



LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE AU SEIN DU PARLEMENT ET DES CONSEILS ÉLUS AU MAROC

UNE ÉTUDE DU MAROC
Version préliminaire





LA PARTICIPATION DES FEMMES DANS LA VIE POLITIQUE AU SEIN DU PARLEMENT ET DES CONSEILS ÉLUS AU MAROC

UNE ÉTUDE DU MAROC
VERSION PRÉLIMINAIRE



LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITÉ, DE L'ÉGALITÉ ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL- MAROC

Le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social a pour mission la préparation et la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans le domaine de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social, et ce en coordination avec les secteurs concernés.

Il est chargé de :

- **La coordination des politiques publiques sociales** : les sujets de la promotion des droits de la famille, de la femme, des personnes en situation de handicap et des personnes âgées, sont des problématiques transversales qui nécessitent la coordination entre les différents intervenants pour promouvoir les droits de ces catégories ;
- **L'encadrement, accompagnement et structuration de l'action sociale** : à travers l'organisation et la mise en place des normes de qualité, des standards d'intervention et des mesures législatives et organisationnelles pour l'encadrement du travail social. Cette fonction s'appuie également sur le renforcement des capacités des acteurs appartenant aux départements gouvernementaux, aux collectivités territoriales et aux associations, et se base sur la mise en place de plans et de stratégies à même d'encourager la convergence dans les programmes et le renforcement du partenariat et de la synergie entre tous les intervenants en vue de répondre aux besoins des populations cibles ;
- **Suivi, évaluation et contrôle** : cette fonction a un rôle très important pour asseoir les fondements de la gouvernance, le lien entre responsabilité et reddition des comptes et la mise en place des normes de transparence. Dans ce cadre, la stratégie du Pôle social vise à renforcer et promouvoir les fonctions d'audit des projets et élaborer des outils d'évaluation pour qu'ils soient une composante intégrée dans le mode de gestion du Pôle social ;
- **Prestations de services, prise en charge et assistance sociale** : à travers la mise en place de structures d'aide, de rééducation et d'accueil pour la promotion sociale et la protection et la lutte contre les fléaux sociaux, ainsi que la mise en place des mécanismes juridiques et organisationnels pour assurer la qualité des services et le renforcement des droits humains et le respect des règles de gestion et de bonne gouvernance ;
- **Prévention, veille et signalement** : la problématique de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants nécessite la protection, la prise en charge et la réinsertion. De ce fait, le renforcement des mécanismes de signalement et de veille va contribuer à la mise en place d'un tissu institutionnel et un mode de veille social et communautaire de prévention ;
- **Mobilisation sociale** : les phénomènes sociaux nécessitent une mobilisation sociale, à travers des opérations de sensibilisation : spots radio et de télévision, journées d'études ainsi que tous les moyens de communication de masse et institutionnels.

Son action s'insère dans un cadre d'intervention global pour le développement social et s'inscrit dans la stratégie du Pôle Social constitué en plus du Ministère, de l'Agence du Développement Social et de l'Entraide Nationale.



L'OCDE

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) est un organisme international qui a pour but de promouvoir des politiques visant à améliorer le bien-être économique et social des personnes partout dans le monde. Il est composé de 35 pays membres, d'un secrétariat basé à Paris et d'un comité formé d'experts issus du gouvernement et autres, spécialisés dans chaque domaine d'intervention de l'organisation.

L'OCDE offre un forum dans lequel les gouvernements peuvent travailler de pair afin de partager leurs expériences et rechercher des solutions aux problèmes communs auxquels ils font face, identifier les bonnes pratiques à la lumière des nouveaux défis, travailler à coordonner les politiques nationales et internationales et promouvoir les décisions et recommandations pour élaborer de meilleures politiques pour une vie meilleure.

LE PROGRAMME MENA-OCDE POUR LA GOUVERNANCE

Le programme MENA-OCDE pour la gouvernance est un partenariat stratégique entre les pays de la région MENA et de l'OCDE pour partager des connaissances et de l'expertise, en vue de diffuser les normes et les principes de bonne gouvernance qui soutiennent le processus de réforme en cours dans la région MENA.

Le programme renforce la collaboration avec les initiatives multilatérales les plus pertinentes actuellement en cours dans la région. Plus particulièrement, le programme soutient la mise en œuvre du partenariat de Deauville du G7 et aide les gouvernements à répondre aux critères d'admissibilité pour devenir membre du Partenariat pour un Gouvernement Ouvert. Grâce à ces initiatives, le Programme agit comme un des principaux défenseurs de la gestion des réformes de la gouvernance publique en cours dans la région MENA.

Le programme fournit une structure durable pour le dialogue de la politique régionale ainsi que pour des projets pays spécifiques. Les projets reflètent l'engagement des gouvernements de la région MENA à mettre en œuvre des réformes de leur secteur public afin de libérer leur potentiel de développement social et économique dans le contexte des attentes grandissantes des citoyens en matière de services publics de qualité, d'inclusion dans l'élaboration des politiques publiques et de transparence.

LA PLATEFORME DES FEMMES AU GOUVERNEMENT MENA-OCDE

L'OCDE possède une longue expérience en matière de promotion de l'égalité d'opportunités entre les femmes et les hommes. Dans le cadre du Programme MENA-OCDE pour la Gouvernance, la Plateforme des Femmes au Gouvernement MENA-OCDE fournit un espace d'échange de bonnes pratiques et d'enseignements tirés de l'expérience pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pays membres de l'OCDE ainsi que dans les pays partenaires.



S'appuyant sur les orientations définies dans la Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, la plateforme apporte des activités de soutien spécifiques aux pays afin de renforcer la sensibilité aux questions de genre des parlements et administrations publiques, mais aussi de renforcer la participation politique des femmes. Elle fournit également un soutien à la mise en œuvre de ces orientations et développe des boîtes à outils ainsi que des guides offrant des conseils pratiques pour réduire les écarts qui subsistent entre les femmes et les hommes.

LE FONDS DE TRANSITION POUR LE MOYEN-ORIENT ET L'AFRIQUE DU NORD

En mai 2011, le G8 (actuellement G7) a lancé le Partenariat de Deauville pour répondre aux changements en cours à l'époque dans plusieurs pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA). Afin de soutenir les pays en transition dans la formulation de politiques et de programmes et la mise en œuvre de réformes, le Partenariat G7 de Deauville a créé le Fonds de Transition MENA.

Le Fonds de Transition MENA est un partenariat global qui accorde des subventions pour une coopération technique visant à aider les pays en transition à renforcer leurs institutions politiques, sociales et économiques en développant et en exécutant leurs propres réformes.

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé par la Direction de la Gouvernance Publique de l'OCDE, sous la direction de Marcos Bonturi, Directeur de la Gouvernance Publique, et sous la supervision de Martin Forst, Chef de la Division des Examens de la Gouvernance et des Partenariats, Direction de la Gouvernance Publique.

Il a été élaboré sous la direction stratégique de Tatyana Teplova, Cheffe de l'unité pour l'égalité femmes-hommes et l'inclusivité, OCDE ; Roula Sylla, Analyste en politiques publiques et Coordinatrice du portefeuille de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie publique – région MENA, OCDE, a géré et contribué au processus de la conception, la rédaction et la révision de ce rapport.

Miriam Allam, Cheffe du Programme MENA- OCDE pour la Gouvernance, a fourni des orientations et suggestions méthodiques. Manon Epherre-Iriart, analyste en politiques publiques, a contribué de manière substantielle à la structuration, la rédaction et la finalisation de ce rapport. Sarah Hermanutz et Julie Dallet, analystes en politiques publiques, et Benjamin Jouannes et Robin Houngh Lee ont contribué à la finalisation et au soutien logistique tout au long du projet.

L'OCDE remercie le Maroc et notamment Mme Bassima Hakkaoui, Ministre de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement social, pour son soutien et Mme Fatima Barkan, Directrice de la Direction de la Femme, Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social pour la révision et la contribution à la rédaction de ce rapport.

L'organisation remercie les parties prenantes rencontrées pour le soutien et la fourniture des informations essentielles à l'élaboration de ce rapport :

- Les femmes parlementaires et élues des Conseils des collectivités territoriales,
- Les représentantes de partis politiques (Parti de la Justice et du Développement, Parti de l'Indépendance, Parti du Progrès et du Socialisme, Parti Authenticité et Modernité, Parti de l'Union Socialiste des Forces Populaires, Parti du Mouvement Populaire, Parti de l'Union Constitutionnelle, Parti du Rassemblement National des Indépendants), des associations de femmes qui s'y rattachent et de syndicats ;
- Les représentantes et représentants d'organisations de la société civile (OSC) en particulier, d'associations de femmes (Association Démocratique des Femmes du Maroc Casablanca), Forum Azzahrae, pour la Femme Marocaine (Rabat), Jossour Forum des Femmes Marocaines (Rabat) et de réseau d'organisations non gouvernementales (ONG), tel l'Espace Associatif (Rabat) ;
- Le représentant de l'université de Beni Mellal.



L'OCDE remercie Malika Ghefrane Giorgi, docteur en psychologie et experte en égalité de genre pour sa contribution importante à la rédaction de ce rapport.

Finalement l'OCDE remercie le Fonds de Transition du Partenariat G7 de Deauville pour le soutien financier et l'accompagnement du projet.



TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	08
Méthodologie	13
Sigles et abréviations	15
Résumé exécutif	16
CHAPITRE 1 - État de la représentation des femmes au sein du Parlement et des conseils territoriaux élus	18
Au niveau parlementaire	18
Au niveau des collectivités territoriales	27
Au niveau ministériel	29
CHAPITRE 2 - Le cadre juridique, les droits des femmes et l'égalité de genre.....	32
La Constitution de 2011	33
Le cadre légal régissant l'organisation et le fonctionnement des conseils du Parlement et la prise en compte de l'égalité entre les sexes	35
Le cadre légal relatif aux partis politiques et la promotion de la participation politique des femmes	37
La mise en place de mesures spéciales en faveur de la participation politique des femmes	40
Le cadre juridique et stratégique international et national général en faveur de la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes	43
CHAPITRE 3 - Les rôles et responsabilités des partis politiques dans la promotion de la participation des femmes à la vie politique	58



Rôles des partis politiques dans l'institutionnalisation de l'égalité de genre au sein des organisations partisanes	58
Rôles des partis politiques dans la représentation paritaire des femmes et des hommes au sein des instances électives	60
CHAPITRE 4 - Le Parlement en tant que législateur et en tant qu'employeur : Pour un cadre général de travail et une administration parlementaire sensible au genre	64
Le Parlement en tant que législateur.....	64
Le parlement en tant qu'employeur : Pour une administration parlementaire sensible au genre	68
CHAPITRE 5 - La participation des femmes dans les conseils territoriaux	78



TABLE DES MATIÈRES

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport "La participation des femmes dans la vie politique au sein du Parlement et des conseils élus au Maroc ", est élaboré dans le cadre du projet "Vers un gouvernement ouvert et inclusif au Maroc : Promouvoir la participation des femmes dans le parlement et l'élaboration des politiques" soutenu financièrement par le Fonds de Transition MENA du Partenariat G7 de Deauville.

Le projet mis en oeuvre au Maroc, en Tunisie, en Égypte et en Jordanie», vise à établir une évaluation synthétique de l'expérience du Maroc en matière d'accès des femmes à l'exercice de la politique au niveau législatif, régional et local, mais aussi à l'échange entre le Maroc et de l'OCDE sur les réformes à engager, les pratiques qui peuvent marcher et les leçons à apprendre afin que la participation efficace et effective des femmes dans la vie politique d'égal à égal avec les hommes puisse devenir une réalité incarnée dans les politiques publiques, les pratiques et les mœurs.

Il s'inscrit plus spécifiquement dans la première composante de ce projet qui vise à : « Rendre les législatures et conseils municipaux élus plus transparents, équitables et attentifs aux inégalités hommes/femmes » et est mis en œuvre dans le cadre de la coopération entre le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) du Royaume du Maroc et l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE).

La réalisation de cette composante de ce projet s'organise autour de 2 étapes : la première étape du projet a concerné la collecte des données, issue à travers des consultations réalisées auprès des femmes parlementaires, des femmes élues des collectivités territoriales, des représentantes et représentants d'organisations de la société civile (OSC) et des universités ; la deuxième étape du projet concerne l'élaboration du présent rapport.

L'analyse préliminaire selon le genre menée dans le cadre de ce projet, a pour objectif (i) de voir si la dimension genre constitue réellement une entrée à part entière pour le parlement et les conseils élus territoriaux, y compris pour les partis politiques, (ii) de mieux approfondir la compréhension de l'impact des rapports sociaux de genre, tels qu'ils se présentent actuellement et tels qu'ils structurent ces institutions politiques.

Ce rapport présente les données collectées à travers les consultations réalisées auprès des femmes parlementaires, des femmes élues des collectivités territoriales des universitaires et des représentantes et représentants d'organisations de la société civile. La mission de collecte de données de l'OCDE, organisée conjointement avec le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS) et avec la contribution des membres du Comité de suivi du projet, représentants de différents ministères au Maroc, a pris place les 10 et 11 juillet 2017.



Un cadre analytique a été préparé et des entretiens ont été menés et ont permis de dresser un état des lieux des opportunités et des défis rencontrés par les femmes marocaines.

L'analyse des données collectées est complétée par une recherche documentaire approfondie menée par l'équipe de l'OCDE en vue de compléter les informations et les statistiques qui sont nécessaires pour la mise en exergue des bonnes pratiques et des leçons apprises, tout en identifiant également les défis à relever, et en proposant des recommandations pour rendre les législatures et conseils municipaux élus plus transparents, équitables et attentifs aux inégalités hommes/femmes.

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination
BO	Bulletin Officiel
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
CEDEF	Convention de lutte contre toutes les formes de discriminations et de violence faites aux femmes
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CME	Commission Ministérielle de l'Égalité
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CP	Commission permanente
CTI	Comité technique interministériel
CT	Collectivités territoriales
EFH	Égalité entre les femmes et les hommes
GTPPE	Groupe thématique parlementaire pour la parité et l'égalité
ICRAM	Initiatives Concertées pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
MFSEDS	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social
MOAN	Moyen Orient et Afrique du Nord
MI	Ministère de l'Intérieur
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement des Nations Unies
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour les femmes
OSC	Organisation de la société civile
PAM	Parti de l'authenticité et de la modernité
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Égalité
PJD	Parti de la justice et du développement
UE	Union Européenne

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Les femmes représentent 20,5% des parlementaires de la chambre des Représentants et 11,7% de ceux de la Chambre des Conseillers au sein du Parlement marocain. Ces taux de représentation féminine ont augmenté au cours des dernières années ; les femmes restent néanmoins sous-représentées au sein du Parlement, et en particulier dans les positions de responsabilité. Au niveau des collectivités territoriales, de grandes avancées ont également été réalisées en matière de participation politique des femmes aux niveaux régional et communal avec 21,18% de femmes au sein des conseils élus communaux et 37,61% de femmes conseillères régionales. Les femmes sont cependant encore largement sous-représentées aux postes de responsabilité : seules 22 femmes sont présidentes des conseils communaux et d'arrondissement sur 1 503 sièges, tandis qu'il n'y a pas de femme présidente de région.

Tous les progrès faits par le Maroc en matière de participation des femmes au niveau parlementaire et au niveau local s'inscrivent dans un contexte de construction d'un État de droit, engagé à travers l'adoption en 2011 d'une nouvelle Constitution fondée sur les principes de la démocratie et de l'égalité. Les textes adoptés par la suite relatifs au Parlement, aux partis politiques et aux collectivités territoriales prévoient des mesures positives et des structures destinées à renforcer la participation des femmes dans les différentes instances politiques. Plusieurs lois et stratégies nationales ont été adoptées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion des droits des femmes. Le gouvernement issu des législatives de 2011 a procédé à l'adoption du premier plan gouvernemental pour l'égalité appelé le Plan « ICRAM 1 » (Initiatives Concertées pour le Renforcement des Acquis des Marocaines), qui fut mis en œuvre entre 2012 et 2016 et au deuxième Plan « ICRAM 2 » pour la période 2017-2021.

Des obstacles à la fois socio-culturels, politiques, économiques et institutionnels continuent de limiter la participation des femmes marocaines à la vie politique, à la fois au niveau parlementaire et au niveau des collectivités territoriales. Les partis politiques ont souvent du mal à se défaire de la vision et des pratiques masculines de la politique qui dominant et à provoquer les changements nécessaires pour renouveler leur fonctionnement et leur structure en prenant en compte la considération de l'égalité femmes-hommes.

Au niveau du Parlement, la prise en compte de la dimension genre dans les différents aspects du travail parlementaire et les structures qui compensent les deux chambres reste à renforcer. L'égal accès des femmes et des hommes dans les postes de décision de l'administration parlementaire, mais aussi la prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans l'organisation et le fonctionnement du Parlement doivent être également consolidés afin de permettre aux femmes de pouvoir participer à la vie parlementaire d'égal à égal avec les hommes.

Les témoignages et informations recueillies au cours de ce projet ont montré que la participation des femmes à la vie politique au Maroc est marquée par la persistance de certains facteurs de blocage, comme par exemple le manque d'encadrement et de formation des femmes pour le développement de leur leadership et potentiel politique et personnel, et de certains biais de genre.

De plus, au niveau des collectivités territoriales, l'influence et le rôle des mécanismes consultatifs dédiés à l'équité, l'égalité des chances et l'approche genre, qui peuvent constituer un tremplin pour renforcer la promotion de la participation des femmes à la vie politique, restent encore à développer.

Les expériences de plusieurs pays de l'OCDE ont montré que l'adoption de mesures et des politiques publiques positives, ainsi que des pratiques inclusives des droits des femmes, à la fois dans le cadre légal national mais aussi au sein des différentes institutions gouvernementales, est souvent nécessaire afin de compenser les préjugés hérités des traditions patriarcales qui continuent d'entraver la participation des femmes à la vie politique et le bon exercice de leur mandat d'élue.

L'OCDE considère que l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui une préoccupation majeure des institutions nationales et internationales qui sont désormais conscientes du rôle primordial que doivent jouer les femmes dans la société. Leur participation à la vie politique et publique à tous les niveaux est essentielle au développement d'une égalité effective entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la société et en particulier à l'élaboration de lois et de politiques publiques inclusives et égalitaires. La participation des femmes dans la vie politique marocaine sera également un facteur moteur de la dynamisation de l'activité féminine dans la société, qui bénéficiera à la croissance de l'économie.

De nombreuses mesures et actions en matière juridique, institutionnelle, de politiques publiques, peuvent être appliquées, en particulier au niveau parlementaire et au niveau des collectivités territoriales.

Les recommandations de l'OCDE développées dans cette étude à l'intention des décideurs politiques et des différents acteurs engagés sur cette question se résument par :

- L'importance de la conformité du cadre juridique aux niveaux national et local, avec la nouvelle Constitution et les outils internationaux ratifiés par le Maroc ;
- Le renforcement du cadre juridique aux niveaux national et local, en particulier des lois régissant les deux chambres du Parlement, les partis politiques et les collectivités locales ;
- Le renforcement du cadre institutionnel général ainsi qu'au sein du Parlement et des collectivités territoriales, avec la mise en place effective de mécanismes et d'organes d'égalité de genre ;
- La formation des élus femmes et hommes, des parlementaires mais aussi des personnels des instances électives pour favoriser la prise en compte de la perspective genre dans l'élaboration des lois et des politiques publiques mais aussi le développement d'un cadre de travail sensible au genre.

CHAPITRE 1

ÉTAT DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DU PARLEMENT ET DES CONSEILS TERRITORIAUX ÉLUS

AU NIVEAU PARLEMENTAIRE

Le Parlement marocain (Al Barlamane) est un parlement bicaméral composé de :

- La Chambre des représentants (Majlis al-Nuwab) composée de 395 membres, dont 305 sont élus pour cinq ans au suffrage universel direct au scrutin de liste à la proportionnelle et 90 par listes nationales (60 sièges réservés aux femmes et 30 aux jeunes (femmes et hommes).
- La Chambre des conseillers (Majlis al-Mustacharin) qui compte 120 membres, élus pour six ans avec renouvellement par tiers tous les trois ans. Ils sont élus au suffrage indirect par les élus des chambres professionnelles, des salariés et des collectivités territoriales.

Chacune des deux chambres du Parlement est dotée d'un règlement intérieur qui définit les règles de son fonctionnement. Les deux chambres disposent de plus d'organes de travail tels que les commissions permanentes et les groupes et groupements parlementaires. Elles ont une fonction commune à savoir examiner successivement tout projet de loi, afin de parvenir à l'adoption d'un texte identique.

État de la représentation des femmes au sein de la Chambre des Représentants du Parlement

La participation des femmes à la vie politique au niveau parlementaire a évolué de manière significative au cours des dernières années. Alors qu'il a fallu attendre 1993 pour que deux femmes soit élues députées, la mise en place de mesures positives depuis 2002 a permis une hausse importante du nombre de femmes députées depuis.

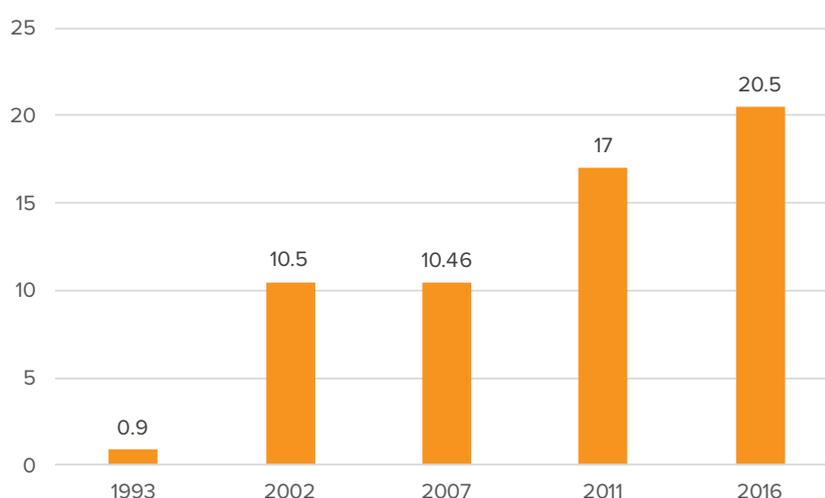
Aux élections législatives de 2016, le taux de représentation des femmes à la Chambre des Représentants a progressé avec 81 femmes députées sur un total de 395 députés, soit 20,5% de femmes élues, réparties comme présenté ci-dessous :

- 60 femmes issues de la première partie de la liste nationale réservées aux femmes ;
- 11 femmes de moins de 40 ans (sur les 30 sièges réservés aux jeunes), au titre de la deuxième partie de la liste nationale réservée aux jeunes¹ ;
- 10 femmes élues par scrutin majoritaire pluri-nominal à un tour et à la proportionnelle, dans des circonscriptions locales.

¹ Art. 23 de la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants, précité, chap.1, modifié par la loi la loi organique n° 20.16, en 2016

Cela représente une hausse de 4,5% par rapport aux élections législatives de 2011, où le taux de représentation des femmes était d'environ 17%.

