





## Portée et limites des politiques de santé par rapport aux droits et aux besoins des femmes

---

### Rappel des travaux du CESE

Le Conseil Économique Social et Environnemental a consacré, en 2013, un avis aux soins de santé de base, incluant une revue de la situation des femmes, des progrès accomplis et des difficultés spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées dans ce domaine<sup>78</sup>. Le CESE avait mis en exergue le poids persistant des inégalités entre les sexes. Au cours des quarante dernières années, l'espérance de vie à la naissance a fortement augmenté (passant de 47 ans en 1962 à 75 ans en 2010) et la mortalité maternelle a été réduite (112 décès pour 100 000 cent mille naissances vivantes en 2010, contre 359 en 1980). Ces progrès restent néanmoins insuffisants et parmi les plus limités de la région du Maghreb et du Moyen-Orient. Les indicateurs de santé des femmes demeurent corrélés à la pauvreté, à la ruralité et aux représentations qui pèsent sur la situation des femmes. Le Conseil avait en particulier souligné le niveau élevé du taux de mortalité maternelle et néonatal, notamment en milieu rural, une situation « d'autant plus inacceptable que 92% des décès pourraient être évités ». Les grossesses chez les adolescentes, et les avortements en milieu non médicalisé ont été signalés comme des facteurs persistants de mortalité maternelle. De même, la violence domestique, qui constitue une atteinte aux droits fondamentaux des femmes à la sûreté, à la sécurité et au respect de leur dignité, comporte aussi un défi de santé publique de plus en plus alarmant, compte tenu de son impact négatif sur la santé physique et mentale des victimes.

Dans son rapport d'auto-saisine intitulé « *Pour une charte sociale*<sup>79</sup> : des normes à respecter et des objectifs à contractualiser », adopté le 26 novembre 2011, le CESE a exhorté les pouvoirs publics, les élus et l'ensemble des acteurs économiques et sociaux à s'engager de façon concrète autour de quatre objectifs visant le renforcement de la protection de la santé en général et des femmes en particulier :

1. améliorer l'équité d'accès et la qualité des structures et des services de soins ;
2. améliorer la santé maternelle et infantile ;
3. améliorer le cadre médico-légal de l'interruption de grossesse ;
4. évaluer et améliorer en continu les politiques nationales et régionales de prophylaxie, de traitement et d'éradication des maladies épidémiques.

---

78 - CESE, « Les soins de santé de base ; vers un accès équitable et généralisé », saisine n°4, 2013

79 - « Pour une charte sociale : des normes à respecter et des objectifs à contractualiser », adopté le 26 novembre 2011

## La santé des femmes : des moyens limités, une politique publique de santé peu centrée sur les vulnérabilités des femmes

Le ministère de la Santé est au centre des politiques publiques en matière de santé, de médicament, de réglementation, de contrôle de l'exercice des professions médicales, paramédicales et pharmaceutiques. Il s'est doté, comme les autres départements, d'un point focal genre, rattaché à la Direction de la Population<sup>80</sup>. Les ressources allouées au ministère de la Santé étaient de 13,1 milliards de dirhams en 2015, (près de 5,3% du budget général de l'État), dont 11,6 milliards (88,5%) en dépenses de fonctionnement et 1,5 milliard en dépenses d'investissement. Les dépenses en personnel étaient avoisinaient 7,4 milliards de dirhams, soit 56,8 % du budget du département. Le ministère de la santé est le deuxième employeur après l'Éducation Nationale avec en 2015 un effectif de 45 697 fonctionnaires, dont 26 130 femmes (57,2%).

Sur la période 2001-2015, le budget du ministère de la Santé a progressé en moyenne annuelle de 7,2%. La part des ressources allouées à la santé dans le budget de l'État (5,3%) reste cependant inférieure au plancher (8%) recommandé par l'Organisation mondiale de la Santé. Près du tiers (31%) du programme d'investissement de 2015 a été consacré à la « santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations spécifiques », pour 467,4 millions de dirhams. Une ligne budgétaire a été consacrée à l'appui à la couverture sanitaire mobile dans le monde rural<sup>81</sup> pour 32,7 millions de dirhams.

Le rapport de performance du ministère de la Santé au titre de 2015 (annexé au projet de budget au titre de la LOF<sup>82</sup>) a retenu 58 indicateurs, ordonnés autour de six programmes budgétaires dont un programme seulement évoque les enjeux de santé des femmes en plaçant sous une même rubrique<sup>83</sup> la santé reproductive, la santé de la mère et de l'enfant, et la santé du jeune et des populations à besoins spécifiques. Les autres indicateurs ne sont pas ventilés par sexe.

Les indicateurs de maladies sous surveillance dans les structures sanitaires publiques concernent principalement les maladies transmissibles (conjonctivite, tuberculose, paludisme « cas importés », rougeole, syphilis, VIH). Peu d'indicateurs sont mobilisés au sujet des risques et des pathologies auxquelles les femmes sont spécifiquement exposées (cancer du sein) ou surexposées.

80 - Le « point focal genre » ne figure pas dans l'organigramme du ministère ni du département de la Population.

81 - Cette ligne budgétaire s'inscrit dans le cadre du programme « santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations spécifiques »

82 - Ce rapport de performance est annexé au projet de budget annexe, dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Organique des Finances (LOF)

83 - Le « Programme 2 : Santé reproductive, santé de la mère, de l'enfant, du jeune et des populations à besoins spécifiques »

## L'action de l'INDH en matière de santé

En matière de santé, l'INDH est intervenu dans 3 058 projets d'un montant de 2,3 milliards de dirhams auxquels elle a apporté une contribution de 1,2 MMDH pour 753 000 personnes dont 319 000 femmes. Ces interventions visaient principalement à renforcer l'offre de soins via des programmes d'extension, d'aménagement ou d'équipement de structures existantes (Centres de santé, dispensaires, centres d'hémodialyse), ou via la création de structures et la construction de logements pour le personnel médical. Elles ont également visé à rapprocher les services de santé des populations des zones enclavées et des communes rurales les plus reculées via des caravanes médicales et des campagnes de santé, pratiquant notamment des opérations de la cataracte et distribuant des lunettes de vue. L'INDH s'est engagée aussi en faveur de la prévention de la mortalité maternelle et prénatale en encourageant les naissances en milieu surveillé grâce à la construction et l'équipement de Dar Al Oumouma (« maison de la maternité ») et de structures d'accouchement. Elle a aussi contribué à l'acquisition d'ambulances et d'unités médicales mobiles.

## Prévention du cancer du sein

La protection de la santé des femmes en matière de prévention et de traitement des cancers constitue une des avancées-clés de la dernière décennie, en particulier grâce à l'intervention structurante de la Fondation Lalla Salma-Prévention et traitement des cancers. En 2014, la Fondation a ouvert de nouveaux centres d'oncologie à Meknès, et trois centres de référence à Hay Mohammadi, Tanger et Marrakech, ainsi qu'une Maison de vie à Marrakech.

Sur 35 000 nouveaux cas annuels, près de 32 000 ont eu accès aux soins en 2015, contre à peine 11 000 dix ans auparavant.

Plus de 260 millions de dirhams de médicaments anticancéreux ont été mis à disposition dans ces centres par la Fondation, en partenariat avec le ministère de la Santé, les différents CHU et le Laboratoire Roche. Les patients titulaires de la carte RAMED ont eu un accès gratuit aux différents traitements. En matière de recherche, la Fondation Lalla Salma a financé neuf projets programmés sur trois ans à partir de 2014, ainsi que l'Institut de recherche sur le cancer, lequel a été inauguré à Fès le 7 mars 2016.

La Fondation a organisé, en collaboration avec le ministère de la Santé, en 2014, deux importantes campagnes de sensibilisation, sur le sevrage tabagique et le dépistage du cancer du sein. Le site de la Fondation présente un didacticiel détaillé sur le cancer du sein : facteurs de risques, prévention et bonnes pratiques, symptômes, diagnostic précoce, traitements.

Elle a aussi mis en place « un modèle de détection du cancer du col de l'utérus adapté à [l'environnement marocain] et selon une démarche qui intègre le dépistage, le diagnostic et le traitement, ce qui (...) a permis d'en faire bénéficier des milliers de femmes marocaines »<sup>84</sup>

84 - [http://www.amb-maroc.fr/accueil-actualite/E9/evenement\\_2015-05-15.htm](http://www.amb-maroc.fr/accueil-actualite/E9/evenement_2015-05-15.htm)

## Des progrès importants, mais insuffisants par rapport aux besoins et aux performances régionales

Si l'Indice Synthétique de Fécondité (ISF) semble avoir poursuivi sa tendance baissière<sup>85</sup>, et alors que les taux de mortalité maternelle et infantile ont été réduits de près de moitié par rapport à 2004, la précarité de la santé des femmes face aux risques liés à la grossesse et l'accouchement demeure élevée.

Plus d'une femme sur deux (54%) en milieu rural et une sur dix (10%) en milieu urbain accouche sans surveillance médicale<sup>86</sup>. Si 77,1% des femmes au niveau national avaient bénéficié d'une consultation prénatale en 2011, soit une amélioration de près de 9 points par rapport à 2004, l'écart demeurerait significatif entre l'accès à ces consultations en milieu urbain (91,6%) et milieu rural (62,7%). Outre la résidence, l'éducation joue clairement un rôle dans le recours à la consultation prénatale : 98,9% des femmes disposant d'un certificat d'études secondaires y ont eu recours contre 70,3% pour les femmes sans certification scolaire.

Les raisons invoquées par les femmes qui ont accouché en dehors des structures de santé (près d'un tiers de la population) réfèrent principalement à l'accouchement prématuré ou soudain, citées dans 20,7% des cas (33% en milieu urbain contre 18,1% en milieu rural), et à l'éloignement des centres de santé (20,9%), en particulier en milieu rural (23,5%). Les causes de décès maternels sont liées à l'hémorragie du post-partum immédiat (33%), la pré-éclampsie/éclampsie (18%) et à l'infection du post-partum (8%) qui représentent ensemble 59% des causes de décès maternels<sup>87</sup>.

Le recours à la contraception s'est manifestement développé. Les chiffres disponibles les plus récents (2011) font état d'une proportion de femmes « mariées âgées de 15 (sic) à 49 ans utilisant une méthode contraceptive » de 67,4%<sup>88</sup>, dont 68,9% en milieu urbain et 65,5% en milieu rural. Les méthodes dites « modernes » de contraception prédominent quel que soit le milieu de résidence (56,7%) contre 10,6% pour les méthodes dites « traditionnelles ». L'adoption de méthodes contraceptives dites « de longue durée ou définitive » a régressé, s'établissant en 2011 à 4,2% pour le dispositif intra-utérin et 1,1% pour la stérilisation féminine en 2011, en recul respectivement de 22% et de 60% par rapport à 2004.

L'allaitement maternel exclusif, recommandé pendant les six premiers mois de la vie, en ce qu'il contribue à réduire la mortalité néonatale de 20%, ou mixte est en baisse, ce qui ne représente pas nécessairement un progrès social ou sanitaire. Il ne concernait plus en 2011 que 28% des mères contre 31% en 2004.

