

Royaume du Maroc



Ministère de l'Emploi
et des Affaires Sociales



Organisation
internationale
du Travail

COLLOQUE NATIONAL

« LE CODE DU TRAVAIL APRÈS DIX ANS DE SON ENTRÉE EN VIGUEUR,
ENTRE LES EXIGENCES DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE
ET LA GARANTIE DU TRAVAIL DÉCENT »

RAPPORT SUR DES ÉTUDES RÉCENTES PORTANT SUR LE GENRE, LE TRAVAIL ET LA PROTECTION SOCIALE AU MAROC

Rachid Filali Meknassi

Professeur à l'Université Mohammed V de Rabat Agdal

22 - 23 SEPTEMBRE 2014

Introduction.

Trois études récentes traitent de la question de l'égalité entre les travailleuses et les travailleurs. La première a été réalisée en 2011-2012 par la coopération allemande GIZ au sujet de la « réglementation du travail et la participation des femmes au marché du travail au Maroc »¹. Elle a pour objet d'examiner à travers le droit en vigueur l'application du principe de l'égalité dans l'emploi et la profession aux travailleurs et travailleuses. Ses objectifs spécifiques portent sur :

- l'examen de l'égalité selon le genre, telle qu'elle est organisée par la législation du travail ;
- l'analyse des politiques visant l'insertion de la parité dans l'emploi dans une démarche globale portant sur l'autonomisation économique des femmes et l'affermissement de l'égalité ;
- la contribution de la coopération internationale dans les efforts des pouvoirs publics et de la société de promouvoir l'équité et l'égalité.

La seconde étude a été réalisée dans le cadre d'un programme pilote du Bureau International de Travail (BIT) visant à promouvoir l'égalité des femmes.. Elle été publiée en 2013² sous le titre « Inégalités du genre et pratiques d'entreprises au Maroc ». Sa première partie expose le contexte juridique et socio-économique de l'égalité des travailleuses et les résultats d'une enquête réalisée au moyen d'entretiens semi structurés menés auprès d'entreprises, de syndicats, d'ONG féminines et des pouvoirs publics rendent compte des stéréotypes, préjugés et autres facteurs qui contribuent à concentrer les femmes dans certains emplois à prédominance et identifient des pratiques de gestion des ressources humaines qui entretiennent les discriminations à l'égard des femmes.

La troisième étude a été achevée en 2014. Elle a été réalisée pour le Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales avec l'appui d'ONU FEMMES³. Elle porte sur l'amélioration de la connaissance selon le genre du système de protection sociale. Elle poursuit quatre objectifs spécifiques :

- identifier les discriminations et les dysfonctionnements en matière de couverture sociale et médicale dans le secteur privé selon le genre ;

1 Réalisée par R. Filali Mknassi et publiée sous par le MEAS, le BIT et la GIZ sous le titre « Etude sur la réglementation du travail et la participation des femmes au marché du travail », Rabat, 2014, 56 pages .

2 Marie-Thérèse Chicha, « Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc », BIT, Programme pour la Promotion de la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail, Déclaration/WP/69/2013, Genève , 2013, 99 pages.

3 Elle a été réalisée par le Creadh, avec une équipe constituée de R. Filali Mknassi, L. Jaidi, D. Chekrouni, M. Bensaïd et H. Zirari. 266 pages. Son résumé et le texte sous format numérique feront l'objet d'une édition au cours des prochaines semaines.

- contribuer à l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les politiques de l'emploi, de la formation professionnelle, de la protection sociale ainsi qu'à la promotion des valeurs égalitaires dans ce secteur ;
- proposer des mesures de correction des lois et réglementations relatives à la lutte contre les discriminations de genre dans le système de protection sociale en vigueur au Maroc ;
- proposer le cas échéant d'autres mécanismes alternatifs centralisés et/ou décentralisés de couverture sociale des différentes catégories de travailleuses exclues du système de protection sociale en vigueur au Maroc.

Les trois rapports adoptent **la l'approche** genre telle qu'elle est formulée dans les travaux de l'OIT visant à « promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Les préoccupations majeures de l'OIT concernant l'égalité des sexes sont reflétées dans les quatre objectifs stratégiques que l'Organisation s'est fixés, à savoir : la promotion des normes du travail, les principes et droits fondamentaux au travail ; la création d'emplois en plus grands nombres et de meilleures possibilités de salaires pour les hommes et les femmes ; l'amélioration de la protection sociale et de son efficacité ; et le renforcement du dialogue social et du tripartisme »⁴. Elles ont en commun de porter l'analyse sur le droit du travail et de la protection sociale aussi bien dans sa formulation que sa mise en œuvre pratique pour aboutir à dégager des voies de réforme pour renforcer l'effectivité des normes et étendre la protection sociale au grand nombre. Elles présentent surtout l'avantage de se compléter en se focalisant respectivement sur les normes de travail, les pratiques d'entreprises de la couverture sociale. Le capital de connaissances, d'analyses, et de propositions qu'elles formulent est d'autant plus précieux au débat sur la question de l'égalité et de la non-discrimination qu'il stimule une convergence de l'approche et dégage de nouvelles perspectives pour des politiques législatives et sociales intégrées.

La restitution dans un rapport synthétique de leurs apports principaux souligne cet aspect. Sa réalisation à l'occasion du dixième anniversaire de l'entrée en vigueur du Code du travail rappelle que ce Code ne constitue pas une fois en soi, qu'il est porté par un projet de société et que l'objectif de travail décent qu'il poursuit s'insère dans une stratégie globale de développement. Le contenu ne cherche pas à résumer ces ouvrages. Tout en s'attachant à respecter leurs propos et esprit, il vise plutôt à établir à partir de leurs apports les plus pertinents et complémentaires un diagnostic de l'état du droit et de la pratique en matière de protection sociale au travail sur une base égalitaire, à scruter les perspectives d'évolution et à indiquer les pistes pour l'amélioration des connaissances et de l'action en matière de promotion sur la base de l'égalité et de la non discrimination du travail décent. Il puise à cet effet l'essentiel des

⁴ BIT : Guide des ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail.

données statistiques et des analyses portant sur la protection sociale dans le rapport se rapportant à cet aspect et celles traitant de la réglementation du travail et de l'insertion des politiques publiques dans une démarche intégrée de renforcement de l'égalité des genres dans le rapport relatif à la participation des femmes au marché du travail. Les comparaisons régionales sont puisées dans le troisième rapport dont les recommandations et conclusions sont portés en annexe. Les développements qui suivent se structurent ainsi autour de cinq chapitres qui établissent successivement :

1. L'état de l'emploi selon le genre et l'exclusion massive de la protection sociale qui en découle;
2. La quête de l'égalité des genres au travail et de l'autonomisation économique des femmes dans les politiques publiques ;
3. La proclamation de l'égalité dans l'emploi et la profession par le Code du travail ;
4. La jouissance égalitaire des prestations sociales et ses limites ;
5. Les perspectives d'évolution de la législation du travail et de la protection sociale à travers les projets de lois.

Chapitre I : Le constat statistique de l'inégal accès au travail protégé.

La protection sociale est organisée au moyen de la législation du travail et de la sécurité sociale. Seuls les travailleurs et les travailleuses au service de l'État et de ses démembrements ou d'employeurs assujettis effectivement à cette législation peuvent y accéder et en faire bénéficier accessoirement les membres de leur famille qui se trouvent à leur charge. La majorité de la population active des deux sexes se trouve donc exclue de toute protection légale en matière de travail et de sécurité sociale. Même parmi les salarié (e)s qui ont vocation à relever du Code du travail et de sécurité sociale, une grande partie n'exerce pas effectivement les droits qui leur sont formellement reconnus en raison de la précarité de leur condition ou de leur travail. Le rapport sur la réglementation du travail et la participation des femmes à l'activité économique est parti de ce postulat pour illustrer le champ limité du travail protégé et de manière subséquente de l'égalité qu'il organise. Pour sa part, l'étude sur le genre et la protection sociale a cherché d'abord à quantifier l'exclusion massive de la protection sociale à partir de l'enquête emploi et d'autres sources pertinentes, pour mesurer selon le genre, la part des travailleurs protégés, celle des actifs non protégés et parmi ces derniers les différentes déclinaisons selon qu'ils exercent une activité génératrice de revenu ou non afin de dégager *a priori* les perspectives d'extension de la couverture sociale.

Le présent chapitre a pour objet de restituer à partir de cette étude, les principaux résultats de l'analyse qu'elle consacre à l'exclusion massive des travailleuses de la protection sociale. Ces conclusions présument d'une exclusion similaire de toute protection au travail dans la mesure où celle-ci est également balisée par le statut de salarié. Elles visent globalement à souligner que l'inégal accès des femmes aux droits au travail n'est pas tributaire seulement de leur faible représentation parmi les travailleurs salariés (I), mais aussi par leur présence massive dans des emplois précaires, non rémunérés ou parmi la population active (II).

I- Une population salariée réduite et peu féminisée.

Sur les 10,51 millions de personnes composant la population active occupée, 4,56 millions se déclarent salariées et 5,95 millions relèvent d'autres statuts au travail. Plus de la moitié du total des actifs occupés, soit 56,6%, se trouvent ainsi non concernés par les normes relatives au travail décent dans leurs deux volets afférents aux conditions du travail et à la sécurité sociale. La faible prévalence du salariat affecte davantage les femmes que les hommes, en particulier en milieu rural. En effet, pour l'année 2011, le nombre des salariées en milieu rural atteint à peine 95 000 sur un total de 1,73 millions travailleurs sous ce statut, ce qui représente un taux de 5,5%. En revanche, avec 1,08 million salariés masculins sur les 3,51 millions hommes actifs occupés, le taux de salariat des hommes atteint 30,7% en milieu rural, soit 5,6 fois plus que celui des femmes.

Pour la même année, le nombre de femmes salariées en milieu urbain avoisine 832 000, dégageant ainsi un taux de salarisation du travail féminin en milieu urbain de l'ordre de 80,5%. Ce taux est nettement supérieur à celui des hommes qui atteint

60,2% avec des effectifs salariés de 2,55 millions sur 4,23 millions d'actifs occupés. Le taux de salariat féminin en milieu urbain est ainsi de 1,3 fois supérieur à celui des hommes.

L'emploi agricole traduit des déséquilibres plus accusés encore. Selon l'enquête nationale de l'emploi de 2011, la main-d'œuvre agricole s'établit à 4,23 millions de personnes. 1,36 millions d'entre eux sont des exploitants et 2,62 millions classés comme ouvriers et manœuvres agricoles. Mais seulement 546.185, soit 12,9% de l'emploi agricole est constitué de salariés, tant permanents qu'occasionnels. Les femmes représentent 41,4% de l'emploi agricole. Elles ne sont cependant que 20% à la tête d'exploitations agricoles alors que 52,1% sont identifiées comme ouvrières et manœuvres agricoles. Comparativement à la région du MENA, le Maroc a un taux de féminisation, dans ce secteur, relativement supérieur (59%). En fait la majorité du groupe est constituée des aides-familiaux. La faible salarisation et autonomisation qui se révèle ainsi se confirme dans les autres statuts au travail.

Ainsi dans le secteur de l'artisanat, on dénombre quelque 1,88 millions d'artisans et ouvriers qualifiés auxquels il faut ajouter une partie des 234 000 manœuvres de la classe «industrie et artisanat ». On obtiendrait ainsi quelque 2 millions de personnes occupées dans la branche d'activités relevant de l'artisanat traditionnel. Ce chiffre rejoint celui qui figure dans le dernier Panorama de l'artisanat⁵, lequel indique un effectif global de 2,2 millions pour l'année 2010 localisé principalement en milieu urbain. La profession est dominée par les hommes, à hauteur de 85%, ce taux passant à 88,7% en milieu rural. La faible participation des femmes à cette activité est corrélée par l'exclusion d'une grande partie des travailleurs salariés qui en relèvent de toute protection légale à la fois de droit et de fait. En effet, la législation du travail antérieure au Code du travail n'opérait aucune distinction entre les travailleurs salariés selon la branche d'activité à l'exception des travailleurs agricoles qui étaient soumis à une loi spéciale y compris en ce qui concerne leur inclusion à la sécurité sociale en 1981. En revanche, les salariés de l'artisanat relevaient du régime de droit commun du travail et un décret de 1993 les a intégrés dans le régime général de sécurité sociale. Toutefois, l'application effective de ce texte a été repoussée et le Code du travail a consolidé la marginalisation légale d'une partie des travailleurs de l'artisanat en excluant de son application les rapports de travail avec un employeur personne physique qui « exerce un métier manuel, avec l'assistance de son conjoint, ses ascendants et descendants et de cinq assistants au plus – salariés ou non – à domicile ou dans un autre lieu de travail aux fins de fabrication de produits traditionnels destinés au commerce ».

La part des femmes dans les autres branches économiques notamment comme salariées est plus insignifiante encore. Dans les professions libérales constituées des activités réglementées exercées à titre personnel sous forme de service à la clientèle, l'enquête nationale de l'emploi de 2011 fait état d'une catégorie hybride constituée de 267.000 personnes classées sous la rubrique « Responsables

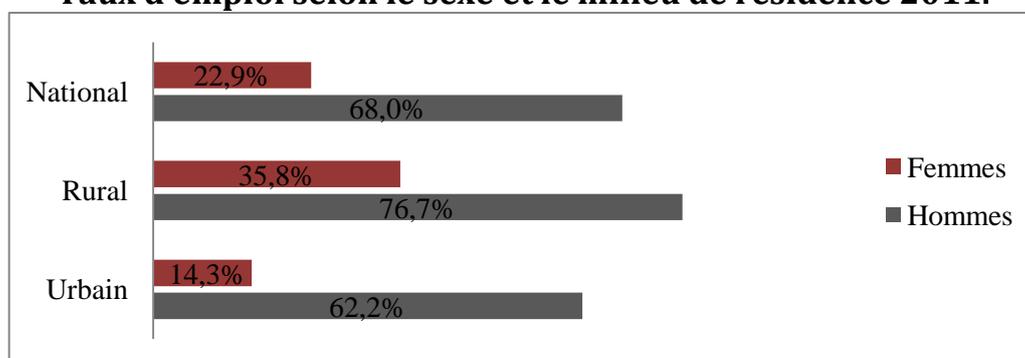
5 Secrétariat d'État chargé de l'artisanat, *Panorama de l'artisanat 2010*, 5^e édition de l'Observatoire national de l'artisanat Rabat.

hiérarchiques, cadres supérieurs et membres des professions libérales ». Pour sa part, l'Union nationale des professions libérales estime à quelque 40 000 personnes le nombre des membres des professions libérales en 2012 dont un tiers est constitué d'avocats, 30 % de médecins et dentistes, 26% de pharmaciens et 5% d'architectes des professions libérales. Si l'on prend comme proxy la répartition selon le sexe de l'ensemble de la catégorie « Responsables hiérarchiques, cadres supérieurs et membres des professions libérales », les femmes représentent alors le quart de l'effectif. Ce chiffre place le Maroc largement en queue par rapport aux autres pays de la région du MENA (42%).

Dans les coopératives, l'effectif global des « membres et associés des coopératives » s'établit à 211 566 personnes dont 60,1% résident en milieu urbain et 39,9% en milieu rural. Ce statut professionnel concerne essentiellement les hommes qui y contribuent à hauteur de 91,8% de l'effectif global (94,2% en milieu urbain et 88% en milieu rural). Les coopératives représentent le pilier de l'économie sociale et solidaire. Elles ont pour particularité de mettre en commun le travail et les biens affectés à la production des coopérateurs membres qui sont par définition associés.

Il faut souligner que de nombreux travailleurs salariés qui relèvent légalement de la Cnss n'y sont pas immatriculés ou bien que l'ayant été, ils ne bénéficient pas pour autant de ses prestations en raison de la modicité ou de l'irrégularité des cotisations effectuées en leur nom auprès de cet organisme. Le statut hybride ou atypique de nombreux autres travailleurs leur réserve un sort similaire. C'est le cas notamment des salariés occasionnels. Au sens de la législation relative à la sécurité sociale, seuls les salariés qui travaillent pour un même employeur ou groupe d'employeurs moins de 10 heures par semaine sont exclus de l'obligation de les déclarer à la Cnss. Les personnels chargés de l'entretien des lieux ou des machines peuvent travailler à plein temps pour plusieurs entreprises et se trouver dans cette catégorie à l'égard de l'une d'elles. Les chiffres de l'enquête nationale de 2011 ne se restreignent surement pas à cette catégorie. Ils concernent vraisemblablement les travailleurs journaliers qui offrent en permanence leurs services mais n'arrivent à décrocher que des travaux occasionnels de manière irrégulière pour un ou plusieurs employeurs. Leur nombre atteint 626 981 personnes, soit presque 6% de la population active occupée. Il s'agit majoritairement de travailleurs ruraux (57,1%) de sexe masculin (87,1%).