Graphique 1 – Représentation des femmes au sein de la Chambre des Représentants marocains entre 1993 et 2016



Source : Informations issues du site de la Chambre des Représentants du Royaume du Maroc

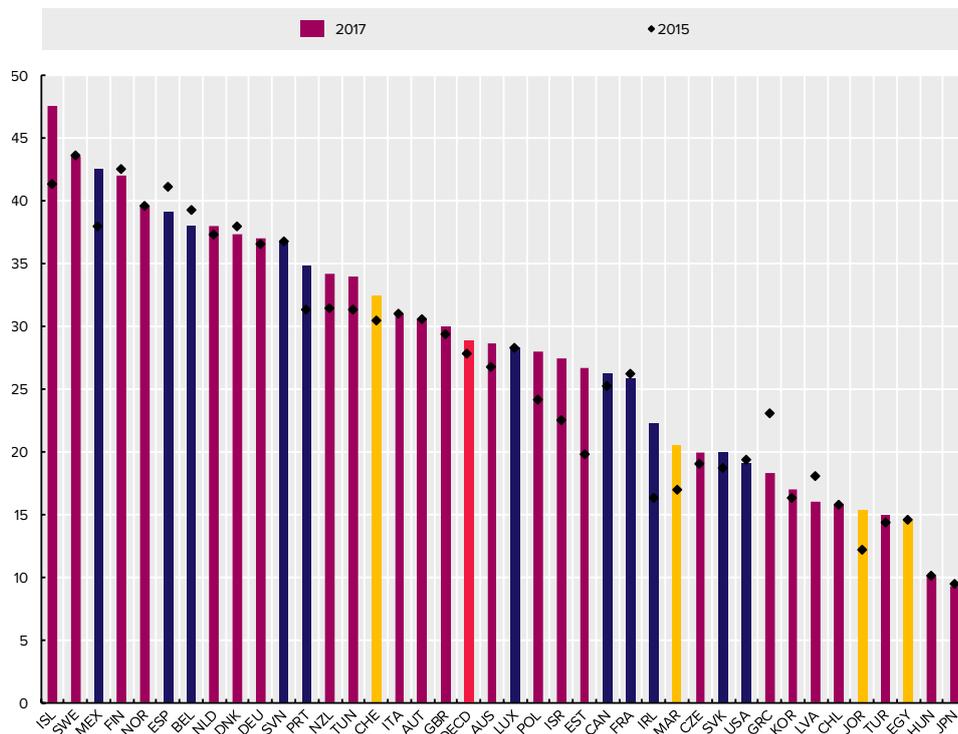
Plus de 60% des femmes députées siégeant au parlement sont issues de deux partis majoritaires marocains qui sont le Parti Authenticité et Modernité (PAM) et le Parti de la Justice et du Développement (PJD), qui ont mis en place des mesures en leur sein afin de renforcer la participation politique des femmes.

Malgré une augmentation importante au cours des dernières années du nombre de femmes députées au sein de la Chambre des Représentants, le taux de représentation féminine reste en dessous de la masse critique de 30% recommandée par l'Organisation des Nations unies et l'Union Interparlementaire et revendiquée par des associations féministes² pour que les femmes puissent véritablement influencer les décisions politiques³. Le Maroc dépasse néanmoins la moyenne des pays arabes de nombre de femmes au Parlement⁴.

² Organisées en un collectif, le mouvement pour la démocratie paritaire (MDP), créé en 2006, à Casablanca, sous l'initiative de l'Association Démocratique des Femmes du Maroc.

³ OCDE (2016), *Improving Women's Access to Leadership: What Works?* – Background Report, p. 8.

⁴ Union interparlementaire <http://www.ipu.org/press-f/pressrelease201503051.htm>

Graphique 2 – Pourcentage de femmes parlementaires et établissement de quotas par genre, 2015 et 2017

Sources: Inter-Parliamentary Union (IPU) PARLINE (database), et IDEA Quota Project (database)

- Les colonnes en bleu foncé représentent les pays de l'OCDE où il existe des quotas par genre pour les parlementaires (données recueillies en mars 2017).
- Les colonnes en orange représentent les 4 pays du projet soutenu par le Fonds de Transition (Maroc, Égypte, Tunisie et Jordanie).
- La colonne en rouge représente la moyenne des pays de l'OCDE.

Tableau 1 – La représentation des femmes dans la chambre basse ou unicamérale du Parlement dans les pays de la région MENA (en %)

Rank	Pays	Chambre (basse/unicamérale)	Femmes parlementaires (%)
1	Tunisie	Majlis Nawwab ash-Sha'ab	34%
2	Algérie	Al-Majlis Al-Chaabi Al-Watani	25,8%
3	Irak	Conseil des Représentants d'Iraq	25,3%
4	Mauritanie	Al Jamiya-Al-Wataniya	25,2%
5	Émirats Arabes Unis	Majlis Watani Itihadi	22,5%
6	Maroc	Majliss-annouwab	20,5%
7	Arabie Saoudite	Majlis Ash-Shura	19,9%
8	Libye	Majlis Al-Nuwaab	16,0%
9	Jordanie	Majlis Al-Nuwaab	15,4%
10	Égypte	Majlis Al-Nuwab	14,9%
11	Syrie	Majlis Al-Chaab	13,2%
12	Qatar	Majlis Al-Shura	9,8%
13	Bahreïn	Majlis Al-Nuwab	7,5%
14	Liban	Majlis Al-Nuwwab	3,1%
15	Koweït	Majles Al-Ommah	3,1%
16	Oman	Majles A'Shura	1,2%
17	Yémen	Majlis Annouwab	0,0%

L'accès des femmes aux fonctions de responsabilité au sein des organes de la Chambre des Représentants

ENCADRÉ 1

LES ORGANES DE FONCTIONNEMENT DE LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DU MAROC

Ces organes sont fixés par le règlement intérieur, établi en 2013 (en cours de révision depuis le début de cette 10ème législature en 2016). Ce règlement intérieur consacre la parité et l'égalité à travers sa section VII et ses 6 articles (de 49 à 54), mais aussi les articles 81 et 82 (Section X) qui préconisent le respect de la parité, dans la gestion de la diplomatie parlementaire.

La **Présidence du Parlement** : Le Parlement est actuellement présidé par un homme, qui fut élu durant la première session du Parlement de la 10ème législature actuellement en cours (2016-2021). Le rôle de ce Président élu est, entre autres, de gérer la vie interne du parlement, de diriger les travaux des sessions plénières et de délibérations, ou encore de faire observer le Règlement.

Le **bureau du président** est composé de 14 membres, (six vice-présidents, deux questeurs et quatre secrétaires), qui se répartissent les fonctions de responsabilité et de gestion de la présidence du parlement et du bureau, conformément aux rôles qui leurs sont prescrits.

Les **Commissions permanentes**, constituées au sein de la chambre, sont des organes structurants pour le travail du Parlement. Elles sont composées d'un nombre de députées déterminé par le règlement intérieur qui sont élus à la représentation proportionnelle des groupes (la répartition par sexe au sein de ces organes dans la suite de ce chapitre). Ces commissions sont chargées de préparer les travaux des séances plénières en y présentant généralement un rapport. C'est en leur sein que la politique du gouvernement est discutée avant que les uns et les autres ne déterminent leurs positions respectives en séance plénière et ne les entérinent définitivement par le vote.

Le **règlement intérieur de la Chambre des Représentants** (adopté en août 2013) détermine dans sa section VIII le nombre de commissions permanentes, leur composition ainsi que leurs attributions. Il y a neuf commissions parlementaires permanentes dans le mandat législatif actuel (article 55) ; leurs présidents sont élus au début de la période législative et à la session d'avril de la troisième année de cette période (Art. 58).

Il est à noter qu'il n'existe actuellement aucune commission permanente dans la Chambre des Représentants dédiée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

Les **groupes et groupements parlementaires** constituent l'expression des partis au sein du parlement. Selon le règlement intérieur de la chambre des représentants et son article 32, les partis politiques ne peuvent former des groupes parlementaires que s'ils disposent de 20 sièges minimum au Parlement.

Ainsi, seuls six partis politiques disposent de groupes parlementaires sur les 12 partis actuellement représentés au sein du Parlement. Les autres parties ayant moins de 20 députés ne peuvent se constituer donc qu'en groupement parlementaire. La différence entre groupe et groupement est que, si le premier a un représentant au niveau du bureau de la Chambre, ce n'est pas le cas pour le groupement qui ne pourra de plus pas présider une commission. Il existe actuellement au total 7 groupes et groupements au sein du Parlement¹.

Les **Commissions non permanentes** : le Parlement dispose de la possibilité de mettre en place des commissions non permanentes, dites commissions d'enquête ou d'information. Les Art. 63 et 64 du règlement intérieur fixent les conditions et procédures de leur mise en place, leur mission ainsi que leurs prérogatives. Ces commissions peuvent être créées à la demande d'un tiers des conseillers (ou du Roi) dans le but de recueillir des éléments d'information sur des faits déterminés. Leur mission prend fin par le dépôt de leur rapport.

Le Groupe Thématique Parlementaire pour la Parité et l'Égalité (GTPPE) est une première initiative prise à la fin de

1 Les sept groupes et groupements actuellement présents au sein du Parlement sont :

1. Groupe justice et développement,
2. Groupe authenticité et modernité,
3. Groupe de l'union constitutionnelle,
4. Groupe istiqlalien de l'unité et de l'égalitarisme,
5. Groupe de la mouvance,
6. Groupe socialiste,
7. Groupement délégué du progrès et du socialisme

la législature 2011-2016 pour créer un groupe thématique temporaire grâce au travail de femmes parlementaires, issues de la Chambre des Représentants. Ce groupe se compose de 15 députés, dont 14 femmes et 1 homme, issus des 7 groupes parlementaires : il n'a cependant pas le même statut, ni la même mission que les commissions permanentes, ou que les groupes parlementaires .

La création de groupes thématiques au sein de la Chambre des Représentants tel que le GTPPE, ainsi que les missions et les thématiques sur lesquelles ces groupes travaillent sont régies par les articles 49,50 et 51 du règlement intérieur de la Chambre. L'article 49 stipule qu' « un groupe de travail temporaire est chargé d'effectuer des études et de faire des suggestions et des recommandations sur les sujets mentionnés ci-dessus qui intéressent les femmes députés et les hommes députés »[...]

- Soutenir et renforcer les acquis des femmes dans tous les domaines et les renforcer au niveau de la législation, du contrôle et de la diplomatie parlementaire et au niveau des centres de décision ;
- Renforcer les liens d'action conjointe avec d'autres organisations de la société civile, des droits et politiques, afin de faire progresser les conditions de la femme ;
- Créer ou développer des relations participatives avec les institutions actives de la communauté internationale, travaillant dans le domaine des droits de l'homme. »

La représentation à la présidence de la Chambre des Représentants

La promotion des femmes à la tête d'institutions politiques est un indicateur de promotion de l'égalité de genre, car les femmes sont alors dans une position où elles peuvent influencer les décisions politiques et défendre l'élaboration et l'application de lois inclusives qui prennent en compte les besoins de toutes les citoyennes et les citoyens. De plus, un grand nombre de femmes dans les instances et assemblées représentatives accédant à des fonctions électives de responsabilité, voire à de hautes fonctions comme la présidence de parlement, peuvent promouvoir et constituer un modèle positif de femmes de pouvoir pour les autres femmes et les encourager à plus investir dans le champ de la politique⁵.

Au niveau mondial, le nombre de femmes présidentes de parlement est en progression (en 2017, 19,1% des postes de présidents de chambre parlementaire étaient occupés par des femmes.)⁶.

Toutefois, à ce jour, aucune femme n'a pu accéder à la présidence du Parlement au Maroc depuis sa mise en place en 1963. De la même façon, les deux chambres des Représentants et des Conseillers composant le Parlement n'ont pas encore connu de femmes à leur tête.

La représentation des femmes au niveau du bureau de la Présidence

Les femmes représentent actuellement 35% du bureau de la présidence. Sur les 14 membres – qui sont des députés - qui composent cette instance, quatre sont des femmes : deux occupent la fonction de vice-présidente et deux sont les trésorières de ce bureau.

Dès son arrivée en poste en 2016, le président du Parlement a exprimé son intérêt pour la question de l'égalité des sexes en nommant quatre femmes députées au niveau de son bureau, mais aussi en instaurant un Groupe

5 Les femmes au Parlement en 2016, Regard sur l'année écoulée, Union interparlementaire <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2016-f.pdf>
6 <http://www.maroc.ma/fr/actualites/resultats-des-elections-des-membres-de-la-chambre-des-conseillers>

Thématique Parlementaire pour la Parité et l'Égalité (GTPPE) (présenté dans l'encadré ci-dessus).

Tableau 2 – Répartition des députés par sexe au sein des commissions permanentes

Commissions permanentes	Nombre de députés par commission	Nombre d'hommes députés par commission	Nombre de femmes députées par commission
Commission des affaires étrangères, de la défense nationale, des affaires islamiques et Marocains Résidents à l'Étranger	44	34	10
Commission de l'intérieur, des collectivités territoriales, de l'habitat et la politique de la ville	46	41	5
Commission de justice, de législation et des droits de l'Homme	44	30	14
Commission des finances et du développement économique	44	30	14
Commission des secteurs sociaux	43	31	12
Commission des secteurs productifs	46	45	1
Commission des infrastructures, de l'énergie, des mines et de l'environnement	44	40	4
Commission de l'enseignement, la culture et la communication	41	26	15
Commission du contrôle des finances publiques	40	37	3
Total	392	314	78

Source : bulletin officiel n°29, (Avril 2017) et bulletin officiel n° 6417 (Novembre 2015), portant sur les listes des noms des parlementaires par organes de fonctionnement des 2 chambre

La représentation des femmes au sein des commissions permanentes

Il existe neuf commissions permanentes au sein de la Chambre des Représentants, au sein desquelles les députés femmes et hommes sont répartis comme suit :

Les femmes représentent 19,89% des membres des commissions⁷. Cependant, seules deux femmes ont pu accéder à la présidence d'une commission dans cette législature : à la présidence de la Commission de l'intérieur, des collectivités territoriales, de l'habitat et la politique de la ville, et de la Commission des secteurs sociaux.

L'accès à la présidence de commissions se fait par un processus de vote et d'élection. Cependant, ce processus s'accompagne souvent de négociations entre les partis, leurs décideurs et les hommes politiques ; ces rencontres ont parfois lieu dans le cadre de rencontres à caractère privé, ce qui désavantage les femmes dans la « course » à la présidence d'une commission.

Peut également être noté que les femmes restent majoritairement présentes dans les commissions à caractère « social ». En effet, l'analyse de la composition des commissions montre que les femmes sont plus largement représentées dans la commission des secteurs sociaux (12 femmes), la commission de l'enseignement, la culture et la communication (15 femmes), tandis qu'il n'y a qu'une seule femme dans la commission des secteurs productifs et

⁷ Sur les 81 femmes députées au sein de la Chambre des Représentants, 78 font partie des commissions. Les trois autres députées occupent actuellement des fonctions au sein du gouvernement

trois femmes dans la Commission du contrôle des finances publiques. Cela montre qu'une vision stéréotypée du rôle des femmes perdure également au sein du Parlement.

La composition de ces deux commissions reste néanmoins majoritairement masculine, comme c'est également le cas dans les sept autres commissions qui sont de plus présidées par des hommes, ce qui limite le pouvoir des femmes à influencer les décisions législatives.

La représentation des femmes au sein des groupes et groupements parlementaires

Pour rappel, le règlement intérieur de la chambre des représentants statue sur les groupes et groupements parlementaires, sur leur mission et leur composition. Il existe actuellement six groupes et un groupement parlementaires, dans lesquels l'ensemble des femmes sont représentées⁸.

Une femme a pu accéder à la présidence du groupement parlementaire (Groupement délégué du progrès et du socialisme) ; ce groupement reste néanmoins minoritaire par rapport aux deux partis majoritaires au sein du Parlement (PAM et PJD), qui n'ont pour le moment jamais été dirigés par des femmes.

La représentation des femmes au sein du Groupe Thématique Parlementaire pour la Parité et l'Égalité (GTPPE)

Ce groupe présenté dans l'encadré 1, a permis l'adoption de la section VII et des 6 articles (49 à 54), du nouveau règlement intérieur de la Chambre des Représentants.

Il est composé de 15 membres, dont 14 sont des femmes. Le bureau exécutif est entièrement féminin (une présidente, une vice-présidente, deux rapporteuses et une conseillère).

La très faible présence des hommes au sein de ce groupe thématique montre cependant que ce groupe n'a pas représenté un intérêt ou un enjeu important pour les hommes parlementaires ; cela peut également montrer une compréhension réductrice des questions de la parité et l'égalité au niveau du parlement, considérées au sein de cette assemblée comme étant une affaire de femmes députées et non concernant l'ensemble des députés femmes et hommes.

État de la représentation des femmes au sein de la Chambre des Conseillers du Parlement

La Chambre des Conseillers (chambre haute) du Parlement marocain est composée de 120 sièges, dont les membres députés, qui sont issus de plusieurs collèges électoraux⁹, sont élus au suffrage universel indirect pour un mandat de six ans conformément à l'article premier de la loi organique n° 28-11. Un tiers des membres est renouvelé tous les

⁸ Le règlement intérieur de la chambre des représentants précise à l'Art. 32 : "les partis politiques ne peuvent former des groupes parlementaires que s'ils disposent de 20 sièges". Seuls six partis politiques disposent de groupes, les autres sont constitués en groupement. Le groupe est au niveau du bureau de la Chambre, alors que le groupement, n'y est pas représenté. Deux députés hommes n'appartiennent à aucun groupe ou groupement.

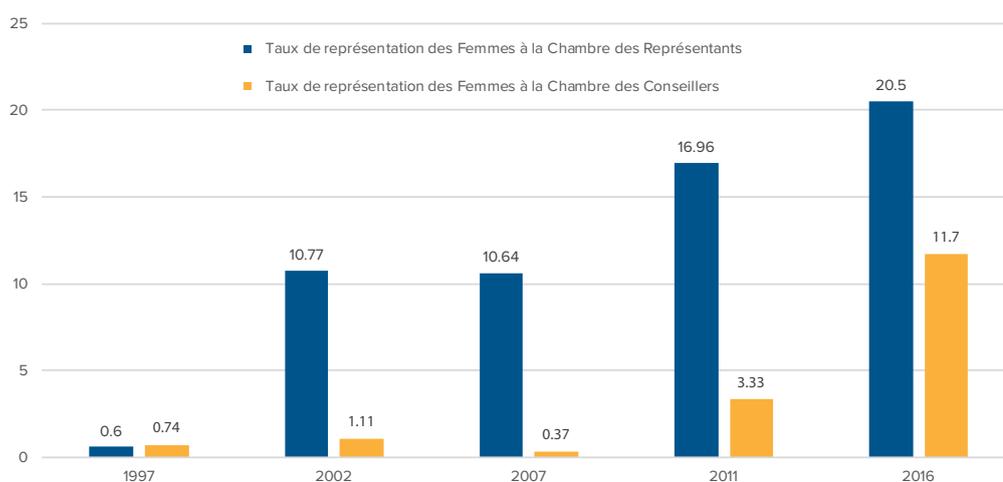
⁹ Ces 120 membres se répartissent entre :

- 72 membres représentant les collectivités territoriales, élus au niveau des régions du Royaume ;
- 20 membres élus, dans chaque région, par un seul collège électoral composé de l'ensemble des élus des chambres professionnelles, existant dans la région concernée (chambres d'agriculture, chambres de commerce, d'industrie et de services, chambres d'artisanat et chambres des pêches maritimes) ;
- 8 autres membres sont élus, dans chaque région, par un collège électoral composé des élus des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives ;
- 20 membres sont élus, au niveau national, par un collège électoral composé des représentants des salariés (syndicats).

deux ans.

14 femmes ont été élues lors des élections législatives à la Chambre des Conseillers en octobre 2015, soit un taux de représentation féminine de 11,7%. Bien que ce taux soit en augmentation par rapport aux élections précédentes (auparavant, il n'y avait que six femmes au sein de la Chambre des Conseillers), la représentation des femmes au sein de la chambre haute du Parlement demeure faible, et inférieure à la représentation féminine au sein de la Chambre des Conseillers.

Graphique 3 – Comparaison de la représentation féminine au sein des deux chambres du Parlement marocain entre 1997 et 2016 (en %)



Sources : Union Interparlementaire (UIP), http://www.ipu.org/parline-e/reports/2222_E.htm; Banque Mondiale, *Proportion des sièges alloués à des femmes au sein du Parlement marocain*, <http://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?locations=MA>

Sur ces 14 femmes députées conseillères :

- 8 sièges sont revenus aux femmes sur les 20 membres de la chambre élus au niveau national par un collège électoral composé des représentants des salariés (syndicats).
- 6 sièges seulement sont revenus aux femmes parmi les 72 sièges pour les représentants des collectivités territoriales, les 20 sièges des chambres professionnelles et les 20 sièges des organisations professionnelles des employeurs ; 2 femmes aux conseils et instances préfectorales et provinciales ; 3 femmes qui accèdent à la seconde chambre via les chambres professionnelles et une femme via les représentants des organisations professionnelles des employeurs au niveau des régions.

Ces résultats montrent que la majorité des sièges obtenus par les femmes l'ont été en tant que représentants des salariés qui se sont conformés à l'article 24 de la loi organique n° 28-11 qui stipule qu' « aucune liste de candidature ne doit comporter deux noms successifs de deux candidats de même sexe », une règle qui n'a pas été prise en compte pour les représentants des collectivités territoriales, des chambres professionnelles et des organisations professionnelles des employeurs.

L'accès des femmes aux fonctions de responsabilité au sein des organes de la chambre des conseillers

ENCADRÉ 2

LES ORGANES DE FONCTIONNEMENT DE LA CHAMBRE DES CONSEILLERS

La **présidence et le bureau** : Actuellement, le bureau de la chambre des conseillers est composé du Président élu et de 11 membres (5 vice-présidents, 3 secrétaires et de 3 questeurs).

Les commissions permanentes : Il existe actuellement 6 commissions permanentes :

La commission de justice, de législation et des droits de l'Homme,

La commission d'agriculture et des secteurs productifs,

La commission d'enseignement et des affaires culturelles et sociales,

La commission des finances, de la planification et du développement économique,

La commission des affaires étrangères, des frontières, de la défense nationale et des zones marocaines occupées,

La commission de l'intérieur, des collectivités territoriales et des infrastructures.

Il est à noter qu'il n'existe actuellement aucune commission permanente au sein de la Chambre des Conseillers-dédiée directement et spécifiquement à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

Comme pour la Chambre des Représentants, le Président de la Chambre des Conseillers et les membres du bureau, ainsi que les présidents des commissions permanentes et leurs bureaux sont élus en début de législature, puis à la moitié de la législature pour la période restante.

Concernant la représentation des femmes ainsi que leur accès aux postes de décisions au sein des organes de la Chambre des Conseillers, il peut être noté que :

- La présidence de la chambre est assurée par un homme parlementaire élu.
- Une seule femme fait partie du bureau de la présidence (sur 11 membres), au titre de 5ème vice-présidente (les quatre premiers vice-présidents sont des hommes).
- Les six commissions permanentes présentes au sein de la chambre sont présidées par des hommes.
- Une femme est à la tête du groupe de l'Union Marocaine du travail (UMT), un des sept groupes parlementaires rattachés à cette chambre.

Ces résultats montrent que, malgré les avancées réalisées, notamment grâce à la mise en place de quotas de femmes et de jeunes à atteindre pour les élections législatives à la Chambre des Représentants, les femmes restent sous-représentées au sein du Parlement et de ses différents organes. Cette faible représentation féminine au sein des deux chambres peut avoir un impact négatif sur le travail du Parlement en matière de droit des femmes et de d'égalité entre les femmes et les hommes.