85 - L'Indice synthétique de fécondité (ISR) était de 2,21 enfants par femme en 2014 au niveau national, de 2,01 en milieu urbain et 2,55 en milieu rural.

86 - Chiffres de 2011, concernant les seules femmes « ayant eu des naissances vivantes » ; HCP, « Les indicateurs sociaux du Maroc », Edition 2014, page 189

87 - Ministère de l'Économie et des Finances, Projet de loi de finances pour l'année 2016, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre », page 100

88 - HCP, « Les indicateurs sociaux du Maroc », Edition 2014, page 189

La prévalence de l'anémie (insuffisance en hémoglobine généralement causée par une carence en fer) était, en 2007, de 35,5% chez les femmes enceintes et de 31,8% au niveau national chez les femmes non enceintes âgées de 15 à 49 ans.

## **L'assurance maladie : des progrès mais 15 millions de personnes demeurent sans couverture médicale**

Il convient de signaler, comme élément de progrès de la couverture médicale de base, la décision récente d'extension du champ d'application de l'Assurance maladie obligatoire (AMO) aux étudiants<sup>89</sup>. La population bénéficiaire de l'AMO s'établit à plus de 8 millions de personnes en 2013, dont 5,1 millions au titre du secteur privé et 2,9 millions au titre du secteur public. Quant au RAMED, la poursuite des efforts de généralisation a permis d'atteindre un nombre de bénéficiaires avoisinant les 8,78 millions à fin juillet 2015 (soit un dépassement de la population cible), contre 7,8 millions de bénéficiaires durant l'année 2014. Il reste, que plus de 15 millions de personnes n'ont pas accès à un régime obligatoire de couverture médicale (professions libérales, artisans et salariés de l'artisanat, travailleurs agricoles, aide-familiaux, etc.)

Il convient également de signaler, au titre de l'amélioration du suivi et de la prise en charge de la grossesse et de l'accouchement, l'élargissement de la gratuité à la prise en charge des complications liées à la grossesse et aux analyses biologiques de suivi de la grossesse.

L'action du ministère de la Santé en faveur de la réduction des inégalités entre les sexes présente des résultats qui restent mitigés. Les mesures évoquées, au titre de l'action menée dans le cadre du Plan Gouvernemental pour l'Égalité, ne s'accompagnent pas d'indicateurs quantifiés. La principale mesure consiste en la mise en place d'une unité de lutte contre la violence à l'égard des femmes au sein du ministère ainsi que d'unités intégrées de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence au niveau des hôpitaux publics. Ces dispositifs, dont l'existence est en soi un progrès, disposent de très peu de moyens, tandis que leur visibilité, leur disponibilité et leur capacité d'intervention demeurent très limitées.

De façon générale, l'information demeure limitée, et dispersée, sur la situation sanitaire des femmes. Quelques données, issues d'enquêtes sur le niveau de vie des ménages, figurent dans les chiffres publiés par le HCP<sup>90</sup>. Elles indiquent qu'en 2011, seulement 36,1% des femmes avaient un poids considéré comme satisfaisant (56,7% des hommes), six d'entre elles étant en surpoids voire carrément obèses. Et cette situation sanitaire s'aggrave au cours des années.

89 - La loi (116-12) a été adoptée par la chambre des représentants le 22 juillet 2015, et le décret d'application approuvé par le Conseil du Gouvernement le 19 août 2015

90 - HCP, « Les indicateurs sociaux du Maroc », Edition 2014, pp 195-200 [http://www.hcp.ma/downloads/Indicateurs-sociaux\\_t11880.html](http://www.hcp.ma/downloads/Indicateurs-sociaux_t11880.html)

État nutritionnel des personnes âgées de vingt ans et plus						
	2001		2007		2011	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
<b>Indice de masse corporelle</b>						
<b>Prévalence de la maigreur (IMC&lt;18,5)</b>	3,5	4,3	2,9	3,1	2,4	4,3
<b>Poids normal (18,5≤IMC&lt;25)</b>	50,6	66,7	47,9	62,1	36,1	56,7
<b>Prévalence du surpoids (25≤IMC&lt;30)</b>	29,9	23,9	32,5	28,9	34,7	30,8
<b>Prévalence de l'obésité (30≤IMC)</b>	16,0	5,0	16,7	5,9	26,8	8,2

Il convient de déplorer l'absence de programme d'information et de sensibilisation aux risques sanitaires et sociaux importants liés à l'obésité (diabète, hypertension, rhumatismes, difficultés respiratoires, anomalies hormonales, gêne fonctionnelle, discriminations et troubles psychologiques).

## Les entraves à l'égalité : les difficultés d'accès à la justice, le harcèlement sexuel, la violence conjugale, le mariage précoce<sup>91</sup>, la situation des femmes détenues

### Accès des femmes à la justice et protection judiciaire des droits des femmes

Les conditions d'accès des femmes à la justice sont un indicateur clé de l'effectivité des droits humains en général et de la qualité du système judiciaire en tant que tel. Cette dimension renseigne sur l'intérêt collectivement porté à la situation des femmes dans la société. Améliorer l'accès des femmes à la justice, c'est agir en faveur de la réduction des discriminations à leur encontre, en faveur du progrès de l'état de droit et de la démocratie et au bénéfice de la société tout entière. Or les études sur ce sujet demeurent limitées. La documentation gouvernementale offre quelques données de base<sup>92</sup> sur la part des femmes dans la structure et le champ d'activité du département ministériel de la Justice et des Libertés.

Le ministère de la Justice et des Libertés comptait, en 2015, 14 915 fonctionnaires, dont 49% de femmes. Près de 14% des postes de responsabilité étaient occupés par des femmes. La proportion de femmes magistrats était de 23,5% en 2015, comme en 2014. Les ressources totales allouées à ce ministère, au titre de l'année 2015, étaient de 4,45 milliards de dirhams, soit 8,6% des dépenses de l'État, dont 4,14 milliards de dirhams (90,7%) en dépenses du personnel. La nomenclature des programmes et des projets du budget d'investissement du MJL ne fait pas apparaître de lignes spécifiquement dédiées à l'amélioration de l'accès des femmes à la justice, à la prévention des discriminations et des violences à leur égard, ou à la protection renforcée de leur droits. 22,44 MDh ont été alloués à l'appui à la section justice de la famille des tribunaux de première instance, un montant très limité par rapport aux besoins même s'il était en progression de 187% par rapport à 2014.

En 2015, 1 468 femmes divorcées avaient bénéficié d'une intervention du Fonds d'entraide familiale, pour un montant 14,4 MDh. Depuis l'adoption de la loi 41-10

91 - Deux Organisations Non-Gouvernementales, « The Advocates for Human Rights », et « MRA » (Mobilising for Rights Associates) en collaboration avec un réseau d'associations marocaines [Association Amal pour la femme et le développement (El Hajeb), Association Aspirations Féminines (Meknès), Association Tafil Mobadarat (Taza), Association des jeunes avocats (Khemisset), Club de la femme (Sefrou), Initiatives pour la Promotion des Droits des Femmes (Meknès), et Voix de Femmes Marocaines (Agadir)] ont adressé en août 2015 un mémorandum sur la situation des droits de femmes au Comité des Droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU à l'occasion de sa 56<sup>ème</sup> session du 21 septembre au 9 octobre 2015 (Submission to the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Relating to the ESC Rights of Women for the 56th Session (21 September – 9 October 2015)). Le mémorandum passait en revue la situation des droits des femmes au regard du harcèlement sexuel, des violences contre les femmes, et du mariage précoce des mineurs. Ce Comité avait adressé une demande d'information au gouvernement marocain une « liste de sujets en lien avec la quatrième revue périodique universelle, UPR » (Committee on Economic, Social and Cultural Rights, List of issues in relation to the fourth periodic report of Morocco, para. 16, E/C.12/MAR/Q/4 (19 March 2015)). A fin août 2015, le gouvernement n'avait pas répondu au Comité (« To Moroccan government has failed to reply to the Committee's request in the List of Issues).

92 - Ministère de l'Economie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, 2016 » ; voir aussi le site [www.justice.gov.ma](http://www.justice.gov.ma)

en 2010, et à fin 2015, ce fonds avait apporté un soutien ponctuel à 6 369 femmes divorcées, pour un montant total de 57,3 MDh. Parmi ses dépenses d'investissement, le ministère de la Justice inclut le soutien financier aux associations non gouvernementales « œuvrant dans le domaine lié à la promotion des droits des femmes et des enfants » pour un montant là encore très contraint de 2 millions de dirhams en 2014.

Le ministère de la Justice et des Libertés a mis en place, depuis 2005, une « cellule genre », rattachée au secrétariat général et composée de représentants des directions centrales, de l'Institut Supérieur de la Magistrature et du secrétariat du Conseil Supérieur de la Magistrature. Cette structure a mené une étude sur le statut des femmes dans le système judiciaire, et mis en place une base de données des fonctionnaires de l'administration centrale ventilée par sexe. Sa visibilité demeure limitée. Le ministère participe au Réseau de concertation interministériel pour l'égalité des sexes dans la Fonction publique. La Direction des affaires pénales et de la grâce dispose d'un service chargé du suivi des Affaires de la femme et de l'enfant ainsi que la Direction des affaires civiles dont dépend le service chargé du suivi des Affaires de la famille. Le MJL compte 67 sections de famille dirigées chacune par un magistrat directeur.

Le ministère participe au Plan gouvernemental pour l'égalité en perspective de la parité (PGEPP, 2012-2016) mis en place par le gouvernement avec l'appui financier de l'Union européenne. Il fait état de sa contribution à la conception et la mise en œuvre d'un « plan d'action spécial pour le renforcement de la prise en charge des femmes et enfants ».

## **Des approches compassionnelles au lieu d'une vision et de plans d'action fondés sur la garantie des droits**

L'action du ministère en matière de genre est présentée comme une intervention « prenant en considération l'importance des catégories vulnérables dans les préoccupations du gouvernement (...) notamment en ce qui concerne la femme et l'enfant »<sup>93</sup>. Le ministère déclare, sans cependant fournir d'indicateurs chiffrés, que, « au niveau pénal, des lettres périodiques ont été envoyées aux tribunaux afin de procurer la prise en charge nécessaire à cette catégorie vulnérable ». Et que « plusieurs actions ont été également entreprises pour la poursuite de la création de cellules chargées de la prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence ». De même, des « sessions de formation au Maroc et à l'étranger » ont été organisées pour des magistrats et des assistantes sociales « au sujet des normes internationales des femmes et des enfants victimes de violence ». Le ministère fait état de 175 dossiers de plaintes pour violence contre les femmes (et 170 dossiers pour violences contre les enfants). En matière civile, la révision de la loi 41-10 relative au Fonds d'entraide familiale vise à simplifier les procédures en matière de pension alimentaire avec renforcement des ressources et extension du domaine d'intervention de ce fonds.

