

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”

Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental

Auto-Saisine n° 18/2014

**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”



Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu Le glorifie

Dépôt légal : 2013 2013
ISBN : 978-9954-9161-8-6
ISSN : 2335-9234

Conseil Economique Social et Environnemental
Imprimerie SIPAMA SARL

- Conformément à la loi organique n° 128-12 relative à la création du Conseil Economique, Social et Environnemental et à son règlement intérieur ;
- Vu la décision de l'Assemblée Générale du 22 décembre 2011 de consacrer, à titre d'auto-saisine, une série de rapports d'avis consacrés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique;
- Vu l'adoption du rapport sur «Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations» par l'Assemblée Générale du 27 novembre 2014, à l'unanimité.

Le Conseil Economique Social et Environnemental présente son rapport

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”

Rapport préparé par

La Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité

Président de la Commission : M. Mohamed Elkhadiri
Rapporteuse de la Commission : M. Abdelhai Bessa
Rapporteur du thème : Mme Hajbouha Zoubeir

Sommaire

semynorcA4

.l
tiord nu ,sem moh sel te semmef sel ertne euqimonocé étilagé'L
tnemepolevéd ed uejne nu te niamuh 8

ecnassiorc al esirovaf sem moh sel te semmef sel ertne étilagé'L
euqimonocé.....8

tse noisicéd ed te étilibasnopser ed setsop xua sècca lagé'L
euqimonocé-orcim te euqimonocé-orcim snalp xua euqifénéb .9

sed eriatégdub noitseg al snad semmef sed fitca sulp elôr nU
stnafne sed ertê-neib ua etiforp seganém
01

etnamrala étilaér enu ,semmef sed iolpme te étivitca -II.....
01

siuped essergér semmef sed étivitca'l ,reppolevéd es ed niol
.9991.....
01

nu'd esopsid relliaavart ed egâ ne semmef sed trauq ud snioM
.iolpme.....11

iolpme : stiord sed snoitaloiv selpitlum ed erffuos niniméf iolpme'L
ed te noitasilautcartnoc ed ecnesba ,iolpme-suos ,érenumér non
...elaicos erutrevuoc.....21

étivitca'd sruetces sel snad éértneccnoc etser semmef sed étivitca'L
.sreitém ed tiudér erbmon nu enrecnoc te noitacifilauq elbiaf à .
41

tnemerèilucitrap ,egamôhc ua etnatropmi sulp noitisopxe enU
noitautis ruel tnemetcerid etcapmi iuq ,seémôlpid sel ruop



.euqimonocé..... 51

sed iolpme’l à tnaug recrofner à tnetser seuqilbup seuqitilop sel .semfef 51

snoiscéd xua ,eriosiréd eriov ,elbiaf semfef sed noitapicitráp enU euqimonocé eiv al ed « pihredael » ua te 71

tcepsér ud étivitceffe’l tse uejne’l sevitalsigél semrofér sel érglaM .siol sed 91

secruosser sed noitseg ed seuqitarp sel ,liavart ud ednom el snaD setceridni snoitanimircsid ed enigiro’l à tnos seniamuh 12

en semfef sed dragé’l à snoitanimircsid sed étivarg al te étilaér al .séednehérppa sap tnos 22

sel tnelapicnirp enrecnoc ellimaf al te liavart el ertne tilfnoc el .esilanép sel te semfef 32

tairuenerpertne’l ed etnanimod sulp al emrof al tse iolpme-otua’L niniméf 52

tnemepolevéd el ruop ruejam nierf nu ,tnemecnanif ua sècca’L eniniméf esirpertne’l ed 82

reicnof ua étimil sèrt sècca nU 92

sel ,ellimaf al ed edoC el rap tnelagnahc nu’d ecroma’l ed tipéd nE « séfidoc » tnelaicos tnetser semmoh sed te semfef sed selôr « séshcraréih » te 13

semfef sed iolpme’l à troppar rap euv ed stniop sed ecnelavibma’L

sellerutluc te selatéicos snoitcidartnoc sed enamé	23
,elailimaf eimonocé'l à semmef sed noitapicitrapp al ed ecnaérc al setxet sel rap eérongi	23
tnednet-suos setsixes sepytoéréts sed ,liavart ud ednom el snaD setcerid snoitanimircsid sel	43
snoitadnammoceR.....	43
fitamron epyt ed snoitadnammoceR.....	14
lennoitutitsni epyt ed snoitadnammoceR.....	24
snoitiduA : 2 exenna	44
sreiletA : 3 exenna	54
seuqihpargoilbib secneréfÉR : 4 exenna	64

Acronymes

AFEM	Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc
AGR	Activité génératrice de revenus
ANPME	Agence nationale pour la promotion de la petite et moyenne entreprise
APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les discriminations
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque mondiale
CCG	Caisse Centrale de Garantie
CEACR	Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFA Maroc	Club des femmes administrateurs d'entreprise au Maroc
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
FNAM	Fédération nationale des associations de micro-crédit
FMI	Fonds monétaire international
GEDI	The Global Entrepreneurship and Development Institute
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
HCP	Haut-commissariat au Plan
IMA	Institut Marocain des administrateurs
INDH	Initiative nationale de développement humain

INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
MAG	Ministère des Affaires générales et de la Gouvernance*
MAESS	Ministère de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire
MEAS	Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MENA	Moyen-Orient et Afrique du Nord
MENFP	Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle
MFP	Ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration
MI	Ministère de l'Intérieur
MICNT	Ministère de l'Industrie du Commerce et des Nouvelles Technologies
MJL	Ministère de la Justice et des Libertés
MSFFDS	Ministère de la Solidarité, de la Femme et de la Famille et du développement social
ODECO	Office du développement de la coopération
OIT	Organisation Internationale du Travail
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Petite et moyenne industrie
TPE	Très petite entreprise
WEF	World Economic Forum

Synthèse

Malgré que les réformes constitutionnelles et normatives ont permis des avancées quant à la participation des femmes au développement mais leur effectivité demeure insuffisante en l'absence d'une vision claire qui implique concrètement l'égalité des sexes et des mesures actives pour en assurer effectivement la matérialisation aux plans institutionnel, économique, social et culturel.

La dimension économique concerne la part des femmes dans l'activité de production et d'échange des biens et des services et questionne l'impact de l'ensemble des politiques publiques sur la part des femmes dans la distribution des richesses et des patrimoines, et sur leur place dans le fonctionnement des institutions et des mécanismes économiques.

Au Maroc, près de 12,3 millions de femmes sont en âge d'activité (15 ans et plus), soit 2,5 millions de plus qu'en 2000. Elles résident majoritairement en milieu urbain (60,3%), plus de la moitié d'entre elles est analphabète (52,6%) et moins d'un tiers (32,9%) dispose d'un diplôme.

Le premier constat de ce rapport et le plus préoccupant, est que la participation économique des femmes a régressé ces dernières années : le taux d'activité des femmes est passé de 28,1% en 2000 à 25,1% en 2013. Parallèlement, le nombre de femmes au foyer a augmenté plus vite que la population féminine en âge d'activité.

Ces chiffres se répercutent sur les classements internationaux du Maroc par rapport aux questions d'écart de genre, 133^{ème} rang sur 142 pays en 2014, alors qu'il occupait le 129^{ème} rang en 2013 et le 127^{ème} en 2010. Il occupe le 135^{ème} rang dans la participation économique de la femme. Il se situe au 116^{ème} rang sur 128 pays pour l'efficacité des politiques et mesures d'autonomisation économique des femmes Il est 24^{ème} sur 30 en matière de politiques et de mécanismes d'appui et d'accompagnement des entreprises féminines à fort potentiel et figure parmi les pays de culture conservatrice en matière d'acceptabilité du rôle socio-économique des femmes au sein de la société.

Plusieurs observateurs convergent sur le constat que les femmes restent concentrées dans des activités peu valorisantes sur le marché du travail. Elles sont victimes de discriminations salariales. Celles qui ont reçu une éducation sont plus exposées au chômage. Les entreprises privées respectent très faiblement les engagements contenus dans le code de travail. La fonction publique au niveau du leadership reste très peu féminisée et l'accès des femmes aux postes de décisions très limité.

Le présent avis, établit quelques grands constats sur les différences entre les femmes et les hommes en termes d'activité, de situations et de potentialités économiques. Il met en exergue successivement les spécificités du salariat et de l'entrepreneuriat féminin, puis questionne brièvement les déterminants socio-culturels des discriminations dans la vie économique, avant de conclure par des recommandations.

Méthodologie de travail

L'élaboration du présent avis s'est basée sur la méthodologie de travail usuelle du Conseil, une revue et une analyse approfondie de différents documents, études et rapports publiés par les institutions nationales et internationales sur le sujet et une démarche participative basée sur l'écoute et ouverte sur toutes les sensibilités, et ce en vue de recueillir des points de vue et des propositions de nombreuses parties prenantes. Neuf auditions ont été organisées auprès des associations et acteurs œuvrant dans le domaine de l'égalité dans la vie économique. Quatre ateliers de travail ont été organisés avec des associations de micro-crédit et d'accompagnement des petites et moyennes entreprises, des représentants des cinq centrales syndicales, des représentants des fédérations de la CGEM et des représentants de quelques institutions financières.

Par ailleurs, des demandes d'information ont été adressées à neuf départements ministériels et six organismes nationaux et internationaux disposant des données et informations en relation avec le sujet de l'auto-saisine.

Etat des lieux et analyse

L'égalité économique entre les femmes et les hommes, un droit humain et un enjeu de développement

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique est un droit. Elle favorise la croissance économique. Bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population dans le monde, les entraves à leur participation à l'activité économique et à la croissance constituent un frein à la prospérité commune et à la croissance. Le manque à gagner économique qui en découle est variable selon les pays et peut atteindre jusqu'à 27 % du PIB, selon les estimations du FMI.

Parallèlement, l'accès limité des femmes aux postes de responsabilité a un impact négatif sur la croissance économique. A l'échelle des entreprises, celles qui comptent des femmes au sein de leur conseil d'administration, enregistrent en moyenne de meilleures performances financières. Une plus grande représentativité des femmes au sein des conseils d'administration apporterait une plus grande stabilité et une meilleure résistance face aux retournements du marché.

Diverses études sur l'impact macro-économique des inégalités entre les femmes et des hommes soulignent qu'un rôle plus actif des femmes dans la gestion budgétaire des ménages profite au bien-être des enfants. Les femmes ont tendance à consacrer une part plus importante des ressources du ménage à la satisfaction des besoins essentiels du foyer (santé, éducation et alimentation) et au développement du potentiel des enfants.

Par ailleurs, les femmes privilégient l'épargne et l'investissement dans des biens durables (le logement, en particulier) et des moyens de production.

Activité et emploi des femmes, une réalité alarmante

Au plan national l'activité des femmes ne cesse de régresser et ce depuis 1999. Non seulement le taux d'activité est bas, mais il a enregistré une baisse de 5,7 points entre 1999 et 2012. Ce taux d'activité est trois fois plus bas que celui des hommes et particulièrement en milieu urbain (17,5%). Cette baisse n'étant que partiellement due à l'effort de scolarisation des filles en milieu rural.

Par ailleurs, si l'activité des femmes au Maroc est faible et se réduit, ce phénomène s'accompagne d'un réel problème de définition. D'après la définition du HCP, les filles âgées de 10 à 15 ans, non scolarisées, sont considérées comme des « femmes au foyer », ce qui est contraire à la définition universelle de l'enfant (de 0 à 18 ans) et en total contradiction avec les droits de l'enfant.

L'activité des femmes reste concentrée dans les secteurs d'activité à faible qualification et concerne un nombre réduit de métiers. Plus des trois quarts des femmes actives occupées dans le milieu rural travaillent principalement comme des aides familiales (73,6%).

En amont, au niveau de la formation professionnelle, les jeunes filles sont concentrées dans un nombre réduit de filières, ce qui engendre des effets pervers (dévalorisation des métiers sur le marché du travail, sous-emploi, chômage etc.).

Le taux d'emploi féminin en 2013 était de 22,7% au Maroc (contre 66,4% pour le masculin) ce qui représente moins du quart des femmes en âge de travailler. En recul depuis 2000, il devrait, selon le HCP, poursuivre cette tendance à la baisse.

L'emploi précoce (avant l'âge de 15 ans) concerne 73,2% des femmes actives rurales (contre 11,9% des citadines et 59,8% des hommes en milieu rural). Cet indicateur doit nous interpeler à plusieurs titres : d'abord il prive les filles de leur droit d'accès à l'éducation et à la formation et représente une violation du droit de l'enfant.

Si l'activité non rémunérée touche plus les femmes rurales, le sous-emploi des femmes est essentiellement urbain. Il représente un taux de 8,8%. Près de la moitié des femmes en milieu urbain n'ont pas de contrat de travail et seulement 37,5% des femmes actives citadines et 8,7% en milieu rural disposent d'un contrat écrit et à durée indéterminée.

En matière de couverture médicale, la quasi-totalité des femmes actives occupées en milieu rural (98,8%) et plus de la moitié en milieu urbain (53,3%) n'en disposent pas.

En termes de couverture sociale, les écarts sont énormes. Le faible accès des femmes au marché du travail formel implique leur faible couverture sociale. De même, en matière d'assurance maladie, la proportion est de 18,5% pour les hommes contre 8,5% pour les femmes. S'ajoutant à cela le fait que les femmes sont souvent exposées à un veuvage précoce qui les condamne à s'enliser dans la précarité.

Cette situation interpelle les pouvoirs publics pour apporter des réponses en aval aux besoins de cette catégorie de population en termes de protection, de prévention,

de prise en charge et de promotion des valeurs de solidarité intergénérationnelle. En amont, il s'agira de promouvoir l'accès des femmes au marché de l'emploi formel.

L'exposition au chômage touche particulièrement les femmes diplômées. Le taux de chômage des femmes urbaines est de 20,6% contre 11,5% chez les hommes. Huit femmes sur 10 en situation de chômage sont diplômées.

Dans le domaine de l'enseignement et de la formation les taux de féminisation ont atteint des niveaux importants dans tous les cycles. Cependant ils ne se traduisent pas sur le marché du travail où des obstacles explicites et implicites entravent l'emploi des femmes et des filles.

La dimension genre n'est pas prise en compte lors de l'élaboration des politiques, mais a tendance à être prise en compte « à la marge et dans des projets spécifiques et non pas dans le cadre de la réflexion politique globale sur le marché du travail ».

Le budget sensible au genre (BSG) initié par le ministère de l'Economie et des Finances en 2005 « a permis de générer des connaissances et des instruments au service de l'exercice d'évaluation des politiques publiques au regard du genre ». Par ailleurs et malgré sa réforme, la loi organique relative à la loi des finances devrait tenir compte d'objectifs et d'indicateurs de performance sexo spécifiques par institution.

Les femmes ne participent au « leadership » et aux décisions que faiblement. Elles se heurtent, aussi bien dans le public que dans le privé, au « plafond de verre ». Les femmes fonctionnaires (40% des effectifs) n'occupent que 16% des postes de responsabilité. Ce taux évolue d'année en année, mais faiblement (+6 points en 11 ans).

L'examen des dernières nominations dans la fonction publique, suite à l'adoption du décret des nominations dans les hauts postes de responsabilité, montre une sous-représentativité des femmes en dépit du potentiel existant dans les ministères.

Dans le secteur privé, moins de 1% des femmes (0,1%) occupent un poste de responsabilité au sein d'entreprises privées opérant dans le domaine du commerce, de l'industrie et des services. De même, les femmes sont sous-représentées au sein des instances de gouvernance des entreprises. Elles ne représentent que 7% des administrateurs des plus grandes entreprises publiques et seulement 11% des administrateurs des sociétés cotées. A la différence de nombreux pays, le secteur public ne joue pas son rôle de locomotive et de modèle. La présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés publiques atteint à peine 5%.

Les femmes sont également peu présentes au niveau de la représentation des salariés et des activités syndicales. Moins de 1% (0,38%) des délégués sont des femmes. Elles restent quasi-absentes dans le haut de la hiérarchie syndicale.

La représentativité des femmes dans les chambres, associations et fédérations professionnelles reste très faible malgré sa dernière évolution. Dans les chambres professionnelles ce taux atteint 5%. Il est, cependant important de souligner, que la CGEM, confédération à dominance masculine, a nommé une Présidente à sa

tête en 2012, pour la première fois depuis sa création. Bien que quelques chambres professionnelles de la CGEM aient mis en place des politiques en faveur de l'égalité, l'évaluation quantitative et qualitative de leurs actions reste difficile en l'absence d'outils d'information accessibles et permanents.

Le salariat féminin : des lois ineffectives, des discriminations cachées et insuffisamment appréhendées

Le salariat féminin est essentiellement urbain. Il représente en effet 80,1% de la population active occupée et seulement 5,8% de la population active occupée en milieu rural. Au niveau de la fonction publique, les femmes représentaient à fin 2012, 38,6% des 860.000 fonctionnaires (pourcentage en hausse de 4,6 points par rapport à 2002).

Le Maroc dispose d'un cadre juridique national qui consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le mode du travail et interdit toute discrimination, conformément aux normes internationales, tel que le Code du Travail (2004). Par ailleurs et à défaut de mécanismes de mise en application et de suivi, cet arsenal juridique de plus en plus conforme aux normes internationales, reste ineffectif.

D'autres études ont montré que les entorses à la loi peuvent être fréquentes dans les petites structures. Ces entorses, souvent acceptées par les salariées elles-mêmes, sont même cachées à l'inspecteur du travail par crainte de perdre son emploi en cas de dénonciation.

Le harcèlement sexuel, qui constitue une manifestation spécifique de la discrimination fondée sur le sexe, reste un tabou absolu, en dépit de son incrimination (par le Code Pénal en 2003 et le Code du Travail en 2004). Alors que le Code du Travail ne donne pas une définition précise du harcèlement sexuel, celle du Code pénal est restrictive. L'une des innovations procédurales de la jurisprudence internationale la plus marquante est l'aménagement de la charge de la preuve, communément appelée le partage ou l'inversion de la charge de la preuve.

Les pratiques de gestion des ressources humaines, ne permettent pas toujours aux femmes de concilier leur emploi et leurs responsabilités familiales. De même, les femmes possèdent moins de réseaux relationnels au niveau professionnel que les hommes ce qui limite leur accès au recrutement.

Aucune donnée sexo-spécifique sur les infractions au Code du Travail n'est disponible. De même, les inspecteurs du travail ne contrôlent pas l'application des dispositions antidiscriminatoires du code.

L'inégalité en matière de salaires entre les hommes et les femmes est une donnée structurelle, mais impossible à caractériser en l'absence d'informations. Dans le secteur privé, les salaires des femmes sont inférieurs de 25% en moyenne à ceux des hommes.

Les estimations internationales de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au Maroc place notre pays au 130ème rang très loin derrière des pays arabes tels que le Qatar, le Koweït, Bahreïn et la Tunisie et des pays africains tel que le Sénégal. Le Maroc est classé au 133ème rang sur 142 pays dans la participation économique des femmes.

La sous déclaration à la CNSS affecte davantage les femmes que les hommes. Selon la CNSS, en 2013 le salaire moyen déclaré est estimé à 4.171 dh pour les femmes contre 4.941 dh pour les hommes. Les femmes sont moins rémunérées dans tous les secteurs sauf celui de la construction. Si on analyse la somme totale des salaires déclarés, on constate que les femmes salariées produisent 3,6% du PIB contre 8,4% pour les hommes.