AU NIVEAU DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

L'élection des conseils élus territoriaux actuels lors des élections régionales et locales de 2015 a marqué la première mise en œuvre de la régionalisation avancée au Maroc, institutionnalisée et règlementée à travers des lois organiques.

La mise en place de la régionalisation du territoire marocain s'inscrit dans la continuité du processus graduel de concrétisation de la décentralisation et de promotion de la démocratie locale engagé par le Maroc depuis plusieurs années. Ce processus a abouti en 2015 à un nouveau découpage du territoire marocain en entités appelées « collectivités territoriales » (CT). Le territoire marocain est actuellement découpé en 12 régions, 75 préfectures et provinces et 1503 communes.

Comme vu précédemment, des mesures positives (quota de 10% de femmes à atteindre et la mise en place d'une liste dite additive réservée aux femmes) furent mises en place dès les élections communales de 2009 afin de renforcer la présence des femmes au sein des conseils locaux ; le résultat fut une hausse importante du taux de représentation féminine, avec 12,34% de femmes élues au sein des conseils locaux, contre seulement 0,53 % de femmes élues aux élections locales de 2003.

Les élections locales et régionales de 2015 furent les premières élections après l'adoption de la nouvelle Constitution - qui garantit les principes de parité et d'égalité - et des trois lois organiques relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités territoriales - qui intègrent la prise en compte de l'approche genre dans la gouvernance et définissent des mesures positives pour améliorer la représentation des femmes dans les conseils élus.

Les résultats des élections communales et régionales de 2015 ont montré que des réels progrès avaient été réalisés en termes de participation des femmes au niveau des conseils élus locaux et régionaux¹⁰ :

- 21,18% des 31 482 sièges à pourvoir au niveau des 1503 conseils communaux (soit 6 673 sièges) sont occupés par des femmes. Ce taux représente presque le double du taux de femmes élues aux élections communales de 2009 qui était de 12,34%.
- 254 femmes furent élues au sein des conseils régionaux, soit 37,61% de l'ensemble des conseillers régionaux.

Il est cependant important de noter que si le Maroc a fait de grandes avancées en matière de participation politique des femmes aux niveaux régional et communal, la parité n'est pas encore atteinte, en particulier au niveau régional. Il est également important de mentionner que si le nombre de femmes élues au sein des conseils a fortement augmenté, seulement 22 femmes sont présidentes des conseils communaux et d'arrondissement sur 1 503 sièges, soit 1,46 % de représentation féminine; de plus, aucune femme n'est présidente de région.

10 Base de données du Ministère de l'Intérieur, <http://www.pncl.gov.ma/fr/Pages/Statistiques.aspx>

Tableau 3 – La représentation des femmes aux élections locales et régionales de 2015

Nombre de sièges total	Nombre de candidats	% d'hommes candidats	% de femmes candidates	Nombre de femmes élues	% d'hommes élus	% de femmes	Electrices (%)
Élections régionales 2015							
6782	7 577	61.36%	38.64%	254	62.39%	37.61%	0%
Élections communales 2015							
31 482	130 870	87.05%	21.95%	6 673	78.82%	21.18%	1,46%

Source : Base de données du Ministère de l'Intérieur.

Enfin, à la suite des élections de 2015, seules 53 femmes ont obtenu un poste dans un des 75 conseils élus des préfectures et des provinces sur les 1 365 postes possibles, soit seulement 3,88 % de représentation féminine. Cela confirme que les femmes restent encore sous-représentées, et parfois même très largement, dans la vie politique aux niveaux régional, provincial et local.

L'accès des femmes aux fonctions de responsabilité au sein des organes des conseils des collectivités territoriales

Il existe plusieurs organes au sein des conseils des collectivités territoriales :

- La présidence des conseils
- Les bureaux exécutifs des conseils
- Les commissions permanentes
- Les commissions non permanentes
- Les instances consultatives

Ces nombreux et différents organes peuvent offrir aux femmes et aux hommes élus des opportunités d'être représentés mais également d'accéder à des fonctions électives de responsabilité.

Comme vu précédemment, les femmes restent très largement sous-représentées à la présidence des conseils élus territoriaux : aucune femme n'est à ce jour présidente de conseil régional. Seule une femme est présidente de province et il n'y a pas de femme présidente de préfecture. De plus, seules 22 femmes sont présidentes de communes et d'arrondissements, pour la majorité dans des zones rurales, sur 1 503 postes au total.

Concernant les commissions permanentes au sein des conseils territoriaux, les informations sur leur composition par

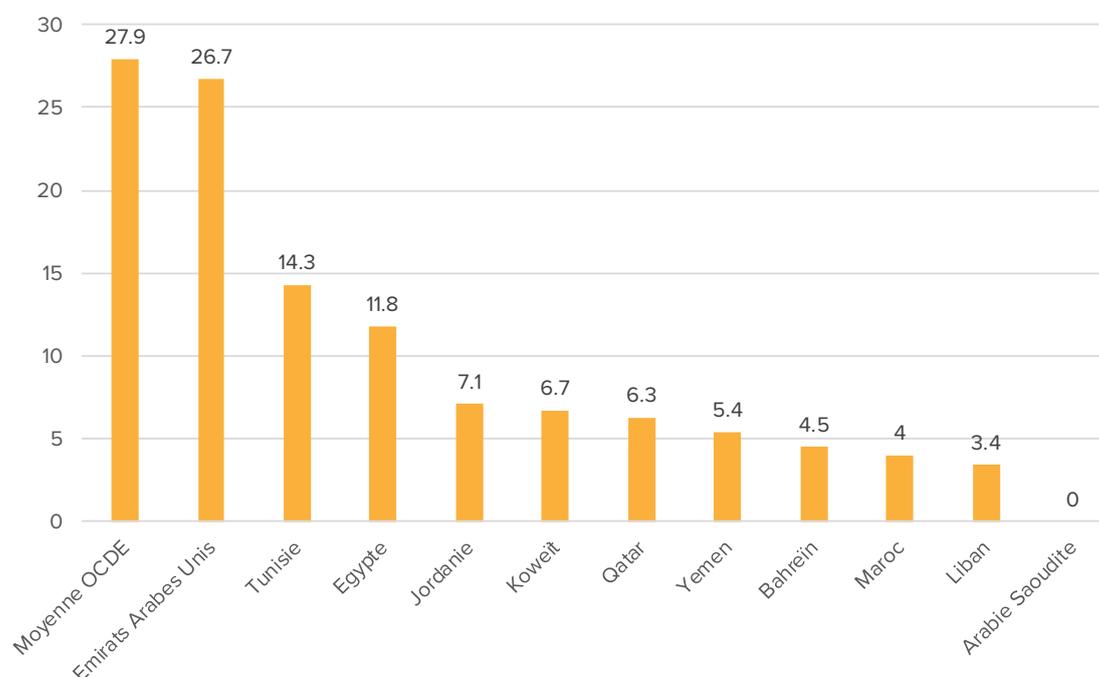
sexe n'est pas disponible, alors que les lois organiques relatives aux différentes collectivités territoriales¹¹ indiquent que « doit être pris en compte, dans la candidature à la présidence des commissions permanentes, le principe de la parité entre les hommes et les femmes, prévu par l'article 19 de la Constitution ». Il est cependant à noter qu'il n'existe pas de commission permanente dédiée à l'autonomisation des femmes et à l'égalité de genre au sein des conseils régionaux.

AU NIVEAU MINISTÉRIEL

La représentation des femmes au niveau ministériel au Maroc a évolué au cours des dernières années, mais reste pour le moment à renforcer.

À la suite des élections législatives de 2016 et la constitution de l'actuel gouvernement en avril 2017, le Maroc compte actuellement neuf femmes pour 30 hommes dans le gouvernement¹², soit un taux de représentation féminine de 23% au sein du gouvernement dans son ensemble. Il n'y a pour le moment qu'une seule femme ministre sur les 25 ministres du gouvernement (ministres d'état et ministres délégués compris), et celle-ci possède le portefeuille de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social. De plus, huit femmes sont secrétaires d'État (pour cinq hommes).

Graphique 4 – Les femmes ministres dans les pays de la région MENA et comparaison avec la moyenne de l'OCDE (en %)



Sources : Union Interparlementaire (2017) - Données obtenues auprès des gouvernements nationaux, des missions et dans OCDE (2018), *Les femmes en politique* (indicateur)

11 Article 29 de la loi n°111-14 relative aux régions, article 27 de la loi n°112-14 relative aux préfectures et provinces et article 26 de la loi n°113-14 relative aux communes

12 Le gouvernement est composé d'un chef de gouvernement, d'un ministre d'État, de 18 ministres, de 6 ministres délégués et de 13 secrétaires d'état.

Le gouvernement formé en 2012 à la suite des élections législatives de 2011 - et de l'adoption de la nouvelle Constitution - comptait 31 membres, dont une seule femme, nommée à la tête du Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, soit un taux de représentation féminine au sein du gouvernement de 3.1 %.

Cela a marqué un recul important par rapport à 2007, où le taux de représentation des femmes au gouvernement était de 21,2%. Le chef de ce gouvernement avait montré dès son arrivée au pouvoir un intérêt important pour la question de l'égalité femmes-hommes ; fut notamment adopté par ce gouvernement le premier programme gouvernemental de l'égalité « Tamkine »¹³, qui a constitué une première avancée en faveur de la promotion des droits des femmes au Maroc.

Par ailleurs, un remaniement ministériel opéré en 2013 a permis d'améliorer la participation des femmes au gouvernement- en nommant 2 ministres et 4 ministres déléguées femmes- pour atteindre les 12,8% dans la version renouvelée de ce gouvernement.

¹³ Le programme multisectoriel de lutte contre les violences fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc "Tamkine" est coordonné par le Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social pour faire converger les efforts des institutions concernés dans une démarche commune de lutte contre les violences à l'égard des femmes moyennant une autonomisation économique. Ce programme met particulièrement l'accent sur les processus de planification, de programmation, budgétisation sensible au genre et sur une diffusion de la culture de l'égalité de genre. (<http://www.social.gov.ma/fr/femme/programme-tamkine>)

BIBLIOGRAPHIE

- Bulletin officiel de la chambre des représentants n°29 (Avril 2017), et bulletin officiel de la chambre des conseillers n° 6417 (Novembre 2015), portant sur les listes des noms des députés élus et répartis par bureau, commissions permanentes et groupes parlementaires, www.chambrederesrepresentants.ma/sites/default/files/bulletins_officiels/b.o-cdr-29-31012017.pdf et <http://www.chambredeconseillers.ma/fr/>
- Bereni, L. et E. Lépinard (2004), « Les femmes ne sont pas une catégorie : les stratégies de légitimation de la parité en France », *Revue française de science politique*, 2004/1 (Vol. 54) www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2004-1-p-71.htm
- Cubertafond, B. (2001), *La vie politique au Maroc*, Éditions L'Harmattan, Paris
- Moha, E. (2009), « Multiculturalisme, genre et participation politique au Maroc », *Diogenes* 2009/1 (n° 225) www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-page-55.htm
- OCDE (2018), « Les femmes en politique » (indicateur), dx.doi.org/10.1787/aec2679c-fr (données extraites le 7 mars 2018).
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, *Compétitivité et développement du secteur privé*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>.
- OCDE (2014), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- Rahma, B. (2010), « Valeurs et changement social au Maroc », Université Hassan II – Mohammedia, Casablanca www.iemed.org/publicacions/quaderns/13/qm13_pdf/14.pdf
- Union interparlementaire (2017), « Les femmes au parlement en 2016 : regard sur l'année écoulée », <http://www.ipu.org/pdf/publications/WIP2016-f.pdf>

CHAPITRE 2

Le cadre juridique, les droits des femmes et l'égalité de genre

Le Maroc a exprimé à maintes reprises son engagement sur la voie de la démocratie et de l'évolution des droits humains en général et plus particulièrement des droits des femmes ; Cette dynamique est soutenue en premier lieu par le Roi Mohammed VI :

“ (...) Profondément convaincu de la nécessité fondamentale de la mobilisation de toutes les potentialités nationales pour réaliser le développement global et durable que nous souhaitons pour notre pays, nous n'avons cessé d'œuvrer à la consolidation du rôle de la femme et de son implication dans tous les aspects de la vie nationale : économique, politique, social et culturel. Notre but ultime étant de permettre à l'ensemble des composantes de la société de bénéficier, sans exclusive, des fruits de la modernisation et du progrès. À cet effet, le Maroc poursuit sa marche soutenue et rationnelle sur la voie de la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes, en termes de droits et d'obligations (...).¹⁴”

Les témoignages des femmes actives et représentées au niveau du parlement et des conseils des collectivités territoriales et les représentants et représentantes de la société civile recueillis lors de la consultation du MFSEDS-OCDE (juillet 2017), soulignent qu'« il est indéniable que la législation, les politiques, les stratégies et les programmes (par exemple le Plan Gouvernemental pour l'Égalité “ICRAM”), sont porteurs et prometteurs de l'égalité entre les femmes et les hommes et font du Maroc, un pays sur la voie du progrès en la matière ».

Elles expliquent également que : « Pour mieux avancer sur la question de l'égalité femmes-hommes (EFH), la politique est le champ à investir de plus en plus par les femmes. Et l'un des défis à relever, avec davantage de mobilisation, est de renforcer la participation politique des femmes et leur accès aux fonctions électives dirigeantes ». Une députée syndicaliste représentée au niveau de la chambre des conseillers du parlement, et également interrogée précise de plus que c'est là où tout se joue, c'est là où les décisions se prennent”.

La participation des femmes à la vie politique est liée à leurs droits civils et politiques, qui vont du droit de vote, d'expression et de se présenter à des élections à la possibilité d'accéder à un poste au sein de l'administration publique (OCDE, 2014). Au cours des dernières décennies, et plus particulièrement des dernières années, le Maroc s'est doté d'un cadre juridique dont le but est de renforcer le respect des droits des femmes et l'égalité entre les

¹⁴ Extrait du message du Roi Mohammed VI, aux participants au 61^{ème} congrès des Femmes Chefs d'Entreprises du Monde (Septembre 2013): (...) Le 1^{er} enjeu concerne les questions de l'égalité et de la parité, inscrites comme des objectifs à caractère constitutionnel dans notre Texte fondamental depuis la réforme constitutionnelle de juillet 2011, aux dispositions de la nouvelle Constitution et aux engagements internationaux (...) (l'extrait de son message adressé aux participants du 2^{ème} Forum mondial des Droits de l'Homme de 2014. 4. Adoption par le Conseil du gouvernement, en mars 2015, du projet de loi 79.14, relatif à la création de l'APALD, et par la chambre des représentants, en août 2017



femmes et les hommes dans les différents aspects de la société, conformément aux engagements internationaux pris par le pays.

LA CONSTITUTION DE 2011

Le début des années 2000 qui s'est caractérisé par un débat sociétal et des initiatives pour promouvoir les droits humains et les droits des femmes a permis une évolution vers l'adoption d'une nouvelle Constitution en 2011.

La Constitution de 2011 réaffirme l'adhésion du Maroc aux principes et valeurs des droits humains, tels qu'ils sont universellement reconnus, et consacre également la primauté des conventions internationales ratifiées par le Maroc, sur le droit interne.

Fruit d'une démarche participative et de concertation nationale, cette constitution contient 180 articles qui remanient en profondeur les institutions du pays. Le préambule garantit tout d'abord la promotion des droits humains et la lutte contre toutes les formes de discrimination, y compris celles fondées sur le sexe.

La Constitution consacre également les principes de participation, d'égalité, de parité, de pluralisme mais aussi de bonne gouvernance en renforçant le pouvoir des élus parlementaires et territoriaux. Elle ouvre de plus la voie à une régionalisation avancée, et consolide ainsi le processus de décentralisation et de déploiement de la bonne gouvernance régionale et locale.

ENCADRÉ 3

LA CONSTITUTION MAROCAINE DE 2011 LA PARITÉ ET L'ÉGALITÉ, Y COMPRIS EN POLITIQUE

Préambule :

Se fondant sur ces valeurs et ces principes immuables, et fort de sa ferme volonté de raffermir les liens de fraternité, de coopération, de solidarité et de partenariat constructif avec les autres États, et d'œuvrer pour le progrès commun, le Royaume du Maroc, État uni, totalement souverain, appartenant au Grand Maghreb, réaffirme ce qui suit et s'y engage : [...]

- Protéger et promouvoir les dispositifs des droits de l'Homme et du droit international humanitaire et contribuer à leur développement dans leur indivisibilité et leur universalité,
- Bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, de le handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit,

Article 19

L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume.

L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes.

Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.

Article 30

Sont électeurs et éligibles, tous les citoyennes et les citoyens majeurs jouissant de leurs droits civils et politiques. La loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives.

Le vote est un droit personnel et un devoir national. Les étrangers jouissent des libertés fondamentales reconnues aux citoyennes et citoyens marocains, conformément à la loi.

Article 146

Une loi organique fixe:

- les conditions de gestion démocratique de leurs affaires par les régions et les autres collectivités territoriales, le nombre des conseillers, les règles relatives à l'éligibilité, aux incompatibilités et aux cas d'interdiction du cumul de mandats, ainsi que le régime électoral et les dispositions visant à assurer une meilleure participation des femmes au sein de ces Conseils.

Faisant référence dès son préambule et à travers différents articles à la non-discrimination entre les sexes, aux droits égaux entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et constitutionnalisant le concept de la parité, tout en responsabilisant l'État à œuvrer dans ce sens et à se doter d'une autorité de conseil et de veille, la Constitution a été reçue favorablement par les femmes et les associations et mouvements engagés sur la question des droits des femmes.

La Constitution (articles 161 à 170) garantit de plus la mise en place de différentes institutions et instances nationales pour la promotion des droits humains et de la bonne gouvernance. Ces instances sont réparties en trois catégories: les instances de protection et de promotion des droits de l'Homme, les instances de bonne gouvernance et de régulation et les instances de promotion du développement humain et durable et de la démocratie participative.

Ces mécanismes nationaux de conseil et de veille sont importants car ils permettent de représenter les personnalités influentes, les responsables, les expertes et experts, les universitaires mais aussi les organisations de la société civile (OSC) dans le suivi des politiques publiques, à la promotion des droits et la lutte contre toutes les situations d'exclusion. Peuvent plus particulièrement être cités parmi ces mécanismes, l'Autorité pour la parité et pour la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD) (Art. 19 et 164 de la Constitution) qui veille notamment au respect des droits et libertés tels que définis dans l'article 19 de la Constitution, ou encore le Conseil Consultatif de la famille et de l'enfance (CCFE) et celui de la société civile et de la jeunesse (Art. 33 et 170 de la Constitution) , qui est chargé « d'étudier et de suivre les questions intéressant ces domaines et de formuler des propositions sur tout sujet d'ordre économique, social et culturel intéressant directement les jeunes et l'action associative, ainsi que le développement des énergies créatives de la jeunesse, et leur incitation à la participation à la vie nationale, dans un

esprit de citoyenneté responsable ». Les lois relatives à ces deux institutions (APALD et CCFE) ont été adoptées et publiées au niveau du Bulletin officiel respectivement en juillet 2017 et en août 2016.

Ces nouveaux mécanismes viennent renforcer ceux déjà existants et également constitutionnalisés, comme par exemple le Conseil national des droits de l'Homme (CNDH) et le Conseil économique, social et environnemental (CESE), qui sont tous les deux en charge, entre autres, des questions des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, et permettent également la représentation de la société civile).

À la suite de l'adoption de la Constitution en 2011 qui garantit les principes d'égalité et de parité, le cadre juridique national marocain a été renforcé, en particulier au niveau du Parlement, des partis politiques et des collectivités territoriales afin de promouvoir la participation des femmes à la vie politique au niveau parlementaire et aux niveaux régional, provincial et local, comme nous le verrons dans les parties qui suivent.

Le cadre légal régissant l'organisation et le fonctionnement des conseils du Parlement et la prise en compte de l'égalité entre les sexes

Le Parlement comme les conseils élus locaux sont des institutions électives qui ont fait l'objet de différentes réformes statutaires et juridiques afin d'améliorer leur organisation et de mieux réguler leur fonctionnement. Depuis 2011, de nouvelles dispositions constitutionnelles statuent sur ces instances électives et élargissent leur pouvoir et leurs prérogatives.

D'après l'article 1 de la Constitution, « le Maroc est une monarchie constitutionnelle, démocratique, parlementaire et sociale ». Le gouvernement exerce le pouvoir exécutif (article 89), tandis que le pouvoir législatif est partagé entre le gouvernement, et les deux chambres du parlement, la Chambre des Représentants et la Chambre des Conseillers. L'article 70 définit les pouvoirs du Parlement : « Le Parlement exerce le pouvoir législatif. Il vote les lois, contrôle l'action du gouvernement et évalue les politiques publiques ». La Constitution définit également un ensemble de mesures organisationnelles et de fonctionnement du Parlement (articles 70 à 86), complété par les règlements intérieurs des deux chambres le composant. Ces mesures définissent le mode d'organisation, les organes de travail, ainsi que le cadre juridique applicable à la fonction de parlementaire.

Après l'adoption de la Constitution en 2011 qui garantit les principes de parité et d'égalité, le cadre législatif relatif au Parlement a été renforcé afin d'y inclure des dispositions favorisant la participation et la représentation des femmes au niveau parlementaire.

La loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants, prévoit dans son article 23 des mesures positives afin de renforcer la représentation des femmes mais aussi des jeunes au sein du Parlement : « Pour les élections dans

le cadre de la circonscription électorale nationale (...) la liste de candidature doit comprendre 2 parties: la première comprend les noms de soixante (60) candidates, avec indication de leur classement. La deuxième comprend les noms de trente (30) candidats masculins, âgés de 40 ans grégoriens, au plus à la date du scrutin, avec indication de leur classement »¹⁵.

Cette loi instaure deux types de mesures de discrimination positive associées pour favoriser la représentation des femmes (y compris des jeunes) :

- La mise en place d'une liste nationale de candidature, présentée au titre de la circonscription nationale, dont le but est d'augmenter le nombre de femmes élues au sein de la chambre des représentants ;
- La mise en place de quotas :
 - Le quota fixé à 60 sièges à pourvoir par les femmes (au lieu de 30 qui étaient réservés tacitement aux femmes lors des élections précédentes), au sein de la Chambre des Représentants du Parlement.
 - Le quota fixé à 30 sièges attribué aux candidats de sexes masculins parmi les jeunes, dont l'âge ne dépasse pas 40 ans, et destinée à la fois aux femmes et aux hommes depuis 2016¹⁶.

En revanche, la loi organique n° 28-11 régissant la Chambre des conseillers n'établit pas de mesures positives en faveur de la participation des femmes ; est seulement mentionné dans l'article 24 « aucune liste de candidature ne doit comporter deux noms successifs de deux candidats du même sexe ».

De plus, il existe des dispositions dans le cadre juridique national en matière d'élections qui peuvent entraver la participation des femmes à la vie politique. L'article 5 de de la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants dispose dans son second alinéa que « Est inéligible à la Chambre des représentants, dans le cadre de la circonscription électorale nationale, toute personne ayant été élue à la Chambre précitée, au titre de ladite circonscription électorale ». Ainsi, puisque de nombreuses femmes avaient pu accéder au Parlement en 2011 et 2016 grâce à la liste nationale, cette disposition a pour conséquence l'impossibilité pour ces femmes de se présenter à nouveau aux élections parlementaires.