93 - Ministère de l'Economie et des Finances, « Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, 2016 », page 28



De façon générale, les indicateurs demeurent limités au sujet des conditions d'accès des femmes à la justice et de la protection judiciaire de leurs droits. Cette faiblesse de l'information rend compte du statut encore marginal des problématiques de l'égalité et de la non-discrimination dans la reddition de l'information sur le fonctionnement du système judiciaire. Le ministère a choisi, en 2015, deux indicateurs de performance dits « sensibles au genre », dans le cadre de la réalisation de son projet « Accès à la Justice » portant, l'un, sur le « taux de couverture des cellules d'accueil des femmes et enfants victimes de violence par les ressources humaines » et l'autre sur le « nombre de cellules équipées d'accueil des femmes et enfants victimes de violence ». L'adoption de ces deux indicateurs est un progrès. Mais c'est un progrès très insuffisant au regard des multiples inégalités qui altèrent la capacité des femmes à accéder à la justice.

Il y a lieu de recommander la définition et la mise en place, concertées avec les organisations de la société civile, et la publication et le suivi réguliers d'indicateurs<sup>94</sup> sur l'équité et l'efficacité du système judiciaire à l'égard des droits des femmes. Ces indicateurs devraient inclure des données relatives à l'activité de la police et de la gendarmerie en matière de protection de la sécurité des femmes et de protection de leurs droits fondamentaux.

## Indicateurs recommandés

**Indicateurs sur la contribution de la police à la prévention des discriminations et des mauvais traitements contre les femmes :** nombre et délais de réponse de la police et de la gendarmerie aux demandes d'aides des femmes ; taux de traitement des plaintes pour crimes contre les femmes ; nombre d'intervention pour cause de violence domestique ; nombre d'interventions pour cause de crimes sexuels contre les femmes ; nombre d'interventions et de poursuites contre le vigilantisme (crimes dits d'honneur) ; nombre de cas d'homicides contre les femmes résolus par la police ; nombre d'enquêtes sur les cas présumés de mauvaise conduite d'agents de police à l'égard des femmes, et cas d'incidents présumés de corruption aux dépens des femmes ; équilibre entre les sexes dans le personnel de police ;

**Indicateurs sur la contribution du système justice et pénitentiaire à la prévention des discriminations et des mauvais traitements contre les femmes :** nombre et délai de traitement des plaintes, et taux d'exécution des décisions pour cas de harcèlement sexuel ou de traitement discriminatoire, sur les lieux de travail, en milieu éducatif et dans l'espace public ; nombre de cas, délais de traitement et décisions suite à plainte pour inapplication de la législation du travail (violation du droit d'adhésion syndicale, inapplication des minima légaux de salaire, défaut d'assurance contre les accidents du travail, discrimination en raison des responsabilités familiales ou de l'état de santé) ; nombre de femmes bénéficiaires de l'aide judiciaire gratuite, honoraires d'accès aux services des tribunaux ; nombre

94 - Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a produit un document qui peut utilement guider la construction et le suivi de ces indicateurs ; Voir Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Indicateurs de l'état de droit des Nations Unies, Guide d'application et outil de gestion des projets », Première édition, juin 2012

de femmes et d'adolescentes en détention préventive et durée moyenne de la détention préventive des femmes et des adolescentes ; cas de corruption de juges, de magistrats ou de personnel des tribunaux et cas de corruption aux dépens des femmes ; accès du public aux informations sur les plaintes contre des juges ; agressions et cas de harcèlement contre les femmes dans les prisons ; nombre de visites de membres de la famille ; nombre de visites médicales lors de l'incarcération ; nombre d'inspection des prisons par des organismes de défense des droits de l'homme et mesures correctives adoptées suite aux recommandations de ces organismes ; nombre de plaintes de femmes détenues contre les violences ou les mauvais traitements et suites données à ces plaintes ; soins dispensés aux détenues atteintes de maladie mentales ; densité de la population des femmes dans les prisons.

## Défaillance de la protection contre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel n'est à ce jour prohibé par la loi que sur les lieux de travail, et défini de façon très restrictive comme un simple abus d'autorité de quiconque use de son rang hiérarchique pour harceler autrui, au moyen d'ordres, de menaces, de coercition ou de tout autre moyen pour obtenir des « faveurs sexuelles ». Ce comportement est défini comme une faute grave par le Code du travail, et il est puni (article 503-1 du code pénal) par une peine de prison de un à deux ans et une amende de 5 000 à 50 000 dirhams. La loi reste silencieuse sur les situations où le harcèlement a lieu en dehors des lieux de travail, et celles où l'auteur n'est pas dépositaire d'une autorité hiérarchique, et sur les autres formes de harcèlement de caractère non explicitement sexuel comme les comportements consistant à créer des conditions ou un environnement de travail dégradantes, humiliantes ou hostiles pour les femmes.

De fait, il est souvent difficile voire impossible pour les femmes de trouver des voies de recours accessibles, fiables et sécurisées pour faire cesser les actes et les situations de harcèlement, pour en prévenir la répétition ou en obtenir réparation. Cette forme de discrimination est réputée courante dans le secteur de l'agriculture et le secteur informel, les ouvrières saisonnières ne disposant généralement pas de contrats ni de couverture sociale sont particulièrement exposées aux traitements vexatoires et aux abus physiques, sans pouvoir disposer d'appuis ou de possibilité de recours à la justice.

Il n'est pas rare que les femmes considèrent comme une démarche inutile voire même risquée de solliciter l'aide de représentants des autorités contre des situations de harcèlement. Un cas récent et emblématique de ce phénomène est celui survenu le 14 juin 2015 à Inezgane. Les deux jeunes filles victimes de harcèlements de caractère sexuel, puis de quolibets et d'injures de la part d'une foule d'homme dans le souk de Inezgane, ont d'abord été arrêtées et inculpées au titre de l'article 483 du code pénal sur la base d'un procès-verbal mettant en cause leurs robes « trop courtes » et les accusant de porter atteinte à la morale publique. Acquittées le 13

juillet 2015 à la suite d'une large mobilisation de l'opinion publique et de la société civile, les jeunes filles ont cependant dû déménager, quittant alors leur cadre de vie, leur environnement et leur milieu ainsi que leur emploi. Aucune information n'a été rendue publique sur d'hypothétiques poursuites contre les auteurs du harcèlement dont elles ont été les victimes.

Un projet de loi de réforme du Code pénal incluant des dispositions relatives au harcèlement sexuel a été publié en avril 2015 par le ministère de la Justice et des Libertés. Ce projet devrait étendre la notion de harcèlement à « quiconque usant à l'égard d'autrui d'ordres, de menaces, de pressions ou de tout autre moyen en profitant de l'autorité que lui procurent ses fonctions à des fins sexuelles » avec renforcement des sanctions en les faisant passer de un à trois ans de prison au lieu de deux<sup>95</sup>. L'article 503-1-1 envisagé par la réforme étend aussi les lieux de prohibition du harcèlement au-delà des lieux de travail à « tout espace public ou autre » et vise les « comportements, expressions ou gestes de nature sexuelle ou à des fins sexuelles », de même que l'envoi de messages écrits, téléphoniques ou électroniques et tout enregistrement ou image de nature sexuelle ou à des fins sexuelles. Ces actes deviendraient passibles de un à six mois de prison et/ou de 2 000 à 10 000 dirhams d'amende. Ces sanctions seraient doublées si leur auteur est un collègue de travail ou un agent des forces de l'ordre. Le ministère de la Justice et des Libertés avait également annoncé (projet d'article 503-1-2) la sanction du harcèlement commis par l'ascendant, le tuteur légal, en cas d'inceste ou si la victime est âgée de moins de 18 ans, avec une sanction de un à trois ans de prison et une amende de 5 000 à 50 000 dirhams. Ces projets de modification du Code pénal n'ont pas été initiés, le gouvernement n'ayant pas encore fait connaître le calendrier de leur adoption.

Au-delà des réformes indispensables du Code pénal, il importe d'envisager le harcèlement comme, en soi, un défi majeur, une atteinte aux droits humains fondamentaux dans leur globalité. Il met en cause l'équilibre et la cohésion de la société en portant atteinte à la dignité et au droit des adolescentes et des femmes d'accéder sans discrimination, ni crainte, ni risque de mauvais traitements, à l'espace et aux services publics, qu'il s'agisse du transport, de l'école, de l'université, ou des lieux de travail. Le silence sur le harcèlement sexuel, ses formes des plus insidieuses aux plus brutales, et ses conséquences psychologiques sur les victimes, mais aussi ses conséquences économiques et sociales – les victimes de harcèlement étant souvent contraintes de renoncer à leur emploi ou d'en changer – doivent être traités comme des phénomènes sociétaux qui nécessitent d'être regardés en face, de faire l'objet d'information publique et d'actions de sensibilisation, enfin et donner lieu à des sanctions dédiées à la transformation des mentalités et des comportements, à commencer par l'école.

95 - (<http://www.justice.gov.ma/lg-1/documents/doccat-4.aspx>)

## Les femmes ne sont pas protégées contre les violences qui les visent en tant que telles

Le Code pénal ne contient pas de dispositions spécifiquement dédiées à la prévention ou la sanction des violences domestiques contre les femmes. Malgré la vive mobilisation des organisations non-gouvernementales, ce type de violence n'est pas l'objet d'une politique active de prévention et il tend à s'aggraver. Les chiffres rendus publics par le HCP en 2011 faisaient état d'un taux de 62,8% de femmes âgées de 18 à 64 ans qui avaient été victimes de violence au cours de l'année précédente. Plus de la moitié de ces actes (55%) avaient été perpétrés par l'époux de la victime. Une autre étude de la même année désignait l'époux dans 8 cas sur 10<sup>96</sup>.

Comme au sujet de la permissivité à l'égard des marques d'incivilités et des actes de harcèlement dont les femmes peuvent faire l'objet, il convient ici de déplorer la persistance de la vision stéréotypée de la violence domestique comme une sorte de fatalité contre laquelle il n'y aurait rien à faire. La défiance semble s'être installée aussi dans les esprits à l'égard du système judiciaire considéré comme inutile et vain face à ce phénomène. Là encore, les politiques publiques et la société marocaine au sens large sont confrontées au défi majeur d'agir contre les idées reçues. Une enquête des Nations Unies a par exemple fait ressortir que 33% des personnes interrogées considéraient que, dans certaines circonstances il peut être justifié de battre son épouse, tandis que 68% des victimes de violence domestique déclaraient ne pas faire confiance au système judiciaire<sup>97</sup>.

## Persistance d'obstacles à la judiciarisation des violences contre les femmes

Plusieurs observateurs, notamment des ONG, mettent en garde contre les perspectives préoccupantes du projet de réforme du Code pénal annoncé par le gouvernement au printemps 2015. Le projet de réforme envisageait (article 420) d'étendre l'impunité pour les crimes d'honneur en accordant cette sorte d'immunité non plus seulement au « chef de famille » mais à « tout membre de la famille » si le meurtre « avec ou sans intention de donner la mort »<sup>98</sup> fait suite à un acte d'adultère.