Les femmes connaissent plusieurs formes de discrimination dans le monde du travail qui restent non appréhendées par les pouvoirs publics et par la société civile. Sans une stratégie publique nationale et une prise en compte collective de l'impact des discriminations des femmes dans les lieux du travail sur la vie professionnelle des femmes d'une part et sur le développement de l'économie nationale d'autre part, il serait difficile de palier à cette problématique.

Le conflit entre le travail et la famille concerne principalement les femmes et les pénalise. Selon une enquête budget-temps récente du HCP, 95% de femmes marocaines participent aux activités domestiques. Le temps journalier moyen consacré par les femmes est sept fois plus important que celui des hommes.

L'entrepreneuriat féminin : un secteur d'activité limité par l'accès au financement et dominé par l'auto-emploi

En 2012, seulement 0,8% des femmes actives occupées au niveau national sont des entrepreneurs, alors que 16,1% travaillent en tant qu'indépendantes. Ces chiffres reflètent les difficultés des femmes à s'autonomiser, mais, surtout, traduisent la réalité sociale du travail indépendant des femmes.

Les femmes s'auto-emploient essentiellement dans les activités de services, de l'artisanat et du commerce, activités qui n'exigent ni capital important ni qualifications particulières.

La part des coopératives féminines est en développement : leur taux est passé de 12,4% en 2012 à 14,5% en 2013. Elles se différencient des coopératives masculines par leur taille, plus petite et sont également moins présentes au sein des groupements d'intérêt économique et des réseaux de commercialisation. Ce qui peut constituer un obstacle à la commercialisation de leurs produits.

Le nombre de femmes assurant la gestion d'associations se situe à hauteur de 12,7% et reste très faible notamment dans les associations à caractère économique et les associations professionnelles. Par ailleurs, les études présentant des données sexospécifiques liées à l'activité associative ou coopérative dans le domaine économique par région ne sont pas disponibles.

Dans le secteur informel au Maroc, la présence féminine est particulièrement caractérisée par la prépondérance du travail non rémunéré. Seuls 10,8% des emplois dans ce secteur sont féminins. Elles constituent 9,9% de ses bénéficiaires et réalisent 3% du chiffre d'affaire global.

Le nombre de femmes marocaines entrepreneures représente seulement 10% du nombre total des entrepreneurs. Elles sont essentiellement concentrées sur l'axe Casablanca-Rabat. Leur chiffre d'affaires reste généralement inférieur à 20 millions de dirhams, voire à 5 millions de dirhams pour une large proportion d'entre elles.

Malgré un nombre important de programmes et d'initiatives qui ont été mis en place par les différents départements publics et par la société civile en faveur du renforcement de la participation des femmes à la vie économique, « L'absence de structure propre à la question féminine et à l'égalité entre les sexes, transversale par excellence, dans les départements ministériels, est à l'origine de la faiblesse de la coordination des activités menées en faveur des femmes par les différents départements ministériels ».

Au Maroc le concept de Mentoring des femmes dans l'entrepreneuriat n'est pas développé. Ce concept a permis dans d'autres pays d'atteindre des résultats très intéressants en matière de développement d'entreprises de femmes.

L'entrepreneuriat féminin au Maroc reste confronté à plusieurs facteurs sociaux et culturels ne permettant pas aux femmes de s'épanouir dans ce domaine. Les femmes elles-mêmes, à cause de leurs engagements familiaux, ne trouvent pas suffisamment de temps et d'opportunités pour développer des réseaux et faire le lobbying indispensable à la création et au développement d'entreprises. Elles souffrent « ... d'un accès limité à l'information, à la formation et aux infrastructures d'accueil ou encore de pratiques sociales et culturelles discriminatoires ».

L'accès au financement est considéré comme l'un des principaux freins à l'entrepreneuriat féminin. Le taux de bancarisation des femmes est inférieur à 30% et enregistre un écart de plus de 25% par rapport à celui des hommes. Les femmes ne bénéficient pas de financements participatifs institutionnalisés (tel le crowdfunding). Il est à noter que 50% des entreprises féminines sont autofinancées et seulement un tiers du financement provient de ressources externes.

Le micro-crédit a constitué, depuis la moitié des années quatre vingt dix, une source de financement alternative très importante pour les femmes puisqu'il a atteint en 2013, plus de la moitié des bénéficiaires. Cependant, le plafond légal des micro-crédits fixé à 50.000 DH et le manque de crédits alternatifs au niveau des banques limitent les possibilités d'accompagnement des femmes entrepreneures par ce mode de financement.

Pour la promotion du financement des entreprises féminines, le programme Ilayki, lancé par la Caisse de Garantie Centrale en mars 2013, a permis en une année l'accompagnement de près 50 TPE (17% du nombre global de TPE) avec plus de 25 millions de DH de financement et près de 200 emplois directs créés.

La problématique du financement des projets entrepreneuriaux féminins est aggravée par les discriminations et inégalités entre les femmes et les hommes en matière de droits fonciers (tant au niveau de l'accès par voie successorale qu'au niveau de la passation entre vifs). En effet, seules 7% des femmes marocaines ont accès à la propriété immobilière dont seulement 1% en milieu rural. Elles ne disposent que de 2,5% de la surface agricole utile.

Le caractère hiérarchique des parts fixés par le droit successoral, les femmes étant des héritières fardh (à parts fixes) qui ne recueillent que la moitié de la quote-part de leur frère, est accentué par les coutumes et la persistance des règles patrilinéaires pour maintenir le patrimoine dans le clan du père.

L'un des exemples les plus emblématiques est celui des Soulaliyates. Exclues des listes des ayants droit lors de la cession des terres collectives, elles revendiquent depuis 2007 l'égalité des droits sur les terres collectives. Elles se sont vues reconnaître en 2010, le droit d'usufruit et de partage des revenus de ces terres, par le biais d'une circulaire du ministère de l'Intérieur, mais elles réclament une loi et exigent d'être associées à la prise de décision.

D'autre part, les difficultés de l'accès des femmes à la terre et à la propriété immobilière par le biais de contrats passés entre vifs résident dans leur précarité financière. De plus, le partage des biens acquis au cours du mariage à l'occasion d'un divorce se heurte notamment, à la problématique de la valorisation monétaire du travail quotidien de la femme au foyer.

Derrière les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique, des « déterminants » socio-culturels

« Le travail des femmes est un des thèmes qui fait ressortir le plus de résistances sociales. L'accès de la femme au salariat ne cesse de défier les répartitions traditionnelles des rôles et des tâches. »

Malgré les avancées dans le domaine de l'éducation, un dysfonctionnement culturel sur plusieurs générations limite l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle. L'école constitue un lieu privilégié pour véhiculer les principes fondamentaux des Droits de l'Homme en général et de la femme en particulier. Cependant, un long chemin vers de nouveaux paradigmes égalitaires reste à franchir. L'abandon scolaire et le mariage des mineures constituent des phénomènes qui ont des conséquences désastreuses pour l'intégration des femmes à la vie économique.

En dépit de l'amorce d'un changement par le Code de la famille, les rôles des femmes et des hommes restent socialement « codifiés » et « hiérarchisés ». Le Code de la Famille a voulu reconnaître l'évolution des relations entre la femme et l'homme au sein de la famille, en confiant sa direction aux deux époux, dorénavant considérés comme des partenaires coresponsables.

Il est intéressant de souligner qu'al-Qiwamah n'a pas été appliquée de manière « monolithique » au niveau du Code de la Famille. Par exemple, la nafaqa est légalement

à la charge du père, mais, lorsqu'il «est, totalement ou partiellement, incapable de subvenir à l'entretien de ses enfants et que la mère est aisée, celle-ci doit assumer la pension alimentaire au prorata du montant que le père est dans l'incapacité d'assurer (articles 198 et 199). La pension alimentaire due aux parents se répartit entre leurs enfants « selon leurs ressources et non d'après leur part successorale (article 203) ».

En matière d'impôt sur les revenus, une femme mariée, même financièrement autonome, est considérée à la charge de son mari. Les personnes à charge ne peuvent être que l'épouse, les enfants légitimes et les enfants légalement recueillis. Sont par conséquent exclues les autres personnes, qui peuvent réellement être à la charge du contribuable, tels que les ascendants et les collatéraux (article 74 du code général des impôts). De même, les déductions pour frais professionnels ignorent le travail non rémunéré des femmes.

Il a été relevé dans de nombreux cas, que ce sont les femmes qui restent favorables à la conception traditionnelle des rôles féminin et masculin, alors même qu'elles sont attachées au principe de l'égalité entre les sexes.

L'ambivalence des points de vue par rapport à l'emploi des femmes émane des contradictions sociétales et culturelles. La majorité des marocains et la quasi-totalité des marocaines se prononcent en faveur du travail des femmes en dehors de la maison si elles disposent de la qualification nécessaire. Toutefois, ces attitudes générales ne signifient pas la remise en cause des rôles sociaux qui attribuent aux femmes les activités ménagères et d'éducation des enfants et aux hommes celles de production du revenu familial.

Dans le même sens, l'emploi de jeunes femmes célibataires, perçu comme une situation transitoire, est socialement plus accepté que celui des femmes mariées. La majorité des marocains (88% des femmes et 77% des hommes) sont favorables pour accorder la priorité de l'emploi aux hommes en cas de rareté du travail.

De façon plus générale, il semble que le statut de l'activité économique féminine a été l'objet d'un mouvement de balancier net et plutôt préoccupant. Bien que dans le passé le travail des femmes fût positivement accueilli, il s'est développé une sorte d'indifférence hostile à l'activité des femmes au cours des dernières années.

En raison de la rareté des études et des recherches consacrées à la gestion des ressources financières au sein du foyer, le salaire féminin reste généralement perçu comme un revenu d'appoint, ne servant qu'à couvrir les besoins personnels de la femme. Pourtant, dans le cadre d'une récente étude, les ouvrières casablancaises enquêtées dans les industries du textile ont affirmé quasi unanimement « que leur salaire est la principale ressource du ménage ou qu'elles participent de façon égalitaire à la marche courante du foyer. » Au sein des couples, la répartition des ressources financières, et plus largement des rôles, fait de plus en plus l'objet de « négociation ».

Le Code de la Famille, quant à lui, a admis le principe de partage des biens acquis pendant le mariage, tout en disposant que les époux ont chacun leur propre patrimoine (article 49 du titre IV). Mais, il a laissé à la discrétion des époux le soin de

convenir et d'acter les conditions de leur fructification et de leur répartition. A défaut, « il est fait recours aux règles générales de preuve, tout en prenant en considération le travail de chacun des conjoints, les efforts qu'il a fournis et les charges qu'il a assumées pour fructifier les biens de la famille. » Cet article pose des difficultés d'application. En outre, l'article ne précise pas que la répartition des biens s'opère en cas de dissolution du mariage, telle que définie par l'article 71 du Code de la Famille.

Le ministère de la Justice et des Libertés déclare dans son rapport d'évaluation de la Moudawana que le nombre de documents de partage des biens actés en parallèle avec le mariage n'a pas connu une évolution importante ces dernières années. En 2013, seulement 0,50% ont été élaborés sur l'ensemble des actes de mariage. Selon le même ministère, 65% des affaires de répartition des biens acquis pendant le mariage ont été jugées en faveur des femmes contre 79% au cours de l'année 2012.

Par ailleurs, les stéréotypes sexistes sous-tendent les discriminations directes dans le lieu de travail et sont enracinées dans la société. « Les nombreuses inégalités qui sévissent dans les lieux de travail sont favorisées par leur large diffusion dans la société et par leur enracinement socioculturel ».

D'une manière générale, la représentation des femmes dans les médias reste fortement stéréotypée. Le point de vue des femmes est marginalisé. Elles sont moins fréquemment sollicitées pour exprimer leurs points de vue sur l'actualité politique et économique, à moins qu'elles ne soient ministres ou hauts fonctionnaires.

Au sein des organisations, et notamment des entreprises, une large panoplie de stéréotypes à caractère positif ou négatif est spontanément évoquée par les dirigeants, les cadres supérieurs, les superviseurs et les contremaîtres pour justifier, soit l'exclusion des femmes des emplois à prédominance masculine, soit leur affectation à des postes peu valorisants.

En d'autres termes, les inégalités entre les hommes et les femmes, fortement enracinées dans notre société, favorisent les discriminations faites aux femmes dans le milieu du travail ce qui les freine dans leur carrière professionnelle.

Recommandations

Les recommandations suivantes s'inscrivent dans la continuité de celles formulées par le Conseil dans son rapport: « Concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous : concepts et recommandations normatives et institutionnelles » qui a été publié en 2012.

A ce titre, le Conseil rappelle en particulier, la nécessité de :

- l'adoption dans les meilleurs délais de la loi portant création de l'APALD ;
- l'intégration du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que fondement de la citoyenneté marocaine dans les programmes éducatifs et curricula des enseignants ;

- la participation active des médias dans la prévention et la lutte contre les stéréotypes sexistes et l'appropriation par tous du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de ce rapport le CESE propose au Gouvernement, pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, d'agir sur 4 leviers, chaque levier constituant un objectif. Pour chaque objectif, le CESE recommande des mesures concrètes.

1. Se doter d'instruments performants et d'indicateurs conformes aux conventions et normes internationales, qui permettent d'appréhender l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique en tant qu'outil pour la réduction des inégalités.

- Harmoniser la définition des indicateurs produits par les différents organismes (dont en particulier, le HCP), notamment avec la convention relative aux Droits de l'Enfant et les normes du BIT. Il s'agit en particulier de :
 - respecter la Convention Internationale des Droits de l'Enfant dans la définition des indicateurs produits, notamment par le HCP et adopter l'âge de 15 ans comme unique âge minimal d'activité ;
 - remplacer la catégorie « Femmes au foyer », qui normalise d'une part une représentation sexiste, l'homme pourvoyeur de ressources et la femme au foyer utilisatrice de ressources, et qui constitue par ailleurs une violation des Droits de l'Enfant en masquant leur exploitation illicite, par deux nouvelles catégories «Personnes adultes au foyer» et «Enfants déscolarisés»;
 - supprimer la catégorie « aides familiales », qui entérine de fait des emplois inacceptables et capter les éléments d'information correspondants à partir du concept de « travail décent » du BIT...
- Activer la mise en place de l'Observatoire National de l'Emploi et lui confier la mission de produire régulièrement des données et des informations aux décideurs sur la participation des femmes à l'activité économique et des discriminations auxquelles elles font face (écarts salariaux, couverture sociale, progression de carrière, segmentations horizontale et verticale du marché de l'emploi...).
- Mettre à jour régulièrement et rendre publiques les données et informations relatives au budget-temps des femmes et des hommes en âge d'activité.
- Intégrer, dans le champ des revues opérées par l'Inspection du Travail, le contrôle des obligations légales de non-discrimination et inclure dans le bilan social annuel du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales un chapitre spécifique dédié à l'égalité d'accès et de traitement.

2. Instaurer un cadre favorable à l'égalité économique entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales :

- Ratifier la convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant une responsabilité familiale et la mettre en œuvre, conformément à l'esprit du Code de la Famille, qui a instauré la coresponsabilité des parents au sein de la famille.
- Mettre en conformité les lois et réglementations (code du travail, code pénal, code général des impôts, statut général de la fonction publique..) avec les dispositions des conventions internationales de l'OIT en la matière, en particulier au plan des concepts et des définitions (égalité de traitement, harcèlement sexuel...) et le principe de coresponsabilité des parents instauré par le Code de la Famille.
- Promulguer la loi n°19-12 sur le travail domestique, en veillant à la prise en compte de l'avis du CESE n° 5/2013.
- Inverser la charge de la preuve de la discrimination : réviser le code des procédures civiles de façon à ce que la preuve de la plaignante n'incombe pas à la victime seule et que les employeurs soient tenus de prouver qu'ils ont mis en place des procédures dédiées à la prévention du risque de discrimination (le recrutement, les salaires, les avantages sociaux, le déroulement des carrières, l'accès à la formation et aux postes et fonctions de responsabilité..).
- Institutionnaliser les campagnes d'information, de formation et de sensibilisation au sein des administrations et des entreprises en matière de prévention de la discrimination et veiller à contrôler l'effectivité des mesures prises par ces institutions, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
- Amender l'article 49 du Code de la Famille, relatif aux biens des époux, dont ceux acquis pendant le mariage :
 - adopter comme régime matrimonial de base (par défaut) «la participation aux acquêts», lequel permet à chaque époux de disposer de son propre patrimoine (conformément aux dispositions du Code de la Famille) et en cas de dissolution du mariage, stipule le partage à égalité de l'enrichissement des époux durant leur vie commune.
 - spécifier explicitement que la règle de partage du régime de « participation aux acquêts » s'applique pour toutes les situations de dissolution du mariage prévues par le Code de la Famille, y compris en cas de décès de l'un des conjoints. Autrement dit, le patrimoine du défunt est préalablement évalué selon le mécanisme de la « participation aux acquêts » avant d'être liquidé selon les règles et modalités de l'héritage existantes.

- autoriser le changement du régime matrimonial d'un commun accord entre les époux, par un acte séparé, à tout moment et non plus uniquement préalablement à la conclusion de l'acte de mariage.

3. Favoriser l'activité des femmes et faciliter l'accès à l'emploi :

- Approfondir l'étude sur la faiblesse et la réduction préoccupante du taux d'activité des femmes pour en examiner les causes et les conséquences (Ex : prévoir des assises nationales en y associant toutes les parties prenantes: pouvoirs publics, société civile...).
- Mettre en place des mesures incitatives et garantir le droit au financement, ainsi que des avantages fiscaux aux entreprises privées inclusives qui instaurent la parité dans leurs différentes instances.
- Promouvoir la formation qualifiante et l'accès des filles à l'ensemble des filières offertes dans les formations à dominance masculine.
- Concevoir et mettre en œuvre une stratégie intégrée pour la reconnaissance, la valorisation et la juste rétribution du travail des femmes en milieu rural, engageant les ministères de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, de l'Emploi et des Affaires Sociales, ainsi que toutes les parties prenantes concernées et créer un comité qui veille à la réalisation le suivi et l'évaluation de ladite stratégie.
- Mettre en place des mesures actives temporaires (quotas de 1/3 de femmes dans les instances de gouvernance et postes de responsabilités.), visant à atteindre progressivement la parité durant la prochaine décennie. A cet effet, l'Institut Marocain des Administrateurs (IMA) peut jouer un rôle important dans l'accompagnement de femmes :
 - prioritairement et à titre d'exemple, au niveau des postes de responsabilité de la fonction publique et au sein des conseils d'administration des établissements et entreprises publics.
 - également, au sein des conseils d'administration des entreprises privées et de leurs organes de décision, et au sein des instances de gouvernance des associations professionnelles et des syndicats.
 - et dans les postes de responsabilité au niveau des fédérations patronales et syndicales.
- Inclure le sujet de la participation économique des femmes à l'ordre du jour du dialogue social et des comités d'entreprise, ainsi qu'en tant que chapitre des conventions collectives :
 - évaluer l'impact des politiques publiques sur l'emploi des femmes et exiger que le principe de l'égalité homme/femme soit respecté dans toutes les négociations ou dialogue social.