Taux d'emploi selon le sexe et le milieu de résidence 2011.



Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

II- Une faible participation des femmes aux activités génératrices de revenus

Les effectifs les plus nombreux de femmes relèvent des catégories d'inactives et d'aides-familiaux. Les autres catégories sous catégories constituées de « travailleurs pour leur propre compte », des « employeurs » voire des « associés et membres de coopératives » ne révèlent qu'une modeste présence féminine.

Population active occupée selon le sexe et le milieu de résidence 2011 (en millions).

	Urbain		Rural		National	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Masculin	4,24	80,5%	3,50	66,9%	7,74	73,6%
Féminin	1,03	19,5%	1,73	33,1%	2,76	26,3%
Total	5,27	100,0%	5,23	100,0%	10,51	100,0%

Source : HCP, Enquête nationale de l'emploi 2011.

Taux de féminisation de la population active selon le milieu de résidence, 2011.

	Urbain	Rural	National
Hommes actifs	4,78	3,68	11,14
Femmes actives	1,31	1,77	3,08
Taux de féminisation de la population active	21,5%	32,5%	26,7%
Hommes inactifs	2,04	0,89	2,93
Femmes inactives	5,94	3,06	9,00
Taux de féminisation de la population inactive	74,5%	77,5%	75,5%

Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

En 2011, sur une population d'âge actif (15 ans et plus) de 23,47 millions, la population active atteint 11,54 millions de personnes, établissant ainsi à 11,93 millions l'effectif en situation d'inactivité. D'importantes différences existent entre le milieu urbain et le milieu rural dans la mesure où le taux d'activité rural est bien supérieur à celui enregistré en milieu urbain (43,3% contre 57,9%, soit presque 15 points de différence). Ce différentiel s'explique en bonne partie par le fait que l'activité agricole en milieu rural est dominée par le sous-emploi et le travail des aides-familiaux. La contrepartie est un taux d'inactivité très élevé, surtout en milieu urbain où plus de la moitié de la population en âge d'activité (7,97 millions de personnes) ne participent pas au marché du travail (soit un taux d'inactivité de 56,7% en milieu urbain contre 42% en milieu rural). Mais les disparités les plus importantes sont celles qui sont dues à la faible participation des femmes au marché du travail. La première indication en ce sens renvoie au taux de féminisation de la population active et inactive. Avec à peine 3,08 millions de femmes actives contre 11,14 millions d'hommes actifs, le taux de féminisation de la population active est de seulement 26,7% alors que le taux de féminisation de la population d'âge actif est de 51,5%. Le taux d'activité des femmes est ainsi nettement plus faible que celui des hommes, et dans la plupart des pays de la région MENA, il est en dessous de 30%, le Maroc se situant toutefois dans la

moyenne. Ceci se traduit, en même temps, par un taux de féminisation de la population inactive qui atteint le niveau très élevé de 75,5% en 2011 (74,5% en milieu urbain et 77,5% en milieu rural). La deuxième indication renvoie, quant à elle, à la comparaison des taux d'activité. Celle-ci révèle également de grands écarts entre les hommes et les femmes. Le taux d'activité des hommes est ainsi de 2,9 fois plus élevé que celui des femmes à l'échelle nationale, un écart qui passe à 3,9 en milieu urbain et à 2,2 en milieu rural.

La troisième indication est la contrepartie de celle qui précède. Les grands écarts des taux d'activité en défaveur des femmes se traduisent automatiquement par de grands écarts des taux d'inactivité toujours en défaveur des femmes. Ainsi, le taux d'inactivité des femmes est 2,9 fois plus élevé que celui des hommes à l'échelle nationale, 3,3 fois plus élevé en milieu rural et 2,7 fois plus élevé en milieu urbain. Au-delà des écarts en termes de *ratio*, ce sont les niveaux très élevés de l'inactivité des femmes qui attirent l'attention. Le taux d'inactivité des femmes, de 81,9% en milieu urbain est extrêmement élevé, non seulement par rapport au milieu rural ou par rapport aux hommes mais aussi au regard des progrès réalisés à l'échelle mondiale (sauf dans la région MENA).

Par ailleurs, le taux d'activité des femmes n'a cessé de reculer depuis le début des années 2000, surtout pour les femmes urbaines dont le taux d'activité passe de 21,3% en 2000 à 18,1% en 2011, enregistrant ainsi une décroissance de 15%. Le faible taux d'activité des femmes marocaines témoignerait de l'emprise du rôle de la famille et du mariage. Si l'accès à l'emploi est la première condition pour accéder à une couverture sociale, du moins dans le cadre du modèle de protection sociale en cours, le fait qu'une large partie de la population d'âge actif se trouve à la marge du marché du travail constitue le premier facteur d'exclusion de la couverture sociale (abstraction faite de l'entrée des ayants-droit). En ce sens, toute extension de la protection sociale sur une base contributive, voire tout progrès sur la voie de l'édification de socles nationaux de protection sociale se trouve confronté au paradigme structurel et structurant de l'importance de l'inactivité et de sa forte féminisation.

Le statut qui prédomine chez les femmes est celui d'aide-familiale. En 2011, et à l'échelle nationale, 74,7% des femmes actives non-salariées se trouvent dans cette situation. Elles sont plus nombreuses que les hommes à travailler sous ce statut professionnel aussi bien en termes absolus (1,37 million contre 1,08 million) que relatifs (26,2% des travailleurs non-salariés contre 74,7% travailleuses). Ainsi, même avec un faible taux de féminisation de l'emploi (26,3% en 2011), le statut d'aide-familiale est 2,9 fois plus présent chez les femmes que chez les hommes. En milieu rural, hormis les salariées, quatre femmes occupées sur cinq ont cette qualité, ce qui montre que ce statut prédomine surtout dans les activités agricoles.

Chapitre II: La quête de l'autonomisation économique des femmes et de l'affermissement institutionnel de l'égalité du genre en matière sociale

L'égalité au travail constitue l'un des volets les moins controversés de l'élaboration de la stratégie nationale d'intégration du genre qui s'est développée au cours des deux dernières décennies (I), avec l'appui de la coopération internationale (II). Le plan d'action 2010-2015 lui consacre une place importante (III). Mais à l'examen des instruments développés spécialement par le MEAS (IV) il semble se confirmer que l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité du genre rencontre d'importantes limites structurelles et pratiques (V).

I- L'inclusion de l'approche genre dans les politiques publiques.

C'est en 1997 que l'approche genre a trouvé une première formulation dans le projet de plan d'intégration de la femme élaboré par le Secrétariat d'État à l'Entraide National. Elle a été aussi à la base de la préparation des 215 mesures du Plan d'action nationale pour l'intégration de la femme au développement parmi lesquelles quatre ont été tellement décriées que tout le projet fut reporté⁶. Repris en 2000 et 2003, il donna jour en 2005 à 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 ». Tout en se réclamant des « valeurs égalitaires de l'islam, des Conventions internationales, notamment la CEDAW ainsi que des orientations royales et des objectifs tant du millénaire que de l'INDH », ce Plan d'action nationale s'appuie clairement sur une démarche genre en visant « la détermination des rôles nouveaux pour les femmes et les hommes, tendant à leur garantir respectivement dans le respect de leurs différences biologiques, la participation pleine et totale dans tous les domaines, ainsi que le bénéfice des fruits de cette participation sur un pied d'égalité (...) ».

Une douzaine d'actions sont proposées à cet effet, parmi lesquelles figurent des mesures à caractère général et normatif (comme l'adoption de l'approche genre dans l'élaboration des textes d'application du Code du travail, les mesures de renforcement de la parité dans l'accès au travail et la promotion, la réglementation du travail des gens de maison, etc.) et d'autres plus précises, comme la qualification du travail au foyer d'activité économique dans le système statistique national ou encore la collecte et la diffusion à une large échelle des données officielles et autres relatives au domaine du travail. Son champ d'action couvre les différents statuts et secteurs dans lesquels les femmes souffrent d'exploitation, de disparités et de précarité. En mars 2011 fut adopté l'Agenda de l'Égalité 2011-2015 pour traduire en plans d'actions, la stratégie nationale.

⁶ Elles visaient à relever l'âge du mariage de la jeune fille de 15 à 18 ans, à restreindre strictement la polygamie, à remplacer la répudiation par le divorce judiciaire et à permettre à la femme divorcée de prétendre au partage des biens accumulés au cours de la vie conjugale.

II- L'apport de la coopération internationale.

Toutes ces activités conceptuelles ont bénéficié dans leur conception et plaidoyer de l'appui technique et financier de la coopération internationale. En fait, la question du genre constitue un critère d'appréciation de l'efficacité de la coopération internationale, comme le souligne la Déclaration de Paris. Aux termes de cette déclaration, les bailleurs de fonds ont une politique d'égalité hommes/femmes et que leurs agences s'astreignent à une stratégie genre ainsi qu'à des procédures opérationnelles et programmatiques qui se traduisent par une approche transversale de mainstreaming tant au niveau du dialogue politique que des programmes et des actions positives temporaires.

Le « programme multisectoriel de lutte contre les violences fondées sur le genre par l'autonomisation des femmes et des filles » constitue un volet majeur de cette coopération pour la période 2007-2010. Son objectif général consiste à réaliser « des progrès significatifs en matière d'égalité de genre, de protection des droits des femmes et des filles et de participation à la vie publique, politique, économique, sociale et culturelle » en cherchant à prévenir et protéger les femmes et les filles de toutes formes de violence physique, verbale, psychologique, sexuelle et de trafic économique. Son financement est entièrement supporté par la *Coopération* espagnole dans le cadre du Fonds de réalisation des OMD et sa conduite comme sa conception ont été confiées à 8 agences du Système des Nations Unies au Maroc : UNIFEM, UNFPA, UNICEF, UNESCO, BIT, FAO, UNHCR. En apportant à ce programme dit « *Tamkine* » entre 8 et 10M\$ en 2007, la Coopération espagnole est devenue le premier bailleur d'ONU Femmes. L'action de cette coopération pour la « Promotion de l'Égalité hommes/femmes » figure dans son « nouveau programme indicatif National 2011-2013.

La Belgique a appuyé à travers le canal multilatéral, le Programme de budgétisation sensible au genre (UNIFEM) et préconisé une programmation commune pour les pays de l'UE. L'ACDI a été l'un des principaux bailleurs pour l'égalité de genre entre 2005 et 2010 tandis que la GIZ a investi ce domaine depuis 2003. Par le programme « Intégration de l'approche genre aux politiques économiques et sociales » elle a soutenu la formulation du plan national en matière de genre, puis la « Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes » à partir de 2007.

III- Les principales mesures de l'Agenda national afférentes à l'égalité au travail.

Le contenu⁷ de l'Agenda concerne 25 départements et s'articule sur 9 domaines prioritaires, 30 objectifs stratégiques et 100 mesures pour l'égalité Hommes/Femmes. Il est présenté sous forme de tableau synthétique qui répartit entre les 9 domaines prioritaires identifiés les 30 objectifs stratégiques pour lesquels il fixe les actions clefs à entreprendre ainsi que les indicateurs d'évaluation et les acteurs impliqués. La démarche permet d'identifier comme champ majeur pour l'autonomisation des

⁷ Postérieurement à la réalisation du rapport sur la réglementation du travail qui traite de cette question, le programme gouvernemental de parité « Ikram » (2012-2016) a amendé le contenu des mesures

femmes et le renforcement de la parité au travail, le domaine 7 qui est consacré à « la lutte contre les inégalités basées sur le genre dans le marché de l'emploi ».

D'après le constat établi sur la base des données de 2008 et de la décennie précédente, le taux de féminisation de la population active âgée de 15 ans ou plus représente 26,9% (22,2% en milieu urbain et 32,1% en milieu rural). L'écart se réduit quand il s'agit des diplômés supérieurs (57% pour les femmes contre 75% pour les hommes en 2007). Au cours de la décennie, le taux d'activité salariale des femmes a fluctué entre 28,3 et 27,1%, enregistrant ainsi une stagnation voire un recul. La part des femmes qui gagnent moins que le salaire minimum demeure supérieure à celle des hommes, 41% contre 31% et même dans le secteur public le salaire moyen des femmes représente environ 80% de celui des hommes (...). Les données relatives à la rémunération dans les pays en développement indiquent que sur 134 pays enquêtés, les derniers rangs regroupent la majorité de la région MENA, exceptés le Qatar (10^{ème}), et dans une moindre mesure le Koweït (47^{ème}) et le Bahreïn (71^{ème}). Le Maroc occupant la 123^{ème} place (Hausmann et al, 2012).

Le document souligne l'impératif de développer des mécanismes pour garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et la carrière notamment dans la fonction publique. Ces mécanismes « doivent cibler les secteurs où les femmes sont largement sous représentées (...) et tendre à assurer l'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle afin de retenir les femmes dans les secteurs productifs et de décision ». Le diagnostic souligne clairement le « cantonnement d'une grande partie des femmes dans la sphère domestique où les activités effectuées sont invisibles, non valorisées du fait qu'elles relèvent du secteur non formel ». Ainsi, certaines mesures visant pour l'essentiel les fonctionnaires et les employés du secteur formel sont à préconiser, notamment :

- L'adoption de mesures pour la conciliation des activités domestiques avec les activités professionnelles ;
- La sensibilisation à la contribution équilibrée des conjoints aux tâches domestiques ;
- L'extension du congé de maternité à 14 semaines.

Les mesures qui relèvent du secteur privé portent sur le renforcement des capacités institutionnelles en matière d'égalité et d'équité du genre dans les services chargés de l'emploi et de la protection sociale, sur la mise en conformité des normes de travail, la sensibilisation des entreprises au respect de l'égalité de genre et sur l'adoption de mesures spécifiques destinés d'un côté au soutien des femmes dans les secteurs économiques vulnérables (textiles, agroalimentaire) et d'un autre côté à l'intégration des unités de production informelles et la mise en œuvre du Code du travail.

IV- L'apport du programme stratégique à moyen terme dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité du genre dans les secteurs de l'emploi, de la formation professionnelle, de la

protection sociale et les conditions de travail a été élaboré par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales avec l'appui de l'ACDI, du FAES II et de l'UNIFEM dans un processus participatif, puis adopté en mai 2010. Quatre axes soutiennent cette vision stratégique retenue :

- Garantie effective du droit au travail des femmes ;
- Accompagnement pour une meilleure application des dispositions législatives régissant le travail des femmes ;
- Prise en compte des besoins et des rôles sociaux particuliers des femmes ;
- Amélioration, valorisation et augmentation de la productivité du travail féminin.

L'identification des axes stratégiques du programme à moyen terme (2011-2015) est effectuée sur la base, d'une part, de la faisabilité politique et opérationnelle, et d'autre part « des impacts structurants sur l'ensemble des politiques et programmes du secteur », ce qui donne les 4 axes suivants :

- Renforcement des capacités institutionnelles en IEEG ;
- Mesures structurantes d'IEEG dans le système de formation professionnelle ;
- Amélioration des connaissances sur les écarts et les contraintes ainsi que la mise en place de mesures pertinentes en IEEG relativement à l'emploi, la protection sociale et les conditions de travail ;
- Promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilité et aux instances de prise de décision.

Le but poursuivi est « d'appuyer l'implantation du processus d'institutionnalisation de l'égalité et de l'équité du genre au sein du MEAS et des organismes sous tutelle » dans la finalité de contribuer « au renforcement de la redevabilité des politiques à l'IEEG et à la promotion des valeurs égalitaires dans le domaine de l'emploi, des conditions de travail et de la protection sociale ».

V- Les atouts et les limites de la dynamique portée par l'approche genre.

La plupart des évaluations de la politique d'intégration du genre effectuées depuis 2001 déplorent la lenteur de la mise en place des instruments de mise en œuvre des politiques et des programmes retenus (budget, mandat, structures), les niveaux variables ou inadaptés des capacités et d'expertise des acteurs, les faibles capacités d'action multisectorielle au plan territorial, la lenteur de la traduction des orientations nationales en plans territoriaux, la faible implication des bénéficiaires directs ainsi que les résistances sociales⁸. Il est vrai que des efforts soutenus ont été fournis pour impliquer davantage d'acteurs, élaborer des instruments d'analyse et coordonner les actions à travers notamment l'institution de points focaux genre dans différents départements ministériels dès 1998 et des comités de pilotage dans les 4 ministères

8 UNDAF, Programme multisectoriel de lutte contre les violences sur le genre par l'autonomisation des filles et des femmes au Maroc, 2008, p 6.

principalement concernés, en vue « d'instituer l'égalité des sexes dans la fonction publique »⁹. Par ailleurs, la mise en œuvre des « Objectifs du Millénaire gendérisés » qui a démarré en 2006 a lancé également le processus de collecte des statistiques sexospécifiques ainsi que le processus d'introduction de la dimension « genre » dans l'élaboration et l'analyse des budgets sectoriels en tant que composante de la réforme budgétaire »¹⁰, bientôt suivie du Système d'Information Géographique et l'élaboration d'un rapport annuel Genre accompagnant le projet de loi de finances » par le département de l'économie et des finances¹¹. Mais leur impact social reste toujours attendu. La seule modification d'une disposition du Statut général de la Fonction pour aligner le congé de maternité sur les quatorze semaines retenues par le Code du travail et autoriser la ratification de la Convention 183 de l'OIT a nécessité huit ans. À ce jour son décret d'application n'a pas encore été adopté.