Le cadre légal relatif aux partis politiques et la promotion de la participation politique des femmes

Il existe aujourd'hui 33 partis politiques marocains reconnus officiellement¹⁷ dont deux sont présidés par des femmes. 12 de ces partis sont représentés au sein de l'actuel Parlement, dont les deux partis majoritaires déjà cités.

¹⁵ La loi organique n° 20-16, promulguée par Dahir 1-16-118, le 20 Août 2016, modifiant la loi organique 27-11 de 2011, a porté des modifications à l'article 23 (Alinéa 2) en stipulant que « [...] la deuxième partie comprend les noms de trente candidats des deux sexes (...), en prévision des élections législatives d'octobre 2016.

¹⁶ Il est à noter que peu de partis ont rendu lors des élections législatives d'octobre 2016 cette liste de jeunes paritaire en y nommant des femmes jeunes à part égale que des jeunes hommes.

¹⁷ Rapport thématique sur "l'état de la parité et de l'égalité au Maroc : préserver et rendre effectifs les finalités et les objectifs constitutionnels" de 2015, <http://www.cndh.org.ma/fr/rapports-thematiques/etat-de-legalite-et-de-la-parite-au-maroc-preserver-et-rendre-effectifs-les>

La précédente Constitution marocaine (réformée et adoptée en 1996), ne contenait qu'un seul article qui concernait communément les syndicats, les communes, les chambres et les partis : « *Les partis politiques, les organisations syndicales, les collectivités locales et les chambres professionnelles concourent à l'organisation et à la représentation des citoyens. Il ne peut y avoir de parti unique* » (Article 3). La Constitution de 2011 consacre un article distinct pour chacune de ces entités ainsi que d'autres articles statuant sur leurs prérogatives.

La Constitution de 2011 garantit la liberté d'association (article 12) ainsi que le principe du pluralisme dans la vie politique et parlementaire (article 7). L'organisation et le fonctionnement des partis politiques sont définis dans ce même article.

ENCADRÉ 4

ARTICLE 7 DE LA CONSTITUTION, RELATIF AUX PARTIS POLITIQUES

Les partis politiques œuvrent à l'encadrement et à la formation politique des citoyennes et citoyens, à la promotion de leur participation à la vie nationale et à la gestion des affaires publiques. Ils concourent à l'expression de la volonté des électeurs et participent à l'exercice du pouvoir, sur la base du pluralisme et de l'alternance par les moyens démocratiques, dans le cadre des institutions constitutionnelles.

Leur constitution et l'exercice de leurs activités sont libres, dans le respect de la Constitution et de la loi. Le régime du parti unique est illégal.

Les partis politiques ne peuvent être fondés sur une base religieuse, linguistique, ethnique ou régionale, ou, d'une manière générale, sur toute base discriminatoire ou contraire aux Droits de l'Homme.

Ils ne peuvent avoir pour but de porter atteinte à la religion musulmane, au régime monarchique, aux principes constitutionnels, aux fondements démocratiques ou à l'unité nationale et l'intégrité territoriale du Royaume.

L'organisation et le fonctionnement des partis politiques doivent être conformes aux principes démocratiques.

Une loi organique détermine, dans le cadre des principes énoncés au présent article, les règles relatives notamment à la constitution et aux activités des partis politiques, aux critères d'octroi du soutien financier de l'État, ainsi qu'aux modalités de contrôle de leur financement.

La loi organique n° 29-11, relative aux partis politiques, promulguée le 22 octobre 2011, définit les principes de leur fonctionnement, dont la mise en place de règles garantissant la stabilité politique au sein des instances élues. Elle instaure également une plus grande transparence dans le financement des partis politiques (Chapitre IV : Régime de financement des partis politiques et des modalités de son contrôle).

De plus, l'article 26 de cette loi déclare que les partis politiques sont tenus de promouvoir et de renforcer la participation des femmes et des jeunes en leur sein mais aussi dans les instances dirigeantes des partis, à la fois au niveau régional et national: « *Tout parti politique œuvre à élargir et à généraliser la participation des femmes et des jeunes dans le processus de développement politique de la société. À cet effet, tout parti politique œuvre pour atteindre une proportion d'un tiers de participation des femmes dans ses organes dirigeants aux niveaux national et régional, dans le but de la réalisation, à terme et d'une manière progressive, le principe de parité entre les hommes*

et les femmes. Les statuts du parti politique doivent fixer la proportion de jeunes devant siéger dans les organes dirigeants du parti » Par ailleurs, toute formation politique est également tenue de préciser dans son règlement intérieur la proportion de jeunes à intégrer dans son appareil dirigeant.

Il est important de noter que si la Constitution et la loi organique n°29-11 garantissent le renforcement de la participation des femmes – et des jeunes - dans la vie politique et que la loi organique définit un quota du nombre de femmes à atteindre dans les instances dirigeantes des partis, conforme au seuil des 30% reconnu par l'ONU pour constituer une masse critique en termes de participation des femmes au sein des organes dirigeants, ce quota n'est pas contraignant : l'article 26 ne mentionne aucune sanction dans le cas du non-respect dans l'application de cette mesure.

Le cadre légal régissant l'organisation et le fonctionnement des conseils des collectivités territoriales et la prise en compte de l'égalité entre les sexes

L'article 146 de la Constitution relatif aux lois organiques des collectivités territoriales dispose que ces lois doivent «fixer les conditions de gestion démocratique de leurs affaires par les régions et les autres collectivités territoriales», et énonce également que ces lois organiques fixent également « les dispositions visant à assurer une meilleure représentation des femmes au sein de ces conseils ».

Dans ce cadre, trois lois organiques, la loi n°111-14 relative aux régions¹⁸, la loi n°112-14 relative aux préfectures et provinces¹⁹ et la loi n°113-14 relative aux communes²⁰, ont été promulguées en 2015. Ces trois lois renouvellent le statut et la réglementation des trois échelons territoriaux que sont les régions, les préfectures et provinces et enfin les communes et déterminent les conditions de gestion, d'organisation et de fonctionnement de leurs conseils élus.

Ces lois déterminent également les organes rattachés aux conseils élus respectivement au niveau régional, provincial et local : sont communs à tous les conseils élus la présence d'un bureau qui se compose du président et des vice-présidents des conseils élus, de commissions permanentes, d'un secrétaire du conseil et de son adjoint, ainsi que de groupes pour les conseils à régime d'arrondissements. Des commissions thématiques provisoires peuvent de plus être mises en place par les conseils afin d'examiner des questions précises.

Les modalités d'application des dispositions de ces trois lois organiques sont mises en œuvre par l'intermédiaire des règlements intérieurs qui régulent l'organisation et le fonctionnement des conseils. Le règlement intérieur est élaboré par le président du conseil, en collaboration avec le bureau, puis soumis à l'examen et au vote du conseil durant la session qui suit l'élection du bureau, et ce en début de mandat.

18 Dahir n°1-15-83 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n°111-14 relative aux régions

19 Dahir n°1-15-84 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n°112-14 relative aux préfectures et provinces

20 Dahir n°1-15-85 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n°113-14 relative aux communes

L'analyse de ces trois lois organiques régissant les collectivités territoriales et leurs conseils élus montre que sont prises en compte explicitement dans le texte des lois :

- l'approche genre dans la gouvernance, et notamment dans la planification des programmes et plans de développement de ces collectivités ;
- l'amélioration de la représentation des femmes dans les conseils élus territoriaux : d'après l'article 77 de la loi organique n°59-11 relative à l'élection des membres des conseils des collectivités territoriales, « *le nombre des sièges de la circonscription électorale réservés aux femmes dans chaque préfecture, province ou préfecture d'arrondissements doit représenter le tiers au moins des sièges réservés à la préfecture, à la province ou à la préfecture d'arrondissements concernée au titre du conseil de la région* ».
- la promotion de la démocratie participative à travers la mise en place de mécanismes consultatifs dédiés à l'équité, l'égalité des chances et l'approche genre, représentant la société civile et qui sont rattachés aux conseils élus des collectivités territoriales.

Peuvent également être cités comme exemples les articles de la loi organique n°11-14 relative aux régions :

- **L'article 83**, relatif au programme de développement régional, stipule que « *Le programme de développement régional doit comporter un diagnostic mettant en évidence les besoins et les potentialités de la région, une identification de ses priorités et une évaluation de ses ressources et dépenses prévisionnelles afférentes aux trois premières années et doit prendre en considération l'approche genre* ».
- **L'article 171**, relatif au programme de développement régional, précise que « *L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs* » indiqués dans le projet de performance du programme.
- **L'article 29**, précise que « *doit être pris en compte, dans la candidature à la présidence des commissions permanentes, le principe de la parité entre les hommes et les femmes, prévu par l'article 19 de la Constitution* ».
- **L'article 117**, relatif à la création auprès des conseils régionaux de trois instances consultatives, prévoit la création d' « *une instance consultative, en partenariat avec les acteurs de la société civile, chargée de l'étude des affaires régionales relatives à la mise en œuvre des principes de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre* » ainsi que de deux autres instances, chargées des questions des jeunes et de l'économie. Le règlement intérieur des conseils régionaux fixe les modalités de composition et de fonctionnement de ces trois instances.

Les dispositions de la loi organique se rapportant à l'approche genre dans la loi organique n°11-14 relative aux régions sont similaires aux dispositions inscrites dans les lois organiques n°12-14 relative aux préfectures et provinces²¹ et la loi n°13-14 relative aux communes, telles que:

- **L'article 111 de la loi organique n°12-14**, qui prévoit la création de la même instance consultative de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre, en partenariat avec les acteurs de la société civile.
- **Les articles 119 et 120 de la loi organique n°13-14** qui prévoient la mise en place de « *mécanismes*

21 Dahir n°1-15-84 du 20 ramadan 1436 (7 juillet 2015) portant promulgation de la loi organique n°12-14 relative aux préfectures et provinces

participatifs de dialogue et de concertation pour favoriser l'implication des citoyennes et citoyens, et des associations dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des plans d'action » (article 119) ainsi que la création d'une « instance de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre », en partenariat avec les acteurs de la société civile.

L'adoption de dispositions en faveur d'une meilleure représentation des femmes des conseils élus des collectivités territoriales dans le cadre légal régissant l'organisation et le fonctionnement de ces collectivités est une avancée importante pour le Maroc en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie politique.

Renforcer les quotas afin d'atteindre la parité entre les femmes et les hommes au sein des conseils élus ou encore promouvoir et favoriser l'accès des femmes aux fonctions électives de responsabilité par la mise en place de mesures positives pourrait permettre de renforcer les progrès déjà faits par le Maroc en matière de participation des femmes à la vie politique aux niveaux régional, provincial et des communes.

La mise en place de mesures spéciales en faveur de la participation politique des femmes

À la suite de l'indépendance du pays en 1956 et l'adoption de la première Constitution par référendum le 7 juillet 1962 sous le Roi Hassan II, les femmes ont eu accès au vote et à l'éligibilité d'être représentées au sein des instances élues dès 1963. Ce droit pour les femmes a été maintenu lors de toutes les révisions de la Constitution qui ont eu lieu depuis.

Cependant, l'exercice de ce droit par les femmes qui sont souvent confinées dans l'espace domestique et exclues de l'espace public, a été largement occulté par les formations partisans. Il a fallu attendre 1993 pour que deux femmes soit élues députées au sein du Parlement marocain.

Afin de remédier à cette situation et de renforcer la participation des femmes dans la vie politique, des mesures positives ont été mises en place lors des élections législatives de 2002. Un accord fut passé afin d'imposer un quota de 30 femmes au sein du Parlement, ce qui a permis une hausse significative du nombre de femmes parlementaires qui a atteint 10,5%, alors qu'il n'y avait jusque-là que deux femmes députées au Maroc.

Le recours aux mesures positives et temporaires en faveur de l'accès des femmes à leur droit d'être représentées au sein des instances électives a toujours suscité des débats et a fait l'objet de recherche de compromis entre le gouvernement, les chefs des partis politiques et le ministère de l'Intérieur, en particulier pour les élections.

Ces mesures positives ont également été inscrites dans le cadre légal national régissant les élections, et particulièrement les élections législatives, avec l'instauration dans la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants d'une liste nationale de candidature et d'un quota de femmes à atteindre au sein de cette chambre.

Les résultats des différentes élections²² qui ont eu lieu au cours des dernières années montrent que la mise en œuvre de ces mesures positives a permis de renforcer la participation des femmes à la vie politique au niveau parlementaire mais également au niveau local ; au contraire, en l'absence de ces mesures positives, la participation des femmes a stagné ou même régressé :

- **Pour les élections locales de 2003**, en l'absence d'accord, aucun quota ne fut mis en place : le résultat fut un taux très faible de 0,53% de représentation des femmes au sein des conseils locaux ;
- **Pour les élections législatives de 2007**, le quota mis en place pour les élections de 2002 ne fut pas changé : le résultat fut un taux stagnant de femmes parlementaires ;
- **Pour les élections locales de 2009**, un accord fut passé afin de mettre en place un quota de 10% à atteindre de femmes élues dans les conseils locaux : le résultat fut une hausse importante du taux de femmes élues, avec 12,34% de représentation féminine au sein des conseils locaux ;
- **Pour les élections législatives de 2011**, qui ont eu lieu près l'adoption de la nouvelle Constitution, un quota double fut mis en place avec un quota de 60 femmes ainsi qu'un quota de 30 jeunes hommes de moins de 40 ans à atteindre au sein du Parlement : le résultat fut un taux de 17% de femmes élues parlementaires.
- **Pour les élections régionales et locales de 2015**, un quota de 33% à atteindre pour les femmes fut adopté comme établie par le cadre législatif ; cela a permis une nette hausse du nombre de femmes élues au sein des conseils communaux (21,18%) et des conseils régionaux (38%).
- **Pour les élections législatives de 2016**, le quota double instauré pour les élections de 2011 fut renouvelé, avec dans certains partis un partage du quota des jeunes entre les femmes et les hommes. L'instauration de ces quotas a permis une hausse importante du taux de femmes élues à la Chambre des Représentants du Parlement (20,5%), mais qui reste en deçà du taux prévu de 30%.

Ces différents résultats montrent que les mesures positives mises en place ont permis l'amélioration de la représentation des femmes dans la vie politique au niveau parlementaire et au niveau local.

En effet, à titre de comparaison, **la loi organique n° 28-11 régissant la Chambre des conseillers**, comme vu précédemment, n'établit pas de mesures positives en faveur de la participation des femmes ; est seulement mentionné dans l'article 24 « aucune liste de candidature ne doit comporter deux noms successifs de deux candidats du même sexe ». Cette règle n'a pas été prise en compte par la plupart des collèges électoraux lors des dernières élections de la Chambre des Conseillers en 2015, d'où un faible taux de femmes élues (11,67%) comparativement aux résultats des élections des parlementaires de la Chambre des Représentants.

Cependant, même lorsque ces mesures positives sont mises en place, elles se sont révélées peu efficaces au regard des résultats atteints en matière de représentation politique des femmes lors des deux élections législatives de 2011 et 2016 ainsi que lors des élections régionales et locales de 2015, qui eurent lieu après l'adoption de la nouvelle Constitution.

²² Selon la base de données du Ministère de l'Intérieur

De plus, il est à souligner que toutes ces mesures de discrimination positive, si elles ont pour but de remédier à la sous-représentation des femmes en politique, témoignent d'une lecture des dispositions de la Constitution qui peut être vue comme réductrice ; alors que l'article 19 de la Constitution consacre les principes d'égalité et de parité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines y compris le domaine politique, le quota arrêté à 60 sièges pour les femmes sur les 395 sièges à pourvoir au sein de la 1ère chambre défini dans la loi organique n°27-11 est seulement équivalent à un taux de représentativité s'élevant à peu près et à peine à 15%, ce qui est loin de la parité.

Même si ces mesures de discrimination positive, sont renforcées par une incitation financière au profit des partis politiques qui favorise la participation des femmes (une des conditions d'accès au financement de l'État, est la condition concernant la participation des femmes élues), ces mesures restent non contraignantes et aucune sanction n'est prévue en cas de leur non-respect. Il en résulte que leur mise en application fait toujours objet de débats et de compromis, et que la composition de ces listes nationales, le choix des candidatures ainsi que leur classement, restent entièrement dépendants du pouvoir discrétionnaire des partis politiques et de leurs leaders masculins.

Ainsi, pour renforcer l'efficacité de ces mesures positives, il pourrait être intéressant de les consolider dans le but d'atteindre progressivement la parité entre femmes et hommes. De plus, ces mesures positives pourraient être élargies à d'autres instruments électoraux et politiques, tel que le mode de scrutin par listes locales, en y intégrant une disposition, relative à la présentation de listes électorales paritaires. Enfin, la mise en place de sanctions ou de pénalités à l'encontre des partis politiques ne respectant pas le principe de parité, comme par exemple la non recevabilité des listes électorales ou encore le non-accès au financement ou aux subventions de l'État pourrait également permettre une application plus efficace et un meilleur respect de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des partis politiques et lors des élections.

Les témoignages de quelques anciennes parlementaires recueillis lors de la mission de collecte de données de juillet 2017, qui avaient pu accéder au Parlement par liste nationale en 2011-2016 et n'ont pas pu y accéder à nouveau du fait de cet article 5), soulignent que « *Elles [Les femmes] se sont battues pour l'amendement de cet article 5 et la réhabilitation de leur droit d'être réélues sur les listes nationales, lors des préparatifs des législatives d'octobre 2016, sans soutien ni de l'État, ni des chefs des partis politiques, ni même des associations de femmes. Elles ont justifié que cet article 5 devait être amendé, car il a des conséquences de non maintien des femmes en politique, et de déperdition des expériences qu'elles ont acquises et qu'elles ne peuvent plus faire valoir* ».

Cela montre que l'augmentation à la fois numérique et substantielle de la représentativité des femmes en politique, reste tributaire d'un cadre législatif plus affirmatif. Il serait intéressant de renforcer le cadre législatif régissant le fonctionnement des partis politiques ainsi que le fonctionnement et l'élection des parlementaires afin de mettre en place des mesures positives mais aussi des mesures contraignantes dans le but de renforcer la représentation des femmes dans la vie politique, conformément aux principes de parité et d'égalité garantis dans la Constitution.

Le cadre juridique et stratégique international et national général en faveur de la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes

Les avancées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi de promotion de la participation politique des femmes réalisées dans le cadre juridique relatif au Parlement, aux partis politiques et aux collectivités territoriales s'inscrit dans une dynamique globale engagée par le Maroc en faveur des droits des femmes, conformément aux engagements internationaux pris par le pays.

Engagements et normes internationales en faveur des droits des femmes

Les standards définis par les instruments internationaux relatifs aux droits humains en matière d'égalité et de participation politique constituent la base de tout cadre juridique national. En effet, ils offrent « un ensemble d'indicateurs et d'orientations stratégiques », en particulier concernant les dispositions relatives aux droits civils et politiques et à la non-discrimination, essentiel afin de renforcer la participation des femmes dans les processus de décision, y compris dans la vie politique (OCDE, 2014).

Le Maroc s'est engagé formellement en 1993 à éliminer toutes les formes de discrimination que subissent les femmes par la ratification de la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF).

À travers la ratification de la convention, le Maroc a également adhéré aux idéaux proclamés en préambule de cette convention, qui déclare que « *le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à égalité avec les hommes, dans tous les domaines* ».

En ratifiant cette convention, et particulièrement son article 7 sur la vie politique et publique, le Maroc s'est engagée à respecter les valeurs universelles de l'égalité entre les sexes et de non-discrimination à l'encontre des femmes sous toutes ses formes, et à poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer ces discriminations, y compris spécifiquement les discriminations à l'encontre des femmes dans la vie politique et publique.

De plus, le Maroc a levé en 2011 les réserves qu'il avait émises en 1993 ; il a levé les réserves faites à propos du paragraphe 2 de l'article 9, relatif à la transmission par la femme de sa nationalité à ses enfants et de l'article 16, relatif à l'égalité en droits et obligations des conjoints pendant et après la rupture du mariage, qui n'étaient plus en adéquation avec la législation nationale marocaine, depuis les réformes engagées en 2004 concernant la réforme du code de la famille et de la loi sur la nationalité de 2007 ainsi que depuis l'adoption de la nouvelle Constitution en 2011. La seule réserve subsistant est la réserve faite portant sur le paragraphe 1 de l'article 29 (voir le tableau 1). Le Maroc n'a de plus pas retiré ses déclarations interprétatives concernant l'article 2, qui déclarent que la

présente convention ne s'applique qu'à condition qu'elle n'aille pas à l'encontre de la charia islamique, ainsi que sur le paragraphe 4 de l'article 15, qui ne s'applique que s'il n'est pas « contraire aux dispositions du Code de la Famille ».

Dans ce même cadre, le Parlement marocain a adopté en juillet 2015, (i) le projet de loi n°125/12 portant sur l'approbation du protocole facultatif à la CEDEF, qui vise à permettre aux pays de reconnaître la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes à statuer au sujet des communications présentées par des particuliers ou des groupes de particuliers, victimes de violation d'un des droits énoncés dans la CEDEF. Ce Comité n'examine aucune communication sans avoir vérifié que tous les recours nationaux ont été épuisés, à moins que « la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen²³. »

Tableau 4 – État des ratifications et des réserves faites par les pays de la zone MENA concernant la CEDEF (à la date de 2017)

	Algérie	Egypte	Jordanie	Libye	Maroc	Tunisie
Ratification	1996	1981	1992	Libye 1989	Maroc 1993	Tunisie 1985
Protocole facultatif				2004	2016	2008
Réserves à l'art. 2 (application de la convention/declaration generale)	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Réserves à l'art. 9 (droit a la nationalite)	Oui (retirée en 2008)	Oui (retirée en 2008)	Oui (art 9 par.2)	Non	Oui (retirée en 2011)	Oui (retirée en 2014)
Réserves à l'art. 15 (egalite des femmes avec les hommes et capacite juridique)	Oui (par. 4 sur la liberté de circulation)	Non	Oui (retirée en 2009)	Non	Oui (par.4 sur la liberté de circulation)	Oui (retirée en 2014)
Réserves à l'art. 16 (mariage, rapports familiaux)	Oui	Oui	Oui, par. 1 (c) (d) (g)	Oui ,par.1 (c) et (d)	Oui (retirée en 2011)	Oui (retirée en 2014)

Informations à jour concernant l'état des ratifications et des réserves à la CEDEF <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reservations-country.htm>https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en

Source: OCDE (2017b), <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>;

23 Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, article 4.

DÉCLARATIONS ET RÉSERVES DU MAROC RELATIVES À LA CEDEF

Déclarations :

1. En ce qui concerne l'article 2 (Condamnation de la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et engagement des États à l'éliminer par tous les moyens appropriés et sans retard) : Le Gouvernement du Royaume du Maroc se déclare disposé à appliquer les dispositions de cet article à condition :

- qu'elles n'aient pas d'effet sur les dispositions constitutionnelles régissant les règles de succession au trône du Royaume du Maroc;
- qu'elles n'aillent pas à l'encontre des dispositions de la Charia Islamique, étant donné que certaines dispositions contenues dans le Code marocain du statut personnel qui donnent à la femme des droits qui diffèrent de ceux octroyés à l'époux, ne pourraient être transgressées ou abrogées du fait qu'elles sont fondamentalement issues de la Charia Islamique qui vise, entre autres, à réaliser l'équilibre entre les conjoints afin de préserver la consolidation des liens familiaux."