De façon générale, en l'état actuel de la législation, du Code de procédure pénale et en l'état des représentations et des stéréotypes, il est difficile pour les femmes, sauf soutien de leurs familles quand elles en ont les moyens matériels et relationnels, de bénéficier de dispositifs d'enquêtes et de sanctions légales quand elles sont l'objet de violence domestique. Même les violences perpétrées en public, par l'époux, devant témoins, ne sont pas systématiquement sanctionnées. Plusieurs ONG soulignent les barrières qui font obstacle à la judiciarisation des violences contre les femmes : la victime doit avoir subi des blessures ayant occasionné une incapacité totale ou

96 - U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices, "2010 Human Rights Practices: Morocco", (April 8, 2011), referencing the Democratic League for Women's Rights (LDDF), available at <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2010/nea/154468.htm>.

97 - UN Women, "2011-2012 Progress of the World's Women, Factsheet: Middle East and North Africa", (2011-2012), available at <http://progress.unwomen.org/wp-content/uploads/2011/06/EN-Factsheet-MENA-Progress-of-the-Worlds-Women.pdf>.

98 - Draft Bill on Reforms to the Criminal Code, article 420. <http://www.justice.gov.ma/lg-1/documents/doccat-4.aspx>.

temporaire de travail supérieure à 21 jours ; elle est sommée de prouver l'impact physique de la violence au lieu de l'acte de violence en tant que tel tandis que la police n'a pas compétence pour intervenir tant qu'il n'y a pas une menace de mort imminente.

Le plus souvent, les femmes battues et expulsées de leur domicile sont sommées par le représentant du ministère public de retourner dans leur foyer sans pour autant être en capacité de se voir assurée une protection physique. Même dans les situations de violence et de menace physique extrêmes, les autorités judiciaires n'ont pas la capacité légale d'éloigner du domicile conjugal le conjoint violent.

Les cas de viol demeurent également difficiles à prouver et à sanctionner. Les victimes de relations sexuelles non consenties risquent d'être elles-mêmes accusées de s'être engagées dans une relation illégale tandis que les procédures pénales continuent de mettre la preuve à la charge de la victime. Des commissions de lutte contre la violence à l'égard des femmes ont été mises en place par les ministères de la Justice et des Libertés, de la Santé, et les tribunaux de première instance, sans disposer de moyens ni de procédures appropriées pour leur venir efficacement en aide. Ces structures sont décrites comme « purement bureaucratiques », sans ressources pour informer ou protéger les victimes des violences.

Le gouvernement a régulièrement affirmé l'imminence de l'adoption d'une loi contre la violence à l'égard des femmes, au niveau national et dans plusieurs forums internationaux, dont en janvier 2008, en mars 2008, et en novembre 2011 à l'attention du Comité de suivi de la CEDAW, du groupe de travail sur la Revue périodique universelle du Conseil des droits de l'Homme de l'ONU et à l'attention du Comité de l'ONU contre la torture. Les travaux de rédaction d'un projet de loi relative à la violence contre les femmes ont été engagés depuis le milieu des années 2000. Entre 2007 et 2010, deux projets de textes ont été soumis au Secrétariat général du gouvernement (SGG). Ces deux textes n'ont pas encore été publiés et tous deux ont été retirés du SGG. Un second projet de loi relatif à la violence contre les femmes (n°103-13) a été soumis au Conseil des ministres en novembre 2013 à la suite duquel le chef du gouvernement a annoncé son intention de créer une « commission ad hoc » en charge de la législation sur la violence contre les femmes. Mais ce projet de loi, composé de 18 articles, a été vivement critiqué. Au lieu d'introduire des dispositions pénales et civiles dissuasives et spécifiquement consacrées à la prévention de la violence contre les femmes, conformément aux recommandations issues de la Revue périodique universelle acceptées par le gouvernement<sup>99</sup>, ce projet comportait principalement des amendements du Code pénal et du Code de procédure pénale. Certaines dispositions, malgré le titre du projet de loi énonçant qu'il a pour objet la « violence contre les femmes » portent sur la « violence entre les épouses ». Le texte du projet ne comportait pas d'éléments de protection civile ni de mesures de réparation.

Un nouveau projet de loi a été présenté au Conseil de gouvernement le 17 mars 2016 par la ministre de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement

99 - Report of the Working Group on the Universal Periodic Review, Morocco, Human Rights Council twenty-first session, A/HRC/21/3.

social conjointement avec le ministère de la Justice et des Liberté. Ce texte prévoit la mise en place d'une définition « claire et précise » des actes et des comportements de violence à l'égard des femmes, qui permettrait d'incriminer les actes en question et de les sanctionner. Sont également envisagés « les actes pouvant nuire aux femmes, ou considérés comme une forme de harcèlement sexuel » ainsi que des mesures préventives, « à caractère urgent dans le cadre de la procédure pénale ».

Ce projet a reçu un accueil critique de la part de plusieurs associations de défense des droits des femmes lui reprochant des définitions « trop floues » et l'absence de référence à la protection juridique de plusieurs catégories de femmes, notamment les mères, les femmes célibataires, les migrantes et les femmes à besoins spécifiques.

## **Les conséquences sociales du vide juridique contre la violence à l'égard des femmes : la faiblesse des dispositifs d'accueil et d'assistance**

Les femmes victimes de violence sont confrontées à des conditions de procédure qui ont pour effet de les priver le plus souvent de la reconnaissance légale de leur situation. Ces victimes ne disposent pas d'un droit opposable aux tiers pour accéder à des mécanismes clairement établis de secours matériels, de protection sociale, d'aide juridique ou d'assistance psychologique. Une mesure positive a été l'abrogation en août 2013, en conformité avec une recommandation formulée par le CESE dans son avis d'auto saisine de novembre 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, des articles 494, 495, et 496 qui criminalisaient l'accueil, l'hébergement ou la dissimulation à des fins de protection des femmes victimes de violence<sup>100</sup>.

Il reste que, à ce jour, l'absence d'un statut légal clair des quelques centres d'accueil auprès desquels les femmes victimes de violence trouvent refuge, constitue un obstacle à la protection des victimes dans des conditions dignes et décentes. En l'état, c'est la loi 14-05<sup>101</sup> relative « aux conditions d'ouverture et de gestion des établissements de protection sociale » qui s'applique aux femmes victimes de violence comme à toute personne en situation de « difficulté, de précarité ou d'indigence ». Les centres d'accueil ne peuvent sur cette seule base légale procurer une sécurité adéquate aux femmes victimes de violence, la plupart d'entre eux n'ayant le statut que de « programmes » ou de « projets » pilotés par des ONG de proximité. Cette situation expose les centres d'accueil eux-mêmes à des risques de violences de la part des époux violents et de leur famille sans disposer de dispositifs de protection appropriés.

Les femmes battues sont généralement confrontées à un problème sérieux d'hébergement. Quand elles ont été expulsées de leur domicile, et qu'elles n'ont pas de lieux d'accueil, ces femmes sont exposées à des harcèlements et d'autres types de violences dans la rue. Quand elles ont des enfants, leur accueil dans leur famille ou chez des connaissances est rendu plus difficile. Il n'est pas rare que les mécanismes de l'hospitalité et de la solidarité familiale s'épuisent rapidement, que les victimes

100 - Published in the Arabic version of the Bulletin officiel number 6177, August 12, 2013. The bill had been sponsored by a Parliamentary Group.

101 - Dahir n°1-06-154 du 30 chaoual 1427 (22 novembre 2006) portant promulgation de la loi n° 14-05 relative aux conditions d'ouverture et de gestion des établissements de protection sociale.

soient maltraitées ou contraintes par leurs proches à retourner auprès de l'époux violent. Les séjours dans les centres d'accueil, chez la famille ou les connaissances sont rarement accompagnés d'un appui judiciaire ou de dispositifs de secours. Les centres d'accueil qui fournissent aux victimes des services sous forme de conseils, d'assistance judiciaire, de l'alphabétisation ou quelques éléments de formation professionnelle sont très limités, concentrés dans quelques grandes villes. Ces structures manquent structurellement de financements et de ressources humaines. Les ONG engagées sont confrontées à plusieurs difficultés, dont la réticence des loueurs et des riverains quand il s'agit d'ouvrir un centre d'accueil des femmes victimes de violence. Les femmes ayant plusieurs enfants, ou dont l'état de santé est précaire, ou présentant des signes de maladie mentale ou d'addiction ne sont généralement pas acceptées. Plusieurs ONG rapportent que les victimes doivent au préalable obtenir auprès du procureur une attestation d'expulsion du domicile avec mise en danger de leur vie.

## **Les conséquences sociales de la précarité juridique des femmes victimes de violences : l'absence de dispositifs d'accès aux soins**

Les procédures et les services de santé accessibles aux femmes victimes sont inégaux, généralement méconnus et limités. L'usage, dans les grandes villes, est que la victime soit reçue par une infirmière dans une unité de l'hôpital public pour remplir un questionnaire spécifique. Un médecin désigné peut alors lui fournir un certificat médical, qui doit être validé par le médecin chef de l'hôpital, attestant les blessures et la durée de l'incapacité.

Plusieurs ONG mettent en exergue le fait que, même dans les grandes villes, il n'existe en général qu'un seul hôpital doté de ce type d'unité, avec un seul médecin et un(e) seul(e) infirmier(e) composant l'unité chargée de l'accueil des femmes victimes de violence. Elles signalent que, dans la pratique, le personnel infirmier n'est pas formé pour prodiguer des conseils aux femmes victimes de violence et que, le plus souvent, à titre de précaution et pour éviter les tracasseries administratives et les contraintes liées aux procédures judiciaires, les médecins limitent les certificats médicaux à des incapacités inférieures à 20 jours, ce qui permet d'éviter l'arrestation des maris violents. De façon générale, il est la plupart du temps attendu de la procédure médicale qu'elle se limite à établir le constat tangible des manifestations physiques de la violence, les dimensions psychologiques de la violence étant peu, voire pas du tout, prises en compte. Lorsque les actes de violence surviennent le week-end, les jours fériés ou que le médecin est absent, les victimes n'ont pas accès à ces attestations.

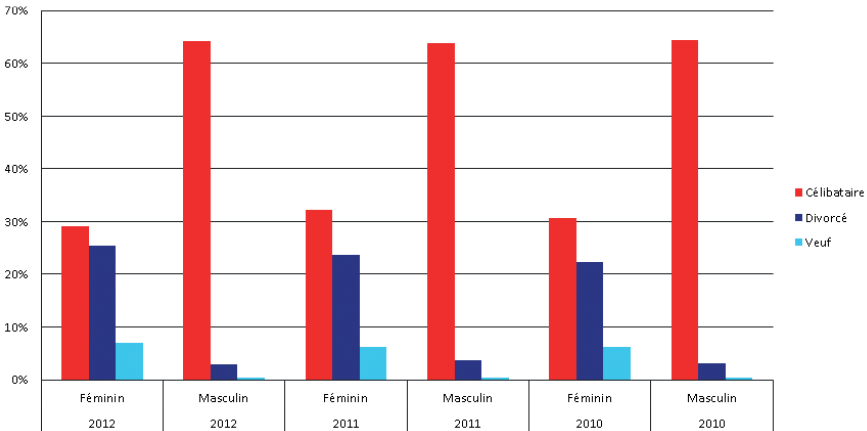
Les femmes victimes de violences ne bénéficient pas de secours médical particulier. Elles doivent s'acquitter des actes de radiologie et des documents nécessaires à l'établissement de leur certificat.

Dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre la violence contre les femmes et les enfants, un dispositif de surveillance devait être mis place pour suivre le nombre de cas de femmes et d'enfants victimes de violence, et le nombre de cas où une assistance médico-légale et suivi psychosocial ont été fournis. Il n'existe pas à ce jour d'information publique sur le fonctionnement de ce dispositif.

## Situation des femmes en détention

La situation des femmes détenues est mal connue, les informations et les études à leur sujet sont rares. Les chiffres qui les concernent sont principalement diffusés, avec parfois des différences significatives, par le HCP et le CNDH à partir de données provenant de la Direction générale de l'Administration pénitentiaire. Elles étaient 786 femmes détenues condamnées en 2013 d'après le HCP<sup>102</sup>, contre 40171 hommes, soit moins de 2% de la population carcérale. Les chiffres publiés par le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) en décembre 2015 font état de 1 849 détenues, représentant 2,5 % de la population carcérale. Les principales causes de détention des femmes relevaient en 2013 de ce que la classification de la statistique officielle appelle des « infractions contre les lois spécifiques », notamment le trafic de drogue (170 cas, soit 21% des motifs de détention), les « infractions contre les personnes », notamment les homicides (134 cas soit 17%) puis les infractions dites « contre l'ordre des familles et la moralité publique », notamment l'adultère (69 cas, soit 8% des motifs de détention), ou le proxénétisme et la provocation à la prostitution (73 cas, soit 9,2%). Les chiffres communiqués par le CNDH en 2015 indiquent une structure différente des causes des détentions, 25% des cas étant liés à des homicides.

Nombre des détenus condamnés selon l'état matrimoniale et le sexe



Le statut matrimonial apparaît nettement comme un facteur différenciant les populations carcérales féminines et masculines, le divorce et le veuvage rendant les femmes plus vulnérables aux condamnations à la prison.

Les statistiques relatives aux détentions pour cause de « vagabondage » et de « mendicité » ne figurent pas dans l'Annuaire statistiques publié par le HCP, ces motifs étant cependant à la source de détentions de durées variables, avec ou sans jugement. Le comptage des motifs des détentions des deux sexes ne fait pas non plus

102 - HCP, Annuaire statistiques, 2014



apparaître de qualifications relatives aux harcèlements sexuels sur les lieux de travail, aux discriminations ou aux violences conjugales. De façon générale, la taxinomie des délits ne met pas en exergue de sanctions spécifiquement motivées par les atteintes aux droits des femmes.

Le CNDH avait en 2013 publié un rapport<sup>103</sup> sur la situation dans les prisons qui relevait que les femmes détenues « pâtissent davantage [...] de traitements cruels et de comportements dégradants ». Il signalait en outre que les femmes disposent de moins de possibilités de formation et de divertissements que les hommes, et mettait en exergue que les difficultés d'accès aux soins de santé sexuelle et reproductive pour femmes en prison. Les femmes qui viennent d'accoucher en prison ne sont pas séparées des autres détenues et restent placées dans des cellules surpeuplées. Seule la prison de Casablanca Ain-Sebaa 2 prendrait en compte les besoins des détenues mères.

Le CNDH a recommandé des atténuations de peines aux femmes auteures de crimes dans un contexte de violence conjugale, ainsi que des peines alternatives à la prison pour les femmes enceintes et les mineures. Il a également préconisé qu'un pourcentage (quota) soit fixé en faveur des femmes dans le bénéfice des décisions de grâces et de libérations conditionnelles. Il a insisté également sur la nécessité d'équiper en crèches toutes les prisons pour femmes et de nommer des gynécologues dans ces établissements.

103 - « Rapport national sur la crise des prisons, une responsabilité partagée ; 100 recommandations », CNDH, Rabat, 2013



## Persistance du mariage des mineurs et mise en échec de la législation sur la polygamie

### Le mariage des filles mineures

L'âge légal du mariage est fixé à 18 ans, ce qui est un principe conforme aux normes universelles. Mais dans les faits, le mariage précoce des filles demeure un vrai problème de société pour notre pays. Le Code de la famille permet en effet le mariage des mineures lorsque le juge des affaires familiales le considère comme « justifié » après « contrôle ». Il appartient au juge d'évaluer, chez la jeune fille mineure, « la maturité et l'aptitude physique à assumer les responsabilités du mariage et le discernement de consentir au mariage ». A l'appui de sa décision, le juge est réputé procéder à une « expertise médicale » ou une « enquête sociale », et il devrait en principe motiver sa décision en explicitant les raisons justifiant le mariage.

De fait, le nombre de demandes d'autorisations de mariages de mineures et le taux d'approbation se révèlent à la fois élevés et croissants. Alors qu'en 2007, un mariage sur dix (10,03%) concernait une fille mineure, ce taux a augmenté de presque deux points en 2011 avec 11,99% des mariages concernant des mineures. En 2007, le taux de réponses positives aux demandes de mariages dérogatoires à l'âge légal était de 86,8% (pour 33 596 demandes), il est passé à 89,56% (pour 46 927 demandes). Le tiers de ces mariages (33,58%) a concerné des filles de 14 à 16 ans. En mai 2014, le ministère de la Justice et des Libertés a indiqué que le taux de mariage des mineurs avait continué d'augmenter, qu'il avait presque doublé au cours des dix dernières années, avec 35 152 cas pour la seule année 2013. Cette situation est d'autant plus préoccupante que le Code de la famille ne fixe pas d'âge en-dessous duquel le mariage ne peut être autorisé. Dans la pratique, les justifications de l'autorisation du mariage des mineurs par les juges et l'acceptabilité sociétale persistante de ce phénomène réfèrent à des considérations où la volonté, les intérêts ou les droits fondamentaux de l'enfant seront moins explicitement pris en compte que le besoin de « sauver l'honneur de la famille », le choix d'« éviter le scandale », de « protéger la chasteté de la jeune fille et la prémunir contre la débauche ». Il n'est pas rare que le mariage soit conçu comme « une protection contre la pauvreté ». Les actes d'achats de certificats médicaux de complaisance attestant de « la maturité » de la fille mineure ne sont pas rares non plus.

On peut relever avec satisfaction l'abrogation en février 2014 (qui avait été recommandée par le CESE dans son avis d'auto-saisine de novembre 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes), du deuxième alinéa de l'article 475 du code pénal qui assurait l'impunité à quiconque épouserait sa victime mineure en cas d'acte de viol. Cette abrogation n'a cependant pas renforcé le régime des sanctions contre les auteurs de rapt ou de viol d'un mineur, un à cinq ans d'emprisonnement et 200 à 500 dirhams d'amendes. Les mineurs victimes de viol ne bénéficient toujours pas d'une reconnaissance légale du préjudice qu'ils ont subi, ni de services d'assistance

et d'accompagnement pour les aider à atténuer les conséquences psychologiques, à faire face à la stigmatisation sociale, aux pressions de leur entourage, et aux menaces de repréailles. Les jeunes mères célibataires demeurent exposées aux risques de poursuites juridiques pour relations sexuelles illicites, sans bénéficier d'aide pour l'accès à des soins médicaux ou à des aides psychologiques. Néanmoins, le mariage de la victime du viol à son violeur continue d'apparaître aux familles comme la meilleure solution. Plusieurs ONG mettent en garde contre le risque que, depuis la modification de l'article 475, et en l'absence d'accompagnement judiciaire et social, les viols de mineurs ne parviennent même plus à l'attention des autorités de police et que, désormais, en l'absence d'un document établissant le constat du viol, les familles respectives en viennent à négocier officieusement le mariage de la victime avec son agresseur.

## La polygamie

Au regard du Pacte international, ratifié par le Maroc, relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ONU, 1966) la polygamie (à strictement parler la polygynie) est discriminatoire à l'égard des femmes et porte atteinte à leur dignité. Ce phénomène continue d'être pratiqué au Maroc malgré le nouveau Code de la famille adopté en 2004. Ce code autorise la polygamie lorsque l'épouse n'a pas explicitement stipulé une clause de la monogamie dans le contrat de mariage et qu'il n'y a pas de risque, apprécié par le juge, « d'inégalité » entre les épouses. L'autorisation est réputée être examinée à l'aune d'une justification exceptionnelle et objective fournie par le demandeur qui doit en outre justifier de « ressources suffisantes pour soutenir les familles et leur garantir l'égalité dans tous les aspects de la vie ». L'épouse convoquée par le juge et qui n'accorde pas son consentement est alors l'objet d'une procédure de divorce pour « différences irréconciliables (chiqaq) ». La future épouse est également informée que le demandeur est déjà marié, et a le droit pour ce qui la concerne de ne pas consentir au mariage. Un examen, cité par les ONG Advocates for Human rights et le réseau MRA et portant sur 75 173 contrats de mariage au Maroc a révélé que seulement 87 contenaient une clause de monogamie<sup>104</sup>.

Même si d'après les chiffres les statistiques officielles, seulement 0,3% des mariages contractés sont polygames, le taux de demande d'autorisation de ce type de mariage apparaît élevé et en augmentation : 43,41% des pétitions d'autorisation de polygamie ont été accordées en 2010. Plusieurs ONG déplorent que, au lieu d'une justification fondée sur des motifs exceptionnels et objectifs, les autorisations se baseraient principalement sur la seule situation financière du demandeur.

Le phénomène des mariages sans contrat écrit, sur la seule base de la fatiha, dits "Orfi", est identifié comme un procédé de contournement de la procédure légale servant au mariage polygame. Conclu verbalement, ce type de mariage se perpétue

104 - The Advocates for Human Rights, et MRA (Mobilising for Rights Associates) en collaboration avec l'Association Amal pour la femme et le développement (El Hajeb), l'Association Aspirations Féminines (Meknès), l'Association Forum des Femmes pour l'égalité et le développement au Nord du Maroc (Larache), l'Association Tafii Mobadarat (Taza), l'Association des jeunes avocats (Khemisset), le Club de la femme (Sefrou), les Initiatives pour la Promotion des Droits des Femmes (Meknès), et Voix de Femmes Marocaines (Agadir).

dans les zones rurales à faible infrastructure administrative. Ainsi, au lieu de passer par le processus de demande d'autorisation de mariage polygame, c'est la procédure de reconnaissance d'un mariage verbal qui serait le plus fréquemment utilisée selon plusieurs ONG. Des actes récents de mariage seraient ainsi présentés comme une régularisation de mariage verbal ancien. Les statistiques officielles de 2004 - 2008 indiquent que le nombre de reconnaissances judiciaires de mariage verbal est passé de 6 918 à 23 390. Ces chiffres tendent à prouver que les femmes mariées restent vulnérables face à la polygamie et que ce type de mariage est probablement plus massif que ce qu'en disent les statistiques officielles.



## Les ressources dévolues aux politiques publiques pour l'égalité sont peu proportionnées à la nature et l'ampleur des défis

---

Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social assure la coordination de la commission ministérielle pour l'égalité, présidée par le Chef du gouvernement et la présidence du comité technique interministériel pour le suivi de la mise en œuvre du plan gouvernemental Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines« ICRAM ». Le Plan gouvernemental pour l'Égalité (PGE) implique 32 Départements ministériels, et comprend 26 objectifs déclinés en 132 actions.