Parmi les mesures retenues pour le secteur privé, c'est principalement la partie inhérente au renforcement des capacités internes qui a été retenue au PSMT pour se décliner en projets dont la mise en œuvre reste suspendue à la mobilisation de financement externe. Mais le constat établi dans le document même que cette programmation n'incite guère à l'optimisme. En effet, alors que ce département figure parmi ceux qui se sont dotés de comités de pilotage pour l'institutionnalisation de l'égalité en leur sein et devrait se trouver en tête de ceux qui mobilisent les acteurs sociaux en faveur de l'égalité, on y relève au moment même du lancement de son programme des limites fondamentales portant sur « la faible maîtrise des concepts et approches relatifs à l'IEEG », « la tendance à la prise en compte de la dimension genre dans les marges et les projets spécifiques », la prévalence de « l'approche sociale », le « déficit du système d'information », « l'absence de données qualitatives », l'absence de suivi et d'évaluation, etc. à tel point qu'en matière de connaissance, le document affirme que le département n'est en mesure ni de produire des données qualitatives et quantitatives dans une perspective genre ni d'exploiter celles qui sont produites par d'autres acteurs. Il y a tout simplement un sentiment de décalage constant entre la capacité de définir les voies à suivre et celle de les faire emprunter par les acteurs sociaux.

9 Il s'agit des départements de la Modernisation des Secteurs Publics, de la Communication, de l'Education Nationale, et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il semble qu'ils aient réalisé un travail considérable qui n'a pas été ni valorisé, ni poursuivi ni traduit en actions concrètes. Faute de statut, de perspectives et de spécialisation dans la fonction, ces instances ne semblent plus actives.

10 MEF : Rapport genre 2011

11 MEF (Direction du budget Mai 2008) : Compte-rendu du séminaire sur la bonne gouvernance des finances publiques

Chapitre III : L'égalité formelle dans la jouissance des droits au travail

En raison du contexte interne et international qui a entouré l'adoption du Code du travail, son contenu devrait représenter le dispositif normatif le plus abouti en matière de droits au travail et de leur exercice dans le respect de l'égalité de genre. À ce titre, il mérite une première analyse destinée à cerner le champ de la protection légale dont jouissent les travailleuses à égalité de droits avec leurs homologues masculins, mais également les mesures spécifiques par lesquelles le législateur tient compte de leur condition pour promouvoir la parité (I). Toutefois, comme cette législation ne s'applique pas aux rapports de travail dans la fonction publique qui constitue néanmoins une composante principale de l'emploi féminin, son examen devrait être complété par la comparaison des droits qu'elle confère avec ceux qui sont reconnus aux fonctionnaires publics (II). Tous ces arsenaux légaux se préoccupent toutefois des seuls travailleurs salariés et trouvent leurs limites de fait, dans les activités dites formelles qui n'accueillent approximativement que le tiers de la population active occupée. Pour prendre en considération le sort de la majorité des autres travailleuses, il est donc nécessaire d'aborder les autres statuts socioprofessionnels qui interpellent de manière criante l'égalité du genre et l'intégration de la femme au développement (III).

I- Égalité et différenciation dans la législation du travail.

Outre la soumission de l'ensemble des rapports de travail salarié dans les activités économiques à une même législation désormais codifiée, le Code du travail a procédé à l'actualisation des règles en vigueur à la lumière des standards internationaux sur une base égalitaire (1) et à certains réaménagements sur le statut particulier au travail des femmes (2).

1- L'affermissement de l'égalité dans le Code du travail.

Sous réserve des exclusions explicites qu'il prévoit à titre transitoire au détriment notamment du travail domestique et dans les micro entreprises artisanales, le Code du travail élargit le champ de la protection légale à l'ensemble des activités salariées en se substituant notamment au dahir de 1973 relatif au travail des exploitations agricoles. Il formule également le principe de l'application directe des Conventions internationales ratifiées, quand bien même il les place au même niveau que les normes législatives nationales, confirmant ainsi la possibilité d'interpréter celles-ci à la lumière du droit international. Parmi ses apports notables figurent aussi la généralisation du recours au contrat à durée indéterminée et la réduction de la période d'essai à trois mois au plus, renouvelable une seule fois. Les conditions pour engager une travailleuse ou un travailleur par contrat à durée déterminée se trouvent ainsi limitées aux circonstances de remplacement provisoire d'un travailleur, d'accomplissement d'un travail occasionnel ou saisonnier, à l'ouverture d'un nouvel établissement ou en raison de la nature même de l'activité.

La durée hebdomadaire du travail a été ramenée de 48 heures à 44 heures sans diminution du salaire avec faculté de la répartir sur une base inégale durant la semaine, le mois ou l'année ou toute autre période sous réserve d'établir un programme connu

des travailleurs à cet effet. Un dispositif novateur a également été mis en place pour promouvoir la représentation, la négociation et la convention collectives en tant que supports du dialogue social et de la participation à la vie de l'entreprise. Parmi ses mesures marquantes figure l'institution d'un comité d'entreprise dans les établissements employant au moins cinquante salariés, du délégué syndical dans les entreprises employant au moins 100 salariés et de critères pour la reconnaissance des syndicats les plus représentatifs à l'échelle de l'entreprise et au plan national.

Le régime disciplinaire a été profondément réformé. Les sanctions autres que l'avertissement et le blâme ne peuvent être prononcées qu'au terme d'une procédure de notification et d'audition de la personne concernée qui peut être assistée à cet effet par un délégué du personnel ou syndical de son choix. L'application de la sanction doit par ailleurs, être graduelle, de telle sorte qu'hormis le cas de faute grave, le licenciement ne peut être prononcé qu'après épuisement de toutes les autres sanctions moins graves, au cours de l'année. L'indemnisation du travailleur congédié de manière illégale échappe au pouvoir discrétionnaire du juge pour se soumettre à un barème sur la base de l'équivalent d'un mois et demi de salaire par année d'ancienneté, dans la limite de 36 mois. Ces dommages-intérêts sont cumulables avec l'indemnité de licenciement. Il est tenu compte pour le calcul de l'ancienneté de la période d'activité effective mais également de la durée de repos des femmes en couches et des suspensions du contrat de travail qui lui font suite, conformément aux articles 153, 154 et 156 ainsi que de la suspension du travail en raison de la maladie, d'un accident du travail ou de la fermeture temporaire de l'entreprise y compris en cas de force majeure.

2- L'aménagement des conditions particulières au travail des femmes.

L'acquis formel le plus important est constitué par la proclamation de l'égalité et la sanction de la discrimination (2.1). Il est suivi de la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes (2.2). Pour sa part, le régime de la maternité a été mis en conformité avec la Convention n° 183 de l'OIT (2.3). Le dispositif relatif aux conditions de travail spécifiques aux femmes ou commun aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans a été également révisé (2.4).

2.1- La proclamation de l'égalité.

En prescrivant la règle de base du « principe d'égalité de chance et de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession », l'article 9 du Code du travail interdit toute ségrégation sexuelle à l'embauche, quelle que soit l'activité en cause. Sa portée est absolue puisqu'il ajoute à titre indicatif et non limitatif « l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement ». Par conséquent, la femme a droit de conclure un contrat de travail et « la femme mariée ou non, a le droit d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion ». Par ailleurs, l'article 346 reprend le principe de base formulé par la constitution de l'OIT et

réaffirmé par la Convention n° 111 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale en prescrivant. Cette règle oblige l'employeur non seulement à payer un salaire égal pour un travail égal, mais aussi à revaloriser le salaire dans les fonctions exercées par des catégories qui font l'objet de discrimination en reconsidérant sa valeur en fonction de critères objectifs comparativement à des fonctions voisines (qualification, pénibilité, etc.), ce qui est souvent le sort des emplois féminisés.

2.2- La levée de l'interdiction du travail de nuit.

Le travail de nuit fait l'objet aussi de nouvelles mesures. Désormais, c'est le principe de la liberté de travail de nuit qui s'impose au détriment de la règle d'interdiction sauf nécessité (art. 172). Le décret d'application pris le 29 décembre 2004 a prévu trois mesures obligatoires à ce titre :

- Assurer le transport des femmes de leur domicile au lieu de travail nocturne à l'aller et au retour lorsque le trajet n'est pas desservi par des moyens de transport public ;
- Accorder un repos d'une demi-heure au terme de chaque durée de quatre heures de travail continu en le comptabilisant comme temps de travail effectif ;
- Mettre à leur disposition des moyens de repos.

De son côté, l'article 174 oblige l'employeur à accorder un repos minimum de onze heures continues à la suite de deux nuits de travail, comprenant obligatoirement la période située entre 20 h et 5 heures dans les activités agricoles et 21 heures et 6 heures pour les autres activités.

2.3- L'amélioration du régime de maternité.

Les mesures relatives à la maternité ont été améliorées (art. 153, 154, 156, 157, 158, 159 et 161). Le Code prévoit également l'aménagement d'une chambre spéciale d'allaitement par les établissements qui emploient au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans et son utilisation comme garderie (art 162). Plusieurs entreprises voisines peuvent s'associer pour se doter d'une seule garderie à cette fin (art 163).

2.4- La reconduction des mesures dérogatoires relatives aux travaux accomplis par les femmes, les mineurs et les travailleurs souffrant d'handicaps.

Certains travaux demeurent interdits aux femmes (art. 179 à 181)¹². Ces mêmes activités sont interdites aux travailleurs handicapés et aux mineurs de moins de 18 ans. Le dispositif institué soumet l'exercice de certaines activités à l'autorisation du tuteur légal des mineur (e) s, interdit certaines autres et permet à l'inspecteur du travail de requérir une visite médicale de contrôle de la santé des jeunes travailleurs dans une

¹² Le décret n° 2 04 682 du 29 décembre 2004 fixant les travaux interdits aux mineurs de moins de 18 ans, aux femmes et aux salariés handicapés énumère des travaux déclarés dangereux.

formation hospitalière publique.

II- Égalité et différenciation dans la Fonction publique.

Les conditions de travail dans les services des collectivités publiques sont régies par le Statut général de la Fonction publique et à titre complémentaire par les statuts particuliers à certaines Administrations et corps de métiers. Ce régime place le fonctionnaire dans une situation statutaire et réglementaire qui exclue la négociation des conditions de travail tant de manière bilatérale au moyen de contrat, que collectivement par le recours aux négociations collectives. Les droits et les devoirs des fonctionnaires s'exercent ainsi sous les garanties statutaires au titre du recrutement, de la rémunération, de la notation, de l'avancement, du régime disciplinaire et des positions dans lesquels il peut être placé jusqu'à la sortie de service (en activité, en congé, en détachement et en disponibilité). Les principes formulés à ce titre par le Statut général de la Fonction publique sont mis en œuvre par chaque Administration publique par des dispositions d'application adaptées à ses missions et par des mesures unilatérales. Dans ces conditions, hormis les quelques mesures de base énoncées par le Statut général de la Fonction publique, au titre de la maternité, maladie et du régime disciplinaire, aucune comparaison n'est possible entre les droits des fonctionnaires et ceux des travailleurs relevant du Code du travail.

La loi n° 50-05 promulguée par le dahir du 18 février 2011 a porté le congé de maternité de la femme enceinte de douze à quatorze semaines pour l'aligner sur la règle établie par le Code du travail et permettre au pays de ratifier la Convention de l'OIT n° 183 sur la maternité. La circulaire n°5 du 5 juin 2011 a rendu immédiatement applicable la mesure, en attendant la modification du décret du 11 mai 2000 relatif aux modalités d'application des dispositions du dahir de 1958 relatives aux congés de maladie et de maternité. Les dispositions des articles 15 et suivants régissent la déclaration de la grossesse et obligent la femme en cet état à se placer d'office en congé de maternité quatre semaines au moins avant la date prévisible de sa délivrance. En cas d'accouchement précoce, la durée du congé de maternité est décomptée à partir du jour de la naissance. L'avortement naturel au terme de sept mois de grossesse ainsi que la naissance d'un enfant mort donnent droit également au congé de maternité. De leur côté, les règles relatives à la mise en disponibilité¹³ accordent la faculté de suspendre le travail à tout fonctionnaire à la suite d'un accident ou de maladie grave qui survient à son conjoint ou à son enfant¹⁴. Cette faculté est renforcée par l'article 59. Le régime de maternité semble ainsi comparable dans les secteurs publics et privé. Mais en raison de leur connexion avec la sécurité sociale, l'impact qu'il produit est forcément différent, comme il sera analysé dans le chapitre suivant.

¹³ Aux termes de l'article 54 : « le fonctionnaire est en position de disponibilité lorsque, placé hors de son cadre d'origine, il continue d'appartenir à ce cadre mais cesse d'y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La position de disponibilité ne comporte aucune attribution d'émoluments, en dehors des cas expressément prévus par le présent statut ».

¹⁴ Art 58, 1°

III- Égalité et différenciation dans l'exclusion.

L'article 4 du Code déclare que les « conditions de travail des employés de maison qui sont liés au maître de maison par une relation de travail sont fixées par une loi spéciale ». Jusqu'à présent, ce texte n'a pas encore été adopté. La formule recouvre les « gens de maison » et limite l'exclusion au personnel employé par le chef de foyer *es* qualité pour accomplir des prestations à caractère domestique. En revanche, dès lors que le contrat de travail est conclu par une personne morale ou par un employeur au titre de son activité professionnelle, la relation qu'il régit relève du Code du travail. Le texte renvoie également à une loi spéciale pour déterminer le régime particulier applicable aux « secteurs à caractère purement traditionnel ». Aux termes du paragraphe 3 du même article, le gouvernement peut écarter de l'application du Code, par voie réglementaire, « certaines catégories professionnelles d'employeurs (...) après avis des organisation professionnelles des employeurs et des salariés les plus représentatives ». Jusqu'à présent, il n'a pas usé de cette prérogative. Mais il n'a pas non plus adopté les lois spéciales devant protéger les gens de maison et les travailleurs des micro-entreprises opérant dans les « secteurs traditionnels ». Les effectifs de ces travailleurs demeurent toutefois limités comparativement aux masses des travailleurs non salariés constituées des indépendants et de tous ceux qui exercent dans le cadre de la famille élargie une activité économique régulière et ou occasionnelle sans contre partie monétaire. La catégorie hybride d'aides familiaux » permet de reconnaître leur contribution économique en niant sa dimension professionnelle.

Chapitre IV : L'égalité du droit aux prestations sociales et ses limites.

La couverture médicale de base constitue depuis l'entrée en vigueur de la loi 65-00 un régime autonome qui justifie une étude spécifique. Son champ virtuel s'étend à toute la population alors que les autres prestations sociales ne s'adressent qu'aux salariés. En fait, à travers le mécanisme de l'assurance maladie obligatoire, la couverture médicale de base réintègre le mécanisme de sélection basé sur le salariat. L'architecture globale du système de couverture sociale ne s'en trouve pas simplifiée pour autant (I). Dans tous les régimes en vigueur, les droits sont formulés en termes aveugles au genre (II). Les différenciations principales qu'ils opèrent ont trait soit à la maternité soit à l'attribution des allocations familiales à l'un des époux, prioritairement au mari ou à la mère lorsqu'elle a la garde des enfants (III). Un traitement différencié des époux se profile parfois aussi à l'occasion de la réversion des pensions.

I- Une couverture sociale limitée et éclatée.

À l'instar des règles qui régissent les conditions de travail et de rémunération, la couverture sociale demeure fondée sur une distinction de base entre la fonction publique, les assurés relevant de la Cnss, la situation hybride des salariés du secteur semi-public et celle, plus éclatée encore de la majorité des autres travailleurs. Dans la fonction publique, les allocations familiales sont servies comme complément de salaire. En cas d'incapacité de travail due à la maternité ou à la maladie, le fonctionnaire bénéficie de la conservation du plein traitement puis de sa moitié durant toute la période du congé de maternité et une partie du congé de maladie qui se subdivise en trois catégories selon la durée de l'incapacité et la nature de la pathologie. À son terme, le fonctionnaire reprend le service ou en cas d'incapacité permanente se trouve réformé, avec éventuellement droit à la retraite ou à la pension d'invalidité. Les prestations familiales, la maternité et la maladie sont ainsi couvertes par le régime des salaires et indemnités, sans contribution du fonctionnaire. En revanche, pour la couverture des soins médicaux et de la retraite, il est obligatoirement immatriculé auprès d'une mutuelle agréée et auprès d'une caisse de retraite publique et acquitte à cet effet une cotisation fixée par voie réglementaire à laquelle s'ajoute une contribution de l'employeur.