2. En ce qui concerne le paragraphe 4 de l'article 15 (Les mêmes droits de l'homme et de la femme en ce qui concerne le droit à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile) : Le Gouvernement du Royaume du Maroc déclare qu'il ne pourrait être lié par les dispositions de ce paragraphe, notamment celles qui concernent le droit de la femme de choisir sa résidence et son domicile, à condition que ses dispositions n'aillent pas à l'encontre du Code de la Famille.

Réserve :

3. En ce qui concerne l'article 29 : Le Gouvernement du Royaume du Maroc ne se considère pas lié par le paragraphe 1 de cet article qui dispose que tout différend entre deux ou plusieurs États concernant l'interprétation ou l'application de la Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation, peut être soumis à l'arbitrage à la demande de l'un d'entre eux. Le Gouvernement du Royaume du Maroc estime, en effet, que tout différend de cette nature ne peut être soumis à l'arbitrage qu'avec le consentement de toutes les parties au différends."

Source : https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-8&chapter=4 &lang=fr

Le Maroc a également ratifié d'autres conventions internationales relatives aux droits humains plus généralement, comme par exemple : la Convention n° 111 de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) ratifiée par (décret royal (ظهير) du 13 décembre 1962), la Convention n° 100 de 1968 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine, ratifiée par dahir du 9 novembre 1979, la Convention n° 4 de 1919 concernant le travail de nuit des femmes, ratifiée par dahir le 20 septembre 1956, ou encore la Convention n° 45 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, ratifiée par dahir du 16 décembre 1957.

Parallèlement, le Maroc a pris part activement aux différents événements internationaux ayant pour thème la promotion et le développement des droits humains au cours des dernières années, notamment la conférence de Nairobi en 1985, la conférence mondiale du Caire sur la Population en 1994, ou encore la conférence mondiale sur les femmes à Pékin en 1995. Le Maroc a également adopté les Objectifs du Millénaire en matière de Développement (OMD) en 2000 ; il s'est de plus engagé à réaliser les objectifs de développement durable (ODD) d'ici 2030.

Il est à noter que ces cadres de références et d'engagements internationaux intègrent, de façon directe ou indirecte, des mesures à prendre en faveur de la représentation et de la participation politique des femmes.

DÉCLARATIONS ET OBJECTIFS INTERNATIONAUX PRIS PAR LE MAROC EN FAVEUR DES DROITS DES FEMMES

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993), exprimant un engagement moral de la communauté internationale, y compris du Maroc, en matière de lutte contre les violences faites aux femmes.

Déclaration et programme d'action de Pékin : Adopté par les 189 États dont le Maroc lors de la 4^{ème} Conférence mondiale sur les femmes en 1995, le programme d'action de Pékin détermine des objectifs stratégiques dans douze domaines définis comme « critiques », ainsi que les mesures à prendre pour atteindre ces objectifs et améliorer la condition de toutes les femmes à travers le monde ; parmi eux, les objectifs G.1 « Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions » et G.2 « Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités » réaffirment l'importance de la participation des femmes à la prise de décision à tous les niveaux, et déterminent les mesures à prendre afin de parvenir à une représentation politique reflétant la société dans son ensemble ainsi qu'à « l'intégration d'une perspective égalitaire dans l'élaboration des politiques », tout en veillant à ce qu'une approche de genre soit intégrée à toutes les politiques et programmes aux niveaux national, régional et international.

Déclaration du Millénaire pour le développement, adoptée en 2000, par les États membres de l'ONU, dont le Maroc, elle définit les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), dont le but est de lutter contre la pauvreté, promouvoir l'égalité des sexes, protéger l'environnement. Ces objectifs ont été achevés en 2015 et ont été remplacés par les Objectifs de développement durable (ODD)

Objectifs du développement durable (ODD) : Par son importance pour le développement des sociétés, l'égalité entre les sexes est un des 17 objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui furent adoptés par les 193 États membres de l'Organisation des Nations Unies en septembre 2015, dont le Maroc, et dont le but est de relever les principaux défis écologiques, politiques et économiques auxquels le monde fait face aujourd'hui. L'objectif de développement durable n° 5 est de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » ; il s'agit un engagement ambitieux qui s'attaque aux inégalités persistantes auxquelles sont confrontées les femmes et les filles dans toutes les régions du monde. Il appelle les gouvernements à « mettre fin à toutes les formes de discrimination et de violence subies par les femmes et les jeunes filles ; à reconnaître l'importance et la valeur des tâches familiales et domestiques non rémunérées qui sont en majorité effectuées par les femmes ; à garantir aux femmes l'égalité d'accès aux ressources économiques ; et enfin à promouvoir et à augmenter la participation entière et effective des femmes et leur accès égal aux postes de décision dans la vie politique, économique et publique » (OCDE, 2017). La participation politique des femmes, conformément à l'ODD n° 5, permet également de garantir une vraie contribution à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les objectifs de développement durable.

COP22 de Marrakech (octobre 2016) : Organisée par le Maroc, dans la continuité de la Conférence de Paris sur le climat, (COP21, novembre 2015), elle engage les États et le Maroc à considérer la perspective de genre dans les politiques et programmes relatifs au changement du climat, conformément aux instruments internationaux de promotion des droits des femmes et de l'égalité, (CEEFW, Déclaration de Pékin ODD à l'horizon 2030).

Toutes les conventions et tous les instruments internationaux qui soutiennent l'accès des femmes à leurs droits fondamentaux ont une valeur juridique et constituent des référentiels d'engagements pour les États les ayant ratifiés; ils sont ainsi tenus de les appliquer et de les considérer au niveau de toutes leurs institutions, qu'elles soient publiques, privées ou bien de la société civile.

Ces conventions ratifiées et ces engagements pris par le Maroc en faveur des droits des femmes, de leur autonomisation et de l'égalité, impliquent également les instances électives et de la démocratie représentative, le parlement pour son principal rôle de législateur et les conseils élus régionaux et locaux, pour leur participation active et décisionnelle, quant à la gouvernance et au développement des collectivités territoriales.



Le cadre juridique national général en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le Roi Mohammed VI a mis en place en 2001 une commission royale consultative regroupant des personnalités de haut-niveau, des représentants de partis politiques et de la société civile, des oulémas, des professeurs chercheurs, pour statuer sur les droits de la famille et par conséquent sur ceux des femmes, dans le but de proposer un nouveau projet de code de la famille et ce après un débat de société au sujet d'un projet de plan d'intégration de la femme.

C'est dans ce contexte qu'un nouveau code de la famille, dite Moudawana (ou Code du Statut personnel marocain) a été adopté par le Parlement marocain en 2004.

La Moudawana représente une avancée sociale et juridique : ce nouveau code permet au Maroc d'enregistrer des avancées en matière de l'accès des femmes aux droits, comme par exemple la levée de la tutelle sur elles, l'égalité entre les femmes et les hommes concernant la demande de divorce, à la coresponsabilité au sein de la famille, ou encore au partage des biens acquis pendant le mariage.

ENCADRÉ 7

EXTRAITS DE LA MOUDAWANA (CODE DE LA FAMILLE, 2004)

Article 51 (Titre V, Section 1 Des conjoints):

Les droits et devoirs réciproques entre conjoints sont les suivants : 1) la cohabitation légale, qui implique les bons rapports conjugaux, la justice et l'égalité de traitement entre épouses, en cas de polygamie, la pureté et la fidélité mutuelles, la vertu et la préservation de l'honneur et de la lignée ; 2) le maintien de bons rapports de la vie commune, le respect, l'affection et la sollicitude mutuels ainsi que la préservation de l'intérêt de la famille ; 3) la prise en charge, par l'épouse conjointement avec l'époux de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants; 4) la concertation dans les décisions relatives à la gestion des affaires de la famille, des enfants et de planning familial ; 5) le maintien par chaque conjoint de bons rapports avec les parents de l'autre et ses proches avec lesquels existe un empêchement au mariage, en les respectant, leur rendant visite et en les recevant dans les limites des convenances ; 6) le droit de chacun des époux d'hériter de l'autre.

Certains pays membres de l'OCDE, comme l'Espagne, ont mis en place des lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dont le but est de lutter contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, et de promouvoir l'égalité réelle en éliminant les obstacles et les stéréotypes sociaux qui en empêchent la réalisation dans tous les domaines (encadré 8).

LA LÉGISLATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ EFFECTIVE ENTRE FEMMES ET HOMMES EN ESPAGNE

La Loi Organique 3/2007 du 22 mars pour l'égalité réelle des femmes et des hommes vise à lutter contre toute forme de discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, et à promouvoir l'égalité réelle en éliminant les obstacles et les stéréotypes sociaux qui en empêchent la réalisation.

Cette loi, fondée sur une vision transversale de l'égalité, définit pour la première fois la prévention de conduites discriminatoires et prévoit des politiques actives visant à mettre en œuvre le principe de l'égalité.

De plus, dans l'optique du principe d'égalité et dans la perspective de genre, l'organisation générale des politiques publiques se reflète dans les critères d'action établis à l'intention de toutes les autorités publiques.

Après une définition des concepts et des catégories juridiques fondamentales relatives à l'égalité ainsi que de la protection juridique existant en matière de droit à l'égalité (Titre I), le Titre II établit les règles générales d'action des pouvoirs publics en matière d'égalité et définit le principe de transversalité et les instruments permettant son intégration dans l'élaboration, l'exécution et la mise en œuvre des normes.

Sont ensuite énoncées des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias (Titre III), l'égalité des chances dans le droit et l'accès au travail ainsi que dans les conditions de travail, l'accès à la promotion et à la formation (Titre IV), l'égalité dans l'emploi public (Titre V), l'égalité de traitement dans l'accès aux biens et aux services, avec une référence particulière aux assurances (Titre VI), mais aussi des mesures à mettre en place par les entreprises afin de promouvoir leur responsabilité sociale (Titre VII).

Enfin, le Titre VIII préconise un ensemble de dispositions organisationnelles, avec notamment la création d'une Commission interministérielle sur l'égalité entre les femmes et les hommes et d'Unités d'égalité au sein de chaque ministère. En outre, la Loi porte création d'un Conseil pour la Participation de la Femme, un organe consultatif collégial qui fait office de canal de participation institutionnel.

Source : Informations recueillies auprès du gouvernement espagnol (2018)

L'adoption de la Moudawana en 2004 a lancé au Maroc une dynamique nationale en faveur des droits des femmes qui s'est traduite par l'adoption d'autres lois, dont notamment :

- La réforme du Code du travail, promulguée en 2003 et entrée en vigueur en 2004 qui inclut entre autres, qui inclut entre autres, la pénalisation du harcèlement sur le lieu du travail.

Au Maroc, les personnes qui abusent de l'autorité que leur confèrent leurs fonctions pour harceler quelqu'un dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle sont, depuis 2003 et en vertu du Code pénal (article 503-1), passibles de peines d'emprisonnement allant d'un à deux ans, assorties d'une amende (OCDE, 2017).

Selon l'article 40 du Code du travail, « Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié : [...] le harcèlement sexuel »²⁴. Le Code du travail considère ainsi le harcèlement sexuel d'une salariée comme une incitation à la débauche et comme une faute grave. En conséquence, lorsqu'une salariée démissionne à cause de ce type de comportement, la rupture du contrat est assimilée à un licenciement abusif (OCDE, 2017).

²⁴ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au code du travail, publié en arabe au Bulletin officiel n° 5167 du 8 décembre 2003 et en français au Bulletin officiel n° 5210.

- **La réforme du code pénal en 2003**²⁵, qui contient des amendements dont le but est d'harmoniser la législation nationale avec les conventions et instruments internationaux en matière de droits humains et de protection des femmes ratifiés par le Maroc ;
- **La réforme du code de la nationalité en 2007**²⁶, accordant aux femmes, le droit de donner leur nationalité à leurs enfants, nés de liens de mariage avec des étrangers.

Autres lois nationales

De plus, afin de se conformer à l'application des dispositions constitutionnelles, de nouvelles lois en faveur de la promotion des droits des femmes ont été produites et adoptées dont en particulier :

- La modification en 2014 de la loi n°77-03 relative à l'audio-visuel pour lutter contre les images stéréotypées et lutter contre la discrimination qui s'opère envers les femmes dans les médias nationaux ;
- L'adoption en 2015 par le Conseil constitutionnel de la loi organique n°130-13 relative à la loi de finances qui a institutionnalisé, dans ses articles 39 et 48, la prise en compte de la dimension genre dans les pratiques de programmation budgétaire des départements ministériels ;
- L'adoption par le Parlement de la loi n°103-13, relative à la lutte contre les violences faites aux femmes. La loi a été définitivement adoptée le 14 février 2018 par le Parlement marocain et publiée au bulletin officiel du 12 mars 2018.
- L'adoption en août 2017 de la loi n° 79-14, relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD) et sa publication au Bulletin Officiel (BO) n° 6612 du 12 octobre 2017. Le projet loi de l'APALD a été élaboré par le MFSEDS.

Il est à noter qu'en l'état actuel, un certain nombre des dispositions constitutionnelles n'ont pas encore été transposées dans la législation nationale actuelle, et n'ont pas été suffisamment harmonisées par rapport au droit international. La mise en place des réformes nécessaires afin d'introduire et de mettre en œuvre les principes définis dans la Constitution et dans les engagements internationaux pris par le Maroc dans le cadre juridique est un processus long; il existe néanmoins un défi à l'avenir afin que le Maroc puisse se conformer à ses engagements internationaux, puisse appliquer ses nouvelles dispositions constitutionnelles et organiques et puisse traduire les droits acquis dans le cadre juridique dans les faits.

25 Loi n° 24-03 modifiant et complétant le code pénal, promulguée par le dahir n° 1-03-207 du 16 ramadan 1424 (11 novembre 2003);

26 Dahir n°1-58-250 du 21 Safar 1378 (6 septembre 1958) portant code de la nationalité marocaine tel que modifié et complété par la loi n°62-06 promulgué par le dahir n°1-07-80 du 03 Rabii 1428 (23 mars 2007)

Stratégies et plans gouvernementaux en faveur de la promotion de l'égalité de genre

Au cours des dernières années, des stratégies nationales ont été mises en place au Maroc afin de renforcer le cadre juridique mis en place pour promouvoir les droits des femmes. Ces stratégies ont plus particulièrement concerné l'adoption et la mise en œuvre de politiques et de stratégies, de programmes et plans d'institutionnalisation de l'égalité de genre qui sont à la fois gouvernementaux, publics, sectoriels, voire d'organisations de la société civile, et impliquent non seulement les associations de femmes mais également de droits et de développement. La mise en œuvre de stratégies nationales en plus de l'adoption ou de la réforme du cadre juridique est essentielle pour obtenir des résultats significatifs dans la promotion des droits et du rôle des femmes (OCDE, 2014).

Peut-être tout d'abord citée comme exemple la **stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes** de 2002, qui a constitué une avancée importante en faveur de la levée du tabou sur la question des violences subies par les femmes et a prévu des mesures pour leur protection et leur sécurisation.

De plus, la stratégie nationale d'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement de 2006, assortie d'une circulaire du Premier ministre pour son application, a permis d'interpeller les ministères et les départements publics à promouvoir l'égalité dans les secteurs dont ils ont la charge.

Enfin, la Charte Nationale de l'amélioration de l'image de la femme dans les médias, adoptée par le Maroc en 2005, appelle les médias, la presse et autres entités d'information et de communication à mettre terme aux images stéréotypées et rétrogrades des femmes à travers différentes mesures.

D'autres institutions publiques et notamment les ministères de la Fonction Publique, de l'Éducation, de la Communication, de l'emploi...) se sont également dotés depuis 2006 de programmes d'institutionnalisation d'intégration de l'approche et de promotion de l'égalité des sexes et ont mis en place différents mécanismes - points focaux genre, cellules et unités au sein des ministères - qui ont été organisés par le Ministère de la fonction publique en un réseau nommé « Comité de concertation interministériel des sexes dans la fonction publique ».

Le gouvernement marocain s'est doté en 2013 d'un plan gouvernemental pour l'égalité (PGE) appelé également l'Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines (ICRAM).

Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie pangouvernementale nationale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, où sont définies clairement les responsabilités des différentes structures du gouvernement, est essentielle afin de mettre en place les priorités du gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes de manière structurée et efficace, de procéder aux réformes institutionnelles nécessaires et d'élaborer des politiques publiques sensibles au genre (OCDE, à venir).

ENCADRÉ 9

LA MISE EN PLACE DE STRATÉGIES DESTINÉES À COMBATTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES DANS CERTAINS PAYS DE L'OCDE ET EN ÉGYPTE

Le Mexique a adopté une approche multidimensionnelle en développant un programme intégral visant à prévenir, prendre en charge, réprimer et éliminer la violence à l'encontre des femmes. Cette approche implique différents acteurs à tous les niveaux du gouvernement. Une des mesures adoptées est la possibilité pour le ministère de l'Intérieur d'émettre des « alertes » qui obligent les autorités à mettre en œuvre des moyens de protéger les droits mais aussi l'intégrité physique des femmes, à mener des enquêtes plus complètes et approfondies dans les cas de violences, et à accroître les efforts dans la lutte contre les violences là où elles sont répandues. Des centres juridiques spécialisés et financés par le secteur public ont été créés au niveau local dans le cadre de ce programme afin d'aider les femmes victimes de violences et leur offrir des soins médicaux et une aide psychologique. Ces centres proposent également une aide juridique ainsi qu'une formation en auto-défense contre les violences (OCDE, 2017b).

L'Australie a mis en place un plan national de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants pour 2010-2022. Ce plan définit six résultats que le gouvernement doit atteindre au cours des douze années que dure le plan : (1) des collectivités sûres et exemptes de violence, (2) des relations respectueuses, (3) des collectivités indigènes sécurisées, (4) des services répondant aux besoins des femmes et de leurs enfants victimes de violences, (5) une réponse efficace de la part du système de justice, (6) des auteurs de violences empêchés de nuire et tenus responsables de leurs actes. En plus du plan national, le gouvernement australien a octroyé 100 millions de dollars au « Women's Safety Package », un système de financement dont le but est d'améliorer le soutien et les services mis en place pour répondre aux besoins des femmes et des enfants exposés aux risques de violence (OCDE, 2017b).

L'Égypte a lancé une stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes 2015-2020, en partenariat avec les organisations gouvernementales ainsi qu'avec les organisations de la société civile concernées. Un cadre légal élargit la définition des violences pour y inclure la privation de l'accès à l'éducation et impose des sanctions plus sévères pour les actes de violences. Le projet de loi a été soumis au vote du Parlement pour adoption au cours du cycle législatif actuel.

La Suède a adopté en 2016 une stratégie sur dix ans, dont le but est de prévenir et de combattre les violences faites aux femmes par les hommes, y compris la violence domestique, les violences pour raisons d'honneur, la prostitution et le trafic d'êtres humains. Les objectifs sont : (1) accroître les efforts de prévention de la violence ; (2) mieux détecter les violences, mieux protéger et mieux soutenir les femmes et les enfants victimes de violences ; (3) appliquer plus fermement la loi ; et (4) élargir les connaissances et la méthodologie sur ces sujets (OCDE, 2017b).

Source : OCDE (2017c), Assessment of women's political participation - Egypt Country Report, version préliminaire

Certains pays de l'OCDE ont adopté une stratégie nationale autonome en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La plupart de ces stratégies en matière d'égalité sont développées au niveau central ou fédéral du gouvernement, mais seule une minorité d'entre elles sont mises en œuvre à tous les niveaux du gouvernement, y compris au niveau régional et local. Ces stratégies se concentrent en particulier sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'autonomisation économique des femmes, la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre, mais aussi l'intégration du genre dans les politiques et le budget du gouvernement dans son ensemble (OCDE, à venir). Le Maroc pourrait inclure ces différents domaines dans le plan d'action national d'institutionnalisation du genre afin de développer une stratégie pangouvernementale globale qui permettrait le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

STRATÉGIES ET PROGRAMMES MIS EN PLACE AU MAROC INTÉGRANT UNE APPROCHE GENRE

Au Maroc, l'approche genre a de plus été prise en compte dans plusieurs initiatives et programmes d'envergure nationale et sectorielle, tels que :

- **L'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH)**, mise en œuvre par le Ministère de l'Intérieur en 2005 et toujours en cours en vue de lutter contre la pauvreté des populations de communes les plus enclavées, avec une attention particulière pour la lutte contre la paupérisation des femmes et de multiples projets mis en œuvre spécifiquement à destination des femmes ;
- La **budgetisation sensible au genre (BSG)** est la référence à une avancée importante marquée par le Ministère de l'économie et des finances, qui a procédé à la promulgation de la Loi Organique Finances « LOF » en 2015 suite à un processus d'élaboration des rapports genre qui accompagnaient les lois de finances depuis 2005 et à ce jour. Cette BSG implique pour sa prise en compte, toutes les institutions publiques, y compris les collectivités territoriales. Elle a conduit à la création du Centre d'excellence de la BSG (CE-BSG) au sein de ce Ministère. Le Maroc montre la voie en la matière dans la région MENA. Et elle a fait du Maroc - de par l'expertise acquise en la matière - un pays pionnier en la matière au niveau régional et international
- Le **Plan Maroc Vert**, développé par le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime, Développement Rural et des Eaux et des Forêts et adopté par le Maroc en 2008, a pour objectif d'impulser une dynamique d'évolution harmonieuse, équilibrée et évolutive au secteur agricole qui comprend la prise en compte de l'égalité de genre ;
- La **Charte nationale des collectivités locales** de 2009 contient des mesures d'intégration de l'approche genre dans les plans de développement et a inscrit dans son texte la création d'un premier mécanisme genre au niveau local sous la forme de commissions de la parité et de l'égalité des chances qui rattachées aux conseils élus locaux.

Au-delà de stratégies nationales dont le but est de lutter ou de promouvoir un aspect spécifique des droits des femmes, la mise en place d'un plan stratégique interministériel en faveur de l'égalité de sexes est important afin que l'ensemble des institutions, politiques et programmes intègrent pleinement la problématique des rapports hommes-femmes à leur travail et produisent des politiques meilleures et plus justes au bénéfice des hommes et des femmes dans tous les secteurs, dans une perspective d'égalité (OCDE, 2018). Cela permettra d'avoir une approche coordonnée et de créer une homogénéité au niveau des institutions concernées, des politiques publiques développées mais aussi des actions à entreprendre.

LE PLAN GOUVERNEMENTAL POUR L'ÉGALITÉ "ICRAM"

Le 1er plan multisectoriel dédié à l'égalité entre les femmes et les hommes comprend 8 axes et 24 objectifs traduits en 156 mesures munies d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs d'évaluation. Les huit axes d'intervention comprennent les domaines les plus critiques et sensibles en matière de droit des femmes, tels que la lutte contre les violences, l'accès à l'éducation et aux services de santé, l'amélioration de la représentation politique des femmes, ou encore l'autonomisation sociale et économique des femmes. Il a bénéficié de l'appui de plusieurs partenaires techniques et financiers tels que l'Union Européenne (UE), ONU-Femmes, UNFPA mais aussi l'OCDE.

Ce plan ICRAM 1, coordonné par le MFSEDS et impliquant les ministères et départements clés, a été complété par deux mécanismes institutionnalisés par décret gouvernemental : la Commission ministérielle pour l'égalité (CME)¹, présidée par le Chef du gouvernement et qui en charge du suivi des résultats du Plan ICRAM, et le Comité technique interministériel (CTI), en charge de sa mise en œuvre et de son suivi, et qui est présidé par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du développement Social (MFSEDS).