- introduire systématiquement le principe d'égalité dans toutes les nouvelles stratégies et politiques publiques et définir des indicateurs de suivi sexospécifiques pour mesurer l'état d'avancement et l'efficacité de ces stratégies et rendre public les informations sur ce sujet.
 - recruter plus d'inspecteurs femmes au niveau du ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et veiller au contrôle de la situation des femmes dans le travail en rendant public les rapports sur les conditions de travail par sexe.
- Lutter contre l'abandon scolaire précoce des enfants et combattre les obstacles qui entravent encore l'accès des filles aux écoles par des mesures de suivi continu, de motivation et de sanctions vis à vis des familles qui marient leurs filles avant l'âge légal du mariage ou qui les empêchent d'intégrer l'école.
 - Lutter par des mesures actives contre le travail dans le secteur informel.
- #### 4. Promouvoir et accompagner l'entrepreneuriat féminin
- Fournir et mettre à jour annuellement les données liées à l'entrepreneuriat féminin et encourager les universités et centres de recherches à favoriser la recherche et le développement dans le domaine.
 - Elargir l'expérience du produit « llayki » de la Caisse Centrale de Garantie aux coopératives féminines et mettre en place un instrument de garantie public des financements dédiés, à leur création et pour leur développement.
 - Développer les mécanismes d'accompagnement (incubateurs, start up...) des femmes entrepreneurs dans les différentes régions du Maroc et encourager les associations travaillant dans ce domaine, afin de généraliser l'expérience sur le plan national.
 - Promouvoir des programmes régionaux de « Mentoring » pour permettre aux femmes de passer de l'auto-emploi vers la création d'entreprises rentables et durables, ce qui nécessite le renforcement des capacités de mentors et coachs locaux.
 - Encourager et faciliter l'accès des femmes à la formation dans les domaines de l'entrepreneuriat et mettre en place dans tous les programmes de formation continue des modules liés à ce domaine.
 - Encourager l'accès des entreprises féminines aux appels d'offre des secteurs public et privé, afin de garantir l'égal accès aux marchés pour les entreprises masculines et féminines, en introduisant une clause dans ce sens, dans les Cahiers de Prescriptions Spécifiques (CPS).
 - Décliner au plan légal le principe d'égalité en matière foncière et supprimer toutes les discriminations de fait, dont, en particulier celles touchant les Soulaliyates.

- Mettre en place des mesures actives pour faciliter l'accès des femmes au foncier et réduire les discriminations et barrières administratives:
 - effectuer une étude sur l'accès des femmes au foncier.
 - faciliter, par des mesures actives l'accès des femmes à la propriété foncière dans le milieu rural.
- Encourager l'action associative qui cible le développement de l'entrepreneuriat féminin et lancer des études approfondies sur la participation des associations au développement des entreprises et coopératives féminines dans toutes les régions du Maroc.
- Promouvoir dès l'enseignement primaire et secondaire la lutte contre les stéréotypes liés à ce domaine, renforcer les programmes ayant fait leur preuve et mettre en place des programmes incitatifs à la création de l'entreprise dès le bas âge au sein des collèges et lycées.
- Mettre en place une stratégie et des mesures incitatives pour la création et le développement de groupements d'intérêts économiques féminins et fournir les moyens et l'accompagnement nécessaires qui leur permettront d'être compétitifs.
- Favoriser par des mesures incitatives l'accès équitable des femmes au niveau local aux ressources naturelles et encourager leur investissement dans des secteurs à forte valeur ajoutée.
- Capitaliser les expériences du micro crédit réussies, afin d'en faire un levier pour le passage de l'auto-emploi à l'entrepreneuriat par les mesures suivantes:
 - mettre en place des mesures locales assurant la limitation des frais de gestion des projets et contribuant à la réduction des taux d'intérêt du micro crédit, renforcer les capacités des demandeurs par la formation et l'accompagnement notamment en zones reculées, et rendre public les données liées à ce sujet dans les rapports d'activité de ces institutions.
 - mettre en place des systèmes de crédits relais pour l'encouragement du passage des micro crédits à des crédits plus élevés dans le cadre des systèmes bancaires , aussi bien pour les femmes que pour les hommes .
 - faciliter l'octroi de crédits aux femmes qui présentent des dossiers au niveau des régions reculées et qui souffrent de l'iniquité de l'accès au financement.
 - rendre publiques les données sexospécifiques des octrois des crédits dans le système bancaire.
 - promouvoir les expériences réussies dans ce domaine par des mesures incitatives (Prix, concours nationaux, émission de télévision,...).

- Faire une étude approfondie de l'accès des femmes à l'entreprise et son évolution dans les différents programmes étatiques (Idmaj, Taahil, Moukawalati..), ainsi que dans tous les programmes sectoriels gouvernementaux et capitaliser sur les expériences qui ont enregistré un véritable succès dans ces programmes afin de booster leur développement.
- Créer des « fonds capital risque » au niveau des régions pour appuyer l'entrepreneuriat féminin.

Introduction

La Constitution adoptée le 1^{er} juillet 2011 par le Royaume du Maroc constitue un tournant historique, consacrant la reconnaissance du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'engagement de le respecter. Ses dispositions en faveur de l'égalité des sexes sont un important aboutissement de plus d'une décennie de réformes, impulsées par Sa Majesté le Roi Mohammed VI et répondant aux revendications et aspirations convergentes de la société civile. Ces réformes ont certes permis des avancées quant à la participation des femmes au développement et constituent un important progrès normatif mais leur effectivité demeure insuffisante en l'absence d'une vision claire qui implique concrètement l'égalité des sexes et des mesures actives pour en assurer effectivement la matérialisation aux plans institutionnel, économique, social et culturel.

Lors de sa dixième session en décembre 2011, et en conformité avec les dispositions de l'article 6 de la loi organique n°60-09, l'Assemblée générale du Conseil économique, social et environnemental avait décidé de consacrer, à titre d'auto-saisine, une série de rapports d'avis consacrés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique.

Le premier rapport intitulé «*Concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous*», avait donné lieu à l'avis adopté par l'Assemblée générale du Conseil lors de sa session ordinaire du 29 novembre 2012. Il portait sur les concepts, les recommandations à caractère normatif et les mesures d'ordre institutionnel. Son objectif était double : il visait, d'une part, à contribuer à l'éclaircissement de la compréhension du thème de l'égalité et à mettre en exergue la force normative du principe de non-discrimination à l'égard des femmes; d'autre part, il énonçait une série de recommandations destinées à améliorer, sur le plan institutionnel, l'élimination et la prévention des discriminations liées au sexe, ainsi que la promotion active de l'égalité¹. Ce 2^{ème} rapport aborde l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique. Les avis qui suivront seront consacrés aux volets social, culturel et politique de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce qui est de la dimension économique, elle concerne la part des femmes dans l'activité de production et d'échange des biens et des services et questionne l'impact de l'ensemble des politiques publiques sur la part des femmes dans la distribution des richesses et des patrimoines, et sur la place qui leur est faite dans le fonctionnement des institutions et des mécanismes économiques, qu'il s'agisse du marché de l'emploi, du crédit, de l'investissement, de l'entrepreneuriat, ou de la protection sociale au sens large. L'appréciation du niveau de cette égalité constitue « *un excellent indicateur de l'état d'une société, du fonctionnement du marché de l'emploi, de la place du travail dans le système des valeurs, et, enfin, elle représente un indicateur des relations et rapports entre les hommes et les femmes, leur statut social et de leur position dans la société*². »

1 - CESE (2012)

2 - Maruani, Margaret (2004)

Au Maroc³, près de 12,3 millions de femmes sont en âge d'activité (15 ans et plus), soit 2,5 millions de plus qu'en 2000. Elles résident majoritairement en milieu urbain (60,3%), plus de la moitié d'entre elles est analphabète (52,6%) et moins d'un tiers (32,9%) dispose d'un diplôme.

Le premier constat de ce rapport et le plus préoccupant, est que la participation économique des femmes a régressé ces dernières années : le taux d'activité des femmes est passé de 28,1% en 2000 à 25,1% en 2013. Les Marocaines ne sont que près de 3 millions à être actives⁴, soit 300.000 de plus par rapport à 2010. Parallèlement, le nombre de femmes au foyer a augmenté plus vite que la population féminine en âge d'activité, passant de 6 millions à 7,3 millions sur la même période. Près de six femmes sur dix, en âge d'être actives, sont considérées comme femmes au foyer sans activité économique reconnue. Selon l'enquête emploi, les femmes contribuent à raison de 21% à la richesse nationale et leur « contribution au PIB élargi aux services domestiques non marchands, monte à 39,7% selon le premier scénario (Valorisation au Smig), à 49,3% selon le deuxième scénario (rémunération salariale moyenne par heure dégagée de la comptabilité nationale)»⁵.

Ces chiffres se répercutent sur les classements internationaux du Maroc par rapport aux questions d'écart de genre, 133^{ème} rang sur 142 pays en 2014, alors qu'il occupait le 129^{ème} rang en 2013 et le 127^{ème} en 2010. Il occupe le 135^{ème} rang dans la participation économique des femmes⁶. Il se situe au 116^{ème} rang sur 128 pays pour l'efficacité des politiques et mesures d'autonomisation économique des femmes⁷. Il est 24^{ème} sur 30 en matière de politiques et de mécanismes d'appui et d'accompagnement des entreprises féminines à fort potentiel⁸ et figure parmi les pays de culture conservatrice en matière d'acceptabilité du rôle socio-économique des femmes au sein de la société.

Plusieurs observateurs convergent sur le constat que « les femmes restent concentrées dans des activités peu valorisantes sur le marché du travail. Elles sont victimes de discriminations salariales. Celles qui ont reçu une éducation sont plus exposées au chômage. Les entreprises privées respectent très faiblement les engagements contenus dans le code de travail. La fonction publique au niveau du leadership reste très peu féminisée et l'accès des femmes aux postes de décisions est très limité.

Le présent rapport, établit quelques grands constats sur les différences entre les femmes et les hommes en termes d'activité, de situations et de potentialités économiques. Il met en exergue successivement les spécificités du salariat et de l'entrepreneuriat féminin, puis questionne brièvement les déterminants socio-culturels des discriminations dans la vie économique, avant de conclure par des recommandations.

3 - HCP (2013). Chiffres à fin 2012 (les plus récents disponibles au moment de la rédaction du rapport)

4 - Cf. encadré sur les notions d'activité, d'inactivité et de chômage.

5 - HCP "l'Enquête Nationale sur l'emploi du temps au Maroc"(2012)

6 - "Gender Gap" du WEF (2014)

7 - "Third Billion index" (Aguirre, DeAnne; 2012)

8 - "Gender Index" du GEDI (2014)

Activité, inactivité et chômage

La population active comprend « toutes les personnes constituant la main d'œuvre, âgée de 15 ans et plus, disponible pour la production de biens et services ». Elle est composée des :

- **actifs occupés ou actifs** ayant un emploi : ce sont « toutes les personnes participant à la production de biens et de services, ne serait-ce que pour une heure, pendant une brève période de référence ». L'occupation ou l'emploi est un « concept large qui englobe tous les types d'emplois, y compris le travail occasionnel, le travail à temps partiel et toutes les formes d'emplois irréguliers ;
- **chômeurs**, toutes les personnes qui sont « à la fois, sans travail, à la recherche d'un travail (qui ont pris des dispositions appropriées pour chercher un emploi) et disponibles pour travailler ».

La population inactive regroupe les personnes âgées de 15 ans et plus qui ne sont ni actifs occupés, ni chômeurs. Elle est répartie en plusieurs catégories en fonction du type d'inactivité (jeune et enfant ; écolier ou étudiant ; retraité ; rentier...). Parmi ces catégories, figurent celle de « Femme au foyer », « 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 ».

Source : HCP

I - L'égalité économique entre les femmes et les hommes, un droit humain et un enjeu de développement

L'égalité entre les femmes et les hommes favorise la croissance économique

Bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population dans le monde, les entraves à leur participation à l'activité économique et à la croissance constituent un frein à la prospérité commune et à la croissance. Le manque à gagner économique qui en découle est variable selon les pays et peut atteindre jusqu'à 27 % du PIB, selon les estimations du FMI⁹.

A titre d'exemple, pour la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, «*durant la dernière décennie, l'écart entre la participation des hommes et celle des femmes à la vie active dans l'ensemble du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord était près du triple de l'écart moyen observé dans les pays émergents et en développement. Si au lieu du triple, l'écart avait été du double, l'économie de la région aurait produit 1.000 milliards de dollars de plus, soit un gain annuel de près de 6 points du PIB*¹⁰».

L'égalité entre les sexes et le développement économique sont étroitement interdépendants. Un manque d'opportunités pour les femmes inhibe la croissance et inversement, la croissance réduit les inégalités entre les femmes et les hommes¹¹.

L'un des points essentiels à souligner est la perte en termes de capital humain qu'induit l'éviction plus ou moins importante des femmes de l'espace économique et le non-respect du droit à l'égalité des chances en matière d'emploi et de formation, tel que stipulé par les conventions de l'OIT¹². «*Lorsque la main-d'œuvre féminine est sous-employée ou mal utilisée ; en raison de la discrimination à l'encontre des femmes sur les marchés et dans le cadre des institutions érigées par la société, qui les empêche d'achever leurs études, de pouvoir exercer certaines professions et d'obtenir les mêmes rémunérations que les hommes ; des pertes économiques s'ensuivent*¹³».

L'égal accès aux postes de responsabilité et de décision est bénéfique aux plans macro-économique et micro-économique

Limiter l'accès des femmes aux postes de responsabilité a un impact négatif sur la croissance économique. Une modélisation théorique corroborée par une analyse empirique sur une centaine de pays et pour une durée de 30 ans en a identifié le

9 - FMI (2013)

10 - Allocution de Mme Christine Lagarde, Directrice Générale du FMI, devant le CESE du Maroc, 8 mai 2014

11 - Stotsky, Janet G. (2006)

12 - Sengenberger, Werner (2002)

13 - Banque mondiale (2011)

mécanisme : la ségrégation verticale¹⁴ à l'égard des femmes réduit le niveau moyen des décideurs et des managers, en termes de compétences¹⁵.

A l'échelle des entreprises, celles qui comptent des femmes au sein de leur conseil d'administration, enregistrent en moyenne de meilleures performances financières (rendement des capitaux investis, marge nette, valorisation boursière...), avec un écart plus marqué durant les trois années qui ont suivi l'effondrement boursier de 2008. Ainsi, la parité ou du moins une plus grande représentativité des femmes au sein des conseils d'administration apporterait une plus grande stabilité et une meilleure résistance face aux retournements du marché¹⁶.

Une combinaison de facteurs expliquerait de tels résultats : un signal positif adressé aux marchés, en termes de bonne gouvernance ; une efficacité accrue du conseil d'administration en raison de sa plus grande diversité ; un plus large éventail de compétences managériales ; l'accès à un «vivier» de talents plus large ; une meilleure prise en compte de la clientèle dans le processus de décision¹⁷.

Un rôle plus actif des femmes dans la gestion budgétaire des ménages profite au bien-être des enfants

Diverses études sur l'impact macro-économique des inégalités entre les femmes et les hommes mettent en évidence des différences de comportement en matière de dépenses et de consommation¹⁸. Les femmes ont tendance à consacrer une part plus importante des ressources du ménage à la satisfaction des besoins essentiels du foyer (santé, éducation, alimentation...) et au développement du potentiel des enfants.

« L'octroi aux femmes d'un plus grand contrôle sur les ressources du ménage se traduit par des investissements plus importants dans le capital humain des enfants, qui ont à leur tour des effets positifs dynamiques sur la croissance économique. Les observations recueillies dans un large éventail de pays (...) montrent que l'accroissement de la part du revenu des ménages contrôlée par les femmes (...) modifie la structure des dépenses d'une manière qui profite aux enfants¹⁹ ».

Par ailleurs, les femmes privilégient l'épargne et l'investissement dans des biens durables (en particulier le logement) et des moyens de production.

14 - Concentration (ou la surreprésentation) des femmes dans certains niveaux de la hiérarchie professionnelle, indépendamment du secteur d'activité concerné

15 - Estève-Volart, Berta (2000)

16 - Le Conference Board Canada

17 - Institut de recherche du Crédit suisse (2012)

18 - Stotsky, Janet G. (2006)

19 - Banque mondiale (2012)

II - Activité et emploi des femmes, une réalité alarmante

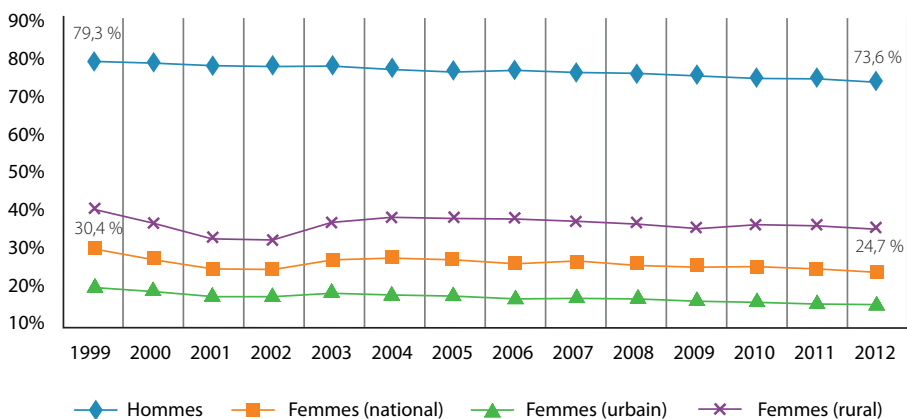
Loin de se développer, l'activité des femmes régresse depuis 1999.

Au plan national, les femmes représentent 26,8% des 11,3 millions que compte la population active. Le taux d'activité des femmes est de 25,1%²⁰, soit trois fois moins que celui des hommes. Il est particulièrement bas en milieu urbain 17,5%, contre 36,8% en milieu rural.

A titre de comparaison, au niveau mondial, les taux d'activité des femmes et des hommes se situent à 51,8% pour les femmes et 77,7% pour les hommes²¹. Au sein de la région MENA, qui affiche les plus faibles taux d'activité des femmes dans le monde, entre 15,2% et 33,2%²², le Maroc se situe dans la moyenne²³.

Non seulement le taux d'activité féminin est bas, mais il a enregistré une baisse de 5,7 points entre 1999 et 2012 (cf. graphique en encadré), cette baisse n'étant que partiellement due à l'effort de scolarisation des filles en milieu rural²⁴.

**Evolution du taux d'activité des femmes et des hommes
(1999-2012)**



Source : HCP

20 - Selon la définition de l'INSEE, le taux d'activité est « le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante ».

21 - Données de 2008 figurant dans le rapport 2012 sur le développement de la Banque Mondiale

22 - Exclusion faite de Bahreïn, des Emirats Arabes Unis, du Koweït et du Qatar qui enregistrent des taux proches de ceux des pays développés, en raison de l'effet des flux migratoires élevés.

23- Chicha, Marie-Thérèse (2013)

24 - HCP (2013)

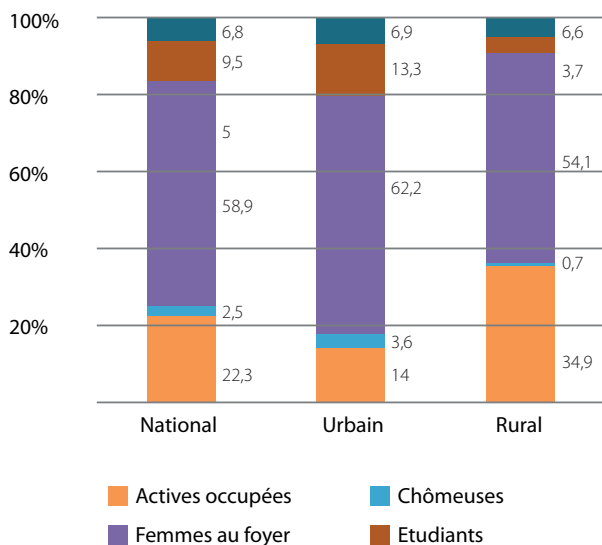
Le tableau ci-dessus montre l'écart important entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes d'une part, et l'écart existant entre milieu rural et urbain d'autre part, ainsi que l'évolution de ce taux depuis plus d'une décennie. Nous constatons que le taux d'activité des femmes en milieu rural est plus important qu'en milieu urbain et qu'une dégradation générale de ce taux est observée durant les dernières années pour les deux milieux.