Les salariés des entreprises et autres employeurs assujettis à la sécurité sociale gérée par la Cnss accèdent par leur immatriculation et le versement régulier des cotisations mensuelles, aux allocations familiales, aux prestations de maladie et de maternité ainsi qu'aux pensions de vieillesse, d'invalidité ou d'ayant droit, lorsqu'ils réunissent les conditions de stage (en termes de régularité de paiement de montant minimum de cotisation) dans les limites d'un plafond de 6000 DH qui s'applique aussi bien pour le prélèvement des cotisations que pour le versement des prestations.

Le régime des accidents de travail et des maladies professionnelles, continue quant à lui de s'appliquer sur la base de la responsabilité civile sans faute de l'employeur. Il a pour objet le versement d'indemnités journalières au travailleur qui a subi une incapacité de travail temporaire jusqu'à la guérison et la reprise du travail et en cas d'incapacité partielle permanente ou de décès de lui verser à lui ou à ses ayants droit

une rente. Depuis 2002, la loi a rendu obligatoire pour les employeurs relevant de la Cnss la souscription d'une assurance contre ce risque auprès d'un établissement agréé. En cas de défaillance ainsi que pour les employeurs ne relevant pas de la Cnss, c'est l'employeur qui supporte directement ces dépenses. Institué depuis 1927 sur la base du modèle de la loi française de la fin du XIX^{ème} siècle, ce régime institue une procédure administrative et judiciaire obligatoire de déclaration des sinistres et de leur règlement par voie judiciaire. Son champ d'application s'étend au-delà des salariés, à des travailleurs énumérés par la loi comme les prisonniers, les chauffeurs des moyens de transport publics, les agents contractuels ou volontaires au service de l'État, etc.

Le régime de couverture médicale de base institué par la loi 65-00 est composé de son côté de l'assurance maladie obligatoire (AMO) qui s'adresse en principe à tous ceux qui ont une capacité contributive minimum et un régime d'assistance médicale au plus démunis (RAMED). L'AMO est administrée par la CNOPS et les mutuelles qui ont été autorisées à la quitter en ce qui concerne les fonctionnaires, retraités et autres agents au service de l'État et de ses démembrements. Elle constitue pour la Cnss une prestation gérée de manière autonome au profit des travailleurs immatriculés auprès d'elle. Les employeurs qui avaient souscrit une assurance groupe maladie travailleurs avant l'entrée en vigueur de l'AMO ont été autorisés à la conserver par dérogation au régime pour une durée limitée d'abord à cinq ans, à la condition qu'elle serve au moins des prestations similaires. Les établissements d'assurance participent ainsi à la mise en œuvre de la couverture médicale de base tout en proposant des prestations complémentaires à cette même population cible ou à d'autres travailleurs relevant pour ce risque de la CNSS ou de la CNOPS. Elles sont également les destinataires de la couverture de ce même risque pour les personnes sur lesquelles pèse l'obligation de souscrire une assurance privée dans le cadre de l'AMO conformément à la loi n° 07-03 promulguée par le dahir du 30 novembre 2007: indépendants, membres des professions libérales, commerçants, employeurs, etc. mais cette mesure reste ineffective faute de textes d'application de la loi. Elles proposent aussi des couvertures de base ou complémentaires de retraite de retraite aussi bien aux personnes qui sont exclues des régimes légaux (professions libérales, indépendants, commerçants, libérales, exploitants agricoles, artisans, etc.), qu'à ceux qui sont insuffisamment couverts notamment les assujettis à la Cnss ou au RCAR qui perçoivent des revenus élevés. La Caisse Interprofessionnelle Marocaine de Retraite qui a été la pionnière dans la couverture de ce risque, s'est d'ailleurs transformée au fil du temps, depuis l'institution de la Cnss en organisme spécialisé dans la retraite complémentaire.

La jouissance des prestations sociales varie donc considérablement selon le régime obligatoire affecté aux salarié (e)s par la loi. Les fonctionnaires des collectivités publiques jouissent à la fois de la stabilité de l'emploi, de la gratuité de certaines prestations et de la couverture la plus avantageuse en matière de retraite et de soins de santé en toute période. Les employés des organismes publics sont dans une situation comparable, bien que moins avantageuse au plan des retraites, mais dégagent une mosaïque de situations selon la carrière de l'agent et le statut de son employeur. La protection conférée aux salariés relevant de la Cnss est parfois consolidée par l'assurance complémentaire, mais son efficacité diminue parallèlement à la régularité du travail et des déclarations des salaires correspondantes. L'ensemble de la

population concernée par ces régimes ne dépasse pas cependant le tiers de la population active. Tous les autres sont exclus de la protection sociale, sous réserve de la mise en œuvre effective du RAMED, en ce qui concerne les soins de base qu'il prévoit. C'est donc sur la population salariée qui accède légalement et effectivement à la couverture sociale que porte les développements qui suivent.

II- Des prestations sociales contrastées et aveugles au genre

Il découle de la pluralité des régimes de couverture sociale obligatoire et des conditions réelles de jouissance qu'ils offrent aux travailleurs et aux travailleuses auxquels ils s'adressent une inégalité de droits et de chances, selon que les personnes concernées sont ou non salariées et selon qu'elles relèvent du secteur public, semi public ou privé. Mais dans les rapports qu'ils entretiennent avec leur population cibles, ces régimes sont aveugles au genre. Les inégalités qu'on décèle entre les hommes et les femmes dans l'accès aux prestations sociales devraient donc être limitées à leur inégale répartition selon le genre dans l'emploi. Mais en comparant plus attentivement les principales composantes de la couverture sociale, on se rend compte qu'elles reconduisent les inégalités afférentes à la désignation de l'homme comme chef de foyer et pénalisent les personnes qui assurent des responsabilités familiales, en particulier les femmes.

L'étude sur la protection sociale procède à une comparaison détaillée des régimes légaux pour établir la gradation qui en découle et la forte dépendance de la protection effective des salariés du secteur privé à la régularité de leur travail et aux déclarations à la Cnss. On restituera les comparaisons effectuées au plan des prestations à travers les tableaux récapitulatifs, pour illustrer davantage les disparités à travers les régimes de retraite.

A- Les prestations à court et moyen termes.

Pour les fonctionnaires et les personnels assimilés, le meilleur acquis en matière de protection sociale est constitué par la stabilité de l'emploi et la garantie du maintien du salaire et des allocations familiales en période d'incapacité de travail consécutive à un accident de service, à la maternité ou à la maladie. En revanche, pour la salariée d'une entreprise privée, le congé de maternité suspend la relation de travail et libère l'employeur de l'obligation de verser le salaire pendant sa durée, à moins que les stipulations conventionnelles ou la diligence de l'employeur n'en décident autrement. La perte du revenu salarial devrait alors être compensée par les indemnités de maternité prévues par la législation de la sécurité sociale. Mais pour y accéder la salariée doit être immatriculée à la Cnss et son employeur doit avoir déclaré durant les dix mois qui précèdent l'accouchement au moins 54 jours d'activité continue ou discontinue et acquitté les cotisations y afférentes. Lorsque l'état de santé de l'assurée ne lui permet pas de reprendre le travail à la fin du congé de maternité, elle peut se prévaloir du congé de maladie. Mais pour cela, il faudrait qu'elle justifie aussi de 54 jours de travail et de cotisation subséquente pendant les six mois précédents, lesquels sont d'emblée amputés des quatorze semaines de congé de maternité durant lesquels les cotisations sont en principe, suspendues. Les indemnités journalières

de maladie auxquelles elle peut prétendre équivalent aux 2/3 du salaire moyen déclaré sur la base duquel ses cotisations ont été calculées. Or, dans la mesure où la suspension du travail en raison de la maternité et de la maladie entraîne généralement la suspension du salaire et des cotisations subséquentes, ses droits futurs tant à toutes les prestations s'en trouvent affectés.

Les allocations familiales

fonctionnaires	Employés des organismes publics (RCAR)	Assurés à la CNSS	Conditions de stage pour la CNSS	Observations
200 DH par enfant pour les 3 premiers et 36 DH pour trois autres jusqu'à 21 ans lorsqu'ils poursuivent des études, sans limitation d'âge s'ils sont reconnus dans l'incapacité permanente de travail en raison d'un handicap			Cotisation minimale équivalant à 60% du salaire minimum légal pendant 108 jours au moins durant le dernier semestre	Maintien dans les mêmes conditions pour les titulaires de pensions des régimes A et B, et sous condition que l'ipp soit de 70% au moins pour les titulaires de rentes d'AT ou de pension d'invalidité de la CNSS
16 ans pour les enfants qui arrêtent les études	12 ans lorsque les enfants arrêtent les études et 18 ans lorsqu'ils sont en apprentissage			

Les indemnités de maternité

fonctionnaires	Assurés à la CNSS	Conditions de stage pour la CNSS	
Employés des organismes publics (RCAR)			
Plein traitement durant 14 semaines y compris en cas d'avortement naturel au terme de 7 mois de grossesse	Plein traitement durant 14 semaines sauf pour le personnel relevant de la CNSS	Indemnités journalières pendant 14 semaines sur la base du salaire moyen déclaré sans être inférieures au salaire minimum légal	Cotisation minimum de 54 jours pendant les 10 mois précédant l'accouchement

Les indemnités de maladie

fonctionnaires	Assurés à la CNSS	Conditions de stage pour la CNSS	
Employés des organismes publics (RCAR)			
3 catégories avec plein traitement pour la première phase et sa moitié pour le reste : de courte durée (3 mois + 3 mois) de durée moyenne (2 ans + 1 an) de longue durée (3 ans	selon statut du personnel, sans obligation légale	Indemnités journalières à partir du 3 ^{ème} jour de maladie sur la base des 2/3 du salaire moyen déclaré	Cotisation minimum de 54 jours pendant les 6 derniers mois. La durée totale est de 52 semaines au cours de 24 mois et une reprise de travail de 6 jours au moins doit être observée entre 2 congés de maladie, sauf si l'arrêt de travail est dû à un

+ 2 ans)			accident
----------	--	--	----------

B- Les prestations de vieillesse.

Les régimes des retraites civiles et militaires sont administrés par la Caisse Marocaine de Retraite (CMR). Le Régime Collectif d'Allocation de Retraite (RCAR) relève d'un établissement public du même nom qui est géré par la Caisse nationale de retraite et d'assurance (CNRA), elle-même relevant de la CDG. Le régime de sécurité sociale institué par le dahir de 1972 institue pour sa part des prestations à long terme qui sont comme les autres administrées et gérées par la Cnss. Ces trois établissements publics administrent près de 90% des personnes couvertes et se présentent au plan institutionnel comme la composante essentielle du socle national de protection sociale en matière de vieillesse. L'accès à leurs prestations permet à titre complémentaire de conserver le bénéfice des allocations familiales et de l'assurance maladie obligatoire.

a- Le cadre légal.

Les régimes des pensions civiles et militaires ainsi que celui de la sécurité sociale fonctionnent sur la base de la répartition simple provisionnée. En revanche, celui du RCAR est mixte. Il permet aux assurés d'opter soit pour un capital soit pour une rente viagère. Entre ces trois régimes légaux obligatoires de retraite, les différences concernent aussi bien l'assiette de cotisation, que ses taux et les droits conférés. Le régime des pensions d'invalidité et de vieillesse relevant de la sécurité sociale demeure placé sous le plafond réglementaire fixé actuellement à 6000 DH par mois. La même règle s'applique pour le RCAR. Mais le plafond retenu dans ce cas équivaut à quatre fois le salaire moyen de cotisation au régime, qui s'établit actuellement à 176.040,00 DH par an, près de 7 fois le salaire minimum légal mensuel. En revanche, les cotisations aux pensions civiles et militaires sont calculées sur l'intégralité du traitement de base de l'indemnité de résidence correspondant à la zone C ainsi que de l'ensemble des indemnités et primes à caractère permanent afférentes à la situation statutaire du fonctionnaire.

Comparativement, le régime de sécurité sociale est nettement désavantageux. D'une part il ignore aussi bien la retraite anticipée que le remboursement des cotisations salariales des travailleurs qui quittent le régime sans avoir droit à une pension quelconque. D'autre part, à 60 ans (ou 55 ans pour les travailleurs des mines), la pension de vieillesse est acquise aux seuls assuré (es) qui justifient de 3240 jours de cotisation sur la base d'un montant équivalent à la moitié du salaire mensuel moyen déclaré durant les huit dernières années d'activité. Tout titulaire d'une pension de vieillesse ou d'ayant-droit dont le montant n'atteint pas 1 298 dirhams (910 dirhams pour les travailleurs agricoles) se trouve exclu du prélèvement de 4% au titre de l'AMO et privé en conséquence de ses prestations. Ce régime autorise la retraite anticipée à partir de 21 ans d'activités et le paiement d'un pécule pour ceux qui ont cotisé moins de 3 ans. La différenciation selon le genre est moins manifeste mais parfois tout aussi difficile à comprendre, voire à accepter.

Prestation	Employés des organismes publics et contractuels des collectivités publiques (RCAR)		
	Fonctionnaires		Assurés à la CNSS
Pension de retraite anticipée	Après 15 ans d'activité pour les femmes, 21 ans pour les hommes et à 30 ans de plein droit donnant droit à 2% du dernier salaire par année de cotisation	Affectation de 0,4% par mois d'anticipation sur l'âge normal de retraite à partir de 21 ans de service pour une durée maximum de 5 ans	Possibilité de rachat des années restantes sur la base de l'accord avec l'employeur à partir de 55 ans
Pension de vieillesse à 60 ans ou 55 ans pour travaux souterrains ou pénibles	Liquidation sur la base de 2,5 points par année de cotisation rapportés au salaire de la dernière année d'activité, sans dépasser le salaire de référence	Liquidation sur la base de 2 points par année d'activité rapportés au salaire moyen de carrière dans la limite de 45 ans d'activité	Cotisation pendant 3260 jours donnant droit à 50% du salaire moyen déclaré pendant les 8 dernières années. Plus un point supplémentaire par période de 216 jours de cotisation additionnelle
Pension d'invalidité	Régime connexe d'une part à celui des pensions civiles et militaires et d'autre part de celui des maladies régies par le SGFP. Dans le premier cas v. tableau supra. Dans le second cas, le fonctionnaire réformé après épuisement de ses droits à congé de maladie a droit à une pension sur la base des cotisations de retraite	Le régime relève sauf disposition statutaire plus favorable du régime des accidents du travail (V.supra), soit de celui des pensions. Lorsqu'il n'est pas imputable au service, l'incapacité totale et définitive d'exercer donne lieu à une pension d'invalidité calculée sur la base de 2% appliqué aux années de cotisation accumulées et aux années à venir jusqu'à l'âge de retraite.	1080 jours de cotisation dont 108 pendant les 12 mois qui précèdent le début de l'incapacité de travail Aucune condition de stage si l'invalidité est consécutive à un accident. Pension équivalente à la moitié du salaire entre 1080 jours de cotisation et 3260, majorée de 1% pour 216 j supplémentaires. 10% supplémentaire en cas de nécessité d'aide de tierce personne

b- Sa mise en œuvre par la CMR et le RCAR.

La Caisse marocaine de retraite comptait en plus des personnels militaires près de 630.000 agents en activité dont près de 608.000 fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales et 22306 employés des établissements publics. La CMR assure le service de pension en faveur de près de 600.000 attributaires. Les retraités du régime des pensions civiles, au nombre de 231 978 représentent 68,4% de l'effectif total des actifs cotisants. La pension moyenne chez cette catégorie de retraités s'élève à 4730,33 Dhs par mois. Toutefois près de 46% des pensions servies se situent dans

l'intervalle d'une tranche de 2 500 à 10 000 Dhs. Pour les ayants-droit, en revanche, la pension moyenne dépasse à peine 1 000 Dhs (1 116,25 Dhs plus exactement).

Selon les statistiques de la caisse, 22% des attributaires des pensions civiles principales touchent entre 8 000 DH et 20 000 Dhs tandis que 34,3% perçoivent une pension variant entre 4 000 DH et 12 000 Dhs par mois. L'écart est impressionnant par rapport à la population de retraités relevant à la Cnss dont la tranche située entre 3 000 Dhs et 4800 Dhs par mois (le maximum), représente 11,1% , le reste, soit 89% percevant moins de 3 000 Dhs par mois. Les fonctionnaires civils de l'État étaient au nombre de 500 990 en 2011, dont 35,5% de femmes pour 64,5% d'hommes. Toutefois, les femmes fonctionnaires ne constituent que moins de 2% de l'ensemble des actifs occupés (7 % pour les hommes). Généralement le personnel de l'État ne subit aucune distinction entre les hommes et les femmes en matière de rémunération, mais à l'évidence le personnel du secteur public ne fait pas exception à la règle de la discrimination.