Selon le bilan global du plan « ICRAM » 2012-2016² réalisé en 2016, 75% des mesures planifiées et déclinées ont été réalisées à 100% (117 mesures parmi les 156 mesures du plan ont été totalement réalisées), et 86% des mesures ont été réalisées, avec un pourcentage dépassant les 70%.

Cependant, les analyses, les estimations, les chiffres et indicateurs, présentés par le bilan du plan « ICRAM », le Haut-Commissariat au Plan (HCP), ou par des instances constitutionnelles comme le Conseil National des Droits de l'Homme- CNDH³ et le Conseil économique, social et environnemental (CESE)⁴ montrent que les inégalités et les discriminations à l'égard des femmes marocaines persistent.

En exemple, il a été souligné par le CESE que « la lutte contre toutes les formes de discrimination, l'égalité des droits et même la parité ont été inscrites dans la Constitution de 2011. Pourtant, la situation sociale des femmes marocaines n'évolue pas de manière satisfaisante, et même régresse dans certains domaines (...) Les femmes sont victimes de phénomènes multiples, souvent traumatisants, de harcèlement sexiste et de violences domestiques dont la plupart ne sont même pas encore considérées comme répréhensibles par la loi (...) La participation des femmes aux instances de décisions politiques demeure faible, malgré l'adoption de la loi organique n°27-11 (14 octobre 2011, relative à l'accès à la Chambre des représentants). Le nombre total de femmes élues avait atteint, lors des élections parlementaires de novembre 2011, 67 parlementaires, soit le huitième du total des parlementaires, en-deçà de la cible du tiers qui devait être atteinte en 2015⁵ », montrant l'importance de renforcer la promotion des droits des femmes et leur traduction dans les faits.

Dans ce cadre, le plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 2 » pour la période 2017-2021, adopté en août 2017 par le Conseil du gouvernement, a pour objectif « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, fondé sur une approche basée sur les droits humains » et d'accélérer le processus d'institutionnalisation de l'égalité de genre. Les objectifs du Plan sont le renforcement de la participation efficiente de la femme dans la vie politique et économique, la consolidation de la protection sociale de la femme et sa sécurité physique et psychique, et enfin, la mise en place d'un cadre propice et durable visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, conformément à la Constitution, aux dispositions des nouvelles lois organiques et aux engagements internationaux pris par le Maroc.

La participation politique est considérée, au niveau du Plan Gouvernemental pour l'Égalité ICRAM2 (2017-2021), autant comme une condition préalable que comme une conséquence d'une participation renforcée des femmes à la vie économique. Le Gouvernement marocain se prononce formellement à travers l'axe 3 dudit plan dédié à la « participation des femmes à la prise de décision », en faveur du renforcement de la représentation des femmes au sein de toutes les structures de décision, en s'engageant à travers des mesures spécifiques au domaine de la politique, impliquant dans un processus de participation et de concertation entre des entités agissantes et concernées (Ministère de l'intérieur, parlement, Conseils élus territoriaux, partis politiques, y compris les associations des droits des femmes, etc.).

1 Le rapport sur l'égalité du Conseil économique, social et environnemental (CESE), http://www.cese.ma/Documents/PDF/Auto-saisines/AS-18-2014-discriminations-a_l_égard-des-femmes-dans-la-vie-économique/Rapport-AS-18-2014-VF.pdf et le rapport sur l'égalité du conseil national des droits de l'homme, (CNDH), <http://www.cndh.org.ma/fr/article/rapport-du-cndh-sur-letat-de-legalite-et-de-la-parite-au-maroc-97-recommandations>

2 Un fonds documentaire sur la budgétisation sensible au genre (BSG), <https://www.finances.gov.ma/fr/Pages/BSG/Accueil.aspx?m=Budget%20Sensible%20au%20Genre>

3 <http://www.cg.gov.ma/fr/details.1.553.Commission+ministérielle+pour+le+Plan+gouvernemental+pour+l'égalité+<+ICRAM+>>

4 <http://www.social.gov.ma/fr/femme>

5 https://www.hcp.ma/downloads/Femme-marocaine-en-chiffres_t18705.html

Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie pangouvernementale nationale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, où sont définies clairement les responsabilités des différentes structures du gouvernement, est essentielle afin de mettre en place les priorités du gouvernement en matière d'égalité femmes-hommes de manière structurée et efficace, de procéder aux réformes institutionnelles nécessaires et d'élaborer des politiques publiques sensibles au genre (OCDE, à venir).

Certains pays de l'OCDE ont adopté une stratégie nationale autonome en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La plupart de ces stratégies en matière d'égalité sont développées au niveau central ou fédéral du gouvernement, mais seule une minorité d'entre elles sont mises en œuvre à tous les niveaux du gouvernement, y compris au niveau régional et local. Ces stratégies se concentrent en particulier sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'autonomisation économique des femmes, la lutte contre les violences et les discriminations liées au genre, mais aussi l'intégration du genre dans les politiques et le budget du gouvernement dans son ensemble (OCDE, à venir). Le Maroc a déjà inclus ces différents domaines dans son Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM » ce qui permettra le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs et à tous les niveaux.

Au-delà de stratégies nationales dont le but est de lutter ou de promouvoir un aspect spécifique des droits des femmes, la mise en place d'un plan stratégique interministériel en faveur de l'égalité de sexes est important afin que l'ensemble des institutions, politiques et programmes intègrent pleinement la problématique des rapports hommes-femmes à leur travail et produisent des politiques meilleures et plus justes au bénéfice des hommes et des femmes dans tous les secteurs, dans une perspective d'égalité (OCDE, 2018). Cela permettra d'avoir une approche coordonnée et de créer une homogénéité au niveau des institutions concernées, des politiques publiques développées mais aussi des actions à entreprendre.

Au cours des dernières années, le Maroc a mis en place un cadre législatif ainsi que des stratégies et plan nationaux en faveur des droits des femmes, montrant les avancées faites par le pays en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il sera intéressant de voir dans les prochaines années comment les droits des femmes et l'égalité garantis dans la loi pourront être mis en pratique afin de permettre aux femmes d'accéder réellement à leurs droits fondamentaux et d'être reconnues comme citoyennes à part entière. Ceci répondra possiblement à la question d'une parlementaire rencontrée lors de la mission de collecte de données en juillet 2017, « *la question se pose : Pourquoi on n'atteint pas nos objectifs de parité et d'égalité en politique, malgré un cadre normatif très développé, à sa base, la constitution qui est une révolution et une évolution ?* »

RÉCOMMANDATIONS CLÉS

L'État pourrait considérer :

La mise en application des instruments internationaux :

- Prévoir des mécanismes essentiels à la mise en application des instruments internationaux ratifiés par le Maroc. Établir des rapports périodiques sur la bonne application des conventions et autres instruments internationaux.
- Accélérer la révision de la législation marocaine afin d'abroger tous les textes législatifs et réglementaires établissant une discrimination fondée sur le sexe au sens de l'article 1 de la CEDEF (comme par exemple le code de la famille).

La mise en application de la Constitution marocaine :

- Prévoir des cadres juridiques et des mécanismes essentiels à la mise en application de la Constitution marocaine afin d'assurer l'égalité de droits et de devoirs entre les femmes et les hommes dans la vie politique et dans la société en général.
- Réviser les lois marocaines qui ne sont pas en conformité avec les principes d'égalité en droits et en devoirs énoncés dans la Constitution.

Le renforcement du cadre juridique aux niveaux national et local :

- **Renforcer**, les lois organiques relatives aux deux chambre du Parlement (**loi n° 27-11 relative à la Chambre des représentants et loi organique n° 28-11, régissant la chambre des Conseillers**) ainsi que les lois organiques relatives aux conseils élus territoriaux (les 2 chambres) et les conseils élus territoriaux (loi n°59-11 relative à l'élection des membres des conseils des collectivités territoriales, loi n°111-14 relative aux régions, loi n°112-14 relative aux préfectures et provinces, et la loi n°113-14 relative aux communes) afin d'introduire les dispositions suivantes :
 - **Augmenter** les mesures positives de représentativité des femmes au sein des instances électives afin de contribuer à garantir la parité d'ici les prochaines échéances électorales législatives, régionales et locales.
 - **Introduire** d'autres mesures de discrimination positive pour l'accès aux fonctions de responsabilité au sein du Parlement et des conseils élus des collectivités territoriales.
 - Inclure dans les lois organiques des dispositions instaurant des sanctions en cas de non-respect de la parité entre les femmes et les hommes, en particulier dans les postes de décision, au sein des organes du Parlement et des conseils élus territoriaux.
- **Réviser l'article 5 de la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants** afin de permettre aux femmes parlementaires de briguer un second mandat par liste nationale.
- **Renforcer l'article 24 de la loi organique n° 28-11, régissant la chambre des Conseillers**, en y incluant une disposition garantissant spécifiquement l'obligation de la parité au niveau de la clause : « aucune liste de candidature ne doit comporter deux noms successifs de deux candidats du même sexe », et la rendre contraignante à travers des mesures de sanctions et de pénalités, comme la non recevabilité des listes.
- **Insérer** dans les lois électorales nationales et locales des mesures assurant la parité horizontale et verticale

La mise en place de politiques publiques égalitaires aux niveaux local et national :

- Mettre en application le plan « ICRAM 2 » en tant que stratégie intégrale et intersectorielle en faveur de la promotion des droits des femmes.
- **Coordonner et suivre la mise en œuvre de manière concertée** de ce plan pour l'égalité.

Le renforcement du cadre institutionnel

- Consolider les mécanismes de coordination entre le gouvernement et tous les niveaux de la gouvernance, pour la promotion de l'égalité des sexes et des initiatives d'intégration et de prise en compte de la perspective de genre.
- Cœuvrer pour accélérer la mise en place de l'Autorité pour la Parité et la lutte contre toute forme de discrimination et la rendre fonctionnelle, conformément à l'article 19 et 164 de la Constitution.

BIBLIOGRAPHIE

- Bulletin officiel n° 5964-bis du 8 Chaabane 1432 (30 juillet 2011) : Dahir n° 1-11-91 du 27 Chaabane 1432 (29 juillet 2011), portant promulgation du Texte de la Constitution
- Bulletin officiel n° 5992 du 6 Hija 1432 (3-11-2011) : Dahir n° 1-11-165 du 16 Kaada 1432 (14 octobre 2011), concernant la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants
- Bulletin officiel n° 6066 du 29 Chaabane 1433 (19-07-2012) : Dahir n° 1-11-172 du 24 Hija 1432 (21 novembre 2011), concernant la loi organique n° 28-11 relative à la Chambre des conseillers
- Loi organique n° 14.111 relative aux régions, loi organique n° 14.112 relative aux préfectures et provinces et loi organique n° 14.113 relative aux communes
- Ministère de la Modernisation du secteur public - Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes (2011), Référentiel de bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique
- Ministère de l'Économie et des Finances (2014), Rapport sur le budget genre, <http://www.ogfp.ma/uploads/files/Rapport%20budget%20genre%202014.pdf>
- Ministère de la réforme de l'Administration et de la fonction publique (2009), « Dépliant sur le Comité de concertation interministériel de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Fonction Publique » <https://www.mmsp.gov.ma/uploads/documents/Depliant.Comiter.Concertation.interminist.VF.pdf>
- Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement social (2013), Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM : Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines, 2012-2016 » <https://en.unesco.org/creativity/policy-monitoring-platform/plan-gouvernemental-pour-legalite>
- OCDE (à venir), OECD Baseline Report on the Implementation of the 2015 Recommendation on Gender Equality in Public Life
- OCDE (2018), Boîte à Outils pour l'Égalité Hommes-Femmes au Niveau de la Gouvernance : Mettre en œuvre la Recommandation du Conseil de l'OCDE de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2017a), L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264280434-fr>.
- OCDE (2017b), Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr>
- OCDE (2017c), Assessment of women's political participation - Egypt Country Report, version préliminaire
- OCDE (2014), Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- Organisation des Nations Unies (1978), Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discriminations envers les femmes. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf
- Roman, D. (dir. pub.) (2014), Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discriminations envers les femmes, Editions A. Pedone, Paris



- Secrétariat d'État chargé de la famille, de l'Enfance et des Personnes handicapées (SEFEPH) (2006), « Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement »
- Tozy, M. (1999), Monarchie et islam politique au Maroc, Presses de Sciences Po, Paris

CHAPITRE 3

Les rôles et responsabilités des partis politiques dans la promotion de la participation des femmes à la vie politique

Les partis politiques sont un acteur clé de la vie démocratique et de la participation politique des femmes, en particulier au niveau local où la majorité des femmes entre dans la vie politique par l'intermédiaire d'un parti politique. Les partis sont responsables de la préparation et de la sélection des candidates qui se présentent aux élections. De plus, au sein même du Parlement, les partis ont un rôle déterminant dans l'attribution des postes de décision dans les différents groupes parlementaires et les commissions. Ils collectent, analysent et diffusent également des informations sur la participation des femmes comme candidates. Enfin, les partis politiques ont une fonction de soutien essentielle au développement et avancement professionnel des femmes à la fois comme candidates puis comme élues (OCDE, 2018).

Rôles des partis politiques dans l'institutionnalisation de l'égalité de genre au sein des organisations partisanes

Il est important que l'organisation et le fonctionnement interne des partis politiques, à travers la mise en place de mécanismes, mesures et de procédures règlementées au niveau de leurs documents officiels, de leur statut et de leur règlement intérieur, promeuvent la participation des femmes dans les partis politiques et également l'accès aux instances dirigeantes.

Historiquement, les partis politiques marocains n'ont pas exclu les femmes de leurs organisations partisanes. Cependant, dans la vision partisane véhiculée dès lors, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes n'était pas considéré comme un enjeu ni comme un fondement de la lutte politique, ni pour les partis politiques au Maroc en particulier ni pour ceux des autres en général. Comme le précise Rahma Bourkia²⁷, « *le traitement des inégalités de sexes et des situations de non droit que subissaient les femmes, durant leur cycle de vie (et qu'elles subissent encore), étaient confondues avec les inégalités sociales, portées par l'activisme politique* ».

Cette approche a perduré et continue encore aujourd'hui d'être entretenue par d'autres facteurs, en particulier ceux liés aux rôles stéréotypés attribués aux femmes, selon lesquels le rôle des femmes relève plutôt du privé et du domestique, ce qui n'est pas compatible avec un engagement politique. Cette vision du rapport des femmes à la politique a généré et génère encore aujourd'hui de fortes résistances à leur participation et à leur droit d'être représentées au sein des instances électives.

27 Bourkia Rahma (2011), Culture politique au Maroc, À l'épreuve des mutations, Éditions Le Harmattan, Paris.

Malgré cela, il est à noter que les femmes sont engagées depuis longtemps au sein des partis politiques en faveur des droits fondamentaux des femmes et de l'exercice de leur pleine citoyenneté. Les femmes faisaient ainsi partie prenante des mouvements nationalistes pour l'indépendance.

Par la suite, de nombreuses organisations partisans ont mis en place des sections féminines en leur sein afin de permettre aux femmes de s'exprimer et de se prononcer sur les questions des droits des femmes et également sur les questions de la jeunesse, de la santé, ou encore de l'éducation.

Bien que ces sections féminines aient été créées pour les femmes et montrent leur présence et leur engagement politique, elles ne leur ont cependant pas permis d'être reconnues en tant que militantes d'égal à égal avec les hommes. L'influence des sections féminines fut de plus en plus importante sur le développement d'une meilleure égalité entre les femmes et les hommes au sein des partis. Face aux difficultés rencontrées, certaines femmes, déçues par l'action politique, se sont orientées vers l'action associative afin de faire valoir leurs droits et d'influencer les décisions politiques par un autre canal d'expression.

Ce détachement des partis politiques a permis à la plupart des femmes engagées de disposer de plus de liberté pour s'exprimer et pour agir sur les questions de l'accès des femmes à leurs droits et à l'égalité.

Néanmoins, en plus de leur engagement au niveau associatif, certaines femmes ont continué à militer au sein de leur parti politique et sont restées au moins membres du parti afin de lutter en faveur des droits des femmes au sein des partis.

L'adoption de la nouvelle Constitution en 2011 - qui garantit les principes de parité et d'égalité - et de lois organiques régissant le champ politique qui intègrent des dispositions en faveur de l'amélioration de la participation politique des femmes²⁸, certains partis politiques²⁹ ont mis en place des mesures positives sous la forme d'un quota de 20% de femmes à atteindre afin de renforcer la participation des femmes en leur sein mais aussi au sein de leurs structures organisationnelles, y compris au niveau de leurs instances dirigeantes (comité central, bureau politique, secrétariat général...)

Cependant, le recours à un quota de 20 % par les partis présente des limites, comme l'expliquent des femmes parlementaires interrogées durant la mission de collecte de données en juillet 2017. Ce quota reste en effet en deçà de la proportion d'un tiers de participation des femmes dans les organes dirigeants des partis politiques aux niveaux national et régional que les partis politiques sont tenus d'appliquer conformément à la loi³⁰, Ce quota ne permet pas non plus d'atteindre la parité, comme cela est garanti par la Constitution.

De plus, les données montrent que les femmes restent sous-représentées dans les instances dirigeantes des partis: seules deux femmes sont présidentes de partis politiques sur les 33 reconnus officiellement.

28 Loi organique n°11-29 relative aux partis politiques

29 Tels que l'Union socialiste des forces populaires (USFP), le parti de l'Istiqlal (PI), le Rassemblement National des Indépendants (RNI) et d'autres qui ont suivi

30 Article 26 de la loi organique n°11-29 relative aux partis politiques

SENSIBILISATION DES PARTIS POLITIQUES AUX QUESTIONS DE GENRE DANS LES PAYS DE L'OCDE

En **Allemagne**, l'Union chrétienne-démocrate (CDU) a adopté en 1996 un quota de 33% pour les responsables du parti. Si ce quota n'est pas atteint, de nouvelles élections internes doivent être organisées.

Aux **États-Unis**, le Parti démocrate a adopté une série de mesures en faveur de la participation des femmes déléguées aux Conventions nationales de nomination du Parti démocrate. À la suite d'une campagne de lobbying interne menée par les femmes au sein du parti, qui fut soutenue par les dirigeants du parti, la Charte du parti exige désormais qu'il y ait un nombre égal de femmes et d'hommes parmi les délégués à la Convention nationale.

En **Australie**, l'Organisation des Femmes au sein du Parti travailliste organise chaque année une conférence pour permettre aux femmes d'échanger sur les questions de politique, de faire pression sur des questions spécifiques, mais aussi de constituer un réseau.

Au **Mexique**, le Parti action nationale (PAN) a transformé l'association de femmes présentes au sein du parti en une plateforme opérationnelle pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision. Par exemple, lors des élections, le Secrétariat National pour la Promotion Politiques des Femmes du PAN a fait pression sur les dirigeants locaux et nationaux du parti afin que le parti présente plus de femmes candidates. Le parti s'assure également que les projets de textes du parti soient envoyés à la section des femmes du parti afin qu'ils soient examinés dans une optique sexospécifique avant d'être finalisés, aux conseils élus locaux.

Source : Ballington, Julia (2011), Empowering Women for Stronger Political Parties: A Guidebook to Promote Women's Political Participation, National Democratic Institute for International Affairs and United Nations Development Program, pp.15-20, <https://www.ndi.org/sites/default/files/Empowering-Women-Full-Case-Study-ENG.pdf>

L'insertion de certaines mesures dans la loi sur les partis politiques pour permettre aux femmes d'accéder aux postes de décision, comme par exemple la mise en place, sur une base légale, d'un système de représentation équilibrée entre femmes et hommes dans les instances dirigeantes des partis politiques, ou l'adoption de mesures volontaristes pour améliorer la présence politique, l'autonomie, la progression de carrière et le leadership des femmes au sein des partis pourraient permettre de renforcer la participation des femmes dans les partis politiques.

Rôles des partis politiques dans la représentation paritaire des femmes et des hommes au sein des instances électives

Les parlements et autres organes délibératifs sont mandatés pour représenter et servir la population. Pour ce faire, il est important que ces organes reflètent la composition de cette dernière. En tant que « gardiens » de l'accès des femmes aux mandats politiques, par exemple, les partis politiques jouent de manière générale un rôle décisif dans la sélection au sein du vivier des candidates potentielles ; ils continuent d'influencer l'accès des femmes aux positions dirigeantes au sein des assemblées élues, qu'il s'agisse du Parlement ou bien d'une municipalité.

Dans l'ensemble, les partis politiques au Maroc ont un rôle important dans le soutien de leurs candidates pour qu'elles soient élues, et ce à part égale avec les candidats hommes. Cependant, comme vu précédemment, les femmes restent largement sous-représentées dans les partis politiques, et les possibilités pour elles de participer à la vie politique au sein des conseils élus locaux et aux postes de leadership dans les collectivités territoriales sont rares.

La politique reste en effet largement une affaire d'hommes. Les partis politiques ont souvent du mal à se défaire de ces considérations et à provoquer les changements nécessaires pour renouveler leur fonctionnement et leur structure en prenant en compte la considération de l'égalité femmes-hommes.

Comme en témoignent des femmes parlementaires consultées durant la mission de collecte de données, « *Plus de deux décennies qu'elles se battent et qu'elles sont nombreuses à revendiquer une parité au sein des instances de leurs partis politiques. Pour que les femmes puissent se placer et être reconnues en tant que militantes à part entière, au sein des partis politiques, toutes tendances confondues, c'est tout simplement un "parcours de combattantes" .* Les témoignages recueillis soulignent également que « [les partis politiques] ont souvent cette appréhension que les femmes ne soient pas en mesure de gagner les élections par scrutin normal et qu'elles préfèrent être élues selon le quota et la liste nationale ».

L'engagement des femmes au sein des partis politiques peut également être entravé par l'inadaptation des pratiques de la vie partisane aux responsabilités quotidiennes des femmes et à leur budget-temps. Certains témoignages recueillis au cours de la mission de collecte de données déclarent que les partis politiques « *ont des difficultés à trouver des femmes militantes, à même de les représenter à l'occasion des élections* ».

Face à la prédominance de la culture masculine dans les partis politiques et à l'absence de mesures spécifiques de soutien aux femmes leur permettant de pouvoir s'engager en politique, certaines femmes renoncent à s'engager dans la vie politiques, d'autres préfèrent s'engager dans l'activisme dans des espaces moins fermés pour elles, d'où une plus forte participation dans la société civile, tandis que certaines femmes font le choix de s'aligner sur les pratiques politiques masculines afin de pouvoir participer à la politique.

Les partis sont encouragés à renforcer leurs capacités de rassembler des informations sur le nombre de femmes candidates et la nature de leurs compétences afin de les aider à identifier des candidates adaptées pour leurs listes et pour les postes les plus importants au sein des assemblées élues, et aussi mettre en place des mesures efficaces pour renforcer la participation des femmes au sein des partis politiques, en particulier aux postes de décision.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, les partis politiques ont mis en place un large éventail de mesures qui peuvent être des quotas volontaires ou des quotas obligatoires de femmes pour les candidats ou les listes des partis avec un plancher de 30%, des obligations relatives au positionnement des femmes sur les listes (comme le principe d'alternance), des mécanismes d'exécution comme des sanctions (par exemple, le rejet d'une liste de candidats ou des pénalités financières) ou des incitations, comme l'accès à des financements publics additionnels si les femmes sont représentées en nombre suffisant au sein du parti (OCDE, 2018).