À fin 2015, la Commission ministérielle pour l'égalité avait tenu trois réunions, et défini « un plan d'actions prioritaires » visant, notamment, la réforme du fonds de l'entraide familiale pour qu'elle puisse fournir un soutien « aux femmes mariées abandonnées par leurs maris, et aux mères célibataires » ainsi que l'appui aux unités et aux cellules d'accueil et d'accompagnement des femmes victimes de violence mises en place par le ministère de la Santé au niveau de près de 80% des hôpitaux.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme d'appui de l'Union européenne à la promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, un appel à propositions avait été lancé, en octobre 2014, à l'intention des organisations non gouvernementales, aux instituts universitaires et aux centres de recherche œuvrant dans le domaine de la promotion des droits des femmes. Le financement alloué à cette action s'élevait à 22 millions de dirhams.

Un prix « TAMAYUZ » a été mis en place par le MSFFD qui vise à « encourager les contributions exceptionnelles et innovantes des femmes marocaines dans le domaine de la consécration des principes de l'équité et de l'égalité ». Le 25 Mars 2015, le premier prix « TAMAYUZ » au titre de 2014, a été attribué à trois Associations.

L'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes a été transformé par un arrêté ministériel (n°2852.14), qui lui donne le statut d'une structure administrative, équivalent à un service au sein de la Division de l'Observatoire National de la Femme. Ses missions portent sur la veille sur la violence à l'égard des femmes ; l'élaboration d'indicateurs et d'une base de données régionales et nationales; le suivi et l'évaluation des politiques publiques en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes ainsi que le *reporting* annuel.

## L'APALD : une instance constitutionnelle pour protéger les droits des femmes et garantir la parité

C'est le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social qui a piloté le projet<sup>105</sup> de loi relatif à APALD. Il s'est appuyé, à partir de novembre 2012, sur un dispositif de consultation élargie, animé par une Commission scientifique indépendante. La commission a été destinataire de plus de 80 communications de la part d'associations, notamment d'associations de défense des droits des femmes, et de la part d'organisations syndicales et de partis politiques. Le projet a été par la suite communiqué pour revue et avis à la Commission de Venise relevant du Conseil de l'Europe. L'analyse de ce projet de loi a fait l'objet d'un avis émis par le CESE le 28 janvier 2016 à la suite de la saisine que le lui adressée le Président de la Chambre des députés le 26 novembre 2015. Ce projet a soulevé plusieurs questions clés : un champ de compétences ambigu (quelles personnes sont concernées, les femmes exclusivement ou toutes personnes victimes de discrimination en raison de son genre ?) ; un champ matériel mal défini (toutes les discriminations en raison du genre, ou toutes les discriminations dont les femmes sont victimes?) ; l'absence d'une véritable autorité pour l'APALD en termes d'accès à l'information, de pouvoir d'investigation, de capacité de prononcer des sanctions, d'ester en justice ; une représentation limitée des organisations de la société civile (3 sur 16) ; des désignations es-quality et *non intuitu-personae* ; des attributions très générales, définies au sens large, sans obligation de moyens ni de résultats autres qu'un rapport soumis au Parlement pour débat ; l'absence de dispositif d'évaluation ou d'auto-évaluation de l'institution autre que par la Cour des Comptes.

## Mise en place du système d'information intégré sur la violence à l'égard des femmes

Un protocole d'échange des données informatisées sur la violence à l'encontre des femmes, entre le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille, et du Développement social a été signé le 10 octobre 2014 avec le ministère de la Justice et des Libertés; le ministère de la Santé; la Direction générale de la sûreté nationale et la Gendarmerie royale. Il vise à standardiser les concepts, et à uniformiser la terminologie, la méthodologie d'enregistrement des déclarations et de collecte des données relatives à la violence à l'encontre des femmes.

## Mise en place de l'Observatoire pour l'amélioration de l'image de la femme dans les médias

Cet observatoire était un des objectifs phares du premier axe du Plan gouvernemental pour l'égalité (PGE). Il a été installé au sein du MSFFDS par arrêté ministériel (n°2852.14), ce qui lui confère un statut de structure administrative, équivalent à un service

105 - Projet de loi n°79.14 relatif à l'Autorité pour la Parité et la lutte contre toutes les formes de Discrimination (APALD). Ce projet a fait l'objet d'une saisine adressée (novembre 2015) au Conseil économique, social et environnemental (CESE) par le Président de la Chambre des députés



au sein de la Division de l'Observatoire national de la femme, au même titre que l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes. Cet Observatoire réunit les représentants de plusieurs départements gouvernementaux, des associations et des groupements professionnels et les représentants de centres d'études, et de recherche universitaires. Il a pour vocation d'assurer «un suivi permanent de l'image de la femme » telle qu'elle est véhiculée par les différents médias (écrit, audiovisuel et numérique), de « lutter contre les stéréotypes » et de « contribuer à l'amélioration et au développement de la culture de l'égalité ».

## **Développement de la connaissance dans le domaine de la violence à l'égard des femmes**

Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social a coordonné avec le Haut-Commissariat au Plan (HCP), le lancement de la deuxième enquête de prévalence de la violence à l'égard des femmes (la première enquête avait eu lieu en 2009). Il a organisé, du 25 novembre au 11 décembre 2014, la douzième Campagne nationale de sensibilisation à la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Cette campagne a couvert onze villes du Royaume ( Kénitra, El Jadida, Tanger, Béni Mellal, Taza, Taroudant, Sefrou, El Hajeb, Marrakech, Had Soualem et Oujda).

## **Le ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social : un champ d'intervention très large, des objectifs limités et des moyens très insuffisants**

Le principe de l'égalité ne figure pas clairement parmi les priorités des politiques publiques, ni à l'ordre du jour du dialogue social qu'il soit tripartite (gouvernement, employeurs et syndicats) ou paritaire, ni dans les conventions collectives et les accords d'entreprise. Une sorte d'indifférence accommodante avec les stéréotypes hostiles à l'idée même d'égalité entre les sexes, que ce soit dans la société au sens large ou sur les lieux de travail, semble s'affirmer même depuis quelques années, contre laquelle il importe d'attirer l'attention des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Il est fondamental de rappeler que l'égalité est un principe normatif universel, qui implique la prohibition des discriminations sous toutes leurs formes, leur sanction et leur élimination, et qui implique aussi l'adoption de mesures spéciales de protection, et de mesures actives et positives pour réduire l'effet des inégalités acquises et permettre aux femmes de bénéficier d'une réelle égalité des chances et des traitements par rapport aux hommes.

Le portage gouvernemental de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est confié, sans d'ailleurs que les termes d'égalité ou de parité soient utilisés, au ministre de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social.

La définition officielle des attributions de ce département évoque non pas les droits mais « l'amélioration de la condition de la femme » au même titre que la protection de l'enfance et de la famille, la promotion des droits des personnes en situation de

handicap et des personnes âgées et le développement social. Le MSFFDS assure la tutelle de l'Entraide nationale (EN) et de l'Agence de développement social (ADS). Ce département dispose de 407 fonctionnaires dont 50% de femmes parmi lesquelles 34,5% occupent des fonctions de responsabilité.

Les attributions du ministère se situent autour d'objectifs visant le développement humain (l'enfance, la famille), la solidarité (l'appui aux personnes en situation de handicap, l'action caritative, aux côtés desquels « la femme » est nommée comme élément du champ d'action du ministère mais sans principe ni objectif précis à son égard. De l'avis général, les moyens financiers et humains dédiés à ce département ministériel sont sous-dimensionnés par rapport à ses missions.

Le MSFFDS dispose d'une « Direction de la femme » en charge de plusieurs objectifs hautement structurants, notamment « l'appui à la mise en œuvre et à la coordination du plan gouvernemental pour l'égalité », la « coordination de la stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et appui de sa mise en œuvre », la « coordination des programmes, des projets et des initiatives favorisant la promotion de l'égalité de genre émanant des Départements ministériels, des associations et du secteur privé », « l'appui aux projets des associations œuvrant dans le domaine de l'égalité, de l'autonomisation des femmes et de lutte contre les violences à l'encontre des femmes ». Le ministère a impulsé la mise en place en 2014 d'un « Comité genre du pôle social (CGPS) », réunissant les représentants de différentes directions du ministère avec l'Agence de développement social et l'Entraide nationale.

Le budget alloué pour l'année 2015 au MSFFDS était de 649 millions de dirhams, dont le sixième (un peu plus de 100 millions) était destiné aux investissements. 5,26% seulement de ce montant étaient explicitement consacré à la « promotion des droits des femmes », comprenant l'action pour « l'institutionnalisation et la diffusion des principes de l'équité et de l'égalité » (2,5%), la « lutte contre toutes les formes de discrimination, de violence et d'exclusion » (1,5%), et l'action en faveur de la « participation à l'égalité des chances » (1,3%).

Il ne disposait en 2015 que de 387 collaborateurs contre 1 761 agents pour le ministère de la Culture, ou 1 441 agents pour le ministère de l'Emploi. Son budget d'investissement (110 millions de dirhams), supposé couvrir l'appui à l'enfance, à la famille, aux femmes victimes de violence, aux personnes en situation de handicap, ainsi qu'à la protection et la promotion des droits des femmes, était à peine supérieur à celui (lui-même très faible) dévolu au ministère de l'Emploi (86 millions de dirhams), et très inférieur à celui de ministère de la Culture (180 millions de dirhams) dont, pour ce qui concerne ce dernier, aucune ligne budgétaire n'est explicitement destinée à l'intégration des femmes dans la création et l'activité artistique et culturelle.

**Budget & effectif des ministères<sup>106</sup> (2014)**

	Fonctionnement (millions dhs)	Investissement (millions dhs)	Effectifs	Effectifs & % femmes
<b>Culture</b>	361	180	1.761	716 (40%)
<b>Emploi</b>	263	86	1.441	576 (39%)
<b>Santé</b>	11418	1500	45.697	26.130 (57%)
<b>Éducation</b>	43.667	2.318	302.897	11.8413 (39%)
<b>MSFFDS</b>	522	110	387	197 (51%)

Les effectifs et les ressources budgétaires extrêmement limités de ce ministère supposé jouer un rôle moteur dans la conception, l'impulsion, la coordination et le suivi des politiques sociales au sens large, et des politiques de protection des droits des femmes en particulier, témoignent d'une priorisation faible parmi de la prévention des discriminations à l'encontre des femmes et d'une allocation de ressources lente et limitée à l'institutionnalisation des principes d'égalité. Quant à la notion de parité, affirmée dans la Constitution, elle ne figure quasiment pas, en tant que telle, parmi les documents décrivant les objectifs et les programmes gouvernementaux.