Le RCAR gère les retraites des personnels des entreprises publiques et des agents contractuels de l'État et des collectivités locales. Il comptait 103 927 pensionnés en 2011, touchant une retraite moyenne de 1 694 Dhs par mois. Le salaire plafond servant de base à la cotisation est révisé annuellement pour équivaloir à 4 fois le salaire moyen de cotisation au régime. Il s'établit depuis janvier 2012 à 176.040,00 Dhs par an, soit 14 670,00 Dhs par mois. Il constitue le plancher de cotisation au régime complémentaire. En termes de répartition par sexe, le RCAR couvre 20% de femmes et 80% d'hommes.

c- Sa mise en œuvre par la Cnss.

Pour la Cnss, la fragmentation du système des retraites et la précarité de l'emploi s'expriment nettement par la différence entre le nombre des travailleurs immatriculés et celui des effectifs qui poursuivent le règlement des cotisations et demeurent éligibles aux prestations de la Cnss dans l'immédiat et à la pension de retraite au terme de la carrière. Avec un total de 3 413 526 assurés déclarés inactifs, le nombre de ceux dont les droits à la sécurité sociale sont forclos ou suspendus, dépasse de 23% le nombre des bénéficiaires effectifs de la Cnss, sous réserve de la satisfaction des conditions de stage, pour accéder aux allocations et prestations légales. Une grande partie des travailleurs immatriculés à la Cnss sont considérés inactifs en raison du défaut de versement des cotisations pour leur compte. L'analyse de la situation des assurés en activité confirme quant à elle une certaine précarité qui se confirme au niveau de l'examen dans une approche genre de l'attribution des pensions.

Sont considérés comme inactifs (dormants) les personnes déclarées antérieurement à l'année (n) qui n'ont fait l'objet d'aucune déclaration de versement de la cotisation au cours de l'année (n). Elles sont également exposées à l'éviction du droit à la pension de vieillesse si le nombre de journées de cotisation accumulées à 60 ans demeure inférieur à 3260. La population totale concernée est de 3,14 millions dont 70% est constituée d'hommes. Près d'un cinquième des personnes concernées ont atteint l'âge légal de retraite sans se prévaloir de la pension de vieillesse ou être en mesure de le faire. Il s'agit de près de 123 000 femmes et de 506 000 hommes dont il suffit de

comptabiliser le nombre de journées de cotisation pour confirmer la forclusion probable de leurs droits.

La prédominance de la population masculine est manifeste aussi bien dans le secteur agricole qui n'a été intégré à la Cnss qu'en 1981 (65%) que pour les autres activités de production de biens et de services. Le taux de féminisation par secteur d'activité fait ressortir, que 29,8% des travailleurs déclarés sont des femmes ; ce qui est significativement supérieur au taux de féminisation de la population active, estimé en 2012 à près de 26,3 %, laissant comprendre que les femmes sont proportionnellement davantage déclarées que les hommes. En tête des secteurs les plus féminisés, on relève la Santé et l'action sociale (70,3%) suivies de l'Éducation (61,5%), pendant que les secteurs des bâtiments et travaux publics, les industries extractives, la pêche et l'aquaculture ne recourent que de façon très limitée à l'emploi féminin.

La présentation de la structure des assurés par branches d'activité par effectifs décroissants des femmes, montre la forte concentration de femmes au niveau des Industries manufacturières (31,8%), suivie à plusieurs longueurs par les activités à caractère commercial et autres services. Le secteur textile demeure le plus féminisé avec 139 000 femmes et 76 000 hommes.

C- L'implantation de la couverture médicale de base.

La couverture médicale de base instituée par la loi n° 65-00 a pour objectif de faire bénéficier toute la population qui dispose de capacités contributives d'une assurance médicale obligatoire (AMO) et de garantir à la population indigente une couverture médicale financée par les pouvoirs publics sous forme d'un régime d'assistance médicale (RAMED). Ce régime organise la prise en charge des frais de soins dispensés dans les hôpitaux publics, établissements publics de santé et services sanitaires relevant de l'État. La population cible est constituée des chefs de foyer disposant d'un revenu supérieur à 7000 Dhs. Après une expérience pilote conduite en 2008 dans la région de Tadla-Azilal¹⁵, la mise en place du régime a été annoncée pour 2013. On estime à 8,5 millions le nombre des bénéficiaires, soit 28% de la population totale, constitués de 4 millions de pauvres et de 4,5 millions en situation de vulnérabilité. Ce deuxième groupe devrait bénéficier d'une gratuité partielle en lui imposant le versement de 120 Dhs par personne et par an dans la limite de 600 Dhs par foyer. L'État prend en charge 75% du cout et les collectivités locales 6% sous forme d'une contribution de 40 Dhs par carte. Les bénéficiaires devraient être acheminés vers 2581 établissements de soins de base dont 2030 centres de santé, 111 hôpitaux provinciaux et préfectoraux, 12 hôpitaux régionaux et 19 centres hospitaliers universitaires. En 2012, un budget de 2,7 milliards a été affecté au RAMED et

¹⁵ Cette région abrite environ 1.500.000 de personnes, dont une population estimée à 420.000 présente les conditions socio-économiques d'éligibilité au RAMED.

sa gestion confiée conjointement à l'ANAM, au ministère de la santé et à celui de l'intérieur.

En ce qui concerne l'AMO, des différences notables apparaissent à la comparaison des prestations procurées par les deux organismes gestionnaires. Pour la Cnss, les taux de couverture sont de 70% de la tarification de référence pour les soins prodigués auprès d'opérateurs privés et de 90% pour les soins et actes obtenus des hôpitaux publics suivant les tarifs nationaux établis par conventions sous la supervision de l'ANAM. En revanche, les prestations de la CNOPS couvrent à 80% tous les actes dont le montant de la facture globale est inférieur à 200 Dhs ainsi que les consultations et les soins dentaires.

La comparaison des dépenses réparties par sexe ne fait apparaître en revanche, des disparités notables quand bien même la grande majorité des assurés est constituée d'hommes.

Dépenses de soins en ambulatoire par type d'activité de l'assuré (Actif/pensionné) et par sexe.

Actes de soins	Actifs		Pensionnés		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Accouchement par voie basse	1 238 961		22 412		1 261 373	
Actes d'exploration et de spécialité	42 323 339	25 385 093	24 045 631	17 998 872	66 368 970	43 383 965
Actes paramédicaux	3 104 524	2 259 788	1 983 611	1 140 841	5 088 134	3 400 629
Analyses de biologie médicale	58 639 608	31 647 977	34 972 520	23 856 143	93 612 128	55 504 121
Autres	71 556 423	71 137 838	30 756 627	26 453 057	102 313 050	97 590 894
Autres hospitalisations	1 855 764	1 448 684	207 268	171 015	2 063 033	1 619 699
Césarienne	2 402 904	40 480	52 205	0	2 455 109	40 480
Dialyse	27 832	49 420	27 708	142 869	55 540	192 288
Généralistes	14 993 485	10 609 490	7 332 158	4 710 398	22 325 643	15 319 888
Hospitalisations chirurgicales	10 088 700	9 136 163	7 910 003	7 989 504	17 998 703	17 125 667
Hospitalisations médicales	3 277 114	3 568 793	3 585 986	3 784 113	6 863 100	7 352 906
Médicaments remboursables	217 554 152	210 925 563	210 439 021	191 124 826	427 993 173	402 050 389
Prothèses dentaires	55 208 536	44 283 595	16 251 907	9 671 263	71 460 443	53 954 858
Radiologie et imagerie médicale	14 552 208	9 706 601	8 322 578	5 097 169	22 874 785	14 803 770
Soins conservateurs	18 664 394	13 657 970	3 586 302	2 384 647	22 250 696	16 042 617
Spécialistes	65 035 793	47 412 160	35 359 499	24 715 050	100 395 292	72 127 209
Total général	580 523 735	481 269 614	384 855 436	319 239 766	965 379 171	800 509 380

Dépenses en affections de longue durée (ALD) par sexe 2011

Sexe	Personnes malades (Adhérents et ayants droits)	Dépenses du régime en Dh
------	--	--------------------------

Féminin	47 984	799 181 245
Masculin	49 045	742 685 745
Total	97 029	1 541 866 990

Dépense moyenne par type d'activité de l'assuré (Actif/pensionné), ventilée par sexe.

Assurés et ayants Droits	Sexe	Population couverte	Nombre de bénéficiaires	Montant remboursé (RO)	Taux de sinistralité	Dépense moyenne par bénéficiaire
Actifs ayants droits	Féminin	986 775	474 180	1 129 079 473	48%	2 381
	Masculin	1 107 116	420 866	892 350 963	38%	2 120
Pensionnés ayants Droits	Féminin	342 741	166 360	729 396 437	49%	4 384
	Masculin	283 090	123 091	653 129 580	43%	5 306
Ensemble	Féminin	1 329 519	640 540	1 858 475 909	48%	2 901
	Masculin	1 390 203	543 957	1 545 480 543	39%	2 841

III- La manifestation du genre à l'occasion de l'attribution des droits.

Chaque fois que les prestations statutaires ou au titre de l'assurance sociale s'adressent au fonctionnaire ou aux personnes assuré (es), leur expression légale demeure asexuée et s'applique dans les mêmes conditions à la personne qui se trouve dans la situation indiquée, qu'elle soit homme ou femme. Il en va ainsi du congé de maladie et des indemnités journalières correspondantes, de la réparation de l'accident de travail et de l'attribution de la pension d'invalidité ou de retraite. En revanche, quand il s'agit de l'attribution des allocations familiales ou de prise en charge des membres de la famille par l'assuré (es), le législateur est acculé à désigner l'un des conjoints, en l'occurrence l'homme comme attributaire prioritaire. En contrepartie, quelques différences sont reconnues à l'avantage des femmes à certaines occasions.

1- L'attribution des allocations familiales.

Le mari a été et demeure légalement tenu d'une obligation alimentaire à l'égard de sa femme et de ses enfants. La législation sociale en a tiré d'abord comme conséquence que sa famille est de droit à sa charge, ce qui le désigne *a priori* pour percevoir les prestations familiales. Le décret du 27 novembre 1958 fixant les conditions d'attribution des prestations familiales aux fonctionnaires et agents des établissements publics prescrit le versement de ces allocations aux « fonctionnaire qui assument des charges familiales ». L'article 5 oblige les fonctionnaires bénéficiaires sous peine de sanction disciplinaire à déclarer la dissolution du mariage. Dans ce cas l'allocation est versée à celui des époux qui a la garde des enfants à compter du mois suivant la notification à l'administration de l'acte attributif du droit de garde. Si la garde est partagée, les allocations sont servies au prorata des enfants

confiés à chacun d'eux. La double attribution de ces allocations est interdite (art.6). Il en résulte que tant que durant le mariage, l'allocation est systématiquement versée au mari même lorsque l'épouse peut y prétendre. C'est seulement lorsque le statut professionnel du mari ne prévoit pas cette allocation qu'elle peut se prévaloir de son droit à la percevoir.

2- L'attribution de la pension d'ayant-droit

La rente pour incapacité permanente de travail prévue par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que les pensions d'invalidité ou de retraite servies dans le cadre des régimes de sécurité sociale, de la fonction publique ou des retraites, sont attribuées ou reversées aux ayants-droit du bénéficiaire principal, selon des conditions qui varient fortement d'un régime à l'autre. De façon générale, la dévolution de ces droits s'effectue sans distinction de sexe, qu'il s'agisse du conjoint survivant ou des enfants.

3- La couverture du conjoint et des enfants par l'assurance maladie.

L'AMO couvre l'assujetti ainsi que les membres de sa famille qui sont à sa charge, sous réserve qu'ils ne soient pas bénéficiaires à titre personnel d'une assurance de même nature. Il s'agit du (es) conjoint (s) de l'assuré et de ses enfants à sa charge, âgés de 21 ans au plus. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à 26 ans en faveur des enfants non mariés poursuivant des études supérieures et sans limite d'âge pour les enfants de l'assuré atteints d'un handicap physique ou mental et de ceux qu'il prend en charge dès lors qu'ils sont dans l'impossibilité totale, permanente et définitive de se livrer à une activité rémunérée. Pour sa part, le conjoint non couvert par sa propre assurance maladie continue de bénéficier en cas de dissolution du mariage pendant une période d'un an de l'AMO de base dont il relevait à la date de dissolution du mariage. Il découle de ces règles que lorsque les parents sont tous deux assurés, les enfants sont obligatoirement couverts par le régime du père, fut-il moins favorable. De même, la mère bénéficie à titre gracieux de la couverture de l'époux lorsqu'elle n'est pas elle-même assujettie, en revanche, dès lors qu'elle contribue à un régime elle perd ce bénéfice quand bien même il serait moins favorable.

Chapitre V : Les perspectives d'évolution de la législation du travail et de la protection sociale à travers les projets de lois.

Depuis de nombreuses années, plusieurs réformes législatives sont annoncées dans le champ de la protection sociale, aussi bien dans le domaine de la sécurité sociale que du droit du travail, de la Fonction publique ou des couvertures mutualistes des risques. Seuls les textes qui sont le plus avancés seront considérés dans nos développements. On peut ainsi mentionner le projet de loi relatif à la réparation des accidents du travail, qui s'inscrit dans le volet essentiel de la couverture sociale. On pourra également évoquer le projet de loi relatif au travail domestique qui se trouve pratiquement au même stade d'avancement que le projet de loi sur la mutualité. Enfin, on abordera le projet de loi relatif aux établissements dans lesquels s'exerce un travail manuel de type traditionnel, soumis à l'article 4 du Code du travail à une loi spéciale qui semble dans un état de préparation moins avancé quand bien même il concerne de très nombreux travailleurs et travailleuses salariés.

I- Le projet de loi relatif à la réparation des accidents du travail.

La législation applicable aux accidents du travail a été constituée depuis 1927 de manière progressive en intégrant d'abord, dans ce texte de base, les accidents de trajet, puis en l'étendant aux maladies professionnelles. La réforme de 2002-2003 a eu pour effet de réaménager le mode de calcul des indemnités et surtout de rendre obligatoire l'assurance contre les accidents de travail, à l'exclusion des maladies professionnelles, pour tous les employeurs assujettis à la sécurité sociale. La législation actuelle est donc composée d'une part du dahir du 25 juin 1927 relatif à la réparation des accidents du travail tel qu'il a été modifié en la forme par le dahir du 6 février 1963 et révisé au fond notamment en 2002-2003, et d'autre part du dahir du 31 mai 1943 qui a étendu l'application du régime de base aux maladies professionnelles. De nombreux textes d'application accusent le caractère hétéroclite de ce dispositif normatif que le projet de loi n° 12-18 se propose de réformer à travers près de 200 articles.

Le projet de loi remplace la procédure administrative et judiciaire par une procédure de conciliation qui, au lieu de se dérouler devant le juge, se transforme en négociation directe entre la victime et la compagnie d'assurance pour parvenir à un accord. Un chapitre 3 du projet de loi est entièrement consacré à la procédure d'indemnisation par la compagnie d'assurance (art. 29). Après la survenance du sinistre, l'article 132 oblige la victime ou ses ayants-droit à recourir à cette « conciliation » avant de s'adresser à la justice, en se faisant assister, à leurs frais « par un ou plusieurs avocats si elles le souhaitent ». Lorsque l'employeur n'est pas assuré, la victime s'adresse à la justice pour obtenir réparation. La procédure à suivre a été révisée suite à l'abandon de l'enquête et de la saisine administrative du tribunal (art.140). Une procédure de « rectification des PV ou des ordonnances de conciliation et de jugement » permettant de « corriger » les erreurs matérielles et les montants des frais et indemnités attribués, lorsqu'il s'avère qu'ils ne sont pas conformes aux prescriptions de la loi, est également prévue. Toutefois, cet élargissement du domaine de la rectification peut constituer une

voie de recours ordinaire contre les PV et les ordonnances de conciliation alors que la loi n'en fait qu'une exception (art. 153). Les autres innovations portent sur la suppression de la distinction qui est faite selon l'âge pour l'attribution du taux de la rente pour le conjoint survivant, la généralise à 50%, le remplacement de la rente du conjoint qui n'a pas d'enfant par une indemnité définitive équivalant à trois fois le montant annuel de la rente en cas de remariage, la fixation de la rente attribuée à l'orphelin de père et de mère à 20% avec maintien de son versement jusqu'à 16 ans avec prorogation à vingt ans en cas d'apprentissage et à 26 ans pour l'étudiant (au lieu de 21 ans actuellement) et sans limite d'âge pour celui qui est reconnu handicapé à la date de l'accident du travail (au lieu de 21 ans). Le délai d'attribution de la rente à un enfant né viable passe à une année (art.98). La rente allouée à chacun des ascendants à charge ou qui était susceptible de le devenir est relevée aussi de 10% à 15%. Celle qui est versée au travailleur étranger qui quitte définitivement le Maroc se transforme en une indemnité définitive équivalente au montant annuel de la rente, tandis que l'art. 123 prive les ayants-droit de la victime ne résidant pas au Maroc de toute indemnité.