Des mesures positives non obligatoires, comme par exemple la mise en place de mesures positives volontaristes (comme les quotas ou objectifs non obligatoires), peuvent également être renforcés par les partis politiques ; en plus

de promouvoir les candidatures et la représentation des femmes en leur sein, ces mesures positives volontaristes peuvent montrer l'adhésion d'un parti au principe de l'égalité et à une égale représentation, et démontrer ainsi la sincérité de son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes (OCDE, 2018).

RÉCOMMANDATIONS CLÉS

1-L'État pourrait considérer :

- l'insertion de certaines dispositions et mesures dans **la loi n°29.11 relative aux partis politiques** pour permettre aux femmes de s'engager dans les partis politiques et d'accéder aux postes de décision, et notamment :
 - Inclure des dispositions instaurant des sanctions en cas de non-respect de la parité et de l'alternance entre les femmes et les hommes sur les listes électorales, comme par exemple la non-recevabilité de la liste.
 - Renforcer les mesures positives de la représentation des femmes défini dans l'article 26 afin de rendre les partis politiques et leurs organes de fonctionnement plus paritaire.
 - La mise en place, sur une base légale, **d'un système de représentation équilibrée entre femmes et hommes** dans les instances dirigeantes des partis politiques.
 - **L'adoption des mesures** volontaristes pour **améliorer la présence politique, l'autonomie, la progression de carrière et le leadership des femmes au sein des partis**, grâce, par exemple, à des procédures et à des méthodes de travail claires et transparentes en matière de recrutement et de développement de carrière qui intègrent une perspective de genre.
- **Accompagner les partis politiques dans l'application des dispositions constitutionnelles et des lois organiques en faveur de la participation politique des femmes**, en règlementant le conditionnement de leur accès au financement public et aux subventions, en rapport et au prorata du nombre de femmes occupant des fonctions de responsabilité au sein des organes de fonctionnement de leur parti respectif, mais aussi du nombre de femmes présentées au niveau des listes électorales et à leur tête.
- **Soutenir les partis politiques** dans la formation et le renforcement des capacités des femmes et des hommes militants. Appuyer plus spécifiquement les actions de soutien destinées aux femmes militantes qui sont mises en place par les partis politiques.

2-L'État pourra inviter les partis politiques à :

- **Réviser les règlements et documents internes aux partis politiques** régissant leur fonctionnement et leur organisation afin de permettre aux femmes de participer pleinement à tous les aspects de la vie politique et de prendre en compte l'égalité entre les femmes et les hommes tels que définie dans les textes juridiques.
- **Se doter d'un plan d'action à moyen terme d'institutionnalisation de l'égalité de genre** en vue de la prise en compte de la dimension transversale et spécifique genre en interne des organisations politiques, au niveau de la gestion des ressources humaines et au niveau des instruments et outils de travail nécessaires à l'action politique.
- **Adopter des mesures** en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour permettre aux femmes de s'engager plus fermement dans le parti politique, grâce, par exemple, à des heures de travail plus convenables et des méthodes plus inclusives et plus participatives.
- **Mettre en place des organes « genre » formels et informels** au sein des partis politiques avec des missions bien définies et de l'expertise en analyse genre.
- Organiser des **actions de soutien spécifiques aux femmes militantes** afin de les former au leadership politique.

BIBLIOGRAPHIE

- Gaouane, Z. et M. Elie (2017), « Analyse et perspective d'un parti islamique au Maroc (Entretien avec Lahcen Daoudi) », Institut de Recherche et Débat sur la Gouvernance, www.institut-gouvernance.org/fr/entretien/fiche-entretien-55.html
- Loi organique n°29-11, www.sgg.gov.ma/CodesTextesLois/loiorganique_partiespolitiques.aspx
- Ministère marocain de la culture et de la communication (2013), « Annuaire des partis politiques », www.maroc.ma/fr/content/annuaire-des-partis-politiques
- OCDE (2018), Boîte à Outils pour l'Égalité Hommes-Femmes au Niveau de la Gouvernance : Mettre en œuvre la Recommandation du Conseil de l'OCDE de 2015 sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique, Éditions OCDE, Paris.
- Saida, L. (2007), « Les candidates du PJD : quel encadrement politique de la femme marocaine dans la perspective de l'action parlementaire 2007 ? », *Historia Actual Online*, n°14, pp 27-34.
- <https://historia-actual.org/Publicaciones/index.php/haol/article/viewFile/214/202>

CHAPITRE 4

Le Parlement en tant que législateur et en tant qu'employeur : Pour un cadre général de travail et une administration parlementaire sensible au genre

LE PARLEMENT EN TANT QUE LÉGISLATEUR

Il est aujourd'hui acquis que l'égalité de genre est un facteur de développement sociétal et que le Parlement, représentant des citoyens et citoyennes, se doit d'y jouer un rôle déterminant.

Comme vu précédemment, une dynamique de prise en compte de l'approche genre au niveau des institutions publiques (ministères, départements et leurs secteurs respectifs) a été initiée dès 2006 avec l'adoption de la Stratégie Nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement qui a généré des programmations d'institutionnalisation de l'égalité des sexes et de l'approche genre.

Cette dynamique a par la suite été institutionnalisée par l'adoption de la nouvelle Constitution et de lois organiques où sont inscrits les principes de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes. Des mécanismes ont également été mis en place pour veiller à ce que les politiques et les programmes publiques intègrent l'approche genre et soient exempts de toutes formes de discrimination et d'exclusion.

Il s'agit tout d'abord de voir si le Parlement est attentif aux besoins et aux intérêts des hommes comme des femmes dans l'élaboration de la loi marocaine, si la dimension genre constitue une entrée à part entière pour le Parlement et si sa prise en compte est systématisée au niveau des actions qu'il entreprend, conformément à ses prérogatives législatives, d'évaluation des politiques publiques et de contrôle de l'action gouvernementale

La mise en place de mécanismes genre fonctionnels, une condition pour intégrer le genre dans le travail du parlement

Le groupe thématique parlementaire pour la parité et l'égalité au sein de la Chambre des Représentants

Comme cela fut mentionné précédemment, la Chambre des Représentants du Parlement marocain est dotée depuis 2016 d'un groupe thématique parlementaire pour la parité et l'égalité (GTPPE). Comme défini dans le règlement de cette chambre, il s'agit d'un groupe temporaire à thématique spécifique liée à la promotion de la parité et de l'égalité

entre les femmes et les hommes. Ce groupe est chargé de réaliser des études et de présenter des propositions et des recommandations en la matière. Ce groupe bénéficie de plus d'un appui technique de la part d'organisations internationales³¹ afin de promouvoir et de veiller à la prise en compte des dispositions constitutionnelles en matière de droits des femmes et d'égalité des sexes dans les projets de lois soumis au Parlement.

Il est encore tôt pour pouvoir évaluer réellement l'impact du travail qu'il a pu accomplir au sein du Parlement, mais l'institutionnalisation de ce groupe par règlement intérieur constitue une avancée considérable pour le Parlement en matière de prise en compte de la perspective genre dans l'élaboration du cadre juridique.

Cependant, au regard de son statut de groupe temporaire, de la mission qui lui est attribué -impliquant de renforcer les acquis des femmes dans tous les domaines et au niveau de l'ensemble des prérogatives du parlement, législatives, de contrôle, d'évaluation et de la diplomatie parlementaire, etc.- et de sa composition très majoritairement féminine (14 députées et un député), il apparaît que ce groupe doit être renforcé afin de devenir un organe parlementaire structurant.

La pérennisation de ce groupe temporaire en une commission permanente, afin qu'il puisse bénéficier de moyens plus importants et d'un rôle plus central permettrait de développer l'intégration transversale de la dimension de genre à tous les niveaux du processus de travail parlementaire et de toutes les activités de questionnement, de délibérations, de vote, de diplomatie parlementaire, de reporting, avec un souci de documenter et de rendre toutes les données sexo-spécifiques au sein du Parlement.

L'élargissement de la mission de ce groupe vers la supervision et le suivi de l'avancement de l'intégration de la dimension genre au niveau du travail du parlement, du contrôle de l'action du gouvernement et d'évaluation de l'efficacité des politiques publiques en prenant en compte l'approche genre pourrait également permettre de renforcer la prise en compte de l'égalité entre les sexes dans l'élaboration mais aussi l'application de la politique du gouvernement.

ENCADRÉ 13

DES ORGANES PARLEMENTAIRES CHARGÉS DE L'ÉGALITÉ DES SEXES OCCUPANT LES FONCTIONS DE SURVEILLANCE ET DE RESPONSABILISATION AU CANADA

Le Comité permanent pour la Condition féminine de la Chambre des Communes du **Canada** contrôle le travail de Condition féminine Canada, ainsi que de tous les organes gouvernementaux dont les activités ont un rapport avec la condition des femmes. Le Comité, présidé par un membre de l'Opposition officielle, est formellement mandaté pour surveiller la politique, les programmes, les décisions de dépenses et la performance de ces organes. En matière d'égalité des sexes ; il produit par ailleurs des rapports sur des questions spécifiques, dont la mise en œuvre d'une analyse sexospécifique à l'échelon fédéral. Lors de chaque année budgétaire, le Comité examine les estimations principales et secondaires de l'agence gouvernementale pour la Condition féminine.

Source : OCDE (2018), *Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes*, Editions OCDE, Paris

31 Le GTPPE bénéficie du soutien d'ONU-Femmes pour promouvoir l'harmonisation des projets de lois soumis au parlement avec les dispositions constitutionnelles en matière de droit des femmes et d'égalité des sexes (ce document est en cours de validation). Il a participé activement à la conférence de Marrakech, la COP22, par la préparation d'un Side Event (CSW60), portant sur le rôle des Parlements dans la mise en œuvre des engagements en Égalité de Genre et Changement Climatique», UN Women/J Carrier, en mars 2016, voir aussi, Programmes et projets d'ONU-Femmes au Maroc, <http://maghreb.unwomen.org/fr/notre-travail/maroc>

Enfin, la mise en place de règles afin de garantir la parité dans la composition de ce groupe pourrait permettre de favoriser le traitement de la question de l'égalité entre les sexes comme un sujet qui concerne à la fois les femmes et les hommes.

Comme le souligne de plus les parlementaires consultées durant la mission de collecte de données, ce mécanisme se doit d'être « *en charge de renforcer le rôle primordial des parlementaires en matière d'intégration spécifique et transversale de l'égalité des sexes dans les politiques et actions à mettre en œuvre au niveau national, régional et local, à travers des analyses approfondies de leur impact sur les femmes, sur leur autonomisation dans tous les domaines et sur l'égalité de genre et d'adopter des législatives sensibles au genre* ».

Des mécanismes genre au sein de la Chambre des conseillers qui restent à développer

Il est à noter qu'il n'existe pas de mécanisme genre ainsi que de groupes thématiques ou de commissions dédiés à la parité et l'égalité au sein de la Chambre des Conseillers. Une des députées siégeant dans cette chambre interrogée durant la mission de collecte de données souligne que la création d'un mécanisme genre au sein de cette chambre est un des objectifs des femmes qui y siègent : les femmes appellent à « *créer une commission au niveau de la Chambre des conseillers, mais celle-ci ne devrait pas être appelée un groupe pour la parité et l'égalité, mais plutôt une commission pour faire entendre la voix des femmes, celle des femmes des usines et des exploitations agricoles, qui souffrent d'harcèlement et de discrimination, celle des femmes handicapées, etc.* »

La mise en place de mécanismes genre au sein des deux chambres du Parlement qui soient permanents, composés à la fois de femmes et d'hommes députés, organisés avec les ressources humaines et matérielles nécessaires, et ayant des missions claires, permettrait :

- de renforcer la participation des femmes et des jeunes au travail parlementaire ;
- de promouvoir l'égalité de genre au niveau du cadre de travail législatif, de contrôle de l'action gouvernementale, d'évaluation des politiques publiques et de contribution équitable au niveau de la diplomatie parlementaire ;
- de contribuer à renforcer la crédibilité du Parlement et sa reconnaissance en tant que représentant à part entière de tous les citoyens et toutes les citoyennes, et ce sans discrimination ni exclusion.

Un cadre général de travail qui reste neutre au genre

Il est également important de se demander si la dimension genre est considérée au niveau du cadre général du travail parlementaire, c'est-à-dire au niveau des procédures et pratiques législatives, de contrôle de l'action gouvernementale et de l'évaluation des politiques publiques, selon l'ensemble des prérogatives du Parlement.

Afin de se conformer aux obligations de transparence, telles que définies par la Constitution et les lois organiques qui régissent le fonctionnement du Parlement, ce dernier publie les règlements intérieurs des deux chambres, les bulletins officiels relatifs à la diffusion des délibérations de la chambre des représentants, les comptes rendus de travaux des commissions permanentes, les listings de questions écrites et orales formulées par les députés, et autres documents relatifs au travail qui prend place au sein du Parlement.

Le Parlement a également développé des outils pratiques de mise à niveau afin de se mettre en conformité avec les dispositions de la constitution, ainsi que des outils d'amélioration de son rendement qu'il met à la disposition des parlementaires, tels que le « plan d'action stratégique de mise à niveau et de développement de l'action de la Chambre des représentants » ou encore le « guide de référence de la séance annuelle de délibération et d'évaluation des politiques publiques ».

L'analyse de ces deux documents ainsi que de bulletins officiels du Parlement³² montrent tout d'abord que ces textes présentent une égalité « neutre » par rapport au genre. Cette lecture montre également que l'approche et le concept de genre ne font pas partie de la terminologie utilisées dans les textes du Parlement. De plus, ces textes ne reflètent pas la mise en œuvre d'une stratégie claire de prise en compte de la dimension de genre par le Parlement dans l'élaboration des lois, dans le suivi de l'action du gouvernement ainsi que dans l'évaluation des politiques publiques.

Ainsi, le plan stratégique de mise à niveau et de développement de l'action de la chambre des représentants, dont s'est doté le Parlement en 2013, définit huit objectifs dont l'objectif 5 « promouvoir la participation des femmes et des jeunes au travail parlementaire ». Cependant, en plus d'être « neutre » par rapport au genre, le plan stratégique ne prévoit pas l'adoption de nouvelles méthodes de travail et d'outils pratiques permettant de rendre effective la prise en compte de la dimension genre au sein du Parlement.

Par ailleurs, l'analyse des bulletins officiels du Parlement relatifs à l'information sur des listes de noms de mesdames et messieurs les députés élus et répartis par commissions et par groupes parlementaires³³ montre que les données telles que présentées, listées et contenues dans des tableaux, ne sont pas sexospécifiques, et ne sont pas ventilées par sexe. L'utilisation de données ventilées par sexe permet aux institutions, qu'il s'agisse du gouvernement ou de Parlement, d'améliorer leur performance, de soutenir une croissance inclusive et de renforcer la confiance de la population dans les institutions en prenant en compte la différence d'impact que peut avoir une politique sur différents groupes (OCDE, 2014). Au contraire, l'absence de données ventilées par sexe complique fortement la compréhension et la mesure de l'impact des politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, l'analyse genre du « guide de référence de la séance annuelle de délibération et d'évaluation des politiques publiques » montre que ce guide procédural ne prévoit aucune procédure spécifique destinée à institutionnaliser les principes d'égalité et de parité tels que définis dans la Constitution. Le guide ne prévoit pas d'outils et de mécanismes

32 Bulletin officiel n°29, (Avril 2017) et le bulletin officiel n° 6417 (Novembre 2015)

33 Bulletin officiel n°29, (Avril 2017) de la chambre des représentants et Bulletin officiel n° 6417 (Novembre 2015), de la chambre des conseillers,

d'appui aux parlementaires chargés de l'évaluation de la prise en compte de l'égalité de genre dans les politiques publiques, voire de l'évaluation de la sensibilité genre des budgets qui leurs sont allouées.

Renforcer le cadre juridique régissant l'organisation et le fonctionnement du Parlement ainsi que le cadre institutionnel au sein des deux chambres afin d'y intégrer des dispositions et des organes dont l'objectif serait la prise en compte de la dimension genre dans l'élaboration des lois, le suivi de l'action du gouvernement et l'évaluation des politiques publiques, pourrait permettre d'améliorer la performance du Parlement mais aussi du gouvernement marocain en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

LE PARLEMENT EN TANT QU'EMPLOYEUR : POUR UNE ADMINISTRATION PARLEMENTAIRE SENSIBLE AU GENRE

Le Parlement, au Maroc comme dans le reste du monde, est également un employeur. Pour que le Parlement soit efficace et puisse mener à bien l'exercice du pouvoir législatif et de contrôle de l'action du gouvernement, il est donc essentiel que son organisation et son fonctionnement puissent permettre aux femmes et aux hommes députés d'effectuer leur travail dans des conditions optimales au sein du Parlement et des différents organes qui le composent.

700 fonctionnaires³⁴ (détachés d'autres institutions publiques ou recrutés directement) travaillent au sein du Parlement (environ 400 fonctionnaires pour la Chambre des Représentants et 300 pour la Chambre des Conseillers).

Organe clé du fonctionnement du Parlement, le Président du parlement et son bureau exécutif, sont en charge de la gestion du Parlement dans son ensemble, et plus particulièrement de :

- L'organisation et le fonctionnement interne du Parlement, les travaux des deux chambres ainsi que des commissions et groupes parlementaires qui en font partie, la préparation des agendas, l'organisation et le suivi des réunions et des séances de délibération, en fournissant un accompagnement conseil aux députés ;
- L'accès des parlementaires à la documentation et à l'information nécessaires et à l'exercice de leur mandat et pouvoir délibératif ;
- L'appui à l'élaboration de documents et de rapports portant sur les activités du Parlement ;
- Le développement des relations avec les autres institutions gouvernementales et publiques ou encore la représentation du Parlement à l'international et au niveau de la diplomatie parlementaire ;
- La diffusion de l'information parlementaire et son partage avec les citoyens et citoyennes à travers différents supports (site Internet, publications, médias, presse, chaînes de télévision, radios...).

Placés sous l'autorité directe du secrétaire général, les employés et cadres relèvent du personnel de l'administration

³⁴ Le bulletin officiel chambre des représentants, n°29, (Avril 2017) et le bulletin officiel de la chambre des conseillers, n° 6417 (Novembre 2015, à voir : http://www.chambrederesrepresentants.ma/sites/default/files/bulletins_officiels/b.o-cdr-29-31012017.pdf et <http://www.chambrederesconseillers.ma/fr/>

ou sont détachés auprès des commissions ou des groupes parlementaires. Ces fonctionnaires sont classés et répartis selon plusieurs catégories et échelons (directeurs conseillers généraux, conseillers, rédacteurs, assistants administratifs, secrétaires, etc.)

L'administration parlementaire a un rôle à jouer afin que les femmes parlementaires puissent assumer leur mandat ou bien leur rôle de députée d'égal à égal avec les hommes, et ce dans les meilleures conditions. Cela permettra de pouvoir concrétiser les principes de parité et d'égalité au niveau de l'exercice du pouvoir législatif, du contrôle du pouvoir exécutif et de l'évaluation des politiques publiques, tout en œuvrant pour la promotion de l'équilibre entre la vie privée et vie professionnelle des employés et députés du Parlement, et en leur permettant de disposer de ressources humaines ayant de l'expertise en analyse genre, de ressources matérielles et spatiales accessibles et réparties équitablement et de ressources financières conséquentes et dont la gestion est sensible au genre.

Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les postes de décision de l'administration parlementaire

Dans ce sens, l'administration parlementaire est amenée à être elle-même porteuse de l'égalité à tous les niveaux de sa gestion institutionnelle et organisationnelle et de son fonctionnement. En d'autres termes, cette administration parlementaire gagnerait en performance et en efficacité, en renforçant la prise en compte de l'approche genre dans son fonctionnement, suivant les expériences et bonnes pratiques d'institutionnalisation de l'égalité de genre déjà engagées par d'autres institutions publiques marocaines depuis 2006.

Actuellement, les femmes, bien que présentes dans l'administration du Parlement, restent sous-représentées dans les postes les plus importants. Comme le souligne une femme cadre travaillant au Parlement rencontrée durant la mission de collecte de données en juillet 2017, « *la répartition par sexe des 700 fonctionnaires que compte à peu près cette administration, ne m'est pas accessible. Cependant, les femmes fonctionnaires qui travaillent au Parlement et qui dépendent de cette administration sont nombreuses. L'accès des femmes fonctionnaires cadres aux postes de responsabilité reste encore faible, à l'instar des autres institutions publiques, pour lesquelles la représentation des femmes aux postes de responsabilité, est devenue une question à l'ordre du jour* ».

Par exemple, l'administration de la Chambre des Représentants, composée d'environ 400 fonctionnaires, s'organise autour des principaux postes de responsabilité suivants:

- 1 Secrétariat général ;
- 5 directions qui assistent les 9 commissions permanentes dans l'exercice de leurs attributions (Direction de la législation et du contrôle parlementaire, Direction des relations étrangères et de la coopération, Direction des ressources humaines, Direction des affaires financières, Direction des études, de la documentation et de la communication et la presse) ;
- 7 directions et leur staff administratif, rattachés aux groupes parlementaires ;

- 7 conseillers généraux, qui sont de hauts fonctionnaires, nommés par le Conseil de gouvernement³⁵. Ces conseillers généraux sont chargés de préparer des études et des analyses mises ensuite à la disposition des commissions et groupes et groupements parlementaires.

Tableau 5 – État des ratifications et des réserves faites par les pays de la zone MENA concernant la CEDEF (à la date de 2017)

Structure de l'administration parlementaire	Poste de responsabilité	Hommes Cadres	Femmes Cadres
Secrétariat général	Secrétaire général	1	Aucune femme n'a pu accéder à ce poste
Directions administratives	Directeurs	5	Aucune femme n'est directrice
Directions de groupes	Directeurs	7	Aucune femme n'est directrice de groupe
Conseillers généraux	Conseillers généraux	7	Aucune femme n'a été nommée à ce poste

L'analyse de la composition de ces organes de décision montre qu'il existe une disparité entre les femmes et les hommes dans l'accès à ces postes de responsabilité : à ce jour, aucune femme n'occupe les postes de secrétaire général, directrice ou de conseillère ; il s'agit d'une des préoccupations portée par la fonction publique, dont dépend l'administration parlementaire³⁶.

Il est à noter que l'administration parlementaire s'est engagée en 2013 dans un processus d'amélioration de son rendement à travers la promulgation de deux lois 25-13 et 30-13 portant respectivement sur le statut des fonctionnaires de la Chambre des Représentants et de la Chambre des Conseillers³⁷, qui mettent en place des procédures de recrutement et d'évaluation transparentes ainsi qu'une procédure de gestion des ressources transparente et indépendante. Cependant, ces lois n'intègrent pas de mesures spécifiques destinées à réduire les inégalités existantes entre les femmes et les hommes.

Ce processus d'amélioration de la performance de l'administration du Parlement, actuellement en cours d'opérationnalisation apparaît comme une occasion pour mettre en œuvre des procédures et des mesures spéciales en vue de redresser les situations d'inégalité qui existent entre les femmes et les hommes fonctionnaires, et de promouvoir l'accès égal des cadres femmes et des hommes aux postes de responsabilité, comme c'est le cas pour toutes les institutions de la fonction publique au Maroc qui sont également en cours de modernisation et de renforcement de leur performance.