106 - Source : HCP



## Conclusions & Recommandations

### Respecter le droit à l'égalité et lutter contre les discriminations, deux impératifs préalables

1. Dans son premier avis<sup>107</sup> d'auto-saisine consacré à la « promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique », le Conseil économique, social et environnemental (CESE) avait souligné l'importance et l'urgence, pour toutes les parties prenantes, en conformité avec le préambule de la Constitution adoptée le 1<sup>er</sup> juillet 2011, « de combattre et bannir toute discrimination à l'encontre de quiconque en raison du sexe ». Le CESE avait rappelé que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe conforme à l'identité marocaine et aux enseignements de l'islam, que son respect et son effectivité sont indispensables au développement économique et à la cohésion sociale et que le progrès de l'égalité, qui est une obligation normative, est également un puissant levier d'action contre les inégalités sociales. Le CESE soulignait que l'égalité entre les sexes nécessite une action volontariste, y compris législative, contre les préjugés et les stéréotypes discriminatoires, dégradants ou humiliants à l'encontre des femmes. Le Conseil avait recommandé que l'image des femmes dans les médias et la publicité soit dûment protégée, y compris par une action pénale dissuasive, contre les traitements dégradants et les clichés humiliants. Le Conseil avait exhorté à la révision des programmes d'éducation civique à l'école et au collège en faveur de la bonne compréhension des principes universels d'égalité et de non-discrimination, et à leur intégration dans l'enseignement des sciences humaines et dans les activités de formation professionnelle dans les entreprises privées et la fonction publique afin de prévenir et d'éliminer les messages et les comportements discriminatoires, cruels ou dégradants à l'encontre des femmes. Ces recommandations demeurent pleinement valables et d'actualité.
2. Le CESE réaffirme sa recommandation à l'attention de l'ensemble des acteurs politiques, économiques, sociaux et culturels d'œuvrer à un consensus positif et actif en faveur de l'égalité entre les sexes. L'égalité est un droit humain fondamental dont la réalisation continue doit permettre au Maroc de protéger la dignité de tous, de compter sur l'ensemble de sa population et d'assurer aux générations futures le plein épanouissement de leurs capacités. L'égalité des droits entre les femmes et les hommes est le meilleur chemin pour relever les défis du développement humain inclusif, vers une société équilibrée, inclusive, capable d'offrir à ses femmes et ses hommes des chances égales et des conditions de vie et de travail décentes. Le défi de l'égalité conjugue, de façon indissociable, des dimensions culturelles,

107 - Conseil économique, social et environnemental, avis d'Auto saisine N°8/2012 ; <http://www.ces.ma/Documents/PDF/Rapport-egalite-Volet1-VF.pdf>

Voir aussi : « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique ; les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations » ; Auto-Saisine n° 18/2014 ; [http://www.cese.ma/Documents/PDF/Auto-saisines/AS-18-2014-discriminations-a-l\\_egard-des-femmes-dans-la-vie-economique/Rapport-AS-18-2014-VF.pdf](http://www.cese.ma/Documents/PDF/Auto-saisines/AS-18-2014-discriminations-a-l_egard-des-femmes-dans-la-vie-economique/Rapport-AS-18-2014-VF.pdf)

économiques, sociales, normatives et institutionnelles. Mais la responsabilité à la fois la plus élémentaire et la plus universelle est d'abord de combattre activement et partout les stéréotypes sexistes et dégradants à l'encontre des femmes. C'est une responsabilité commune de veiller à la participation paritaire des femmes, avec des droits égaux à ceux des hommes, dans toutes les sphères d'activité culturelle, économique, politique et sociale et dans les instances de décision et les structures de direction des associations, des partis, des syndicats, parmi les équipes d'encadrement et dans les conseils d'administration des entreprises, ainsi que dans les assemblées, les institutions et les médias. Le CESE recommande la conception et la diffusion régulière de campagnes crédibles de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes sexistes à l'égard des femmes ; le soutien actif et la mise en valeur de l'action des associations de la société civile agissant contre les stéréotypes sexistes ; la réalisation d'outils pédagogiques de qualité, destinés à tous les âges, mettant en évidence l'universalité des fondements, la valeur ajoutée et les responsabilités qu'implique la mise en œuvre du principe d'égalité. Ces actions sont d'intérêt national et devraient bénéficier de l'appui matériel de l'Etat dans le cadre de plans d'actions multi parties prenantes, conçus dans un esprit d'ouverture et de dialogue.

3. Pour faire face à l'aggravation préoccupante des inégalités entre les femmes et les hommes, le CESE réaffirme que le recours à la loi est d'une importance névralgique : il y a besoin d'une loi claire qui institue une définition positive de l'égalité entre les sexes, en conformité avec la Déclaration universelle des droits de l'Homme (DUDH), et avec les garanties que la Constitution de 2011 a apporté à ce principe. Cette loi devra prohiber et sanctionner la discrimination à l'égard des femmes et servir de fondement à l'orientation des politiques publiques, à l'examen judiciaire des cas de discrimination et à l'impulsion des comportements managériaux et des rapports professionnels sur les lieux de travail. La définition de l'ONU offre à cet égard un cadre pertinent : « *Constitue une discrimination à l'égard des femmes toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe et qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine* » (Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979).
4. Le CESE préconise l'adoption d'une méthode renouvelée, appuyée sur la définition d'objectifs à la fois ambitieux et précis, pour renforcer le respect des droits et améliorer la situation sociale des femmes en milieu rural et en milieu urbain. Il conviendrait de proclamer ouverte la décennie pour l'égalité réelle des femmes marocaines, dans le cadre d'une politique nationale intégrée, faisant de l'élimination des discriminations et de la promotion de l'égalité des chances à la fois un levier, un objectif et un indicateur de réalisation des Objectifs du développement durable en faveur desquels le Maroc s'est engagé. La décennie pour l'égalité réelle doit s'appuyer sur des indicateurs tangibles permettant d'en suivre les résultats et

d'en évaluer les impacts. Toutes les administrations, les établissements publics, les entreprises privées de plus de 50 salariés ainsi que les acteurs de l'économie sociale et solidaire devraient être activement incités à se doter d'une politique écrite et visible de l'égalité, et produire des indicateurs sur les mesures prises contre les discriminations ou les risques de discrimination et en faveur de l'égalité.

5. Le CESE réaffirme la nécessité que l'APALD, conformément à l'esprit de l'article 19 de la Constitution, fonctionne à l'instar d'un mécanisme national indépendant, et qu'elle soit dotée :
  - d'un pouvoir d'investigation, de requêtes et d'accès à l'information dans des délais définis par la loi, et d'une compétence en matière de médiation et de contribution à la résolution amiable des différends comportant des actes ou des mesures de caractère discriminatoire contre des femmes en tant que telles, ou en raison de l'appartenance de genre en général ;
  - d'une autorité quasi-judiciaire de sanction de premier degré (amendes au profit du Trésor public), comprenant des missions claires de recueil et d'examen des plaintes sur les cas de discrimination en raison du genre ;
  - de la capacité d'ester en justice et de se porter partie civile dans les cas de discrimination grave, flagrante et persistante ;
  - d'une mission permanente de revue des risques et d'évaluation des politiques publiques en matière de réduction des discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - de compétences d'évaluation et d'analyse d'impact des lois, notamment la loi de finance, des règlements, des plans sectoriels et des projets d'investissements ;
  - d'une fonction de veille avec production de rapports réguliers sur l'état de la jurisprudence et sur l'évolution des pratiques judiciaires en matière de violences de genre, de lutte contre les stéréotypes sexistes, de santé, des droits sexuels et reproductifs, d'égalité sur les lieux de travail, de protection des mineures.
6. Le CESE, observant avec préoccupation la marginalité du statut et du rôle dévolus aux femmes dans les politiques et les budgets de l'État en matière culturelle, recommande la mise en œuvre des conventions culturelles de l'UNESCO dont le Royaume est signataire. Le CESE recommande l'adoption, en concertation avec les créateurs et les organisations de la société civile, d'un contrat-programme national qui explicite les visions et les engagements du Royaume en faveur du développement de l'activité et de la création culturelles en général. Ce programme devrait en particulier viser à renforcer les capacités et le rôle des femmes dans la création, le développement du patrimoine et la prise de décision en matière culturelle. Le CESE préconise l'amélioration de l'accès des femmes au crédit et aux ressources financières en matière de production et de diffusion des biens et services culturels.

## Faire de la participation des femmes à l'activité économique une priorité

7. Le CESE recommande de stopper d'urgence la sortie des femmes de la sphère d'activité économique, et de faire de l'augmentation de leur taux d'activité une priorité nationale. Observant en effet que le taux d'activité des femmes est tombé à un niveau alarmant en milieu urbain (moins de 18% en 2015) et que les taux de participation économique des femmes en milieu rural (27%) correspondent à des activités d'aide-familiales, le plus souvent non-rémunérées et inférieures aux standards du travail décent, le CESE considère qu'il est d'intérêt national d'ériger l'arrêt immédiat de la dégradation du niveau d'activité des femmes et son accroissement massif en causes prioritaires et urgentes. En effet, même à raison d'un point de retour des femmes à l'activité par an, il faudrait trois décennies pour que le taux de participation des femmes marocaines à l'économie atteigne les moyennes observées dans les pays émergents. Or, la hausse de cette participation est une condition sine qua non de la croissance indispensable au renforcement des capacités productives du pays et à sa compétitivité économique, à l'élimination de la pauvreté et au développement humain de la société marocaine. Le maintien, le retour et l'accès accru des femmes à l'activité, doivent constituer à la fois des objectifs, des moyens et des indicateurs de la qualité et de la durabilité de la croissance. La part des femmes dans l'activité économique est en proportion directe de la part du capital humain dans le capital immatériel du pays, et détermine la valeur et le potentiel de démultiplication de la richesse globale du pays. Le CESE préconise la définition d'un plan d'action national volontariste pour porter le taux d'activité des femmes aux deux-tiers de celui des hommes dans un délai de cinq ans et réaliser l'égalité des taux d'activité dans un délai de dix ans.
8. Le CESE recommande la définition et le lancement d'un programme d'action intégré contre le travail des filles trop jeunes incluant l'alourdissement des peines contre l'emploi des enfants dans des travaux dangereux, et la démultiplication des actions contre le calvaire des petites bonnes et visant à assurer que toutes les fillettes soient scolarisées. Dans le même esprit, le CESE recommande de mettre en conformité la législation du travail avec les Conventions de l'OIT sur le travail forcé et sanctionner sévèrement toutes les formes de trafics de main d'œuvre et de travail forcé. Le CESE recommande à cet égard l'organisation d'un dialogue ouvert, qui pourrait débiter par des assises nationales, associant les autorités gouvernementales, les organisations professionnelles, les associations de la société civile pour la définition d'un plan d'action en faveur de l'éradication du travail marchand des enfants et l'élimination de l'exploitation des filles au travail.
9. Le CESE réaffirme sa recommandation de garantir aux femmes, dans les mêmes conditions que les hommes, le libre exercice du droit syndical, et de garantir à tous les salariés le droit à la négociation collective y compris les magistrats, les travailleurs domestiques ou agricoles. Il recommande en particulier que des instructions très fermes soient diffusées à l'attention des inspections du travail et du parquet pour que des mesures dissuasives de sanctions soient prises contre les actes de discrimination, de violence et de représailles pris contre les femmes qui s'engagent dans des activités syndicales légales et pacifiques.