L'avis du Conseil économique, social et environnemental, sur le projet de loi présente une multitude de critiques. Les plus structurelles tendent à établir que les objectifs annoncés par cette réforme sont loin de la portée de ce texte :

- L'unification de la législation ne s'opère ni par rapport aux maladies professionnelles ni en direction des autres composantes du régime de la santé au travail, des risques professionnels et de sécurité sociale ;
- La procédure de conciliation avec l'assureur est certes de nature à accélérer l'indemnisation mais en contrepartie, mais elle introduit un risque réel de déséquilibre dans la transaction et fait supporter à la victime des frais additionnels.

II- Le projet de loi relatif aux travailleuses et travailleurs domestiques.

Le « projet de loi fixant les conditions de travail et d'emploi des personnels travailleurs domestiques » permet d'extraire les travailleurs domestiques de l'insécurité juridique dans laquelle ils se trouvent actuellement, de délimiter le champ d'application de cette législation dérogatoire par rapport au droit commun du travail et d'avancer sur la voie de sa mise en conformité avec les normes internationales. Il a été adopté le 5 mai 2013 par le Conseil du gouvernement et transmis ensuite au Parlement qui a requis à son sujet l'avis du Conseil économique, social et environnemental.

Aux termes de l'article premier de la Convention de l'OIT n° 189 relative aux travailleurs domestiques¹⁶, l'expression travail domestique désigne le travail effectué

16 Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Entrée en vigueur : 05 sept. 2013), adoption: Genève, 100^{ème} session CIT (16 juin 2011) – Statut : Instrument à jour (Conventions Techniques), voir également sous le même intitulé la recommandation n° 201.

pour un ou plusieurs ménages ou en leur sein. L'article premier du projet considère comme travailleur domestique « toute personne qui effectue de manière permanente, en contrepartie d'un salaire, des travaux liés au domicile » en excluant expressément « les travailleurs mis à la disposition du maître de maison par une agence d'intérim ainsi que les concierges installés dans les immeubles régis par le dahir du 8 septembre 1977 ». Ces travaux sont énumérés par l'art. 2.

Les nouvelles conditions d'engagement des personnels domestiques sont prévues par l'art. 3. Ces mesures permettent ainsi d'améliorer la mise en conformité du droit en vigueur avec la Convention de l'OIT n° 138 relative à l'âge minimum au travail et la Convention 182 relative aux pires formes de travail des enfants.

Le projet de loi ne fait mention au Code du travail qu'à propos de l'âge d'admission au travail. Il écarte ainsi toute perspective d'application de dispositions communes. De même, il ne renvoie au D.O.C. de manière explicite qu'à propos des règles relatives à la capacité. Aucune visite médicale d'embauche n'est prévue. Toutefois les mineurs de 15 à 18 ans doivent faire l'objet d'une visite médicale semestrielle aux frais de l'employeur. L'article 15 institue une indemnité de licenciement au terme d'une année d'ancienneté en prescrivant son calcul sur une base identique à celle qui a été retenue par le Code du travail en la matière. En matière de salaire, c'est la liberté qui prévaut sous réserve du respect du salaire minimum applicable aux activités industrielles et de service. Lorsque le travailleur est hébergé et nourri par l'employeur, une part pouvant atteindre 40% de celui-ci peut être retenue en compensation. Le travailleur domestique se voit reconnaître au terme de 6 mois de travail au service d'un même employeur le droit à un congé annuel payé d'une durée calculée sur la base d'un jour et demi par mois d'activité. Le texte n'évoque pas le congé de maternité, mais il attribue à la travailleuse dans les 12 mois qui suivent l'accouchement une autorisation d'absence d'une heure par jour pour l'allaitement du nouveau-né.

Selon l'avis du Conseil économique, social et environnemental, la législation relative aux travailleurs domestiques doit mettre fin au pluralisme législatif actuel en intégrant dans le droit commun le travail domestique tout en tenant compte des particularités de la profession et du lieu où elle se déroule. Il doit ainsi s'intégrer dans une stratégie globale visant :

- L'interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans ;
- L'extraction immédiate des enfants de moins de 15 ans révolus du travail domestique ;
- L'identification et l'accompagnement des enfants de 16 à 18 ans engagés dans le travail domestique à la date d'entrée en vigueur du texte ;
- L'identification et la régularisation de la situation des travailleurs domestiques étrangers ;
- La coordination de ces mesures avec l'interdiction du travail des enfants dans d'autres activités, notamment artisanales pour éviter d'en faire des secteurs refuges pour l'emploi des jeunes de moins de 15 ans ou à des travaux dangereux pour les 16-18 ans ;
- L'insertion de cette politique dans le PANE et dans le plan national pour l'égalité du genre.

III- Projet de loi 18-10 portant Code de la mutualité.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'assurance médicale de base, la CNOPS ne répond plus aux critères d'une simple fédération de mutuelles mais se présente plutôt comme un organisme public qui gère l'assurance maladie obligatoire pour le compte des mutuelles et de leurs membres. Il est dès lors devenu impérieux d'adapter la législation sur la mutualité telle qu'elle a été organisée par le dahir de 1963 en prenant en considération les problèmes d'administration et de gestion que connaissent certaines mutuelles. Il semble bien que cet objectif prédomine dans ce projet à telle enseigne que nonobstant sa dénomination de Code de mutualité, il ne vise en fait que les mutuelles de la santé qu'il cherche à placer étroitement sous le contrôle des autorités chargées de l'assurance maladie.

Le dahir du 12 novembre 1963 est demeuré après l'abrogation des textes antérieurs relatifs aux sociétés, le seul texte qui régit la mutualité. Il a donc vocation à s'appliquer aussi bien aux mutuelles des soins de santé, voire de prévoyance sociale en général, qu'aux sociétés privées qui se développent sous cette forme dans d'autres domaines. Aux termes des dispositions de son article 1^{er}¹⁷, son champ est restreint aux risques afférents à la personne humaine, ce qui tend à l'inscrire principalement dans le champ de la prévoyance sociale. Le projet de loi s'enferme dans cette logique, quand bien même la dénomination de Code qu'il porte laisse à penser qu'il régit toutes sortes de mutuelles. Par rapport à la législation actuelle, il semble même opérer une fixation plus franche sur le domaine de la prévoyance sociale en assimilant implicitement les deux notions : « La mutuelle de prévoyance sociale, ci-après désignée « mutuelle » est une personne morale de droit privé à but non lucratif qui mène, conformément aux dispositions de la présente loi et dans les conditions prévues par ses statuts et son règlement intérieur, au moyen de cotisations de ses adhérents et dans l'intérêt de ceux-ci et de leurs ayants-droit, une action de prévoyance tendant à la couverture de certains risques pouvant atteindre la personne humaine ainsi que des actions de solidarité et d'entraide ». Le champ d'application de ce texte s'étend explicitement aux mutuelles constituées dans les Forces Armées Royales, les Forces Auxiliaires et dans la Sûreté Nationale.

Au regard du champ d'application de la mutualité, la couverture des risques sociaux et professionnels des mutuelles de couverture médicale ne devrait s'organiser qu'à leur sein (art. 138). Sa création est subordonnée de surcroît à autorisation administrative (art. 139) qui peut lui être retirée, sans condition. Il en est de même pour les œuvres sociales (art. 144). Il l'a subordonne à autorisation administrative également publiée au Bulletin officiel et pouvant faire l'objet de retrait. En reprenant la distinction entre les membres participants qui par leur adhésion et le versement d'une cotisation acquièrent personnellement ou font acquérir aux membres de leur famille, vocation aux avantages sociaux d'une part, et d'autre part de membres honoraires, le projet de loi ne confère pas cependant, à l'instar du dahir de 1963, aux membres participants la majorité absolue de droit, et en conséquence de pouvoir d'administration en toute circonstance.

17 Il définit les mutualités comme étant « des groupements à but non lucratif, qui au moyen des cotisations de leurs membres se proposent de mener dans l'intérêt de ceux-ci ou de leur famille, une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide tendant à la couverture des risques pouvant atteindre la personne humaine »

Il ajoute même un critère quantitatif visant à autoriser seulement les mutuelles auxquelles adhèrent 5000 personnes au moins, sauf si la mutuelle s'oblige statutairement à adhérer à une fédération poursuivant le même objet (art. 6).

Loin de constituer un code de la mutualité, ce texte s'adresse principalement aux mutuelles des soins de santé qui peuvent exercer à titre complémentaire des activités d'assistance et d'œuvres sociales. Il semble constituer une entrave au droit d'organisation des travailleurs, un obstacle au développement de la mutualité dans les différents champs de l'action sociale et économique et un encouragement au monopole d'exploitation conféré à titre individuel aux corps des soignants au lieu de viser le développement de services socio-sanitaires mutualistes d'envergure, de nature à apporter un soutien solidaire au système actuel de soins de santé.

IV- Avant-projet de loi fixant les relations et les conditions de travail dans les entreprises artisanales.

Ce projet de texte est très attendu tant par les acteurs sociaux que par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du travail pour de nombreuses raisons parmi lesquelles :

- L'importance des effectifs de la population active ;
- L'exclusion des micro-entreprises artisanales du champ d'application du Code du travail ;
- L'admission des enfants de moins de 15 ans dans les micros entreprises artisanales ;
- La marginalisation de la santé et de la sécurité au travail et l'importance des accidents et maladies professionnelles.

Le travail salarié dans l'artisanat relève normalement du droit du travail. L'article 4 du Code du travail énonce toutefois qu' : « (...) une loi spéciale détermine les relations entre employeurs et salariés et les conditions de travail dans les secteurs à caractère purement traditionnel ». L'article 7 interdit à tout mineur de moins de 15 ans d'être employé ou accepté dans les lieux de travail artisanal ce qui devrait inclure les membres de la famille de l'artisan en deçà de cette limite d'âge. Mais le texte reste silencieux sur la protection des jeunes de 15 à 18 ans prescrite par la Convention 138 de l'OIT. L'article 8 pose le principe de la liberté de salaire sans faire mention d'un minimum légal quelconque. Ce même article fixe la durée hebdomadaire du travail à 48 heures avec possibilité de l'augmenter de 2 heures par jour sans préciser qu'il s'agit d'heures supplémentaires rémunérées prorogeant ainsi la durée légale de travail à 60 heures. L'article 12 énonce que le salarié bénéficie de repos à l'occasion des fêtes civiles et religieuses sans référer à une liste quelconque. Il permet en outre de suspendre ce congé pour le remplacer par un autre jour de repos dans les 3 mois, sans préciser d'ailleurs qu'il s'agit d'un repos payé. Le même silence sur la rémunération est observé par l'article 13 à propos du congé annuel dont la durée a été fixée invariablement à 15 jours. Le régime de licenciement est également absent du texte, comme l'est celui de la santé au travail.

V- Autres projets de réformes

1- L'indemnité pour perte d'emploi.

L'indemnité pour perte d'emploi est appliquée depuis janvier 2014. Elle serait financée par les salariés au taux de 0,19% et les entreprises au taux de 0,38% du salaire dans la limite d'un plafond de 6.000. L'État participera à hauteur de 500 millions de Dhs pour constituer les réserves couvrant les trois premières années de démarrage. La formule retenue vise à verser en cas de licenciement, une indemnité équivalente à 70% du salaire mensuel moyen des 36 derniers mois dans la limite du salaire minimum légal et d'accompagner l'assuré par une assistance de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC) en vue de trouver un nouvel emploi et un programme de formation qualifiante. Cette indemnité pourra être versée jusqu'à 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'activité. Près de 20 000 salariés seraient potentiellement éligibles à ce dispositif

2- La réforme des retraites.

De nombreux analystes, dans un cadre institutionnel ou à titre privé, ont essayé d'enrichir la réflexion sur la réforme inéluctable du système de retraite marocain. Les prospections les plus fouillées sont dues au Haut-commissariat au Plan (HCP)¹⁸ et à la Cour des comptes¹⁹, sans compter les recommandations des organismes internationaux et particulièrement le Bureau international du travail (BIT)²⁰. Ainsi, sur la base de projection à l'horizon 2050, l'étude du HCP propose une évaluation de l'impact macroéconomique du vieillissement sur le système de retraite. Pour la Cour des comptes, la faillite du système de retraite se dégage sous trois aspects :

- Le déséquilibre financier qui se pose de façon urgente pour la CMR et à plus long terme pour la Cnss ;
- La faible couverture de la population active exerçant dans le secteur privé ;
- Des insuffisances en matière de gouvernance, de gestion et autres mécanismes de pilotage.

Les principaux points saillants de la réforme concernent :

- L'allongement de l'âge légal de départ à la retraite ;
- L'amélioration de l'emploi ;
- L'affiliation obligatoire pour les nouvelles recrues ;
- Restructuration du système de retraites.

3- Le statut d'auto entrepreneur.

Un projet d'auto entrepreneur inspiré du modèle français serait à l'étude par les ministères du commerce et de l'industrie et celui des affaires générales. Il bénéficierait

18 HCP, « Vieillissement de la population marocaine : Effets sur la situation financière du système de retraite et sur l'évolution macroéconomique », Royaume du Maroc, décembre 2012.

19 Cour des comptes, « Rapport sur le Système de retraite au Maroc : Diagnostic et propositions de réformes », Royaume du Maroc, juillet 2013.

20 Bureau international du travail, « Maroc, Rapport au gouvernement : Révision d'une série de rapports concernant la réalisation d'une étude sur la réforme des retraites, Genève, 2012.

d'une taxe « socio-fiscale » qui remplirait deux objets à la fois : l'imposition sur le revenu généré par les auto-entrepreneurs et une cotisation pour le système de couverture sociale. Pour les pouvoirs publics, ce projet comporte trois objectifs : endiguer l'économie informelle, contrecarrer le chômage et concevoir pour les créateurs d'entreprises un système de couverture sociale.

4- Couverture sociale des professionnels du transport.

Elle a pour objet notamment de cibler les groupes de populations homogènes au point de vue de leur activité et mode de rémunération, d'évaluer les effectifs concernés ; d'estimer du revenu moyen de chaque catégorie professionnelle ainsi que les mécanismes appropriés d'incitation à l'adhésion au régime et au recouvrement des contributions pour chacune des catégories.

5- Le projet « Ikram ».

La Ministre de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social annonce de son côté un programme gouvernemental de parité « *Ikram* » (2012-2016). Parmi ses objectifs figurent l'accès équitable et égal aux postes de décision administrative, politique et économique pour atteindre un taux 22% d'occupation des postes de responsabilité ciblés en 2014, la contribution à l'amélioration de la situation socio-économique de la femme à travers l'intégration de l'approche genre dans des programmes de lutte contre la pauvreté, la précarité et la mendicité ainsi que l'appui aux initiatives de la société civile visant la promotion des conditions des femmes dans une situation difficile (mères abandonnées, prisonnières, femmes handicapées, etc.)

Conclusions et recommandations.

L'emploi du pluriel pour conclure ce rapport est approprié à la fois pour rappeler la pluralité de ses sources et souligner que l'objectif est de dégager les directions communes et des idées porteuses.

Le premier constat partagé renvoie au déficit considérable en emploi décent et à son corolaire la faible autonomisation économique des femmes. En s'articulant sur le salariat structuré, le droit du travail et de la sécurité sociale contribue à l'exclusion massive de travailleurs et de travailleuses de toute protection légale tandis que la précarité de l'emploi notamment dans l'agriculture, les activités informelles et les branches qui emploient une main d'œuvre peu qualifiée génère l'ineffectivité du Code du travail et la sous déclaration à la Cnss. Les personnes les plus vulnérables sont les plus exposées à ces exclusions de droit et de fait. Les femmes sont davantage concernées que les hommes en raison de leur surreprésentation parmi les inactifs, les aides-familiaux, les travailleurs domestiques et les salariés saisonniers, atypiques et temporaires.

Le droit du travail marque depuis l'avènement du Code du travail un progrès notable en matière de droits fondamentaux en général et d'égalité entre les travailleuses et les travailleurs en particulier. Parmi les mesures positives qu'il a apportées on trouve notamment le relèvement de l'âge de travail à 15 ans révolus, l'abrogation de l'interdiction du travail de nuit des femmes, l'affirmation de l'égalité et de la non-discrimination en raison du sexe et de la situation conjugale, l'amélioration du régime de maternité et la sanction du harcèlement sexuel. Mais la proclamation de ces droits reste limitée au champ du travail qu'il couvre alors que les droits fondamentaux sont reconnus à tous les travailleurs sans distinction par les normes internationales. Le Statut général de la Fonction Publique pose le principe de l'égalité entre les fonctionnaires des deux sexes dans les droits et les obligations. Mais il autorise les statuts dérivés à effectuer des discriminations selon les nécessités de service, sans en préciser les limites, entretenant ainsi de fortes inégalités dans l'accès aux fonctions peu féminisées. À *contrario*, les métiers à caractère social restent les plus féminisés. Le secteur public méconnaît également la santé au travail et l'inspection du travail, ce qui complique la connaissance et la correction des inégalités qui peuvent en découler notamment pour les femmes.