Par ailleurs, si l'activité des femmes au Maroc est faible et se réduit, ce phénomène s'accompagne d'un réel problème de définition. D'après la définition du HCP, les filles âgées de 10 à 15 ans, non scolarisées, sont considérées comme des « femmes au foyer », ce qui est contraire à la définition de l'enfant et en total désaccord avec les droits de l'enfant.

Moins du quart des femmes en âge de travailler dispose d'un emploi.

A fin 2012, le Maroc comptait 2,74 millions de femmes actives occupées (1,03 millions en milieu urbain et 1,71 en milieu rural). Le taux d'emploi féminin en 2013 était de 22,7%²⁵ au Maroc (contre 66,4% pour le masculin), alors qu'il avoisinait les 50% au niveau mondial. En recul depuis 2000, il devrait, selon le HCP²⁶, poursuivre cette tendance à la baisse.

Répartition de la population féminine en âge d'activité (année 2012)



Source : HCP

25 - Le taux d'emploi est rapport entre le nombre d'individus d'une classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il est le plus souvent calculé sur la population en âge d'activité (Source : INSEE)

26 - Analyse du Haut-commissaire au Plan, M. Ahmed Lahlimi, publiée par l'hebdomadaire tel Quel (4 juillet 2014)

Le taux d'emploi des femmes se caractérise par d'importantes disparités régionales. Il dépasse ou avoisine les 30% dans les régions à prédominance agricole : Doukkala-Abda (34,4%) ; Chaouia-Ouardigha (32,4%) ; Souss-Massa-Draâ (31,1%), El Gharb (30,8%) et Marrakech-Tensif-El Haouz (29,3%)²⁷.

De même, l'écart entre les taux d'emploi féminin et masculin varie significativement d'une région à une autre. Le rapport entre les deux qui est de 1 à 3 au niveau national peut atteindre jusqu'à 1 à 6 à l'Oriental et à Tanger-Tétouan et 1 à 7 dans les trois régions du Sud.

L'emploi précoce (avant l'âge de 15 ans) concerne 73,2% des femmes actives rurales (contre 11,9% des citadines et 59,8% des hommes en milieu rural). Cet indicateur doit nous interpeler à plusieurs titres : d'abord il prive les filles de leur droit d'accès à l'éducation et à la formation et représente une violation du droit de l'enfant, le travail étant légalement interdit pour les moins de 15 ans. D'autre part, il est en contradiction avec la définition de l'enfant (cf Convention internationale des droits de l'enfant ratifiée par le Maroc). L'emploi précoce des enfants est une forme d'exploitation pure et simple d'enfants en âge de scolarisation qui doit d'être dénoncée et ses conséquences sur l'évolution de la situation économique des femmes devraient être analysées en profondeur. « Il est aujourd'hui attesté que le phénomène du travail des enfants constitue l'une des principales causes de l'abandon scolaire »²⁸. Le ministère de l'Education Nationale reconnaît que ce phénomène touche plus de filles que de garçons, malgré les initiatives entreprises pour réduire ces taux tels que « le programme de lutte contre le redoublement et l'abandon scolaires » et le programme « Tayssir ». La deuxième conséquence directe de l'intégration précoce aux activités agricoles du ménage en milieu rural, est que les proportions de femmes actives occupées analphabètes et sans diplôme atteignent 92,7% en milieu rural contre 82,6% en milieu urbain.

L'emploi féminin souffre de multiples violations des droits : emploi non rémunéré, sous-emploi, absence de contractualisation et de couverture sociale...

Selon l'OIT, la notion de travail décent est « un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour la famille du travailleur²⁹. En général, le travail des femmes au Maroc ne répond pas encore pleinement à ces caractéristiques.

Ainsi, l'activité non rémunérée des femmes est un phénomène massif en milieu rural : près des trois quarts des femmes rurales actives en emploi (73,6%) travaillent en tant qu'aides-familiales et ne perçoivent pas de rémunération. Le travail non rémunéré au Maroc ne se limite pas aux activités domestiques et bénévoles mais, s'étend à des activités productives qui ont une valeur marchande.

27 - HCP : « Femmes Marocaines et Marché du Travail »2013

28 - MENFP : « Rapport National EPT »2012

29 - Site officiel de l'OIT

« *Le sous-emploi³⁰ des femmes est essentiellement un phénomène urbain³¹ » . En 2012, il concerne 12.5000 femmes actives occupées dont 88.000 citadines, ce qui représente un taux de 8,8% et touche essentiellement les indépendantes (10,2%) et les salariées (8,6%).*

Près de la moitié des femmes en milieu urbain n'ont pas de contrat de travail et seulement 37,5% des femmes actives citadines et 8,7% en milieu rural disposent d'un contrat de travail écrit et à durée indéterminée³².

En matière de couverture médicale, la quasi-totalité des femmes actives occupées en milieu rural (98,8%) et plus de la moitié en milieu urbain (53,3%) n'en disposent pas. A titre de comparaison, les taux correspondants masculins sont de 94,2% et 69,2%. Si le taux de non affiliés parmi hommes en milieu urbain est plus important que celui des femmes, il est à préciser que dans « le secteur des BTP, qui occupe 11,9% du volume global de l'emploi, le taux d'affiliation atteint à peine 11,6% » selon le HCP³³.

En termes de couverture sociale, les écarts sont énormes. Le faible accès des femmes au marché du travail formel implique leur faible couverture sociale. L'analyse genre de la population des personnes âgées bénéficiant d'une retraite est faible : 30,4% des hommes contre 3% pour les femmes. De même, en matière d'assurance maladie, cette proportion est de 18,5% pour les hommes contre 8,5% pour les femmes³⁴. En plus de leur exclusion de la couverture sociale, les femmes sont souvent exposées à un veuvage précoce qui les condamne à s'enliser dans la précarité. La proportion de femmes veuves parmi celles qui sont âgées de 60 ans et plus est estimée à 65,1%³⁴.

Cette situation interpelle les pouvoirs publics pour apporter des réponses en aval aux besoins de cette catégorie de population en termes de protection, de prévention, de prise en charge, de promotion d'un mode vie pour un vieillissement actif et de promotion des valeurs de solidarité intergénérationnelles. En amont, il s'agira de promouvoir l'accès des femmes au marché de l'emploi formel.

L'activité des femmes reste concentrée dans les secteurs d'activité à faible qualification et concerne un nombre réduit de métiers.

En milieu rural, 93,2 % de la population féminine active occupée exerce dans le secteur de l'agriculture, de la forêt et de la pêche contre 64,9% pour les hommes. Les services occupent 68,6% des citadines.

30 - Selon le HCP, le sous-emploi couvre deux catégories : (i) le sous-emploi lié à la durée du travail (moins de 48 h par semaine) ; (ii) les autres emplois inadéquats (inadéquation avec la formation et la qualification ; insuffisance du revenu procuré par le travail).

31 - HCP (2012)

32 - HCP (2013)

33 - HCP(2012)

34 - Enquête Nationale sur les populations âgées (2006)

Dans le rural, plus des trois quarts des femmes actives occupées (75,2%) travaillent comme ouvrières ou manœuvres et sont principalement des aides familiales³⁵ (73,6%). Ces femmes travaillent dans l'activité non rémunérée. En milieu urbain, la ségrégation verticale de l'activité féminine est moins forte, mais plus prononcée, comparée aux actifs masculins dont les professions sont plus diversifiées. Environ 45% des femmes exercent des activités en tant qu'artisans ou travailleuses dans les petits métiers et près de 40% en tant que cadres moyens ou employées. 8 femmes actives occupées sur dix sont des salariées.

En amont, au niveau de la formation professionnelle, les jeunes filles sont concentrées dans un nombre réduit de filières, ce qui engendre des effets pervers (dévalorisation des métiers sur le marché du travail, sous-emploi, chômage etc.). Elles représentent 64 % des effectifs de la filière administration, gestion et commerce, 69% et 68% des filières textile, esthétique et coiffure. De même, elles ne représentent que 31% des effectifs du niveau « qualification » et 39% du niveau « spécialisation ».

Témoignages sur quelques discriminations dans l'emploi qui affectent l'évolution de la situation économique des femmes

« Ce n'est pas parce que vous êtes un cadre qu'on vous délègue un travail de cadre, mais parce que vous êtes une femme, on vous attribue un travail de femme ». (Cadre)

« Je suis ingénieur en conception et fabrication mécanique, il m'a été clairement signifié dès le premier jour d'embauche que je ne pouvais pas prétendre au poste de Chef d'atelier mécanique. J'ai dû réorienter ma carrière vers le management, puis vers le coaching ». (Ingénieure)

« Je suis ingénieure horticole. Mon chef de service m'a chargée du bureau de l'amélioration génétique animale, alors que le bureau dont le profil correspond à ma spécialité est géré par un technicien ». (Ingénieure)

« Je suis vétérinaire, et mon chef de service refuse que j'exerce un travail que doit faire normalement un vétérinaire, tel que la visite des souks et des abattoirs. Ces tâches sont assurées par un technicien alors que mes attributions se limitent à des tâches administratives et d'animation féminine, qui reviennent en principe aux spécialistes en vulgarisation ». (Vétérinaire)

Source : MEAS (2011)

35 - Une aide familiale est, selon la définition du HCP, « tout actif occupé, travaillant dans une (ou plusieurs) entreprise(s), pour un membre de sa famille sans recevoir de rémunération. L'aide familiale vit toujours chez celui pour lequel il travaille. Si une personne travaille pour un membre de sa famille sans habiter avec lui dans le même ménage, elle n'est pas « aide familiale », mais salariée ou apprenti selon le cas ».

Une exposition plus importante au chômage, particulièrement pour les diplômées, qui impacte directement leur situation économique.

« Indépendamment de leur niveau scolaire, et comparativement à leurs homologues masculins, les femmes ont toujours plus de difficultés à trouver un poste d'emploi³⁶. » En milieu urbain, le taux de chômage des femmes est de 20,6% contre 11,5% chez les hommes³⁷. Les femmes ont moins tiré profit de l'accroissement de l'emploi urbain durant les dernières années (+3,6% pour les hommes contre +1,6% pour les femmes). Par conséquent, les femmes bénéficient moins de la redistribution des richesses.

Les trois quarts des femmes à la recherche d'un emploi chôment depuis plus d'une année. La durée du chômage des femmes (44,8 mois en moyenne) est plus longue que celle des hommes (38,2 mois)³⁷.

Huit femmes en situation de chômage sur 10 (81,1%) sont diplômées. Le diplôme et la qualification interviennent comme une sanction plus sévère pour les femmes qui sont à la recherche d'un emploi. Seulement 34,3% et 15,9% des femmes ayant respectivement un niveau d'étude supérieur et secondaire occupaient un emploi en 2012, contre 61% et 46,4% chez les hommes³⁷.

Les politiques publiques restent à renforcer quant à l'emploi des femmes.

Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales ainsi que le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Formation des Cadres, actuellement ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, grâce à leurs différentes stratégies ont atteint des taux de féminisation importants dans tous les cycles d'enseignement. Le taux de féminisation des licences était de 42,9 en 2000. Il a atteint 52,3 en 2010. Lors de l'année scolaire 2011-2012, le taux de féminisation de la formation professionnelle a atteint 39%. Il était à 32,4 en 1998-1999. Le nombre de stagiaires femmes de la formation professionnelle a atteint en 2011-2012 115.102 stagiaires représentant un taux de 39% du total des stagiaires dans les domaines public et privé.

Les chiffres de la féminisation progressive des effectifs en amont du système d'éducation et de formation ne se traduisent pas sur le marché du travail où des obstacles explicites et implicites entravent l'emploi. *Malgré les programmes de formation lancés et les avancées réalisées dans ce domaine de l'avis de plusieurs acteurs, l'attention portée par les pouvoirs publics à la question de l'emploi féminin est limitée* « Le ministère accorde peu d'intérêt aux problématiques n'entrant pas directement dans le champ d'application du code du travail (travail féminin non rémunéré, dont notamment celui fourni par les aides familiales et dans le «secteur traditionnel») et à la question de

36 - HCP (2012)

37 - Le taux de chômage est la proportion du nombre de chômeurs dans la population active (source : INSEE)

la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle qui sont des problématiques centrales par rapport à la promotion de l'activité des femmes et de leur employabilité³⁸ ».

La convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui constitue l'une des conventions fondamentales de cette organisation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, n'a pas été ratifiée par le Maroc. Elle rend obligatoire la mise en place de mesures qui permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales³⁹ d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ces mesures incluent la prise en compte des besoins de ces travailleurs dans l'aménagement des collectivités locales ou régionales et la promotion de services communautaires, publics ou privés, tels que des gardes d'enfants et d'aide à la famille.

De même, les politiques de promotion de l'emploi du ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales ne prennent pas en considération, en amont et d'une manière explicite, la situation, l'évolution et les défis de l'activité féminine. La dimension genre n'est pas prise en compte lors de l'élaboration des politiques, mais a tendance à être prise en compte « *à la marge et dans des projets spécifiques et non pas dans le cadre de la réflexion sur une politique globale du marché du travail*⁴⁰. »

A titre d'exemple, les trois programmes de promotion de l'emploi (*Idmaj, Taahil et Moukawalati*), n'apportent pas de réponse adéquate aux défis de l'emploi des femmes, tant au niveau de la conception, de la mise en œuvre que du suivi et de l'évaluation. De même, le plan d'urgence de la formation professionnelle ne présente aucune sensibilité genre dans les mesures qu'il préconise.

Le budget sensible au genre (BSG) initié par le ministère de l'Economie et des Finances en 2005 « a permis de générer des connaissances et des instruments au service de l'exercice d'évaluation des politiques publiques au regard du genre »⁴¹. Lors de son lancement il couvrait 4 départements ministériels. En 2013 il a couvert plus de 27 départements. En Juin 2013, le ministère de l'Economie et des Finances et ONU Femmes ont signé une convention au titre de la période 2013-2016 portant sur la mise en place et le développement du Centre de l'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) fondé sur une vision de capitalisation, d'innovation, d'apprentissage et de partage. La réforme de la loi organique relative à la loi des finances devrait tenir compte également d'objectifs et d'indicateurs de performance sexo spécifiques par ministère ou institution⁴². Bien que l'expérience du BSG soit citée positivement par plusieurs organismes, elle demeure insuffisamment effective dans les faits comme en témoigne l'absence de sa généralisation à tous les secteurs

38 - MEAS (2010)

39 - « *Travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge ou d'autres membres de leur famille directe qui ont besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser* ».

40 - MEAS (2010)

41 - MEF (2013)

42 - MFE (2013)

lors de l'élaboration de la loi de finances et l'absence d'objectifs annuels clairement définis et d'indicateurs de suivi visant la réduction des inégalités hommes-femmes.

Globalement, on peut considérer que la situation de l'emploi des femmes ne s'est pas significativement améliorée durant la dernière décennie.

Une participation des femmes faible, voire dérisoire, aux décisions et au « leadership » de la vie économique

Les femmes n'occupent que 12% des postes de direction⁴³. Elles se heurtent, aussi bien dans le public que dans le privé, au « plafond de verre », qui est défini comme un ensemble de « *barrières artificielles (invisibles) créées par des préjugés d'ordre comportemental ou organisationnel empêchant des individus qualifiés d'avancer dans leur organisation*⁴⁴ ».

Bien que les femmes fonctionnaires représentent près de 40% des effectifs de la fonction publique et qu'elles soient cadres pour une large majorité d'entre elles (près de 70%), leur accès à des postes de responsabilité demeure faible⁴⁵. Elles n'occupent que 16% des postes de responsabilité. Ce taux évolue d'année en année, mais faiblement (+6 points en 11 ans).

88,3% des femmes responsables occupent des postes de chef de service et de chef de division, alors que le taux de féminisation des postes de Secrétaire Général et de Directrice ne dépasse pas respectivement 6% et 11%.

L'examen des dernières nominations dans la fonction publique, suite à l'adoption du décret des nominations dans les hauts postes de responsabilité, montre une sous-représentativité des femmes en dépit du potentiel existant dans les ministères. En effet, « sur 300 nominations aux hautes fonctions, on ne compte que 38 femmes »⁴⁶, soit 12,6%, bien loin de l'objectif de parité stipulé dans la Constitution.

Dans le secteur privé, moins de 1% des femmes (0,1%) occupent un poste de responsabilité au sein d'entreprises privées opérant dans le domaine du commerce, de l'industrie et des services⁴⁷. Globalement, les femmes n'accèdent à un poste de responsabilité dans ce secteur que dans un cas sur dix.

De même, les femmes sont sous-représentées au sein des instances de gouvernance des entreprises⁴⁸. Elles ne représentent que 7% des administrateurs des plus grandes entreprises publiques et seulement 11% des administrateurs des sociétés cotées. Plus de la moitié de ces entreprises ne comptent aucune femme dans ses organes de gouvernance. A la différence de nombreux pays, le secteur public ne joue pas

43 - MEAS (2011)

44 - MEAS (2011)

45 - MEF (2013)

46 - Déclaration du Chef du Gouvernement, M. Abdelilah Benkirane, à l'Economiste (2013)

47 - Sur la base des inspections réalisées par le département de l'emploi durant le 1er semestre 2013

48 - Source : étude menée en 2013 auprès des 500 premières entreprises privées et des 100 premières entreprises publiques (MAG, 2013)

son rôle de locomotive et de modèle. La présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés publiques atteint à peine 5%.

« Le seul réel levier déterminant pour (...) l'accès aux postes de gouvernance reste le bon vouloir des dirigeants, donc le fait de croiser le patron qui va faire confiance à une femme ou qui n'a pas de préjugés discriminants vis-à-vis des femmes et veut les promouvoir⁴⁹ ».

Les femmes sont également peu présentes au niveau de la représentation des salariés et des activités syndicales⁵⁰. Moins de 1% (0,38%) des délégués sont des femmes. Elles restent quasi-absentes dans le haut de la hiérarchie syndicale, malgré les actions de lobbying et de formation menées par les commissions femmes au sein des centrales syndicales et une relative participation des femmes au sein des structures de base⁵¹.

La représentativité des femmes dans les chambres, associations et fédérations professionnelles reste très faible malgré sa dernière évolution. Dans les chambres professionnelles ce taux atteint 5%. Il n'existe aujourd'hui qu'une femme présidente dans ce domaine, c'est la présidente de la Chambre d'Artisanat de Khénifra, alors que la Fédération de l'Artisanat compte 25% d'adhérentes. La dite Fédération a pourtant été présidée par une femme lors de sa création⁵². Il est cependant important de souligner, que la CGEM, confédération à dominance masculine, a nommé une Présidente à sa tête, le 16 mai 2012, pour la première fois depuis sa création.

Bien que quelques chambres professionnelles de la CGEM aient mis en place des politiques en faveur de l'égalité, l'évaluation quantitative et qualitative de leurs actions reste difficile en l'absence d'outils d'information accessibles et permanents.