10. Le CESE recommande de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises pour inciter les dirigeants d'entreprise, les investisseurs et les partenaires sociaux à s'engager - de façon formalisée, écrite, et intégrée dans les règlements intérieurs et les dispositifs d'audit internes et de gestion de risques - en faveur, d'une part, de la prohibition de toutes les formes de discrimination contre les femmes dans le recrutement, l'accès à la formation, les salaires, les conditions de travail et le déroulement de carrière, et en faveur, d'autre part, de la promotion préférentielle des femmes aux fonctions de responsabilité tant que la parité n'est pas réalisée.
11. Le CESE recommande que des mesures spéciales de préférence soient déployées en faveur de la formation et de l'emploi des femmes en situation de handicap dont 85% sont inactives ; de même le CESE attire l'attention sur la nécessité de développer des dispositifs spécifiques de secours, y compris d'aide à l'auto-emploi, pour les femmes chefs de ménage (en charge de près de 1,18 million de ménages soit 20% du total des ménages vivant en milieu urbain), dont 56% sont veuves et 64,5% analphabètes. Le CESE recommande de faire de l'amélioration substantielle et durable des conditions de travail et de vie des femmes rurales une priorité nationale, sachant qu'à ce jour presque les trois quarts d'entre elles ne perçoivent aucun revenu en espèces.
12. Le CESE recommande la refonte de la politique nationale de formation professionnelle en appui sur un transfert massif de ressources vers les formations qualifiantes. Le taux de 0,1% du budget actuellement alloué à la formation professionnelle est extrêmement faible par rapport aux besoins du pays et, sans ciblage particulier à l'égard des filles, aggrave leur éviction du champ de l'activité économique. Le CESE recommande de viser un objectif chiffré de 30% du budget de l'éducation nationale à consacrer à la formation professionnelle initiale qualifiante et diplômante, en assurant la parité de l'accès aux écoles de formation aux filles.

## **Parachever la mise en place d'un socle universel de protection**

13. Le CESE recommande la mise en place d'un régime de sécurité sociale obligatoire au bénéfice des actifs non-salariés, femmes et hommes, pour leur permettre de bénéficier d'un socle de protection leur assurant la possibilité de disposer d'un revenu minimal en espèces au terme de leur âge d'activité, d'accéder à la santé en tant qu'assurés sociaux et non plus seulement au titre de la catégorie des « économiquement démunis », et à un revenu de remplacement en cas d'invalidité. La mise en place de ce régime doit être envisagée dans le cadre d'une refonte systémique des organismes de couverture sociale existants, de façon à mettre en place un régime national de base, obligatoire et universel, financé par la solidarité nationale et un prélèvement sur l'ensemble des revenus. Ce régime aura vocation à inclure, aux côtés des employés de la fonction publique, du secteur public, et du secteur privé, les femmes et les hommes du secteur agricole, de l'artisanat, du secteur informel via une pension minimale, une assurance santé et une assurance invalidité. Ce scénario doit faire l'objet d'études actuarielles appropriées à sa mise en œuvre progressive sur un horizon de dix ans.

14. Le CESE exprime sa préoccupation devant l'absence de couverture médicale pour une très grande part de la population (15 millions de personnes). Le CESE recommande la définition d'une politique nationale de santé de la femme, intégrant des plans d'information, de prévention et de sensibilisation contre les risques sociaux liés au surpoids et à l'obésité (61,5% des femmes marocaines souffrent de surcharge pondérale) et contre les risques du tabac auxquelles les femmes sont de plus en plus exposées.

## **Bannir avec rigueur et condamner avec sévérité les violences à l'égard des femmes et le harcèlement sexuel**

15. Le CESE réitère sa recommandation de procéder à la refonte du code pénal et du code de procédure pénale pour:

- a. punir sévèrement et éliminer les trafics et l'exploitation sexuelle des femmes, et agir contre l'exploitation prostitutionnelle ;
- b. réviser la définition du harcèlement sexuel pour, au-delà de la relation hiérarchique dans la sphère professionnelle, prohiber et sanctionner toute attitude ou conduite de caractère, à finalité ou fondée sur des considérations sexuelles inappropriées, telle que les incivilités et les quolibets, les attouchements ou les comportements hostiles ou brutaux mettant en cause autrui en raison de son appartenance ou de son apparence sexuelle
- c. garantir aux femmes victimes de violence conjugal le droit à la protection physique, incluant l'éloignement du conjoint violent du domicile, et la mise en place d'une ligne d'appel pour les femmes en danger ;
- d. renforcer la protection des victimes, de leurs témoins ainsi que des personnes et structures qui leur prêtent secours ou assistance ;
- e. rendre plus réalistes les moyens et la charge de la preuve exigés des victimes.

16. Le CESE recommande l'abrogation des dispositions des articles 490 et 491 du code pénal qui, en criminalisant les relations sexuelles consenties comme non consenties en dehors du mariage, font obstacle au droit des femmes de porter plainte pour viol.

17. Le CESE recommande la refonte du cadre légal de protection des femmes contre toutes les formes de violence, et en particulier de définir d'une manière spécifique la « violence domestique » en conformité avec les recommandations de l'ONU qui mettent l'accent, sans y être limitées, sur la violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants de sexe féminin au foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal<sup>108</sup>. Il est en outre recommandé de doter d'un statut juridique les centres d'accueil des femmes victimes de violence ; de leur fournir des moyens financiers et de protection de leur sécurité ; d'atteindre un ratio de un

<sup>108</sup> - Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes- Résolution 48/104 AG de l'ONU du 20 décembre 1993

centre d'accueil pour 10.000 habitants, en zones rurales et urbaines, en capacité d'accueillir et de soutenir les plaignantes et les victimes avec leurs enfants, et de leur assurer l'accès à des services de soins de santé appropriés à leur situation.

18. Le CESE recommande de mettre en place, au bénéfice des femmes victimes de violences, une double procédure, d'une part de recours civil pour leur garantir un accueil dans les lieux décents et sécurisés et une protection sociale, et d'autre part une procédure pénale contre l'auteur des violences, commençant par son éloignement autant que de besoin du domicile, de la victime et de ses enfants.
19. Le CESE recommande de renforcer la lutte contre l'exploitation de la prostitution et préconise le renforcer la lutte contre la traite et le proxénétisme, l'accompagnement social, le soutien et l'aide au développement d'activités génératrices de revenus pour les personnes prostituées, la sensibilisation sur le drame de l'aliénation et de l'exploitation infligées aux personnes prostituées

## **Apprécier en appui sur des indicateurs et renforcer l'efficacité de l'action des pouvoirs publics à l'égard des droits des femmes**

20. Le CESE recommande la mise en place, la publication et le suivi réguliers d'indicateurs sur l'équité et l'efficacité de l'action des pouvoirs publics à l'égard des droits des femmes : nombre et taux de traitement des plaintes pour crimes contre les femmes ; nombre d'interventions de la police pour cause de violence domestique ; nombre d'interventions pour cause de crimes sexuels contre les femmes ; nombre d'interventions et de poursuites contre le vigilantisme (crimes dits d'honneur) ; nombre de cas d'homicides contre les femmes résolus par la police ; équilibre entre les sexes dans le personnel de police ; nombre et délai de traitement des plaintes, taux d'exécution des décisions pour cas de harcèlement sexuel ou de traitements discriminatoires sur les lieux de travail, en milieu éducatif et dans l'espace public ; nombre de cas, délais de traitements et décisions suite à plainte pour inapplication de la législation du travail (violation du droit d'adhésion syndicale, inapplication des minima légaux de salaire, défaut d'assurance contre les accidents du travail, discrimination en raison de l'état de santé, des responsabilités familiales ou de l'état de santé).
21. Le CESE recommande la définition concertée et la mise en œuvre d'un programme national d'action pour l'élimination du mariage des mineurs. Dans le même esprit, le CESE réitère sa recommandation en faveur de l'organisation d'une réflexion responsable, apaisée et multi parties prenantes, pour apporter aux questions sociétales des réponses appropriées, qui soient de nature à garantir l'égalité des chances, des droits et des traitements entre les femmes et les hommes en matière judiciaire (procédures successorales, égalité des droits de témoigner devant les juridictions, ou régime des biens dans les contrats de mariage). Le CESE réaffirme la nécessité de renforcer l'action en faveur de l'élimination de la polygamie et de la prévention contre l'usage abusif des modalités du mariage « *orfi* » à des fins de polygynie.



## Annexes :

### Annexe 1 - Groupe de travail / volet social de l'égalité femme-homme

<b>Rapporteur du thème</b>	- M. Fouad BEN SEDDIK
<b>Membre du groupe de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mme Amina Lamrani</li> <li>- Mme Laila BERBICH</li> <li>- M. Abdelhai BESSA</li> <li>- M. Jaouad CHOUAIB</li> <li>- M. Mohamed EI KHADIRI</li> <li>- Mme Hakima HIMMICH</li> <li>- M. Mustapha KHLAFA</li> <li>- M. Ahmed OUAYACH</li> <li>- Mme Zahra ZAOUI</li> <li>- Mme Hajbouha ZOUBEIR</li> </ul>
<b>Expert permanent au Conseil</b>	- M. Omar BENIDA

## Annexe 2 - Liste des membres de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité

<b>Catégorie des Experts</b>
Ben seddik Fouad
Hajbouha Zoubeir
Himmich Hakima
Lamrani Amina
Rachdi Abdelmaksoud
<b>Catégorie des Syndicats</b>
Bahanniss Ahmed
Bensaghir Mohammed
Chanaoui Mostafa
Dahmani Mohamed
El Moatassim Jamaâ
Essaïdi Mohamed Abdessadek
Hansali Lahcen
Kandila Abderrahmane
Khlaifa Mustapha

### **Catégorie des Organisations et Associations Professionnelles**

Benhamida Bouchaïb

Bensalah Mohamed Hassan

Bessa Abdelhai

Boulahcen Mohamed

### **Catégorie des Organisation et Associations œuvrant dans les domaines de l'économie sociale et de l'activité associative**

Abderrahmane Zahi

Berbich Laila

Chouaib Jaouad

Elkhadiri Mohamed

Zaoui Zahra

### **Catégorie Membres de Droits**

Adnane Abdelaziz

Cheddadi Khalid

Hazim Jilali

## Annexe 3 - Liste des acteurs auditionnés

<p><b>Départements ministériels et institutions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministère de l'Intérieur</li> <li>- Ministère de la justice et des libertés</li> <li>- Haut-Commissariat au Plan</li> <li>- Ministère de la Santé</li> <li>- Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle</li> <li>- Ministère de la Solidarité, de la Femme, et de la Famille et du développement social</li> <li>- Ministère de l'emploi et des affaires sociales</li> <li>- Conseil national des droits de l'homme</li> </ul>
<p><b>Associations œuvrant dans le domaine de l'égalité femme-Homme et Secteur privé</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Association Démocratique des Femmes du Maroc</li> <li>- Union Nationale des Femmes du Maroc</li> <li>- Forum Azzahrae pour la Femme Marocaine</li> <li>- Confédération Générales des Entreprises du Maroc</li> </ul>
<p><b>Syndicats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les cinq centrales Syndicales (UMT, CDT, UGTM, UNTM, FDT)</li> </ul>