Le système de sécurité sociale est limité aussi aux salariés, sous réserve de l'application effective du RAMED. Son éclatement en de nombreux régimes légaux obligatoires et régimes complémentaires aboutit à des disparités criantes selon que les travailleurs concernés relèvent de la fonction publique, des démembrements de l'État (établissements, organismes et entreprises publics) ou d'employeurs privés assujettis ou non à la Cnss. La protection en cas de maladie et de maternité comme pour la vieillesse est ainsi nettement plus avantageuse dans la fonction publique. Il en va de même des prestations de l'AMO gérée par la CNOPS et le secteur mutualiste comparativement à la Cnss. Quant à la couverture médicale des non-salariés, elle demeure ineffective. Outre ces disparités fondées sur les normes en vigueur les conditions de travail et de rémunération peuvent altérer la couverture réelles des travailleurs immatriculés à la CNSS. Un salaires mensuel n'atteignant pas 60% du

salaires minimum mensuel prive l'assuré des allocations familiales, l'irrégularité des cotisations versées par son employeur est sanctionnée par la perte des prestations de maladie et de maternité tandis que le nombre impressionnant d'assurés dits dormants qui ont atteint l'âge légal de retraite sans cumuler les 3240 jours de cotisation à la Cnss témoigne non seulement du volume des effectifs privés de pensions de vieillesse, mais aussi de tout le décalage qui existe entre le modèle de l'assurance sociale institué et la condition réelle des personnes auxquelles il s'adresse. Même corrigé par un système de coordination des pensions, le système de couverture sociale fonctionne au détriment de tous ceux et celles dont la carrière professionnelle et le statut dans la profession connaissent des variations et dégagent des salaires modestes. Les données relatives aux indemnités de maternité et de maladie attestent en outre de la difficulté qu'éprouvent les femmes à accéder aux prestations sociales.

De manière générale, les règles régissant la protection sociales s'appliquent aux assuré (es) des deux sexes sans distinction, mais aussi sans tenir compte de leur situation conjugale, à l'exception des prestations de maternité. Les époux peuvent ainsi relever de régimes différents de couverture médicale, d'allocations familiales et de pensions avec le risque récurrent de privation du droit aux prestations de l'un d'eux, sans possibilité de le compenser immédiatement par la couverture du conjoint. De même, dans le prolongement des prescriptions du statut de la famille qui mettent l'obligation alimentaire de l'épouse et des enfants à la charge de l'homme, aussi bien les allocations familiales que la couverture médicale de l'épouse au foyer et des enfants à charge se rattachent à sa couverture sociale et reconduisent ainsi les disparités figurant dans la pluralité des régimes et les aléas inhérents à ses rapports avec l'organisme de couverture qui lui est désigné par la loi. Certains correctifs sont prévus notamment pour le maintien provisoire de la couverture en cas de séparation du couple ou de privation des droits par l'un ou l'autre des conjoints mais ils ne peuvent ni atténuer les disparités entre les régimes ni aux changements temporaires qui affectent la situation professionnelle et les droits des époux.

Outre quelques niches de discrimination qui ont été identifiées et qui ne sont pas systématiquement défavorables aux femmes, les inégalités les plus manifestes en matière de sécurité sociale découlent du pluralisme institutionnel, de la faible prise en compte du couple dans la couverture sociale et de la présomption établie en faveur du mari comme chef de famille. Elles s'ajoutent à celles plus discrètes qui concernent l'impact négatif des responsabilités familiales sur les femmes, la carrière professionnelle des femmes et ses répercussions sur sa couverture sociale.

Ces dernières sont clairement dénoncées dans les différents instruments de diagnostic et de pilotage des politiques et programmes publics visant l'institutionnalisation de l'équité et de l'égalité du genre notamment dans l'Agenda pour l'égalité et le programme à moyen terme du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales. Elles forcent même à porter l'intérêt sur l'accès aux responsabilités des travailleuses du secteur structuré bien plus que sur le sort de la majorité des femmes écartés de tous droits au travail et à la protection sociale. L'évaluation de ces instruments d'orientation politique conduit au constat d'un décalage impressionnant entre la qualité des travaux conduits pour leur réalisation avec une large participation de la société civile et de la coopération internationale et les capacités des acteurs à les traduire dans

les faits et surtout à mener des actions concertées et territorialisées à cet effet. « Le processus semble autant entravé par la faible qualité opérationnelle de l'offre et par la difficulté de rencontrer une demande sociale soutenue. Le contexte économique de crise et le conservatisme socioculturel ne sont probablement pas étrangers à cette situation. Dans toute la région, les sociétés se résolvent à accepter la participation économique de la femme mais craignent son impact sur l'ordre établi. L'acceptation de l'égalité rencontre fréquemment la peur de la liberté ».

Les perspectives d'évolution peuvent être puisées d'une part dans l'analyse des projets de réforme en cours et d'autre part dans les recommandations présentées. L'étude sur le développant de connaissance sur la protection sociale a procédé à l'examen de plusieurs projets de lois et à leur évaluation à la lumière notamment des avis émis par le conseil économique, social et environnemental. Elle conclut que tous ces textes et orientations ont été conçus dans une démarche aveugle au genre qui entretient sinon accuse l'éclatement institutionnel actuel et l'exclusion massive de la protection sociale. A titre d'exemple le projet de loi sur les travailleurs domestiques est muet sur la durée du travail, le harcèlement sexuel, le congé de maternité, les travaux dangereux considérés comme pires formes de travail des enfants et reste évasif sur le contrôle. Le texte sur les accidents du travail est étranger aux questions de santé au travail, de sécurité sociale et des maladies professionnelles, tandis que le Code de la mutualité n'ouvre aucune perspective de contribution du mouvement mutualiste à la mise en place de solutions alternatives à la sécurité sociale institutionnelle. Pour leur part, les scénarii de réforme des caisses de retraite visent bien plus la consolidation des régimes en vigueur l'orientation du système vers le grand nombre par une couverture de base.

L'égalité des hommes et des femmes et l'objectif de parité sur lequel la constitution engage tous les pouvoirs publics trouve des difficultés à se traduire aussi bien dans les comportements que dans les réformes législatives et institutionnelles. La protection sociale demeure confinée au fonctionariat et à l'emploi industriel qui présument de la prééminence de l'homme et aboutissent dans les sociétés sous industrialisées caractérisées par l'emploi informel massif à l'exclusion massive des travailleurs de la protection sociale et à la reproduction des structures sociales traditionnelles avec les stéréotypes et les préjugés qui les caractérisent à l'égard des femmes. Face aux risques sociaux qui en découlent, compte tenu notamment des mutations démographiques et de l'impératif de développer le travail décent productif et durable, il devient impérieux de concevoir une stratégie inclusive d'égalité inclusive. C'est cette orientation qui est préconisée en l'articulant en ce qui concerne l'étude sur le développement des connaissances sur la protection sociale sur une démarche par les droits fortement inspirée du concept de socles nationaux de protection sociale, telle qu'il est formulé par la recommandation n° 202 de l'OIT. Cette conclusion est soutenue notamment par l'analyse de l'extension de la sécurité sociale aux conjoints non salariés, aux salariés occasionnels et aux domestiques.

ANNEXES

Annexe 1 : Recommandations opérationnelles formulées par l'étude intitulée : «Inégalités du genre et pratiques et pratiques d'entreprise au Maroc ».

La première série de recommandations que nous formulons s'adresse **aux pouvoirs publics**.

Un des principaux points qui explique une certaine stagnation dans les progrès accomplis par les femmes est le fait que l'application des nombreuses mesures législatives et politiques adoptées dans les années 2000 est encore limitée et, parfois, peu efficace. Il faut prendre les moyens nécessaires pour que la volonté politique qui s'est exprimée dans les lois se répercute avec autant de détermination dans la pratique.

1- Une Commission de l'égalité devrait être instaurée avec pour objectif de veiller à la mise en œuvre du droit à la non-discrimination et à l'égalité en fonction du genre. Cette commission pourrait également avoir un mandat élargi à d'autres motifs de discrimination, tels que l'origine ethnique, la présence de handicap ou l'âge.

De nombreux modèles existent ailleurs²¹, consacrés souvent à la non-discrimination et à l'égalité en fonction de divers motifs, non seulement le sexe mais aussi l'origine ethnique, le handicap, etc. la conférence internationale du travail (BIT 2012) a reçu un rapport qui a souligné l'importance de tels organismes :

(...) chargés à la fois de faire connaître et de faire respecter le principe de non-discrimination, (...) ces organismes jouent un rôle précieux en faisant mieux comprendre au public l'importance du principe de l'égalité dans l'emploi et la profession et en formulant des recommandations concrètes sur la manière de le mettre en pratique.

Cette Commission aurait plusieurs fonctions qui répondent aux besoins constatés dans la pratique, entre autres :

- L'information sur l'étendue des inégalités, leur source et les moyens mis en œuvre pour y remédier. Cette information devrait être disséminée auprès de divers publics et avec une variété de moyens ;
- La formation destinée aux acteurs qui sont responsables de mise en œuvre de l'égalité dans l'emploi, dans le système scolaire ou dans d'autres secteurs de la vie publique ;

21 Par exemple, le Défenseur des droits en France, l'Equality and Human Rights Commission au Royaume-Uni, la Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse au Québec, etc.

- La surveillance de la conformité des entreprises publiques et privées quant à leurs obligations vivant l'égalité ;
- La publication de bilans annuels sur l'application des dispositions visant la non-discrimination et l'égalité ;
- La conduite d'études pertinentes à son mandat.

Une telle Commission développerait une expertise dans le domaine de la non-discrimination et de l'égalité et assurerait la cohérence des orientations²² et des directives d'application. Afin qu'elle puisse s'acquitter efficacement de ses responsabilités, l'État devrait lui assurer les ressources humaines et financière suffisantes²².

2- Cette Commission devra élaborer à l'intention des employeurs des modèles de plans d'égalité à mettre en œuvre afin de réaliser les objectifs visés.

Lorsque les employeurs n'ont pas de directives précises sur les façons de supprimer la discrimination et de réaliser l'égalité, ils s'abstiennent de le faire ou adoptent des mesures qui ne sont pas toujours appropriées. C'est pourquoi il est nécessaire de définir pour les entreprises la démarche à suivre, les pratiques à mettre en œuvre ainsi que les indicateurs et résultats visés. Pour éliminer la discrimination salariale, cela pourrait se faire par la mise en œuvre de plans d'égalité de rémunération entre emplois de valeur égale, au moyen de méthodes non sexistes d'évaluation des emplois²³ ; pour augmenter la présence des femmes dans certaines fonctions où elles sont absentes ou peu représentées, des modèles de plans d'égalité professionnelle devront être développés. Ces plans devraient indiquer la séquence à suivre, la méthodologie préconisée, les objectifs à atteindre et le calendrier de réalisation. Ils pourraient s'inspirer, tout en les adaptant à la situation marocaine, des mesures mises en œuvre dans d'autres pays. (Chicha et Charest 2013).

3- Un plan d'égalité devrait comprendre deux volets principaux : un audit de la situation des femmes dans l'organisation et un correctif adapté aux problèmes identifiés.

Il est nécessaire de réaliser un audit de la situation comparée selon le genre dans l'entreprise afin que les objectifs visés soient bien adaptés aux problèmes identifiés. Cet audit devrait comprendre deux dimensions indissociables : une dimension quantitative – la représentation des femmes dans les diverses fonctions de l'organisation – qui permet d'identifier les déficits à combler ; une dimension qualitative visant à identifier les pratiques de gestion des ressources humaines qui contribuent à ces déficits. L'autre volet – le correctif – aurait également une double dimension : quantitative avec la fixation d'objectifs de représentations à atteindre dans les diverses fonctions où un déficit est noté. Ces objectifs devraient prendre en considération, notamment, la présence de femmes diplômées et compétentes pour

22 Une telle Commission doit être distinguée des commissions pour la parité et l'être distinguée des commissions pour la parité et l'égalité des chances mises sur pied au Maroc au niveau communal que nous avons présentées dans la section 3.

23 Voir Chicha (2008b) publié également en arabe.

occuper les fonctions visées. La dimension qualitative du correctif a pour but de modifier les pratiques jugées directement ou indirectement discriminatoires²⁴.

Ce plan d'égalité devrait être limité au départ à une ou deux fonctions à titre de projet pilote, puis étendu à l'ensemble de l'entreprise une fois qu'il aura été bien rôdé.

4- L'attente de l'objectif d'égalité de rémunération et d'égalité professionnelle ne devrait plus dépendre uniquement de la volonté des employeurs mais plutôt constituer une obligation devrait être rigoureusement sanctionnée.

Les données provenant de diverses sources, incluant les résultats de cette recherche, ont montré que la ségrégation professionnelle est très forte sur le marché du travail marocain et qu'elle s'accompagne d'écarts salariaux en défaveur des femmes. Les politiques basées sur le volontarisme ont généralement peu d'impact et ne sont pas vraiment prises au sérieux par les employeurs, même si on leur en souligne les bénéfices économiques ou autres qu'ils peuvent en tirer. Il est donc important d'en assurer l'application efficace au moyen d'obligations qui a souligné que : L'expérience (principalement des pays riches) montre que les mesures en faveur de groupes défavorisés sont plus productives lorsqu'elles sont obligatoires.

5- L'article 346 du Code du travail devrait être modifié afin d'inclure une définition élargie de la rémunération.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est encore peu connu dans milieux de travail au Maroc et, conséquemment, peu appliqué. De plus, le Code du travail évoque seulement l'égalité des salaires, sans référer aux avantages sociaux et à la rémunération flexible (primes, commissions, etc.) Or, comme l'a souligné une étude d'Euromed (2006), on note dans les pays de la région MENA une répartition sexiste des avantages sociaux. En ce qui concerne les éléments de la rémunération flexible, il n'y a pas à notre connaissance d'études qui traitent de cette question sous l'angle du genre dans la région MENA ou au Maroc. Cependant, il est important de reconnaître que la rémunération flexible, étant très individualisée, risque d'être influencée par des facteurs subjectifs. (Chicha 2001) dans des milieux de travail, où les préjugés et les stéréotypes sur les capacités et les besoins des femmes sont encore très forts, cette individualisation risque d'être une source de discrimination. C'est pourquoi, l'égalité de rémunération doit couvrir tous les éléments de la rémunération globale²⁵.

24 Plusieurs des mesures qualitatives sont présentées dans le Guide de bonnes pratiques (Chicha 2008 a).

25 La mise en œuvre de l'objectif d'égalité de rémunération au moyen d'une évaluation non sexiste des emplois et le plan à suivre à cette fin sont présentés dans promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide mise en œuvre. (Chicha 2008b)

6- Le harcèlement sexuel devrait être mieux défini dans le Code du travail et faire l'objet de sanctions sévères.

Une des raisons qui contribue à la perpétuation du harcèlement sexuel est l'absence de définition dans le Code du travail. Cette lacune a été soulignée par le CEACR (2012) :

Afin de compléter et de renforcer la protection juridique des travailleurs contre le harcèlement sexuel, la commission invite également le gouvernement à envisager d'inclure dans le Code du travail des dispositions définissant et interdisant expressément le harcèlement sexuel et prévoyant une protection contre d'éventuelles représailles.

7- Le harcèlement sexuel devrait faire l'objet de campagnes vigoureuses d'information et de sensibilisation afin de dévoiler son ampleur ainsi que les torts qu'il cause. Une formation spécifique et approfondie devrait être offerte aux juges, avocats ainsi qu'aux gestionnaires en ressources humaines.

Il s'agit de mesures indispensables comme l'a souligné également le CEACR (2012). Le gouvernement pourrait s'inspirer de pratiques mises en œuvre ailleurs en les adaptant aux milieux de travail marocains.

8- Les inspecteurs du travail devraient recevoir une formation approfondie sur le harcèlement sexuel, être outillés pour identifier sa présence en milieu de travail et aider à le prévenir ou le faire cesser. Il est indispensable également d'augmenter la représentation des femmes dans l'inspection du travail.

Il s'agit d'une des recommandations faites par l'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM 2007).

9- L'État devrait mettre en place les mesures nécessaires pour faciliter la conciliation travail-famille, soit pour l'instauration de garderies abordables pour les familles à revenus modestes ainsi que les congés parentaux pouvant être partagés entre les conjoints.