49 - MAG (2013)

50 - Sur la base des inspections réalisées par le département de l'emploi durant le 1er semestre 2013

51 - CIDEAL (2009)

52 - w MAESS (Données envoyées au CESE)

III - Le salariat féminin : des lois ineffectives, des discriminations cachées et insuffisamment appréhendées

Le salariat féminin est essentiellement urbain. Il représente en effet 80,1% de la population active occupée et seulement 5,8% de la population active occupée en milieu rural. L'effectif des citadines salariées est de l'ordre de 825.000⁵³.

Au niveau de la fonction publique, les femmes représentaient à fin 2012, 38,6% des 860.000 fonctionnaires (pourcentage en hausse de 4,6 points par rapport à 2002)⁵⁴. Elles sont très présentes au sein des départements de la santé (56,61% des effectifs) et de la justice (48,56%). Près de 7 femmes fonctionnaires sur dix (67,65 %) sont cadres et deux sur 10 (20,88%) sont agents de maîtrise. La proportion de femmes cadres supérieurs est plus importante au niveau des services régionaux (68,81%) qu'au niveau des administrations centrales (53,41%).

Malgré les réformes législatives l'enjeu est l'effectivité du respect des lois.

Depuis l'adoption du Code du Travail en 2004⁵⁵, le Maroc dispose d'un cadre juridique national qui consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail et interdit toute discrimination, conformément aux normes internationales.

Ainsi, l'article 9 du Code du Travail interdit, conformément aux normes internationales, « toute discrimination fondée sur le sexe, (...), la situation conjugale, (...), ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité de chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou l'exercice d'une profession, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement ». Cet article prévoit que la femme a le droit de conclure un contrat de travail, qu'elle soit mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion. De plus, l'article 346 du même code interdit « toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale ».

53 - HCP (2013)

54 - Il est à noter que ce taux exclut les Directions générales de la Sûreté nationale et de la Protection civile (Source : MEF, 2013)

55 - Le code du travail s'applique à toutes les « personnes liées par un contrat de travail « quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement » (art. 1), mais exclut les employés de maison (art. 4).

Dans le même sens, le premier article du statut général de la fonction publique stipule que « *tout Marocain a droit d'accéder dans des conditions d'égalité aux emplois publics. Sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant de statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du présent statut* ». Ces dernières années, la révision de plusieurs statuts particuliers de la fonction publique a aussi permis d'ouvrir aux femmes certaines fonctions interdites par le passé (administration territoriale, services actifs de la police,...).

Par ailleurs, la protection de la maternité fait l'objet d'un chapitre dédié dans le nouveau Code du travail et inclut divers éléments de la convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, que le Maroc a d'ailleurs ratifiée en mars 2011, dont notamment un congé de maternité de 14 semaines⁵⁶ et l'interdiction d'une rupture du contrat durant ce congé.

Cependant, ces avancées légales ne concernent qu'une minorité de femmes, la plupart d'entre elles travaillent dans des secteurs non protégés ou sans rémunération. En 2012, près de neuf femmes sur dix (87,5%) en milieu rural et plus de la moitié (54,2%) en milieu urbain travaillent sans contrat écrit et ne sont donc pas couvertes par le code du travail dont l'application reste très limitée. De plus, le texte spécifique fixant les conditions d'emploi et de travail des employés de maison (projet de loi n°19-12) n'a toujours pas été adopté.

Par ailleurs et à défaut de mécanismes de mise en application et de suivi, cet arsenal juridique de plus en plus conforme aux normes internationales reste ineffectif. Par exemple, « dans la fonction publique, la circulaire du premier ministre datée de janvier 2001, a beau insister sur la promotion des femmes aux postes de responsabilité, aucun monitoring n'est mis en place pour vérifier l'application de cette règle et même quand des femmes y accèdent, l'accès aux primes, aux déplacements et à l'intérim leur est souvent contesté et refusé par la concurrence masculine, largement dominante⁵⁷. »

Une enquête auprès d'ouvrières dans le secteur du textile⁵⁸ a révélé que 78,9% d'entre elles n'ont pas pu bénéficier d'un congé de maternité payé et seulement 19,2% bénéficiaient d'une pause rémunérée pour allaitement. Dans la plupart des cas, les ouvrières cherchent à conclure un arrangement «informel» avec l'employeur pour pouvoir garder leur travail après l'accouchement⁵⁹.

D'autres études ont montré que les entorses à la loi peuvent être fréquentes dans les petites structures (durée de travail excessive, salaires inférieurs au salaire minimum, employés non déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, non-paiement des heures supplémentaires, licenciement des salariées pour motif de grossesse, etc...). Ces entorses souvent acceptées par les salariées elles-mêmes sont même cachées

56 - En 2011, le statut général de la fonction publique a été amendé pour porter le congé de maternité de 12 à 14 semaines et ainsi l'harmoniser avec le code du travail et les conventions internationales en la matière.

57 - Belarbi, Aïcha et al. (2013)

58 - Enquête réalisée dans les trois premiers bassins d'emploi féminin des industries du textile et de l'habillement (Casablanca, Tanger et Salé)

59 - Mellakh, Kamal (2012)

à l'inspecteur du travail, par crainte de perdre son emploi en cas de dénonciation⁶⁰.

Le harcèlement sexuel, qui constitue une manifestation spécifique de la discrimination fondée sur le sexe, reste un tabou absolu, en dépit de son incrimination (par le Code Pénal en 2003 et le Code du Travail en 2004). Les victimes continuent à se taire, de peur des représailles et des menaces qui peuvent peser sur leur emploi et aussi par crainte des réactions de leur propre famille⁶¹. Cette discrimination pousse certaines femmes à quitter leur travail, et d'autres, à refuser des opportunités d'emploi.

Alors que le Code du Travail ne donne pas une définition précise du harcèlement sexuel, celle du Code Pénal est restrictive. Aux termes de l'article 503-1 du Code Pénal, «est coupable de harcèlement sexuel (...) quiconque, en abusant des pouvoirs que lui confèrent ses fonctions, harcèle autrui, en usant d'ordres, de menaces, de contraintes, ou de tout moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». Selon l'OIT, le harcèlement sexuel « désigne un comportement d'ordre sexuel, qui est intempestif et insultant pour le destinataire⁶² ».

Témoignages de femmes employées à éplucher les crevettes dans des usines

(Zone offshore de Tétouan)

« Nous mettons six pulls, six pantalons, trois foulards et en plus du bonnet et deux blouses... nous continuons à avoir froid »

« L'horaire du travail ? Ils ne nous le donnent pas... ils nous font travailler comme ça les enchante... Des fois, ils nous font venir à quatre heure du matin et nous font sortir à trois ou quatre heure de l'après-midi ». « Ou alors, ils nous font venir à quatre heure du matin et nous font sortir à huit ou neuf heure du matin... ils nous disent qu'il n'y a plus de marchandise ».

Avant, on nous payait 16 dirhams le kilo... maintenant 12,50 DH... et on ne les touche pas si on prend en considération la paie qu'on nous donne ».

« ... la femme est égale à l'homme... plus encore. Mais pour les salaires, la femme descend à des niveaux très bas et l'homme monte... Moi, je fais le même travail que l'homme, lui prend l'argent et moi le froid... »

Source : CIDEAL (2009).

60 - MEAS (2010)

61 - MEAS (2010)

62 - BIT (2007)

Au plan de leur application, les principes d'égalité et de non-discrimination sont progressivement précisés à la faveur de la jurisprudence internationale, et notamment européenne (Cour Européenne des Droits de l'Homme et Cour de Justice de l'Union Européenne). Des innovations procédurales sont même introduites. L'une des plus marquantes est l'aménagement de la charge de la preuve, communément appelée le partage ou l'inversion de la charge de la preuve, qui fonctionne en deux temps. Dans un premier temps, la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit établir les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Puis, la charge de la preuve est transférée à l'auteur présumé, à qui il revient de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. A titre d'exemple, la directive européenne 2006/54/CE relative à la mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail inclut un tel mécanisme (cf. article 19).

Dans le monde du travail, les pratiques de gestion des ressources humaines sont à l'origine de discriminations indirectes⁶³

Les pratiques de gestion des ressources humaines, souvent «*conçues sur le modèle du travailleur masculin dont les obligations familiales sont soit minimales, soit prises en charge par la conjointe*» s'avèrent défavorables aux femmes. A titre d'exemple, «*des horaires rigides ne tenant pas compte des charges familiales ou les exigences excessives d'heures supplémentaires*» excluent les femmes, en ne leur permettant pas de concilier leur emploi et leurs responsabilités familiales. De même, le fait de privilégier le mode de recrutement par réseaux favorise les hommes, si les employés sont majoritairement masculins⁶⁴, sachant que les femmes possèdent moins de réseaux relationnels au niveau professionnel que les hommes.

«*Assurer l'égalité de rémunération entre les personnes qui accomplissent les mêmes prestations*» ne suffit pas à garantir la non-discrimination salariale⁶⁵. «*Il faut s'attacher à étendre cette règle aux personnes qui assurent des prestations différentes mais d'importance équivalente (...) pour éviter de possibles discriminations occultées par les différences inhérentes aux tâches, elles-mêmes correspondant à une répartition sexuelle du travail*» (par exemple, au sein des fonctions d'administration, le secrétariat est systématiquement confié à des femmes)⁶⁴.

De même, un processus d'appel à candidature pour des postes de responsabilité, bien qu'ouvert, peut exclure de facto les femmes, en imposant des critères qu'elles ne sont pas en mesure de satisfaire, comme le nombre d'années d'expérience préalables en tant que responsables.

63 - « La discrimination est indirecte (ou implicite) lorsqu'elle découle de mesures ou de considérations apparemment neutres, mais dont la mise en œuvre exclut, en fait, des individus de l'exercice de leurs droits ou réduit leurs chances d'en bénéficier » (Rachid Filali Meknassi, 2009)

64 - Chicha, Marie-Thérèse (2013)

65 - Filali Meknassi, Rachid (2009)

La réalité et la gravité des discriminations à l'égard des femmes ne sont pas appréhendées.

Aucune donnée sexo-spécifique sur les infractions au Code du Travail n'est disponible. De même, les inspecteurs du travail ne contrôlent pas l'application des dispositions antidiscriminatoires du code. A défaut de données officielles, seuls des témoignages ou des enquêtes de terrain effectuées par certains chercheurs, permettent de révéler les disparités en termes d'égalité des chances et de traitement.

L'inégalité en matière de salaires entre les hommes et les femmes est une donnée structurelle, mais impossible à caractériser en l'absence d'informations⁶⁶. Au niveau de la fonction publique, l'écart salarial entre les femmes et les hommes était globalement de 24% en 2006⁶⁷. Dans le secteur privé, les salaires des femmes sont inférieurs de 25% en moyenne à ceux des hommes⁶⁸. L'écart selon le sexe de la rémunération globale des dirigeants d'entreprise serait de 15% au Maroc, comparativement à 1% en Turquie et 12% dans les Émirats Arabes Unis et 38% au Qatar⁶⁹. Cet écart aurait tendance à s'aggraver au cours du temps : les hommes à hauts salaires bénéficient d'augmentations plus importantes que leurs homologues féminins⁷⁰.

Les estimations internationales de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au Maroc place le Maroc au 130^{ème} rang très loin derrière des pays arabes tel que le Qatar, le Koweït, Bahreïn et la Tunisie et des pays africains tel que le Sénégal. Le Maroc est classé au 133^{ème} rang sur 142 pays dans la participation économique des femmes.⁷¹

La sous déclaration à la CNSS affecte davantage les femmes que les hommes. Selon la CNSS, en 2013 le salaire moyen déclaré est estimé à 4.171 DH pour les femmes contre 4.941 DH pour les hommes. Les femmes sont moins rémunérées dans tous les secteurs, sauf la construction puisqu'elles n'y sont pas recrutées en tant qu'ouvrières et y occupent d'autres postes. « *En termes de montants, les hommes perçoivent des pensions plus importantes que les femmes pour les trois types de pensions servies, sachant que la pension moyenne d'invalidité est la plus élevée puisqu'elle dépasse 2.000 dirhams par mois pour les hommes* »⁷². Le total des salaires déclarés a atteint près de 100 milliards de dirhams en 2012, selon la même source. Ce montant représente 12% du PIB et a connu une évolution de 1 point par rapport à 2011. Si on analyse cette donnée, on constate que les femmes salariées produisent 3,6% du PIB contre 8,4% pour les hommes.

66 - MEF (2010)

67 - MFP (2011)

68 - MEAS (2011)

69 - Mercer (2012)

70 - Nordman, Christophe et al. (2009)

71 - WEF « Gender Gap Report » (2014)

72 - Rapport d'activité de la CNSS 2012

En matière d'accès aux soins de santé, près de huit actifs occupés sur dix n'ont pas de couverture médicale. En milieu rural, 95,7% des actifs occupés ne bénéficient d'aucune couverture médicale. Ceci s'explique principalement par la prédominance des aides familiales au niveau de ce milieu de résidence et surtout chez les femmes⁷³.

De manière récurrente dans ses observations ou demandes, l'OIT invite le Gouvernement marocain à : (i) développer et rendre accessibles des statistiques détaillées permettant d'évaluer les progrès accomplis en termes d'égalité entre les femmes et les hommes au travail ; (ii) «fournir des informations précises sur les activités de l'inspection du travail relatives à l'égalité et à la non-discrimination, y compris des extraits de rapports d'inspection pertinents⁷⁴».

Les femmes connaissent plusieurs discriminations dans le monde du travail qui restent non appréhendées par les pouvoirs publics et par la société civile. Sans une stratégie publique nationale et une prise en compte collective de l'impact des discriminations des femmes dans les lieux du travail sur la vie professionnelle des femmes d'une part, et sur le développement de l'économie nationale d'autre part, il serait difficile de palier à cette problématique.

Le conflit entre le travail et la famille concerne principalement les femmes et les pénalise⁷⁵.

On constate un manque important d'études ou d'analyse approfondie sur le budget-temps⁷⁶. Le Maroc ne dispose que d'une seule enquête qui a été réalisée par le HCP en 1998⁷⁷. En plus, cette enquête ne concerne que le budget temps des femmes, alors que la norme veut que celui des hommes aussi soit inclus pour permettre les comparaisons. Selon une récente enquête du HCP⁷⁸ :

- 95% des femmes marocaines participent aux activités domestiques. Le temps journalier moyen consacré par les femmes, actives et inactives, aux travaux domestiques et ménagers est de 5 heures en moyenne par jour, soit sept fois plus que le temps alloué par les hommes.
- Ce temps varie selon les milieux : il est de 4 heures 38 mn en milieu urbain et de 5 heures 33 mn en milieu rural.
- 45% des hommes consacrent pour les mêmes activités 43 minutes par jour. Ce sont généralement des hommes divorcés ou veufs.

73 - HCP « Activité, Emploi et chômage2012

74 - CEACR (2014)

75 - MFP (2011)

76 - Le budget-temps permet de déterminer quelles activités sont exercées et comment, pourquoi et pendant combien de temps elles le sont. L'emploi du temps relevé est généralement ventilé selon 5 grandes rubriques : (i) le temps physiologique ; (ii) le temps professionnel et de formation (y compris le trajet domicile-travail) ; (iii) le temps domestique ; (iv) le temps libre (consacré à la sociabilité (hors repas) et aux loisirs) ; (v) le temps pour les transports (hors trajet domicile-travail).

77 - HCP (1999)

78 - HCP (1999)

- Les femmes actives occupées travaillent plus que dans le passé. Entre 1997 et 2012 elles ont consacré 2 heures 44 mn de plus à leur travail et 1 heure de moins au travail domestique.

La participation des femmes à des activités communautaires, associatives et politiques est dérisoire⁷⁹ : 61% des femmes en milieu urbain et 94,1% en milieu rural ne sont pas informées de ces activités ; 22% ignorent les avantages de ces activités ou les considèrent comme une perte de temps contre 4% en milieu rural⁸⁰.

Selon une étude sur la conciliation travail-famille menée auprès des fonctionnaires, les femmes mariées reconnaissent qu'elles doivent « négocier » avec les deux sphères et qu'en cas de conflit, la priorité sera généralement donnée à la famille et aux enfants. Les responsabilités professionnelles nuiraient à leur vie de famille, plutôt que l'inverse. En revanche, les hommes mariés, dans une très large majorité, ne laissent pas leur vie familiale interférer avec leur travail.

La gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, qui se veulent « neutres » et basées sur des critères de rendement, d'efficacité et de mérite, désavantagent les femmes, car elles « sont aveugles à leurs contraintes dans une société qui rend les seules femmes responsables des activités ménagères et de soins »⁸¹.

« Les difficultés et contraintes rencontrées pour faire face aux deux activités qui entrent en concurrence sont utilisées comme des armes contre les femmes fonctionnaires ayant des responsabilités familiales. Dans le milieu professionnel et social, elles sont ainsi ballottées entre deux identités (...) : celle de mères (mauvaises) et celle de femmes actives (non motivées et non productives)⁸² ».

79 - MEF (2007)

80 - HCP (1999)

81 - MFP (2011)

82 - MFP (2011)

IV- L'entrepreneuriat féminin : un secteur d'activité limité par l'accès au financement et dominé par l'auto-emploi

L'auto-emploi est la forme la plus dominante de l'entrepreneuriat féminin

En 2012, seulement 0,8% des femmes actives occupées au niveau national sont des entrepreneures⁸³, alors que 16,1% travaillent en tant qu'indépendantes⁸⁴. Ces chiffres reflètent les difficultés des femmes à s'autonomiser, mais, surtout, traduisent la réalité sociale du travail indépendant des femmes.

L'auto-emploi « correspond à des formes d'auto-emploi liées à un impératif de survie qui se manifeste par la recherche d'un complément de revenu ou comme palliatif au chômage. Les femmes s'auto-emploient essentiellement dans les activités de services, de l'artisanat et du commerce, activités qui n'exigent ni capital important ni qualifications particulières. Très souvent, le statut de travailleuse indépendante se confond avec celui de travailleuse à domicile, notamment pour les artisanes dans la broderie, la petite confection, le travail du tapis, etc.⁸⁵. »

Les formes d'entrepreneuriat structurées sont les coopératives et les entreprises. La part des coopératives féminines est en développement⁸⁶ : leur taux est passé de 12,4% en 2012 à 14,5% en 2013. Les 1.699 coopératives féminines enregistrées regroupent 31.173 adhérentes (soit 7,1% du total des adhérents au niveau national). Elles se différencient des coopératives masculines par leur taille, plus petite (18 adhérentes en moyenne contre 41) et par leur faible capitalisation (482 DH par adhérente contre 15.390 DH par adhérent). Elles sont également moins présentes au sein des groupements d'intérêt économique et des réseaux de commercialisation. Ce qui représente un grand handicap.

Il est vrai que le nombre de coopératives au Maroc a connu un accroissement important suite au lancement de l'INDH et de différentes stratégies sociales sectorielles, d'autant plus que le travail des coopératives est considéré comme un tremplin vers l'entreprise et l'autonomisation des femmes. Mais il faut également noter qu'elles opèrent principalement dans des secteurs à dominance masculine

83 - Est entrepreneur, selon la définition du HCP, « toute personne active occupée, travaillant pour son propre compte, en exploitant sa propre entreprise, ou exerçant un métier et employant au moins un salarié d'une façon permanente ».

84 - Est indépendant, selon la définition du HCP, « toute personne exerçant ou ayant exercé un emploi pour son propre compte en exploitant son propre établissement ou en exerçant un métier sans faire appel à des salariés d'une façon permanente. Les actifs qui emploient des aides familiales ou des apprentis qui ne perçoivent pas de salaires fixés au préalable, sont considérés comme des indépendants ».