35 Il s'agit d'un nouveau profil de fonctionnaire, dont s'est dotée l'administration de cette chambre

36 Étude de la fonction publique " «La place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique au Maroc». Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, un entretien a été mené avec une femme fonctionnaire cadre de l'administration parlementaire pour

37 www.chambrederesrepresentants.ma/sites/default/files/plan_strategique_fr.pdf



Développer l'expertise genre des responsables et cadres de l'administration parlementaire

Les responsables, les conseillers généraux, les analystes, les rédacteurs et autres hauts fonctionnaires et cadres jouent un rôle déterminant au sein du Parlement dans son ensemble, des deux chambres ainsi que de leurs organes de fonctionnement. Ils ont pour mission d'accompagner les parlementaires dans l'exercice de leur mandat : ils leur apportent les compétences techniques dont ils ont besoin ; ils effectuent des travaux de recherche, de conception et de rédaction, sur les questions sociales, culturelles, politiques, juridiques, économiques et environnementales, sur lesquelles le Parlement est souvent amené à se prononcer.

Tous ces domaines de gouvernance et de développement sociétal sont concernés par la question de l'égalité de genre. Il est donc important que l'administration parlementaire dispose de personnes qualifiées et ayant de solides compétences en analyse genre ainsi que des capacités avérées dans le traitement de l'information et la réalisation des études de recherche qui permettent aux parlementaires d'avoir accès à des informations complètes qui soient à jour et qui prennent en compte la dimension genre sur les différentes questions que les députés ont à traiter.

Établir des conditions de travail sensibles au genre au sein du Parlement

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les responsabilités familiales pour les femmes, qu'elles soient fonctionnaires relevant de l'administration parlementaire ou bien députées dans l'une des chambres du Parlement, sont souvent importantes et prenantes. Ces responsabilités familiales peuvent engendrer des difficultés de conciliation et d'équilibre entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles, mais aussi les engagements politiques pour les femmes parlementaires.

L'analyse des lois n°25-13 et n°30-13³⁸ relatives au statut particulier des personnels des chambres du Parlement montre que des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale sont prévues par la loi. Cependant, ces droits, qui prévoient un congé de maternité et la possibilité d'avoir des heures de travail flexibles, sont cependant uniquement disponibles pour les femmes, et sont majoritairement liés au statut de mère de famille.

Les règlements intérieurs des deux chambres du Parlement, qui régissent leur fonctionnement, ne prévoient pas de mesures spécifiques de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. De plus, les deux règlements intérieurs ne prévoient pas de mesures ou de règles concernant la gestion du temps des réunions, des sessions et des séances de votes au Parlement, qui peuvent créer des problèmes pour les femmes qui concilient vie professionnelle

38 La promulgation en 2013, de deux lois 25.13 et 30.13 portant sur le statut des fonctionnaires de la Chambre des représentants et des conseillers, Loi n° 25.13 promulguée par le Dahir n° 113.10 du 21 février 2013 relative au statut particulier des personnels de la chambre des représentants.(version arabe) et Loi n° 30.13 promulguée par le Dahir n° 113.48 du 13 mars 2013 relative au statut particulier des personnels de la chambre des conseillers. (version arabe), https://www.mmsp.gov.ma/uploads/documents/loi_30_13.pdf

et vie familiale. Ces problèmes peuvent apparaître en particulier au niveau de l'organisation et de la tenue des sessions et des séances de votes au Parlement ou encore des réunions de travail des commissions permanentes ou des groupes et groupements (mobilisant à la fois les fonctionnaires et les députés), qui peuvent avoir lieu tard le soir ou durant les jours de repos hebdomadaire, ce peut être un obstacle à la participation des femmes. De plus, ces réunions peuvent être très denses et nécessitent des heures de travail supplémentaires, qui peuvent également créer des difficultés d'organisation pour les femmes.

ENCADRÉ 14

LA MISE EN PLACE DE POLITIQUES DES RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR D'UN ÉQUILIBRE HOMMES-FEMMES DURABLE DANS LES ORGANES PARLEMENTAIRES

Plusieurs parlements des États membres de l'OCDE ont adopté des dispositions favorables à la vie de famille afin de promouvoir l'équilibre vie privée/travail. Le Parlement **danois** interdit les votes après 19h les jours d'audience, et le Parlement de **Suède** tente d'éviter les votes en soirée ainsi que les lundi et vendredi. En **Finlande**, une motion a été introduite pour limiter les sessions plénières et la durée des débats parlementaires. Le Président du Parlement **espagnol** a introduit des horaires fixes pour les sessions plénières, qui doivent prendre fin à 21h. Le Parlement suisse a fait des avancées vers un alignement sur les calendriers scolaires.

En **Slovénie**, le Président de l'Assemblée nationale peut émettre des avertissements lorsque des parlementaires utilisent un langage stéréotypé ou désobligeant. De manière comparable, en mars 2017, le Parlement **européen** a suspendu un député du fait de son langage sexiste ; outre une suspension de 10 jours, le député a perdu le bénéfice de son indemnité journalière pendant 30 jours.

Source : OCDE (2018), Boîte à outils de l'OCDE pour l'intégration et l'application concrète du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, Éditions OCDE, Paris

Un des constats fait lors de la mission de collecte de données réalisée en juillet 2017 montre que la conscience genre reste peu développée chez les femmes parlementaires. Un grand nombre de ces femmes perçoivent la revendication de certains de leurs droits concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale comme étant encore secondaires, et privilégient comme objectif l'amélioration de la représentation des femmes au sein des instances politiques.

Afin de renforcer la participation des femmes au sein du Parlement, en tant que fonctionnaires mais aussi en tant que députées, l'administration parlementaire et le Parlement marocain pourraient mettre en place des politiques et initiatives permettant de mieux concilier vie privée et vie de travail afin de permettre aux femmes de disposer de conditions de travail favorables et d'ainsi pouvoir être mieux représentées au sein du Parlement.

Des ressources matérielles et spatiales au sein du Parlement prenant en compte les besoins spécifiques des femmes qui peuvent être renforcés

Le Parlement marocain a fait l'objet de nombreux travaux de rénovation et de renouvellement de ses équipements. Ainsi, à la fin de la législature 2011-2016, un budget a été arrêté dans le but de réaliser de nouveaux travaux de rénovation et d'équipements du siège de la Chambre des Représentants.

D'après les témoignages des femmes parlementaires recueillis au cours de la mission de collecte de données, l'entrée des femmes comme députées au sein du Parlement a permis une première innovation spatiale et la mise en



place de nouveaux aménagements plus respectueux des besoins de genre.

Les espaces de travail au sein du Parlement sont régis par le règlement intérieur sur un principe de non-discrimination. Tous les espaces de travail sont répartis à la proportionnelle ; le groupe majoritaire au Parlement dispose davantage de bureaux et de salles de réunion que les autres groupes pour ses députés femmes et hommes, sans distinction de sexe.

Toutefois, alors que le Parlement connaît depuis 2011 un mouvement de féminisation de rajeunissement au niveau des parlementaires et des fonctionnaires travaillant en son sein, il n'existe pas pour le moment de structures de garde et d'accueil d'enfants au sein du Parlement.

L'aménagement d'espaces spécifiques, tels que la mise en place d'une crèche ou d'une garderie pour les enfants des députés et des fonctionnaires du Parlement, ou encore d'un espace d'allaitement pour les jeunes mamans députées ou fonctionnaires, permettraient en particulier aux femmes députées et fonctionnaires de concilier de manière plus facile leur vie familiale et leur vie professionnelle.

La mise en place de ces services de garde et d'accueil d'enfants serait également l'occasion de montrer l'adhésion du Parlement au principe de l'égalité et de démontrer la sincérité de son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes (OCDE, 2018b). Cela permettrait également de donner l'exemple à d'autres institutions publiques, dont certaines sont en passe de se doter de ce type de service au profit de leurs fonctionnaires.

Le renforcement d'un climat de travail basé sur le principe de non-discrimination

Le Parlement et son administration peuvent également favoriser le développement d'un climat de travail sain et adapté à la fois aux intérêts et besoin communs des femmes et des hommes, mais aussi plus particulièrement aux besoins spécifiques des femmes parlementaires et fonctionnaires.

Le développement d'une culture de l'égalité est important pour favoriser la mise en place d'un climat de travail exempt de comportements, d'agissements ou de langage stéréotypés et sexistes dont sont majoritairement victimes les femmes.

Alors que de plus en plus de femmes sont élues députées ou travaillent au Parlement en tant que fonctionnaires, il est important que ces femmes puissent être protégées et sécurisées afin de mener à bien leur mandat ou les tâches liées à leur emploi, sans être victime de discrimination ou même de harcèlement, bien que celui-ci soit explicitement interdit par le Code du travail.

À cet effet, l'inclusion de dispositions dans les règlements intérieurs des deux chambres qui prévoient explicitement des mesures spécifiques et des sanctions à prendre en cas de discrimination envers les femmes permettrait de

favoriser le développement d'un cadre de travail respectueux des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

RÉCOMMANDATIONS CLÉS

L'État pourrait considérer :

- **Réaliser un diagnostic** genre du Parlement. Ce diagnostic portera sur les aspects organisationnels et fonctionnels de l'administration parlementaire, sur les opérations et procédures d'organisation, les pratiques de gestion des ressources, de recrutement, de formation, d'accès à la promotion et aux postes de responsabilité, l'égalité salariale et les conditions de travail ou encore l'équilibre emploi-vie privée afin d'identifier les dysfonctionnements et promouvoir l'égalité au sein du Parlement.
- **Mettre** à niveau l'administration parlementaire, en la dotant d'un programme d'institutionnalisation de l'égalité de genre à moyen terme afin de contribuer à rendre cette organisation plus sensible au genre et en capitalisant sur les bonnes pratiques d'autres institutions publiques marocaines.

Le Parlement, en collaboration avec l'État, pourrait considérer :

- le **renforcement des règlements intérieurs des deux chambres du Parlement**, en y introduisant :
 - Des nouvelles règles **d'élection de présidence, de composition et de répartition des députés femmes et hommes au sein des tous les organes des deux chambres** pour favoriser la représentation plus équilibrée et l'accès plus paritaire des députés femmes et hommes aux fonctions de responsabilité ;
 - **La prise en compte de la dimension genre dans tous les documents produits et à produire par le Parlement et ses deux chambres** (guides, rapports, comptes rendus, bulletins officiels...), en vue d'y intégrer la dimension genre.
 - Une disposition sur la production et la publication de données ventilées par sexe.
- **La pérennisation en une commission permanente du Groupe thématique parlementaire pour la parité et l'égalité et l'élargissement de sa mission** afin qu'il puisse bénéficier des moyens nécessaires pour être efficace et pouvoir développer l'intégration transversale de la dimension de genre à tous les niveaux du processus de travail parlementaire.
- La **mise en place d'une structure similaire au sein de la Chambre des Conseillers** pour permettre une prise en compte à tous les niveaux et dans toutes les instances de la dimension genre dans le travail parlementaire.
- **L'ajout d'un article dans les règlements intérieurs des deux chambres afin de garantir la parité dans la composition de ces groupes** et faire de la question de l'égalité entre les sexes comme un sujet qui concerne à la fois les femmes et les hommes.

L'administration parlementaire pourrait considérer :

- **Mettre en place des structures d'accueil et de garde d'enfants, ainsi que des salles à dispositions des jeunes mamans allaitantes au sein du Parlement** afin de permettre aux femmes députées et fonctionnaires de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.
- **Former** les responsables et cadres de l'administration parlementaire ainsi que les députés, à suivre, évaluer, documenter et analyser les lois, les actions du gouvernement et les politiques publiques sous le prisme de l'égalité de genre.
- **Développer et mettre** à la disposition des députés femmes et hommes des outils pratiques (des guides, des manuels de procédures, etc.) afin de développer une démarche systématisée de prise en compte de la dimension genre au niveau de l'ensemble du travail parlementaire.
- **Inclure des dispositions dans les règlements intérieurs des deux chambres** qui prévoient explicitement des mesures spécifiques et des sanctions à prendre en cas de discrimination envers les femmes.
- **Mettre en place des formations à destination des fonctionnaires du Parlement et des députés** femmes et hommes pour favoriser le développement d'un cadre de travail sensible au genre.

BIBLIOGRAPHIE

- Adams, A., L. Martin et N. Haddouche (2008), Plan d'action stratégique à moyen terme pour l'égalité entre les sexes dans le système éducatif, 2009-2012, Programme de la coopération canadienne au Maroc, ACIDI-FAES II, Rabat
- Coté, R., K. Ben Osmane et K. Mosleh (2008), Conférence sur la Gestion des Ressources humaines et l'approche genre à l'intention des décideurs, MRAFP/ENA
- Dauphin, S. et R. Senac-Slawinski (2008), Gender Mainstreaming, de l'égalité des sexes à la diversité ?, Éditions L'Harmattan, Paris
- Desrosiers, M. et I. Lépine (1991), « La place des femmes dans la gestion : perspectives de recherche », in Prendre sa place dans l'univers organisationnel, Éditions Agence d'Arc, Ottawa.
- Dlimi, A., M. Ghefrane et S. Boukhari (2012), La place des femmes fonctionnaires aux postes de responsabilité dans l'administration publique au Maroc, MRAFP-ONU Femmes <https://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/Rapport%20place%20Femmes%20Fonctionnaires-%20postes%20%20responsabilit%C3%A9%20dans%20%20FP.pdf>
- Guerraoui, D. et M. Ghefrane (2002), Femmes fonctionnaires au Maroc, étude et témoignages, éditions Toubkal/L'Harmattan, Paris
- Lagace, H. et N. Lamhaidi (2006), Programme à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur de la communication, ACIDI-FAES II, Rabat http://old.cafrad.int/Workshops/Tanger23-25_3_09/p_axes.pdf
- Ministère de la modernisation du secteur public - Fonds d'appui à l'égalité entre les sexes (2011), Référentiel de bonnes pratiques en matière d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans la fonction publique.
- Ministère de la modernisation du secteur public et Ecole normale d'administration publique de l'Université du Québec (2003), La femme fonctionnaire dans l'administration publique, la femme aux postes de responsabilité
- Ministère de la réforme de l'Administration et de la fonction publique, Livre blanc pour un nouveau professionnalisme de la Fonction publique dans le respect de la Constitution de 2011
- OCDE (2014), Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.
- Palmieri, S. (2011), Parlements Sensibles au Genre, synthèse de l'enquête menée par l'UIP en 2009 et 2010, Union interparlementaire. <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-f.pdf>
- Paquet F. et H. Alami Mchichi (2006), Programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'administration, Ministère de la Modernisation des secteurs publics, ACIDI-FAES II, Rabat http://old.cafrad.int/Workshops/Tanger23-25_3_09/p_Maroc.pdf
- Royaume du Maroc (2018), Chambre des représentants, <http://www.chambrederespresentants.ma/fr/>
- Royaume du Maroc (2018), Chambre des conseillers, <http://www.chambredeconseillers.ma/fr/>

CHAPITRE 5

La participation des femmes dans les conseils territoriaux

Les collectivités locales apparaissent désormais comme des acteurs incontournables non seulement dans les domaines traditionnels des services et des infrastructures de proximité, mais aussi en matière de développement socio-économique et d'aménagement du territoire. La décentralisation et le renforcement de la gouvernance locale sont ainsi des outils dont le but est d'élargir l'accès aux services, surtout pour les plus vulnérables, d'alimenter les valeurs d'une culture démocratique et de proposer des programmes et des projets susceptibles de répondre aux besoins des citoyens femmes et hommes afin de générer un développement équilibré et égalitaire.

Dans ce cadre, l'égalité effective entre les femmes et les hommes ne pourra se réaliser sans la prise en compte de cette dimension dans les politiques locales et sans la participation des femmes sur une base paritaire dans le processus de prise de décision. En revanche, la méconnaissance des impacts différenciés des politiques locales sur les femmes et les hommes et la persistance, d'une approche qui ne tient pas compte de leurs spécificités ne peuvent que fixer et amplifier les discriminations qui frappent les femmes.

L'inverse est également vrai : l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition sine qua none pour une mise en place d'une décentralisation et d'une démocratisation efficaces et réelles. La participation des femmes d'égal à égal avec les hommes est essentielle pour mettre en place des processus décisionnels au niveau local qui soient représentatifs de la société dans son intégralité, et qui permettent l'élaboration et l'application de politiques publiques locales inclusives qui répondent aux besoins de tous les citoyennes et les citoyens. Cette participation égale est au profit de toute la société : elle engendre d'une part des expertises différentes ainsi que des idées innovatrices et diversifiées, et forme d'autre part un levier au processus de décentralisation. L'égalité engendre ainsi une politique locale plus riche, plus pointue et équitable, et une démocratie locale juste et participative.

Cependant, si le Maroc a mis en place un cadre juridique qui a permis d'accroître la représentation des femmes dans les conseils élus des collectivités territoriales, certains obstacles limitent encore la participation des femmes à la vie politique.

Peut tout d'abord être mentionné comme obstacle la persistance des défis socio-culturels dans une société où le rôle de la femme est vu traditionnellement comme étant exclusivement dans la sphère privée.

De plus, le monde politique reste difficile d'accès pour les femmes, et les hommes cherchent parfois à décourager les femmes qui souhaitent s'engager en politique. Comme le souligne une femme interrogée lors de la mission de collecte de données en juillet 2017, « *ce qui est encore problématique, c'est que cette situation est vécue par les femmes, quel que soit le parti dit conservateur ou progressiste, auquel elles adhèrent. Les hommes ne sont pas*

encore prêts à partager le pouvoir politique, avec les femmes, même s'il y a une prise de conscience de l'importance de l'égalité de genre pour le développement et que la politique doit en jouer un rôle déterminant.

Les femmes rencontrent également des obstacles importants lorsqu'elles souhaitent participer à des élections. Si les femmes ont un quota de 60 sièges réservés à travers les listes nationales, « *cela ne leur a même pas permis de franchir le seuil des 30%, pour constituer une masse critique, en mesure d'influencer les décisions* » témoignent les femmes parlementaires interrogées durant la mission de collecte de données.

Plusieurs raisons peuvent expliquer les difficultés que rencontrent les femmes à se faire élire sur liste locale :

- Le refus de leur accréditation et leur désignation par leurs partis politiques en tête de liste des circonscriptions électorales où l'électorat est plus acquis pour ces partis et où les probabilités de gagner sont élevées ;
- La prédominance de la culture masculine dans les partis politiques (compétitivité importante, rythme soutenu des réunions publiques ou privées, lors des campagnes électorales qui peut être incompatible avec les obligations familiales des femmes, etc.) ;
- Le manque d'encadrement et de formation des femmes pour le développement de leur leadership et potentiel politique et personnel. Ce manque de formation des femmes militantes et d'encadrement se ressent plus particulièrement au niveau de la préparation et de la tenue d'une campagne électorale, ce qui peut donc constituer un obstacle supplémentaire pour les femmes qui souhaitent s'engager en politique.
- Le manque de financement et d'expérience de mobilisation de fonds nécessaire à une campagne électorale, limitant les chances pour les femmes d'être candidates.
- Une perception de la participation de la femme à la vie politique qui reste négative.

De plus, s'il existe des mécanismes consultatifs dédiés à l'équité, l'égalité des chances et l'approche genre, représentant la société civile et qui sont rattachés aux conseils élus des collectivités territoriales, leur influence et leur rôle restent encore à développer.

Comme le mentionne les femmes élues des conseils des collectivités territoriales (régions, préfectures/provinces et communes) rencontrées lors de la mission de collecte de données, les associations, et plus particulièrement les associations de femmes, ne sont pas encore engagées de manière significative dans ces instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre. En effet, les associations ne maîtrisent souvent pas encore les lois organiques qui régissent les collectivités territoriales, dont les articles concernant ces instances qui leur donnent le droit de siéger au sein de ces mécanismes de veille territoriaux. L'information et la communication concernant ces instances et à destination des associations reste également peu développée : certains conseils élus en charge de les mettre en place déplorent le fait qu'ils ont du mal à mobiliser les associations de femmes de leur collectivité afin qu'elles puissent siéger au niveau de ces instances et mettre au profit des conseils élus leur expertise en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité.

De plus, la coordination entre les femmes élues et ces instances reste également à développer dans le but de renforcer leur rôle consultatif en faveur de la promotion de l'équité, de l'égalité des chances et de la prise en compte de l'approche genre au niveau de la gouvernance et du développement des collectivités territoriales.

La mise en place effective de ces instances nouvellement instituées est un défi à la fois pour les conseils élus des collectivités, quant à leur mise en place, à leur organisation et à leur fonctionnement, mais aussi du côté de la société civile, quant à l'appréhension de leur intérêt et portée en matière de veille et de conseil.

Ces instances peuvent constituer un tremplin pour renforcer la promotion de la participation des femmes à la vie politique – à la fois par les associations engagées en faveur des droits des femmes mais aussi par les femmes élues elles-mêmes - en vue d'influencer et d'orienter les politiques de gouvernance et de développement territoriales vers plus d'égalité et préparer à une meilleure représentativité des femmes en politique.

Plus généralement, moderniser les pratiques de gouvernance et de développement territorial afin de prendre en compte la dimension genre, mettre en place le principe de parité entre les femmes et les hommes au sein des conseils, renforcer et promouvoir l'accès des femmes aux fonctions électives de responsabilité, ou encore renforcer la participation de la société civile à travers la mise en place d'instances fonctionnelles dédiées à l'approche genre afin de veiller à ce que les programmes et plans de développement soient exempts, de discrimination et d'exclusion pourrait permettre une application efficace des dispositions présentes dans les lois régissant les collectivités territoriales en matière de participation des femmes à la vie politique à tous les niveaux.

RÉCOMMANDATIONS CLÉS

L'État pourrait considérer :

- **Accompagner les collectivités territoriales** dans la mise en place, le fonctionnement et le suivi des instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre au niveau de l'ensemble des collectivités territoriales, en veillant à leur garantir une composition paritaire, une représentation de la société civile locale active - y compris des associations des droits des femmes, à développer leur expertise en analyse genre, afin que ces instances puissent assumer leur rôle consultatif auprès des conseils et assurer que les politiques, programmes et plans de développement territoriaux prennent en compte une dimension genre.
- **Renforcer** les capacités des organisations de la société civile œuvrant pour les droits des femmes et la parité et l'égalité entre les femmes et les hommes afin qu'elles puissent participer de manière effective dans les instances de l'équité, de l'égalité des chances et de l'approche genre au niveau de l'ensemble des collectivités territoriales
- **Soutenir** le réseautage des femmes parlementaires et élues des conseils territoriaux, pour favoriser le partage d'expérience et encourager la solidarité entre femmes
- **Développer et documenter** des initiatives spécifiques et performantes et de bonnes pratiques d'égalité de genre, au niveau de tous les organes parlementaires et des conseils élus locaux et régionaux, à tous les niveaux de leurs organisations et fonctionnements.
- **Améliorer et systématiser** en coopération avec le Haut Commissariat au Plan institution publique en charge des statistiques nationales la collecte, le traitement et l'analyse des données ventilées par sexe dans tous les domaines. Ces données ventilées par sexe sont essentielles pour élaborer des politiques et des lois pertinentes et adaptées qui intègrent l'égalité entre les femmes et les hommes.



BIBLIOGRAPHIE

- Loi organique n° 111.14 relative aux régions, loi organique n° 112.14 relative aux préfectures et provinces et loi organique n° 113.14 relative aux communes
- Moha, E. (2009), « Multiculturalisme, genre et participation politique au Maroc », *Diogène* 2009/1 (n° 225), <https://www.cairn.info/revue-diogene-2009-1-page-55.htm>
- OCDE (2014), *Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-en>.