85 - Mejjati Alami, Rajaa (2014)

86 - Chiffres à fin 2013 communiqués au CESE par l'ODECO

notamment dans l'artisanat (40%) et dans l'agriculture (35%) et que les bénéfices générés ne leur profitent pas pleinement.

Selon les études existantes, les organes de gestion des associations comptent un nombre limité de femmes. Le nombre de femmes assurant la gestion d'associations se situe à hauteur de 12,7% et reste très faible, notamment dans les associations à caractère économique et les associations professionnelles. Par ailleurs, les données sexospécifiques liées à l'activité associative par région, dans le domaine économique ne sont pas disponibles.

Dans le secteur informel au Maroc, la présence féminine est particulièrement caractérisée par la prépondérance du travail non rémunéré et par la vulnérabilité de son statut. Le secteur constitue une source économique importante malgré son irrégularité et sa vulnérabilité. Selon l'enquête du HCP de 2007, le secteur informel emploie 231.627 femmes, soit 10,8% des employés, et 9,9% de ses bénéficiaires sont des femmes⁸⁷. Elles réalisent 3% du chiffre d'affaire global. Le PNUD, dans son rapport de 2010 sur le sujet des OMD, note que les femmes sont largement reléguées dans des formes d'activité précaires, et qu'elles sont surreprésentées dans le secteur informel, avec des risques liés à la vulnérabilité et l'absence de sécurité qui caractérisent ce secteur.

Le ministère de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire, dans le cadre de sa Stratégie 2015, a créé plus de 32 « Maisons de la femme artisanne », dont bénéficient environ 2.000 femmes. 14 autres maisons sont en cours de création et profitent à plus de 800 femmes. Le ministère a également favorisé la création de complexes et villages artisanaux dans lesquels le nombre de bénéficiaires a atteint 3.792 personnes dont 38,5% sont des femmes. Dans le cadre des zones d'activités et des unités de production, les bénéficiaires ont atteint 15.831 dont 9% de femmes.

Le ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, dans le cadre du plan Maroc Vert, a lancé plus de 12 projets en faveur des femmes dans le milieu rural, avec un coût d'investissement de 200 millions de dirhams en faveur de plus de 4.700 bénéficiaires. Six autres projets ont été lancés dans les zones oasiennes (6.881.991,00 dhs). Cependant aucune évaluation de l'apport économique, de la pérennité de ces projets et de leurs impacts sur les femmes n'est disponible.

Dans le secteur des entreprises, les entreprises « féminines » ont majoritairement moins de 10 ans et un tiers d'entre elles existent depuis moins de 5 ans. Le nombre annuel d'immatriculations a été multiplié par 3,5 entre 2000 et 2009 (de 1.165 à 4.036), mais ne représente qu'environ 15% des immatriculations annuelles⁸⁸. Les entreprises créées ou gérées par des femmes sont essentiellement des PME/PMI œuvrant dans les services (37%), le commerce (31%) et l'industrie, essentiellement le textile (21%)⁸⁹. Elles sont concentrées sur l'axe Casablanca-Rabat. Leur chiffre d'affaires reste généralement inférieur à 20 millions de dirhams, voire à 5 millions de dirhams pour une large proportion d'entre elles⁹⁰.

87 - HCP (2007)

88 - AFEM (2010)

89 - MEF (2012)

90 - AFEM (2004)

Le nombre de femmes marocaines entrepreneures, possédant ou dirigeant une société, se situe entre 9.000 à 10.000, soit seulement 10% du nombre total des entrepreneurs⁹¹. Les femmes chefs d'entreprises se caractérisent par un niveau d'éducation élevé⁹² : 60% ont une formation supérieure (au moins un Bac+4), 71% d'entre elles sont mariées et 77% ont des enfants en bas âge. «*Des raisons socioculturelles sont à l'origine de cette caractéristique... Dans les traditions nationales, la femme doit assurer d'abord ses obligations familiales*»⁹³.

Plusieurs programmes ont été mis en place par les différents départements publics en faveur du renforcement de la participation des femmes à la vie économique. Nous citons à titre indicatif, certains programmes réalisés par le ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, ainsi que l'ANPME dans le cadre du programme «*Émergence Industrielle 2009-2015*» qui ont permis la mise en place de programmes de formation et d'encadrement des femmes dans le domaine industriel, tels que Le «*programme d'appui aux PME et TPE (10,2% d'entreprises de femmes)*», le programme INMAE (5,4% d'entreprises de femmes), le programme de l'entreprise émergente post-crédation (14% d'entreprises de femmes), le programme «*entre elles*», un programme dédié au renforcement des capacités entrepreneuriales des femmes, à travers la formation et l'accompagnement, qui a ciblé 80 femmes entrepreneurs pour la première phase et ambitionne un chiffre égal dans la deuxième phase, ainsi que le programme «*Infitah Laha*» qui cible l'usage des nouvelles technologies dans les entreprises dont le capital ne dépasse pas trois millions de dirhams. Ce dernier programme cible une augmentation du taux des bénéficiaires de 14%⁹⁴.

D'autres initiatives ont été lancées par la société civile, telles que «*Les incubateurs*» lancés par AFEM en partenariat avec d'autres acteurs, les actions entreprises par Maroc Entreprendre et le CJD et l'initiative pédagogique lancée par Injaz Al Maghreb ou Enactus. Toutes ces initiatives ont été réalisées sur des périmètres géographiques limités, elles devraient être soumises à des évaluations et les plus prometteuses d'entre elles devraient être promues.

Si ces programmes ont participé à l'évolution de la situation des femmes entrepreneures, il reste cependant très difficile d'évaluer objectivement leur efficacité et de suivre leur évolution. «*L'absence de structure propre à la question féminine et à l'égalité entre les sexes, transversale par excellence, dans les départements ministériels, est à l'origine de la faiblesse de la coordination des activités menées en faveur des femmes par les différents départements ministériels*»⁹⁵.

Au Maroc le concept de mentoring des femmes dans l'entrepreneuriat n'est pas développé. Ce concept a permis dans d'autres pays d'atteindre des résultats très intéressants en matière de développement d'entreprises de femmes.

91 - MEF (2012)

92 - AFEM (2004)

93 - Boussetta, Mohamed (2011)

94 - MICNT (Données envoyées au CESE)

95 - Euromed : «*Droits humains des femmes et égalité entre les sexes*» au Maroc

L'entrepreneuriat féminin au Maroc reste confronté à plusieurs facteurs sociaux et culturels ne permettant pas aux femmes de s'épanouir dans ce domaine. Les femmes elles-mêmes, à cause de leurs engagements familiaux, ne trouvent pas suffisamment de temps et d'opportunités pour développer des réseaux et faire le lobbying indispensable à la création et le développement des entreprises. Elles souffrent «... d'un accès limité à l'information, à la formation et aux infrastructures d'accueil ou encore à des pratiques sociales et culturelles discriminatoires».

L'accès au financement, un frein majeur pour le développement de l'entreprise féminine

L'accès au financement est considéré comme l'un des principaux freins à l'entrepreneuriat féminin⁹⁶. Le taux de bancarisation des femmes est inférieur à 30% et enregistre un écart de plus de 25% par rapport à celui des hommes. Les femmes ne bénéficient pas de financements participatifs institutionnalisés, tel que le *crowdfunding*⁹⁷. 50% des entreprises féminines sont autofinancées et seulement un tiers du financement provient des ressources externes⁹⁸.

L'INDH, au travers du soutien aux activités génératrices de revenus, a été une occasion assez intéressante pour l'appui financier des femmes. A titre d'exemple, en 2013 et 2014, près de la moitié (47%) des femmes bénéficiaires des projets AGR⁹⁹ promus par l'Initiative (au nombre respectivement de 1.246 et 1.165) étaient des femmes. Les initiatives telle que celle de « Maroc Taswiq » ont aidé à commercialiser les produits des femmes. Sur 750 coopératives adhérentes à ce programme, 67% sont des coopératives de femmes.

Le micro-crédit a constitué, depuis la moitié des années quatre-vingt-dix, une source de financement alternative très importante et reste l'unique forme de financement qui a réalisé plus d'équité pour les femmes si l'on mesure le nombre de bénéficiaires. En 2013, le nombre de bénéficiaires a atteint 821.246 dont 55% sont des femmes. Cependant, le plafond légal des micro-crédits fixé à 50.000 DH limite les possibilités d'accompagnement des femmes entrepreneures par ce mode de financement, notamment dans le passage de l'auto-emploi vers un entrepreneuriat structuré.

Le secteur du micro crédit participe annuellement (de 2011 à 2013), à hauteur de 0,57% au PIB national¹⁰⁰. Ce secteur est très sollicité par les femmes en raison des facilités qu'il offre et le peu de critères qu'il exige.

Pour le financement des entreprises féminines, la Caisse Centrale de Garantie, en partenariat avec le ministère de l'Economie et des Finances et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprise du Maroc, a lancé en mars 2013, un instrument pionnier

96 - GEM (2010)

97 - Wikipédia: "le financement participatif en anglais Crowdfunding est une expression décrivant tous les outils et méthodes de transactions financières qui fait appel à un grand nombre de personnes pour financer un projet.

98 - AFEM (2004)

99 - MI (2013 et 2014)

100 - MF

de garantie *llayki* au profit de la création d'entreprises promues par les femmes. Il couvre 80% des crédits bancaires de montant inférieur à 1 million de DH. En une année, près de 50 TPE (17% du nombre global de TPE) ont été accompagnées, ce qui a permis de mobiliser plus de 25 millions de DH de financement, de réaliser un montant d'investissement de l'ordre de 35 millions de DH et de créer près de 200 emplois directs¹⁰¹.

En plus des difficultés en matière de financement, les femmes entrepreneures sont confrontées « à des barrières persistantes pour le démarrage et la croissance de leurs entreprises.....¹⁰² ».

Un accès très limité au foncier

La problématique du financement des projets entrepreneuriaux féminins est aggravée par les discriminations et inégalités entre les femmes et les hommes en matière de droits fonciers (tant au niveau de l'accès par voie successorale qu'au niveau de la passation entre vifs), sans compter la complexité du système foncier¹⁰³ marocain. En effet, seules 7% des femmes marocaines ont accès à la propriété immobilière dont seulement 1% en milieu rural. Elles ne disposent que de 2,5% de la surface agricole utile¹⁰⁴.

D'une part, le caractère hiérarchique des parts fixés par le droit successoral, les femmes étant des héritières *farth* (à parts fixes) qui ne recueillent que la moitié de la quote-part de leur frère, est accentué par les coutumes et la persistance des règles patrilinéaires¹⁰⁵ (pour maintenir le patrimoine dans le clan du père).

L'un des exemples les plus emblématiques est celui des *Soulaliyates*. Exclues des listes des ayants droit lors de la cession des terres collectives, elles revendiquent depuis 2007 l'égalité des droits sur le patrimoine des terres collectives. Elles se sont vues reconnaître en 2010, le droit d'usufruit et de partage des revenus de ces terres, par le biais d'une circulaire du ministère de l'Intérieur. Mais, les circulaires n'ayant pas force de loi, les *Soulaliyates* réclament une loi « qui permette de dépasser l'octroi à doses homéopathiques de droits de très grande signification parce que liés à la citoyenneté¹⁰⁶ » et exigent d'être associées à la prise de décision, conformément aux dispositions de la Constitution.

D'autre part, les difficultés de l'accès des femmes à la terre et à la propriété immobilière par le biais de contrats passés entre vifs résident dans leur précarité financière, « car elles sont, souvent, par tradition, moins autonomes économiquement que les hommes

101 - Audition de la CCG par le CESE (12 février 2014)

102 - MEF (2012)

103 - Le système foncier au Maroc fait coexister une pluralité de statuts (biens melk, guich, terres collectives, habous...) et comprend deux régimes, un traditionnel basé sur le droit musulman et les coutumes et un autre d'immatriculation foncière instauré en 1913 (Source : Audition de Mme Fatiha Daoudi par le CESE en 2012)

104 - Sarhani, Najat

105 - Audition de Mme Fatiha Daoudi par le CESE (2011)

106 - Représentantes du mouvement des Sulaliyates lors d'une réunion plénière en avril 2013

et, ainsi, manquent de moyens financiers nécessaires pour envisager cet accès. » De plus, le partage des biens acquis au cours du mariage, à l'occasion d'un divorce, se heurte notamment à la problématique de la reconnaissance du travail domestique quotidien et de sa valorisation dans la contribution à l'acquisition des biens¹⁰⁷.

107 - Daoudi, Fatiha (2011)

V- Derrière les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique, des « déterminants » socio-culturels

« Le travail des femmes est un des thèmes qui fait ressortir le plus de résistances sociales. L'accès de la femme au salariat ne cesse de défier les répartitions traditionnelles des rôles et des tâches¹⁰⁸. »

Malgré les avancées dans le domaine de l'éducation un dysfonctionnement culturel sur plusieurs générations limite l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle

La Banque Mondiale, dans un rapport publié en 2012, rapporte que le résultat atteint par les Etats Unis en 40 ans en matière de scolarisation des filles âgées de 6 à 11 ans a été réalisé par le Maroc en 11 ans seulement. Malheureusement les taux de déperdition scolaire des filles restent très alarmants, notamment dans le cycle collégial, selon les données du ministère de l'Education Nationale et de la Formation professionnelle (400.000 élèves par an)¹⁰⁹.

Le ministère de l'Emploi et de l'Action Sociale déclare : « En dépit des orientations de la charte nationale de l'éducation et de la formation qui incitent à prendre en considération les valeurs des droits de l'homme lors de la révision des curricula et l'élaboration des nouveaux manuels scolaires, certaines disciplines (manuels de la langue arabe et de l'instruction islamique) continuent à présenter les relations hommes-femmes dans une logique figée des rôles sociaux de genre au détriment de la diversité et du caractère interchangeable de ces derniers »¹¹⁰.

L'école reste un lieu privilégié pour véhiculer les principes fondamentaux des **Droits de l'Homme** en général et de la femme, en particulier. Cependant, un long chemin vers de nouveaux paradigmes égalitaires reste à franchir, l'éducation familiale ayant tendance à perpétuer les idées reçues et reproduire les inégalités au sein de l'école et dans les lieux professionnels.

Il y a lieu de citer parmi les raisons de l'abandon scolaire, le mariage des mineures qui représente un fléau avec des conséquences désastreuses pour les filles et pour l'ensemble du pays. Selon le ministère de la Justice et des Libertés, les mariages des filles de moins de 18 ans ont constitué en 2013, 11,47% de l'ensemble des mariages conclus au Maroc avec 35.152 cas. Ce phénomène est d'autant plus inquiétant qu'il est à tendance ascendante. Les mariages des mineures sont, en effet, passés de 33.253 cas en 2009 à 34.777 cas en 2010 pour atteindre les 39.031 cas en 2011.

108 - MEAS (2010)

109 - MEF : « Rapport National EPT »2012

110 - MEAS (2010)

En dépit de l'amorce d'un changement par le Code de la famille, les rôles des femmes et des hommes restent socialement « codifiés » et « hiérarchisés »

Le Code de la Famille a voulu reconnaître l'évolution des relations entre la femme et l'homme au sein de la famille, en confiant la direction aux deux époux, dorénavant considérés comme des partenaires coresponsables. «*Les articles 13 et 51 du Code de la Famille sont venus remplacer respectivement l'article 1er du Code de Statut personnel qui définissait le but du mariage comme étant la fondation d'un foyer sous la direction du mari, et annuler le devoir d'obéissance de l'épouse à son époux qui était proclamé dans l'article 36*¹¹¹ ».

Ce changement renvoie à divers versets coraniques en relation avec la vie familiale, qui prônent : (i) le partage des responsabilités et l'entraide mutuelle - *awliyâ' ba'du-hum min ba'd* - ; (ii) la bonté et l'amour - *rahma wa mawadda* - ; (iii) l'entente et la consultation réciproque - *tashâwur wa tarâdi* -. Il peut sur le plan culturel « avoir un effet sur le long terme car il révolutionne en théorie la conception des rapports au sein du couple¹¹². »

Il est intéressant de souligner qu'al-Qiwâmah n'a pas été appliquée de manière « monolithique » au niveau du Code de la Famille. Par exemple, la nafaqa est légalement à la charge du père, mais, lorsqu'il «*est, totalement ou partiellement, incapable de subvenir à l'entretien de ses enfants et que la mère est aisée, celle-ci doit assumer la pension alimentaire au prorata du montant que le père est dans l'incapacité d'assurer (articles 198 et 199)*». La pension alimentaire due aux parents se répartit entre leurs enfants «*selon leurs ressources et non d'après leur part successorale (article 203)*. »

En matière d'impôt sur les revenus, une femme mariée¹¹³, même financièrement autonome, est considérée à la charge de son mari ; les personnes à charge ne peuvent être que l'épouse, les enfants légitimes et les enfants légalement recueillis. Sont par conséquent exclues les autres personnes, qui peuvent réellement être à la charge du contribuable, tels que les ascendants et les collatéraux (article 74 du code général des impôts). De même, les déductions pour frais professionnels ignorent le travail non rémunéré des femmes¹¹⁴.

Paradoxalement, il a été relevé dans de nombreux cas, que ce sont les femmes qui restent favorables à la conception traditionnelle des rôles féminin et masculin, alors même qu'elles sont attachées au principe de l'égalité entre les sexes. «*Ainsi, et parfois à leur insu, les femmes expriment leur attachement inconditionnel à leur rôle de mère et d'épouse dans lequel elles trouvent leur raison d'être. Par ailleurs, elles continuent à accorder un statut supérieur à l'homme par rapport à la femme, une condition qu'elles estiment sine qua none pour maintenir une relation de respect entre les deux*¹¹⁵ ».

111 - Guessous, Nouzha (2014)

112 - Guessous, Nouzha (2014)

113 - Il est à noter que sur les 1,4 million de femmes qui sont chefs de ménage, 27,3% sont mariées (HCP, 2013).

114 - Jalal, Hind (2011)

115 - Progetto Mondo MLAL (2013)

L'ambivalence des points de vue par rapport à l'emploi des femmes émane des contradictions sociétales et culturelles

La majorité des marocains et la quasi-totalité des marocaines se prononcent en faveur du travail des femmes en dehors de la maison si elles disposent de la qualification nécessaire. Toutefois, ces attitudes générales ne signifient pas la remise en cause des rôles sociaux qui attribuent aux femmes les activités ménagères et d'éducation des enfants et aux hommes celles de production du revenu familial. La majorité des hommes (85%) estiment que le travail de la femme au sein du foyer est plus important que celui qu'elle peut exécuter à l'extérieur de la maison¹¹⁶.

Dans le même sens, l'emploi de jeunes femmes célibataires, perçu comme une situation transitoire, est socialement plus accepté que celui des femmes mariées. La majorité des marocains (88% des femmes et 77% des hommes) sont favorables pour accorder la priorité de l'emploi aux hommes en cas de rareté du travail¹¹⁷.

D'une manière générale, « *la société marocaine continue à fonctionner sur un mode dichotomique contradictoire. Dans la vie quotidienne réelle, les femmes sont très présentes dans l'activité économique nationale. Dans la culture et les pratiques sociales, le modèle idéalise les rôles d'épouse, de mère et de femme au foyer*¹¹⁸. »

« *L'activité rémunérée des femmes est socialement vécue dans l'ambivalence et en tant que « mal nécessaire » qui n'est accepté ou toléré que dans les cas où la famille en a besoin*¹¹⁹. » Les employeurs, les familles et la société acceptent les bénéfices matériels liés à l'activité rémunérée des femmes. Mais cette activité n'est ni particulièrement protégée contre les discriminations auxquelles elle est exposée, à commencer par la non-rémunération, ni suffisamment dotée des garanties de protection sociale prévues par la loi.

De façon plus générale, il semble que le statut de l'activité économique féminine a été l'objet d'un mouvement de balancier net et plutôt préoccupant. Alors qu'au lendemain de l'indépendance et tout au long des années 60, l'activité des femmes était positivement accueillie comme un processus d'émancipation individuelle et une sorte de motif de fierté des familles, une sorte d'indifférence hostile à l'activité des femmes s'est progressivement développée au cours des dernières années. La faible rémunération de l'activité salariée, le coût des charges de l'entretien des enfants et des foyers (garderies, crèches, personnel de maison...), la réduction de la taille des familles expliquent sans doute aussi, en partie, le repli des femmes sur la sphère domestique.

116 - Mellakh, Kamal (2011)

117 - Enquête mondiale sur les valeurs (2007)

118 - Barkallil, Nadira (2006)

119 - MEAS (2010)

La créance de la participation des femmes à l'économie familiale, ignorée par les textes

En raison de la rareté des études et des recherches consacrées à la gestion des ressources financières au sein du foyer, le salaire féminin reste généralement perçu comme un revenu d'appoint, ne servant qu'à couvrir les besoins personnels de la femme ce qui, comme indiqué précédemment, légitime la discrimination salariale.

Pourtant, dans le cadre d'une récente étude¹²⁰, les ouvrières casablancaises enquêtées dans les industries du textile ont affirmé quasi-unanimentement « *que leur salaire est la principale ressource du ménage ou qu'elles participent de façon égalitaire à la marche courante du foyer*¹²¹. » Par exemple au sein d'un couple « à double revenu¹²² », le salaire de l'ouvrière est prioritairement orienté vers l'épargne, le logement et les dépenses pour les enfants. Les frais courants (loyer, eau, électricité...) sont « négociés ou relégués au mari ». « *Le projet familial est de plus en plus porté par l'ouvrière* » ; « *cessant de concevoir le mari comme une protection, elle cherche à se prémunir par ses propres moyens contre un avenir incertain*¹²³. »

Au sein des couples, la répartition des ressources financières, et plus largement des rôles, fait de plus en plus l'objet de « négociation ». « *Les ouvrières ne se contentent pas de se glisser dans des rôles conjugaux socialement prédéfinis, mais revendiquent avec force de les recomposer dans le cadre d'une marge de manœuvre ouverte désormais à l'ensemble des négociations possibles*¹²⁴. »

Le Code de la Famille, quant à lui, a admis le principe de partage des biens acquis pendant le mariage, tout en disposant que les époux ont chacun leur propre patrimoine (article 49 du titre IV relatif aux conditions consensuelles pour la conclusion du mariage et de leurs effets du livre I concernant le mariage). Mais, il a laissé à la discrétion des époux le soin de convenir et d'acter les conditions de leur fructification et de leur répartition. A défaut, « *il est fait recours aux règles générales de preuve, tout en prenant en considération le travail de chacun des conjoints, les efforts qu'il a fournis et les charges qu'il a assumées pour fructifier les biens de la famille.* » Cet article pose des difficultés d'application. A titre d'exemple, une demande de partage de biens d'une femme au foyer après un divorce a été rejetée aux motifs de « *l'absence d'un accord écrit entre les conjoints et du manque de preuves quantifiant le travail accompli par l'épouse dans la fructification des dits biens*¹²⁵ ». En outre, l'article ne précise pas que la répartition des biens s'opère en cas de dissolution du mariage, telle que définie par l'article 71 du Code de la Famille¹²⁶.

120 - Bouasria, Leila (2013a)

121 - Bouasria, Leila (2014)

122 - Cette enquête a mis en évidence trois modes de gestion financière au sein des familles : (i) « à double revenu » ; (ii) « la caisse commune » ; (iii) « l'ouvrière, principale pourvoyeuse de revenus ».

123 - Bouasria, Leila (2014)

124 - Bouasria, Leila (2014)

125 - Daoudi, Fatiha (2011)

126 - « *La dissolution du mariage résulte du décès de l'un des époux, de la résiliation, du divorce sous contrôle judiciaire, du divorce judiciaire ou du divorce moyennant compensation (Khol')* »

Le ministère de la Justice et des Libertés déclare dans son rapport d'évaluation de la Moudouwana que le nombre de documents de partage des biens actés en parallèle avec le mariage n'a pas connu une évolution importante ces dernières années. En 2013, seulement 1.520 documents ont été élaborés sur 306.533 actes de mariage. Même si ce chiffre constitue plus du double par rapport à 2012, il ne constitue que 0,50% du total des mariages¹²⁷. Selon le même ministère, 65% d'affaires de répartition des biens acquis pendant le mariage ont été jugées en faveur des femmes contre 79% au cours de l'année 2012¹²⁸.

Dans le monde du travail, des stéréotypes sexistes soutiennent les discriminations directes¹²⁹

« Les nombreuses inégalités qui sévissent dans les lieux de travail sont favorisées par leur large diffusion dans la société et par leur enracinement socioculturel¹³⁰ ».

D'une manière générale, la représentation des femmes dans les médias reste fortement stéréotypée. Le point de vue des femmes est marginalisé. Elles sont moins fréquemment sollicitées pour exprimer leurs points de vue sur l'actualité politique et économique, à moins qu'elles ne soient ministres ou hauts fonctionnaires¹³¹.

Au sein des organisations, et notamment des entreprises, une large panoplie de stéréotypes à caractère positif ou négatif est spontanément évoquée par les dirigeants, les cadres supérieurs, les superviseurs et les contremaîtres pour justifier, soit l'exclusion des femmes des emplois à prédominance masculine¹³² (« manque de force physique », « fragilité et manque de résistance à un environnement pénible », « manque de confiance en soi », qui serait « un trait de caractère de la femme marocaine » induit par « l'éducation reçue dans la famille qui valorise les garçons au détriment des filles », « manque de motivation », notamment des jeunes filles « qui prennent un emploi simplement en attendant de se marier », « manque d'expérience professionnelle etc.), soit leur affectation à des postes peu valorisants (assemblage, étiquetage, emballage etc.), sous prétexte qu'elles seraient plus minutieuses, plus patientes, qu'elles auraient des besoins financiers moindres etc...

En d'autres termes, les inégalités entre les hommes et les femmes, fortement enracinées dans notre société, favorisent les discriminations faites aux femmes dans le milieu du travail ce qui les freine dans leur carrière professionnelle.

127 - « Juridiction familiale : réalités et perspectives » 2014. MJL

128 - MJL (données envoyées au CESE)

129 - « La discrimination est directe (ou explicite) lorsqu'elle s'exprime à travers des règles, des attitudes ou des pratiques qui visent ouvertement à écarter une catégorie d'individus ou à les défavoriser par rapport aux autres. » (Filali Meknassi, Rachid ; 2009)

130 - Filali Meknassi, Rachid (2009)

131 - CESE (2012)

132 - Chicha, Marie-Thérèse (2013)

VI - Recommandations

Les recommandations suivantes s'inscrivent dans la continuité de celles formulées par le Conseil dans son rapport: « *Concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous : concepts et recommandations normatives et institutionnelles* » qui a été publié en 2012.

A ce titre, le CESE rappelle en particulier, la nécessité de :

- l'adoption dans les meilleurs délais de la loi portant création de l'APALD ;
- l'intégration du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que fondement de la citoyenneté marocaine dans les programmes éducatifs et curricula des enseignants ;
- la participation active des médias dans la prévention et la lutte contre les stéréotypes sexistes et l'appropriation par tous du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de ce rapport le CESE propose au Gouvernement, pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, d'agir sur 4 leviers, chaque levier constituant un objectif. Pour chaque objectif, le CESE recommande des mesures concrètes.

1. Se doter d'instruments performants et d'indicateurs conformes aux conventions et normes internationales, qui permettent d'appréhender l'effectivité de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique en tant qu'outil pour la réduction des inégalités.

- Harmoniser la définition des indicateurs produits par les différents organismes (dont en particulier, le HCP), notamment avec la convention relative aux Droits de l'Enfant et les normes du BIT. Il s'agit en particulier de :
 - respecter la Convention Internationale des Droits de l'Enfant dans la définition des indicateurs produits, notamment par le HCP et adopter l'âge de 15 ans comme unique âge minimal d'activité ;
 - remplacer la catégorie « Femmes au foyer », qui normalise d'une part une représentation sexiste, l'homme pourvoyeur de ressources et la femme au foyer utilisatrice de ressources, et qui constitue par ailleurs une violation des Droits de l'Enfant en masquant leur exploitation illicite, par deux nouvelles catégories « Personnes adultes au foyer » et « Enfants déscolarisés »;
 - supprimer la catégorie « aides familiales », qui entérine de fait des emplois inacceptables et capter les éléments d'information correspondants à partir du concept de « travail décent » du BIT...

- Activer la mise en place de l'Observatoire National de l'Emploi et lui confier la mission de produire régulièrement des données et des informations aux décideurs sur la participation des femmes à l'activité économique et des discriminations auxquelles elles font face (écarts salariaux, couverture sociale, progression de carrière, segmentations horizontale et verticale du marché de l'emploi...).
- Mettre à jour régulièrement et rendre publiques les données et informations relatives au budget-temps des femmes et des hommes en âge d'activité.
- Intégrer, dans le champ des revues opérées par l'Inspection du Travail, le contrôle des obligations légales de non-discrimination et inclure dans le bilan social annuel du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales un chapitre spécifique dédié à l'égalité d'accès et de traitement.

2. Instaurer un cadre favorable à l'égalité économique entre les femmes et les hommes et à la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales :

- Ratifier la convention n° 156 de l'OIT sur les travailleurs ayant une responsabilité familiale et la mettre en œuvre, conformément à l'esprit du Code de la Famille, qui a instauré la coresponsabilité des parents au sein de la famille.
- Mettre en conformité les lois et réglementations (code du travail, code pénal, code général des impôts, statut général de la fonction publique..) avec les dispositions des conventions internationales de l'OIT en la matière, en particulier au plan des concepts et des définitions (égalité de traitement, harcèlement sexuel...) et le principe de coresponsabilité des parents instauré par le Code de la Famille.
- Promulguer la loi n°19-12 sur le travail domestique, en veillant à la prise en compte de l'avis du CESE n° 5/2013.
- Inverser la charge de la preuve de la discrimination : réviser le code des procédures civiles de façon à ce que la preuve de la plaignante n'incombe pas à la victime seule et que les employeurs soient tenus de prouver qu'ils ont mis en place des procédures dédiées à la prévention du risque de discrimination (le recrutement, les salaires, les avantages sociaux, le déroulement des carrières, l'accès à la formation et aux postes et fonctions de responsabilité..).
- Institutionnaliser les campagnes d'information, de formation et de sensibilisation au sein des administrations et des entreprises en matière de prévention de la discrimination et veiller à contrôler l'effectivité des mesures prises par ces institutions, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

- Amender l'article 49 du Code de la Famille, relatif aux biens des époux, dont ceux acquis pendant le mariage :
 - adopter comme régime matrimonial de base (par défaut) «la participation aux acquêts», lequel permet à chaque époux de disposer de son propre patrimoine (conformément aux dispositions du Code de la Famille) et en cas de dissolution du mariage, stipule le partage à égalité de l'enrichissement des époux durant leur vie commune.
 - spécifier explicitement que la règle de partage du régime de « participation aux acquêts » s'applique pour toutes les situations de dissolution du mariage prévues par le Code de la Famille, y compris en cas de décès de l'un des conjoints. Autrement dit, le patrimoine du défunt est préalablement évalué selon le mécanisme de la « participation aux acquêts » avant d'être liquidé selon les règles et modalités de l'héritage existantes.
 - autoriser le changement du régime matrimonial d'un commun accord entre les époux, par un acte séparé, à tout moment et non plus uniquement préalablement à la conclusion de l'acte de mariage.

3. Favoriser l'activité des femmes et faciliter l'accès à l'emploi :

- Approfondir l'étude sur la faiblesse et la réduction préoccupante du taux d'activité des femmes pour en examiner les causes et les conséquences (Ex : prévoir des assises nationales en y associant toutes les parties prenantes: pouvoirs publics, société civile...).
- Mettre en place des mesures incitatives et garantir le droit au financement, ainsi que des avantages fiscaux aux entreprises privées inclusives qui instaurent la parité dans leurs différentes instances.
- Promouvoir la formation qualifiante et l'accès des filles à l'ensemble des filières offertes dans les formations à dominance masculine.
- Concevoir et mettre en œuvre une stratégie intégrée pour la reconnaissance, la valorisation et la juste rétribution du travail des femmes en milieu rural, engageant les ministères de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, de l'Emploi et des Affaires Sociales, ainsi que toutes les parties prenantes concernées et créer un comité qui veille à la réalisation le suivi et l'évaluation de ladite stratégie.
- Mettre en place des mesures actives temporaires (quotas de 1/3 de femmes dans les instances de gouvernance et postes de responsabilités..), visant à atteindre progressivement la parité durant la prochaine décennie. A cet effet, l'Institut Marocain des Administrateurs (IMA) peut jouer un rôle important dans l'accompagnement de femmes :

- prioritairement et à titre d'exemple, au niveau des postes de responsabilité de la fonction publique et au sein des conseils d'administration des établissements et entreprises publics.
 - également, au sein des conseils d'administration des entreprises privées et de leurs organes de décision, et au sein des instances de gouvernance des associations professionnelles et des syndicats.
 - et dans les postes de responsabilité au niveau des fédérations patronales et syndicales.
- Inclure le sujet de la participation économique des femmes à l'ordre du jour du dialogue social et des comités d'entreprise, ainsi qu'en tant que chapitre des conventions collectives :
 - évaluer l'impact des politiques publiques sur l'emploi des femmes et exiger que le principe de l'égalité homme/femme soit respecté dans toutes les négociations ou dialogue social.
 - introduire systématiquement le principe d'égalité dans toutes les nouvelles stratégies et politiques publiques et définir des indicateurs de suivi sexospécifiques pour mesurer l'état d'avancement et l'efficacité de ces stratégies et rendre public les informations sur ce sujet.
 - recruter plus d'inspecteurs femmes au niveau du ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales et veiller au contrôle de la situation des femmes dans le travail en rendant public les rapports sur les conditions de travail par sexe.
 - Lutter contre l'abandon scolaire précoce des enfants et combattre les obstacles qui entravent encore l'accès des filles aux écoles par des mesures de suivi continu, de motivation et de sanctions vis à vis des familles qui marient leurs filles avant l'âge légal du mariage ou qui les empêchent d'intégrer l'école.
 - Lutter par des mesures actives contre le travail dans le secteur informel.

4. Promouvoir et accompagner l'entrepreneuriat féminin

- Fournir et mettre à jour annuellement les données liées à l'entrepreneuriat féminin et encourager les universités et centres de recherches à favoriser la recherche et le développement dans le domaine.
- Elargir l'expérience du produit « Ilayki » de la Caisse Centrale de Garantie aux coopératives féminines et mettre en place un instrument de garantie public des financements dédiés, à leur création et pour leur développement.
- Développer les mécanismes d'accompagnement (incubateurs, start up...) des femmes entrepreneurs dans les différentes régions du Maroc et encourager les associations travaillant dans ce domaine, afin de généraliser l'expérience sur le plan national.

- Promouvoir des programmes régionaux de « Mentoring » pour permettre aux femmes de passer de l'auto-emploi vers la création d'entreprises rentables et durables, ce qui nécessite le renforcement des capacités de mentors et coachs locaux.
- Encourager et faciliter l'accès des femmes à la formation dans les domaines de l'entrepreneuriat et mettre en place dans tous les programmes de formation continue des modules liés à ce domaine.
- Encourager l'accès des entreprises féminines aux appels d'offre des secteurs public et privé, afin de garantir l'égal accès aux marchés pour les entreprises masculines et féminines, en introduisant une clause dans ce sens, dans les Cahiers de Prescriptions Spécifiques (CPS).
- Décliner au plan légal le principe d'égalité en matière foncière et supprimer toutes les discriminations de fait, dont, en particulier celles touchant les *Soulaliyates*.
- Mettre en place des mesures actives pour faciliter l'accès des femmes au foncier et réduire les discriminations et barrières administratives:
 - effectuer une étude sur l'accès des femmes au foncier.
 - faciliter, par des mesures actives l'accès des femmes à la propriété foncière dans le milieu rural.
- Encourager l'action associative qui cible le développement de l'entrepreneuriat féminin et lancer des études approfondies sur la participation des associations au développement des entreprises et coopératives féminines dans toutes les régions du Maroc.
- Promouvoir dès l'enseignement primaire et secondaire la lutte contre les stéréotypes liés à ce domaine, renforcer les programmes ayant fait leur preuve et mettre en place des programmes incitatifs à la création de l'entreprise dès le bas âge au sein des collèges et lycées.
- Mettre en place une stratégie et des mesures incitatives pour la création et le développement de groupements d'intérêts économiques féminins et fournir les moyens et l'accompagnement nécessaires qui leur permettront d'être compétitifs.
- Favoriser par des mesures incitatives l'accès équitable des femmes au niveau local aux ressources naturelles et encourager leur investissement dans des secteurs à forte valeur ajoutée.
- Capitaliser les expériences du micro crédit réussies, afin d'en faire un levier pour le passage de l'auto-emploi à l'entrepreneuriat par les mesures suivantes:

- mettre en place des mesures locales assurant la limitation des frais de gestion des projets et contribuant à la réduction des taux d'intérêt du micro crédit, renforcer les capacités des demandeurs par la formation et l'accompagnement notamment en zones reculées, et rendre public les données liées à ce sujet dans les rapports d'activité de ces institutions.
 - mettre en place des systèmes de crédits relais pour l'encouragement du passage des micro crédits à des crédits plus élevés dans le cadre des systèmes bancaires , aussi bien pour les femmes que pour les hommes .
 - faciliter l'octroi de crédits aux femmes qui présentent des dossiers au niveau des régions reculées et qui souffrent de l'iniquité de l'accès au financement.
 - rendre publiques les données sexospécifiques des octrois des crédits dans le système bancaire.
 - promouvoir les expériences réussies dans ce domaine par des mesures incitatives (Prix, concours nationaux, émission de télévision,...).
- Faire une étude approfondie de l'accès des femmes à l'entreprise et son évolution dans les différents programmes étatiques (Idmaj, Taahil, Moukawalati..), ainsi que dans tous les programmes sectoriels gouvernementaux et capitaliser sur les expériences qui ont enregistré un véritable succès dans ces programmes afin de booster leur développement.
 - Créer des « fonds capital risque » au niveau des régions pour appuyer l'entrepreneuriat féminin.

Annexes

- Annexe - 1 : Liste des membres de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité
- Annexe - 2 : Recommandations du premier rapport du CES, intitulé « Consacrer l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous : concepts et recommandations normatives et institutionnelles »
- Annexe - 3 : Liste des acteurs auditionnés
- Annexe - 4 : Ateliers organisés
- Annexe - 5 : Références bibliographiques

Annexe - 1 : Liste des membres de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité

Liste des membres de la Commission Permanente chargée des Affaires Sociales et de la Solidarité

Catégorie des Experts

Ben seddik Fouad
Hajbouha Zoubeir
Himmich Hakima
Lamrani Amina
Rachdi Abdelmaksoud

Catégorie des Syndicats

Bahanniss Ahmed
Bensaghir Mohammed
Chanaoui Mostafa
Dahmani Mohamed
El Moatassim Jamaâ.
Essaïdi Mohamed Abdessadek
Hansali Lahcen
Kandila Abderrahmane
Khrafa Mustapha

Catégorie des Organisations et Associations Professionnelles

Benhamida Bouchaïb
Bensalah Mohamed Hassan
Bessa Abdelhai
Boulahcen Mohamed
Ouayach Ahmed

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

Abdelmoumni Abdelmoula
Abderrahmane Zahi
Berbich Laila
Chouaib Jaouad
Elkhadiri Mohamed
Zaoui Zahra

Catégorie Membres de Droits

Cheddadi Khalid
Hazim Jilali

Annexe - 2 : Recommandations du premier rapport du CES, intitulé « Consacrer l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous : concepts et recommandations normatives et institutionnelles »

Recommandations du premier rapport du CES, intitulé « Consacrer l'égalité entre les femmes et les hommes, une responsabilité de tous : concepts et recommandations normatives et institutionnelles »

Recommandations de type normatif

Sur le plan normatif, le Conseil :

1. Recommande au législateur, en s'appuyant sur les dispositions de la Constitution et concomitamment à la création de l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination (APALD), d'énoncer une loi pour la discrimination à l'égard des femmes la prohiber, la sanctionner et pour orienter les politiques publiques en la matière. 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 » (CEDEF, 1979).
2. Recommande au législateur et au gouvernement de : a) systématiquement intégrer aux lois et aux règlements des clauses de prohibition et, le cas échéant, de pénalisation des discriminations à l'égard des filles et des femmes ; b) modifier ou abroger les lois et les dispositions réglementaires qui constituent une discrimination à l'égard des femmes ; c) intégrer le principe de non-discrimination à l'ensemble des processus de révision des dispositions réglementaires existantes ; d) adopter une loi garantissant aux femmes victimes de discrimination une protection juridictionnelle effective et efficace par le truchement des tribunaux.
3. Incite le législateur et le gouvernement à procéder d'urgence à la refonte du code pénal et du code de procédure pénale pour les conformer, à la lettre et à l'esprit, de la Constitution de juillet 2011 et des conventions internationales ratifiées par le Maroc : a) éliminer les dispositions discriminatoires, dégradantes ou humiliantes à l'égard des femmes ; b) définir avec clarté, prohiber et pénaliser toutes les formes de harcèlement et de violence à l'égard des femmes, y compris la violence conjugale ; c) renforcer la protection des victimes, de leurs témoins ainsi que des personnes et structures qui leur prêtent secours ou assistance ; d) rendre plus réalistes les moyens et la charge de la preuve exigés des victimes.

4. Recommande au législateur et au gouvernement d'adopter une loi cadre contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes, y compris la violence conjugale, qui complète le volet répressif pris en charge par le code pénal et qui régit : (i) la prévention ; (ii) la protection en particulier judiciaire ; (iii) l'assistance aux victimes ; (iv) les voies de recours ; (v) les peines ; (vi) le suivi, l'évaluation et la publication régulière de statistiques et d'enquêtes.
5. Incite le législateur et le gouvernement à adopter et à encourager le principe de l'action positive en faveur des femmes, dans tous les domaines où leurs droits à l'égalité sont limités ou insuffisamment protégés ou pour oeuvrer à la réalisation de la parité au sein des instances élues ou désignées. Le Conseil invite également les partis politiques, les syndicats et les organisations professionnelles à promouvoir ce principe et à l'adopter au sein de leurs instances.
6. Préconise le déploiement de mesures ciblées de protection de la dignité des femmes, à commencer pour celles en situation de vulnérabilité et, en priorité, de : a) Eliminer les trafics et l'exploitation sexuelle ; b) Garantir l'égalité dans l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle ; c) Eliminer les discriminations et garantir l'égalité au travail, dans l'emploi, et la sécurité sociale ; d) Engager un plan d'action de l'égalité pour les femmes rurales ; e) Eliminer les discriminations dans le droit du mariage et les responsabilités familiales ; f) Abroger l'article 20 du code de la famille, habilitant le juge à autoriser un mariage avant l'âge légal, et éliminer le mariage d'enfants.

Recommandations de type institutionnel

7. Recommande au législateur et au gouvernement d'adopter sans délai la loi portant création de l'APALD, tout en préconisant de doter la future institution de compétences étendues, en matière d'orientation et d'évaluation des politiques publiques dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes, ainsi que d'une autonomie financière, et de lui conférer un rôle d'examen et de sanction de premier niveau des cas de discriminations. Le CES souligne à cet égard le caractère crucial de l'indépendance de l'APALD et du pouvoir d'investigation, d'interpellation et de l'accès à l'information, que requiert le bon accomplissement de sa mission.
8. Recommande au gouvernement de remonter le principe de l'égalité et de l'action contre les discriminations à l'égard des femmes dans l'échelle de ses priorités. A cette fin, la question de l'égalité, les politiques et les actions qu'elle requiert doivent relever du Conseil de gouvernement. De même, les points focaux genre doivent être consacrés dans tous les départements ministériels et au niveau territorial, par un texte approprié, définissant leur statut, leur rattachement et leurs attributions.
9. Préconise l'adoption d'une approche intégrée et substantive du principe d'éga-

- lité : le CES est d'avis qu'il convient d'engager toutes les assemblées élues, les entreprises privées et publiques, les collectivités territoriales et les associations à expliciter leurs engagements et les dispositifs destinés à prévenir les actes de discrimination dans leurs activités. Il recommande également au gouvernement et aux autorités administratives d'adopter le principe de subordonner les subventions à l'engagement des bénéficiaires de nondiscrimination à l'égard des femmes. Le Conseil considère que la précision du statut matrimonial des femmes dans les correspondances administratives est injustifiée et préconise de supprimer l'usage du titre de « Mademoiselle » dans ces correspondances.
10. Recommande au gouvernement d'accélérer la mise en oeuvre des amendements de la charte communale, relatifs à l'intégration de l'approche genre dans l'élaboration des Plans Communaux de Développement et à la création de Commissions de la parité et de l'égalité des chances auprès des Conseils communaux, en publiant les décrets d'application y afférant, en rendant accessibles aux collectivités territoriales les outils et méthodes nécessaires et en subordonnant les crédits et subventions au respect de ce cadre réglementaire.
 11. Préconise l'adoption d'un plan de mesures précises, destinées à sensibiliser, former et responsabiliser l'ensemble des intervenants (avocats, auxiliaires de justice et magistrats) du secteur de la justice, en vue de bien faire connaître et assurer le respect des obligations de l'État dans le domaine des droits de l'homme et d'abolir les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, telles l'irrecevabilité de fait de leurs témoignages devant les Cours de justice. Le CES rappelle que, sur ces matières fondamentales, toutes les dispositions doivent être prises, y compris les audits indépendants et des régimes disciplinaires appropriés, pour contenir les interprétations personnelles contraires aux garanties constitutionnelles que le Royaume a adoptées en faveur du respect des droits de l'homme en général et de l'égalité entre les sexes en particulier.
 12. Invite le ministère de la Justice et des Libertés à réaliser régulièrement une analyse des jugements rendus sur les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à prendre des mesures aux fins de faire connaître et de réduire les violations du principe d'égalité dans les jugements rendus par les tribunaux du Royaume.
 13. Recommande au Ministère de l'Intérieur, au Ministère de la Justice et des Libertés et au Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social d'initier une action forte de sensibilisation de la société à tous les aspects de l'égalité entre les sexes, à commencer par la prohibition de la violence à l'égard des femmes, et d'intégrer ces principes fondamentaux dans les programmes de formation de la police, et de la justice et des secteurs juridique et social.
 14. Recommande que les départements de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle adoptent des mesures pr

- cises et volontaristes, aux fins de renforcer la place dans les programmes éducatifs et de généraliser le portage par le corps enseignant et professoral, du principe de l'égalité en tant que fondement de l'identité marocaine et de la citoyenneté. 15. Invite le Ministère des Habous et des Affaires islamiques à veiller, dans un esprit au moins égal à celui avec lequel il a conduit le programme de lutte contre l'analphabétisme des femmes, à abolir dans les mosquées les discours et les prêches à caractère discriminatoire contre les femmes.
15. Invite le Conseil des Oulémas à contribuer activement à la prévention des discriminations contre les femmes et à la bonne compréhension de la légitimité et de l'universalité du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.
 16. Suggère la conclusion d'un grand contrat national (tel que défini par l'avis du Conseil intitulé « Pour une nouvelle charte sociale, des normes à respecter et des objectifs à contractualiser ») entre toutes les parties prenantes du secteur des médias afin que ce secteur soit impliqué dans la prévention et la lutte contre les stéréotypes sexistes et qu'il contribue à l'appropriation par tous de l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant que fondement de citoyenneté et de la dignité humaine.

Annexe - 3 : Liste des acteurs auditionnés

Liste des acteurs auditionnés

Liste des acteurs auditionnés

- Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM)
- Association Club des femmes administrateurs d'entreprises (CFA Maroc)
- Centre des Jeunes Dirigeants (CJD);
- Commission nationale de la gouvernance d'entreprise / Groupe de travail
- « Gouvernance au féminin »
- Fédération Nationale des Associations de Micro-crédit
- Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement
- social
- Mme Aicha Belarbi, Auteur de « Egalité-parité, histoire inachevée »
- Mme Hind Jalal, Auteur « Analyse genre de la politique fiscale au Maroc, cas de l'impôt sur le revenu»
- Mme Fatiha Daoudi « Droits fonciers des femmes au Maroc. Entre complexité du système foncier et discrimination »
- Mme Leila Bouasria: Auteur de « Les ouvrières marocaines en mouvement »
- Réseau Maroc Entreprendre
- Union des chambres agricoles au Maroc
- Union des chambres d'artisanat du Maroc

Annexe - 4 : Ateliers organisés

Ateliers organisés

Ateliers organisés

- Syndicats
- Fédérations de la CGEM notamment :
 - Association Marocaine des Industries du Textile et de l'Habillement ;
 - Confédération Nationale du Tourisme ;
- Chambres professionnelles notamment :
 - Fédération des Chambres d'Agriculture du Maroc ;
 - Fédération des Chambres d'Artisanat
- Associations de micro-crédit et l'accompagnement de la micro entreprise :
 - ESPOD ;
 - Fondation Ardi ;
 - Fondation Banque Populaire).
- Institutions financières
 - GPBM;
 - APSF;
 - CCG.

Annexe - 5 : Références bibliographiques

Références bibliographiques

- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh (2012).
- "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012" Booz and Company.
- Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (2004). Etude sur l'entreprenariat féminin au Maroc.
- Association des femmes chefs d'entreprise du Maroc (2010). Etude sur les femmes chefs d'entreprise au Maroc. Panorama général
- Banque mondiale (2011). Égalité des genres et développement. Rapport sur le développement dans le monde 2012. Abrégé.
- Barkallil, Nadira (2006). Genre et activités économiques au Maroc : la persistance de la précarité dans l'activité féminine. Livre blanc. Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées.
- Belarbi, Aïcha, Lahcen Achy et Driss Ksikes (2013). « Comment aller vers l'égalité économique hommes - femmes ? ». Policy paper, Carnegie Middle East Center & CESEM.
- Bouasria, Leila (2013a). Les ouvrières marocaines en mouvement. Qui paye ? Qui fait le ménage et qui décide ? Éditions L'Harmattan.
- Bouasria, Leila (2013b). Questions à Leila Bouasria, auteure de « Les ouvrières marocaines en mouvement ». Propos recueillis par Jaouad Mdidech. La Vieeco
- Bouasria, Leila (avril 2014). L'argent du couple : négociation/recomposition des rôles au foyer. Dossier n°20 de la revue *Economia*.
- Bousseta, Mohamed (2011). Entreprenariat féminin au Maroc : contribution au développement économique et social. Investment Climate and Business Environment (ICBE) Research Fund. Research report n°10/11.
- Bureau International du Travail (2007). Le harcèlement sexuel au travail.
- Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail. Fiches d'In-

formation.

- Bureau International du Travail (2012). Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Conférence internationale du travail, 101ème session.
- Chicha, Marie-Thérèse (2013). Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc. Document de travail n°69. Bureau international du travail.
- CIDEAL (2009). Genre et intégration économique dans les pays du Maghreb. Séminaire régional, Tunis.
- Club des femmes administrateurs d'entreprise au Maroc (juillet 2014).
- Mémoire adressé à la Commission permanente du Conseil économique, social et environnemental chargée des affaires sociales et de la solidarité.
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale, Rapport d'activité 2012.
- Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations (2014). Demande directe sur l'application de la convention (n°100) sur l'égalité de rémunération. Organisation Internationale du Travail.
- Commission d'experts sur l'application des conventions et recommandations (2014). Observation sur l'application de la convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et formation). Organisation Internationale du Travail.
- Conseil économique, social et environnemental (2012). Concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes : concepts, recommandations normatives et institutionnelles. Auto-saisine relative à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique. Avis n°8/2012
- La Cour européenne des droits de l'Homme et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne (2010). Manuel de droit européen en matière de non-discrimination.
- Daoud, Fatiha (2011). Droits fonciers des femmes au Maroc : entre complexité du système foncier et discrimination. Les études et essais du Centre Jacques Berque (n°4)

- Economia (2014). Vers l'égalité économique Homme-Femme ? Dossier n°20.
- Euromed (2010). Droits humains des femmes et égalité homme-femmes au Maroc. Rapport national d'analyse.
- Esteve-Volart, Berta (2000). Sex Discrimination and Growth. International Monetary Fund Working Paper, African Department, WP/00/84.
- Filali Meknassi, Rachid (2009). La responsabilité sociale des entreprises. Les aspects relatifs au travail. Confédération Générale des Entreprises du Maroc.
- Global Entrepreneurship Monitor (2010). Rapport régional Moyen-Orient et Afrique du Nord 2009.
- Guessous, Nouzha - membre de la commission consultative royale de réforme de la Moudouwana - (avril 2014). Code de la famille dix après : Les limites d'une promesse. Entretien avec M. Bachir Znagui. Dossier n°20 de la revue Economia.
- Fonds monétaire international (2013). L'emploi des femmes et l'économie : les avantages macroéconomiques de l'égalité des sexes. Résumé analytique.
- Fonds monétaire international (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity
- Ghai, Dharam (2003). Travail décent : concept et indicateurs. Revue internationale du travail, vol. 142 (2003), n°2
- Haut-commissariat au Plan (1999). Enquête nationale sur le budget temps des femmes 1997/98.
- Haut-commissariat au Plan (2007). Enquête nationale sur le secteur Informel.
- Haut-commissariat au Plan (2010). Enquête nationale sur le secteur informel 2007.
- Haut-commissariat au Plan (2012). Note d'information du Haut-commissariat au Plan à l'occasion de la journée internationale de la femme.
- Haut-commissariat au Plan (2013). Activité, emploi, chômage 2012 : résultats détaillés
- Haut-commissariat au Plan (2013). Femmes marocaines et marché du travail :

caractéristiques et évolution.

- Institut de recherche du Crédit Suisse (2012). Gender Diversity and Corporate Performance.
- International Monetary Fund (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity.
- Jalal, Hind (2011). Analyse genre de la politique fiscale au Maroc, cas de l'impôt sur le revenu. L'Harmattan.
- Klasen, Stephan (1999). Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions. The World Bank, Policy Research Report on Gender and Development, Working Paper Series, n°7
- Lamrabet, Asma (2014). Al-Qiwâmah légitime-t-elle la domination masculine ? Dossier n°20 de la revue *Economia*.
- Le Conference Board Canada (à la demande des ministres responsables de la condition féminine à l'échelon fédéral, provincial et territorial). Arguments économiques pour la présence de femmes aux conseils d'administration.
- Maruani, Margaret et Danièle Meulders (2004). Mettre l'emploi au coeur du débat. *Marché du travail et genre, Maghreb-Europe*. Brussels Economics Series.
- Mejjati Alami, Rajaa (2014). Les inégalités entre hommes et femmes dans le secteur informel. Dossier n°20 de la revue *Economia*.
- Mellakh, Kamal (2011). Ambivalences du salariat féminin. *Revue Economia*.
- Mellakh, Kamal (2012). La maternité à l'épreuve du travail salarié : conditions de travail et protections sociales des travailleuses de l'industrie de textile habillage au Maroc.
- Ministère de la Justice et des libertés (2014). Juridiction familiale : réalités et perspectives.
- Ministère de l'Artisanat, de l'Economie Sociale et Solidaire. Courrier envoyé au CESE.

- Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Affaires générales et de la Gouvernance - ex-Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Affaires économiques et générales (2011). Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire 2010-2020.
- Ministère délégué auprès du Chef du gouvernement chargé des Affaires générales et de la Gouvernance, en partenariat avec l'ONU Femmes et l'Institut marocain des administrateurs (2013). Synthèse de l'étude sur la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance des grandes entreprises publiques et privées. Groupe de travail «Gouvernance au féminin».
- Ministère de l'Economie et des Finances (2007). Examen exhaustif des statistiques sensibles au genre au Maroc.
- Ministère de l'Economie et des Finances (2012). Rapport sur le budget genre. Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2013.
- Ministère de l'Economie et des Finances (2013). Note de présentation du projet de loi organique relative à la loi de finances.
- Ministère de l'Economie et des Finances (2013). Rapport sur le budget genre. Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2014.
- Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (2012).
- Rapport National EPT.
- Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales - ex-Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle - (2010). Diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale.
- Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales - ex-Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle - (2011). Guide « Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au Maroc ».
- Ministère de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, en partenariat avec l'ONU Femmes et la GIZ (2011). Conciliation travail-famille des femmes et hommes fonctionnaires au Maroc.

- Ministère de l'Industrie du Commerce et des Nouvelles Technologies. Courrier envoyé au CESE le 15 octobre 2013.
- Ministère de l'Intérieur (2013). Bilan des réalisations de l'INDH - Exercice 2012.
- Ministère de l'Intérieur (2014). Bilan des réalisations de l'INDH - Exercice 2013.
- Mercer (2012). The Executive Gender Gap across Europe.
- Najat, Sarhani. Les femmes dans le processus de production alimentaire durable et la préservation des ressources naturelles terre et eau. Synthèse d'une étude sur la femme et l'accès à la gestion de l'eau.
- Nations-Unies (2007). Guide des statistiques des budgets-temps : mesures du travail rémunéré et non rémunéré.
- Nordman, Christophe J., Wolff, François-Charles (2007). Is There a Glass Ceiling in Morocco? Evidence from matched worker firm Data. Dial IAL, Document de travail, DT/2007-04.
- Progetto Mondo MLAL et Amnesty International (2013). Etude sur les stéréotypes de genre répandus au Maroc.
- Rachik, Hassan, Rahma Bourquia, Abdellatif Bencherifa et Mohamed Tozy (2005). Rapport de synthèse sur l'enquête nationale des valeurs.
- Sengenberger, Werner (2002). Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Stotsky, Janet G. (2006). Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. International Monetary Fund Working Paper, Fiscal Affairs Department, WP/06/233.
- The Global Entrepreneurship and Development Institute (2014). Gender- GEDI Index 2014 Executive report.
- Tzannatos, Zafiris (1999). Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. World Development, vol. 27, n°: 3.

- World Bank (2013). Opening Doors: Gender equality and Development in the Middle East and North Africa.
- <http://www.enactus-morocco.org/>
- World Economic Forum (2014). The Global Gender Gap Report 2014.
- <http://www.injaz-morocco.org/>
- Zirari, Hayat (2006). Evolution des conditions de vie des femmes. Rapport thématique pour le cinquantenaire du développement humain.