Les travailleuses marocaines sont soumises à de fortes tensions dans leur recherche de conciliation entre le travail et les obligations familiales. En raison de la persistance très répandue du paradigme traditionnel du genre, tel que nous l'avons analysé plus haut, les exigences quant au rôle familial de la femme demeurent très élevées même quand elle travaille à l'extérieur à temps complet. Ces tensions risquent d'affecter leur productivité ainsi que leur santé. Il est donc impératif de leur faciliter cette conciliation. Les mesures prises devraient permettre à toutes les femmes, notamment celles qui sont économiquement défavorisées, d'alléger les contraintes qui les empêchent de travailler.

10- La lutte contre les stéréotypes et les préjugés doit se faire sur tous les plans, à partir d'actions coordonnées, non seulement par l'entremise de l'éducation et des médias, mais aussi en favorisant l'accès des femmes en nombre significatif à des emplois dans lesquels elles sont traditionnellement peu représentées.

L'influence des stéréotypes et préjugés issus du paradigme traditionnel du genre sont très forts. Les initiatives pour réduire leur emprise sont essentielles. Un manque de coordination fait qu'au niveau scolaire notamment, des messages contradictoires sont envoyés au sujet des femmes. Il est essentiel de faire cesser ces contradictions, tel que l'a recommandé notamment l'Association démocratiques des femmes du Maroc (ADFM 2007). En outre, il faut souligner que la sensibilisation par l'éducation et les médias bien qu'essentielle ne suffit pas. L'expérience. Autrement dit, l'embauche de femmes compétentes dans les professions traditionnellement masculines leur donnera l'occasion de faire leurs preuves et de déconstruire plusieurs stéréotypes et préjugés. Il faut pour cela avoir une masse critique de femmes dans des emplois non traditionnels et non simplement une présence symbolique²⁶.

11- Le gouvernement pourrait considérer l'instauration d'un système de quotas favorisant l'accès des femmes aux filières de formation où elles sont peu présentes et qui débouchent sur des métiers en pénurie.

Les données statistiques relatives à la formation professionnelle ont montré que les femmes étaient surtout concentrées dans des formations telles que la santé et le paramédical, le textile et l'habillement, la coiffure. Parallèlement elles sont beaucoup moins présentes dans des formations telles que l'agroalimentaire, le transport, la chimie et la plasturgie. Afin de résoudre ces pénuries tout en favorisant l'égalité des femmes, un système de quotas attribuant aux étudiantes un certain nombre de places dans ces formations pourrait être considéré. Des bourses attribuées par de grandes entreprises complémenteraient cette initiative.

12- Les données statistiques relatives aux salaires et aux différentes composantes de la rémunération selon le sexe devraient faire l'objet d'enquête à intervalles réguliers et publiées de façon détaillée.

Afin de mieux estimer l'ampleur des inégalités sur le marché du travail ainsi que les progrès réalisés, il est essentiel de disposer à intervalles réguliers de statistiques détaillés et fiables (BIT 2011). Nous avons pu constater lors de notre recherche que plusieurs statistiques du travail décontracté selon le sexe étaient disponibles dans les publications du Haut-Commissariat au plan du Maroc, ce qui est très positif. Cependant, les données relatives au salaire et aux diverses composantes de la rémunération, selon le sexe, sont rares alors qu'il s'agit d'indicateurs fondamentaux de l'égalité.

La deuxième série de recommandation s'adresse **aux employeurs.**

²⁶ D'où la nécessité de plans d'action obligatoires (recommandation).

13- L'engagement envers l'atteinte de l'objectif d'égalité doit être pris au plus haut niveau de chaque organisation et clairement affirmé.

La mise en œuvre de plans d'égalité et l'atteinte des objectifs visés constituent un changement majeur dans les organisations et devront probablement surmonter certaines résistances. C'est pourquoi ils doivent recevoir l'appui sans équivoque de la haute direction de l'entreprise. Cet engagement de la haute direction devra s'appuyer sur deux arguments : le premier, et le plus important, est d'ordre éthique : il s'agit de respecter un droit fondamental, le droit à l'égalité ; le second, a trait aux bénéfices économiques que l'organisation pourra recueillir grâce à la diversification de sa main-d'œuvre et à l'atteinte d'une réputation d'employeur équitable au sein du marché du travail.

14- Un comité représentatif comprenant des représentants de l'employeur et des représentants des salariés pourrait avoir la responsabilité de piloter l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'égalité.

En effet, afin que le plan puisse réussir, il faut qu'il prenne en compte la réalité du milieu de travail spécifique de chaque organisation. Il ne doit pas être conçu simplement par les responsables des ressources humaines ou imposé par une Commission externe. Il faut qu'il soit élaboré par un comité de personnes qui connaissent bien les divers services et fonctions. Cela lui donnera également une plus grande légitimité aux yeux des employés.

15- L'employeur devra avoir la responsabilité de mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation à la non-discrimination et à l'égalité.

La lutte contre les stéréotypes et les préjugés, ne doit pas être entreprise seulement par l'État (recommandation 10) mais doit aussi être réalisée dans les milieux de travail, ce qui permettra de l'adapter aux besoins spécifiques de chaque organisation.

La formation à l'intention des responsables de la mise en œuvre des mesures d'égalité devrait nécessairement inclure également les diverses dispositions légales : lois et règlements régissant ces mesures ainsi que leur finalité (FILALI MEKNASSI 2009).

16- Les cadres devraient être imputables du non-respect dans leur service des obligations relatives à la non-discrimination et à l'égalité.

L'imputabilité des cadres au sujet de la réalisation des objectifs d'égalité est une condition essentielle à leur atteinte. Elle signifie que dans chaque secteur de l'organisation, les objectifs visés seront pris au sérieux. Une façon de concrétiser cette imputabilité est d'intégrer l'atteinte des objectifs d'égalité dans l'évaluation de la performance des cadres.

La dernière série de recommandations s'adresse **aux syndicats**.

Les femmes restent quasi absentes dans le haut de l'échelle de la représentation syndicale. Bien qu'elles exercent des fonctions importantes au niveau local ou

sectoriel, très peu ont la possibilité d'occuper des postes permanents à plein temps. De façon générale :

(...) l'impact de l'action menée jusque-là par les femmes syndicalistes au sein des centrales syndicales n'a pas été à la mesure de l'ampleur du travail accompli ni des objectifs et des attentes des travailleuses. (Zekri 2011 ; 194).

17- Les fédérations syndicales devraient inclure la question de l'égalité parmi leurs priorités, notamment dans leurs politiques et leurs programmes ainsi que dans les conventions collectives.

18- Des sièges doivent être réservés aux femmes dans les diverses instances syndicales et notamment aux niveaux décisionnels les plus importants.

La très faible représentation des femmes dans les instances décisionnelles est certainement une des raisons pour lesquelles les questions d'égalité ne constituent pas une priorité, les femmes auront difficilement accès aux postes supérieurs et vice-versa. C'est pourquoi, une intervention vigoureuse, sous forme de l'imposition de quotas, est nécessaire (Zekri 2011).

19- Les fédérations syndicales devraient sensibiliser et former leurs membres aux questions de discrimination et d'égalité.

Les travailleurs, syndiqués ou non, reflèteront les préjugés et stéréotypes ambiants à moins de recevoir une formation spécifique qui les sensibilise à ces écueils.

20- Les pratiques des syndicats, tant au plan national que local, devraient tenir compte des contraintes vécues par les travailleuses notamment au plan de la conciliation travail-famille.

Annexe 2 : Tableaux et Graphiques

Tableau 1 : Taux d'activité et d'inactivité selon le sexe et le milieu de résidence, 2011.

	Taux d'activité			Taux d'inactivité		
	Urbain	Rural	National	Urbain	Rural	National
Hommes	70,1%	80,5%	74,3%	9,9%	19,5%	25,7%
Femmes	18,1%	36,6%	25,5%	81,9%	63,4%	74,5%
Ensemble	43,3%	58%	49,2%	56,7%	42,1%	50,8%
Ratio hommes/femmes	3,9	2,2	2,9	0,36	0,31	0,34
				2,7	3,3	2,9

Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

Tableau 2 : Taux de féminisation de la population active selon le milieu de résidence, 2011.

	Urbain	Rural	National
Hommes actifs	4,78	3,68	11,14
Femmes actives	1,31	1,77	3,08
Taux de féminisation de la population active	21,5%	32,5%	26,7%
Hommes inactifs	2,04	0,89	2,93
Femmes inactives	5,94	3,06	9,00
Taux de féminisation de la population inactive	74,5%	77,5%	75,5%

Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

Tableau 3 : Part du non-salariat dans la population active occupée selon le sexe et le milieu de résidence 2011 (en %).

	Urbain			Rural			National		
	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.
Emploi rémunéré (BIT)	60,2	80,5	64,2	30,7	5,5	22,4	46,9	33,5	43,4
Emploi non-rémunéré (BIT)	39,8	19,5	35,8	69,3	94,5	77,6	53,1	66,5	56,6
Total (BIT)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Emploi rémunéré HCP	95,7	94,6	95,5	74,2	23,8	57,5	86,0	50,3	76,6
Emploi non rémunéré HCP	4,3	5,4	4,5	25,8	76,2	42,5	14,0	49,7	23,4
Total (HCP)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

Tableau 4 : Effectifs des salariés et des non-salariés selon le milieu de résidence et le sexe, 2011.

<i>Effectifs</i>	Urbain			Rural			National		
	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.
Salariés	2,55	0,83	3,38	1,08	0,09	1,17	3,63	0,93	4,56
Non-salariés	1,69	0,20	1,89	2,43	1,64	4,07	4,11	1,83	5,95
Total	4,24	1,03	5,27	3,51	1,73	5,24	7,74	2,76	10,51
<i>Pourcentages</i>									
Salariés	60,2%	80,5%	64,2%	30,7%	5,5%	22,4%	46,9%	33,5%	43,4%
Non-salariés	39,8%	19,5%	35,8%	69,3%	94,5%	77,6%	53,1%	66,5%	56,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

Tableau 5 : Travailleurs non-salariés rémunérés vs non rémunérés selon le sexe et le milieu de résidence 2011.

<i>Effectifs</i>	Urbain			Rural		
	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.

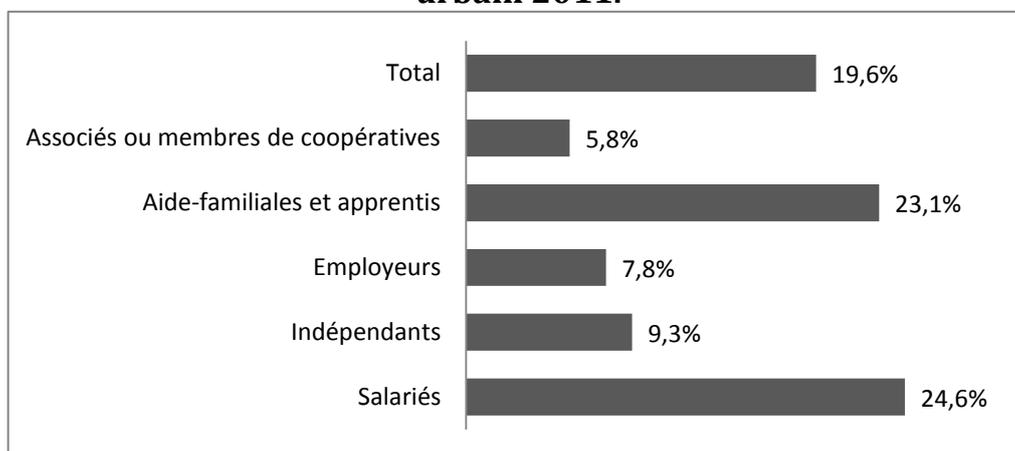
Rémunérés	1505998	146012	1652010	1524165	316191	1840356
non rémunérés	175909	52944	228853	903539	1319468	2223007
Total	1681907	198956	1880863	2427704	1635659	4063363
Pourcentages	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.
Rémunérés	89,5%	73,4%	87,8%	62,8%	19,3%	45,3%
non rémunérés	10,5%	26,6%	12,2%	37,2%	80,7%	54,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau 6 : Part du non-salariat dans la population active occupée selon le sexe et le milieu de résidence 2011 (en %).

	Urbain			Rural			National		
	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.	Masc.	Fém.	Ens.
Emploi rémunéré (BIT)	60,2	80,5	64,2	30,7	5,5	22,4	46,9	33,5	43,4
Emploi non-rémunéré (BIT)	39,8	19,5	35,8	69,3	94,5	77,6	53,1	66,5	56,6
Total (BIT)	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Emploi rémunéré HCP	95,7	94,6	95,5	74,2	23,8	57,5	86,0	50,3	76,6
Emploi non rémunéré HCP	4,3	5,4	4,5	25,8	76,2	42,5	14,0	49,7	23,4
Total (HCP)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

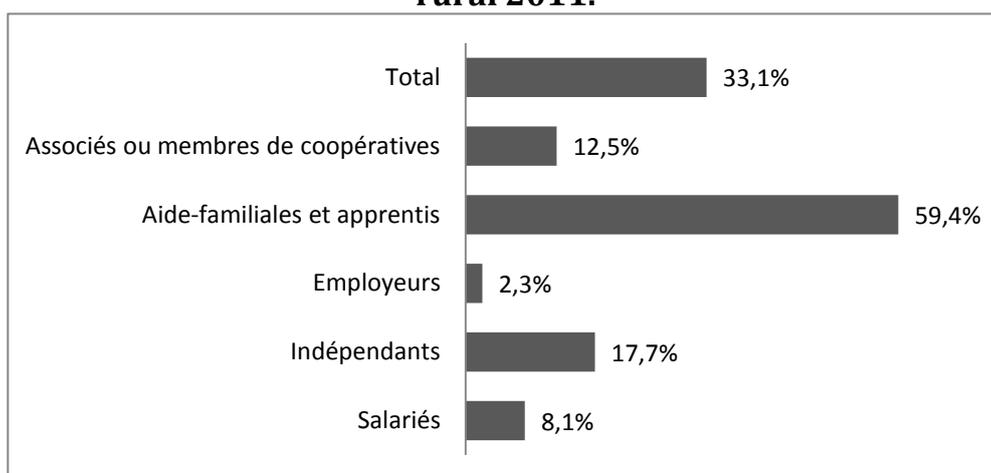
Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP)

Graphique 1 : Taux de féminisation selon le statut dans l'emploi en milieu urbain 2011.



Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP)

Graphique 2 : Taux de féminisation selon le statut dans l'emploi en milieu rural 2011.



Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

Tableau 7 : Effectifs des salariés de 15 ans et plus dans la branche des services domestiques.

	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
National	22566	78926	101492	22,2%	77,8%	100,0%
Urbain	19790	72660	92450	21,4%	78,6%	100,0%
Milieu Rural	2776	6266	9042	30,7%	69,3%	100,0%

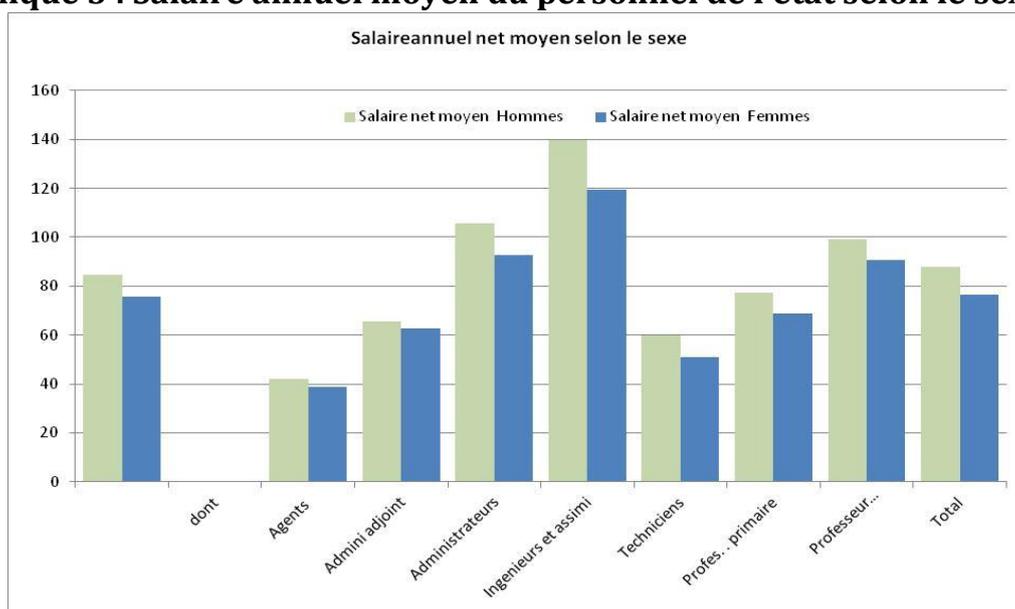
Source : Calculs sur données de l'Enquête nationale de l'emploi 2011 (HCP).

Tableau 8 : Part de l'emploi salarié déclaré à la Cnss selon le sexe, 2011.

	Hommes	Femmes	Ensemble
Salariés	3 634 607	928 362	4 562 969
Salariés déclarés à la CNSS	1 796 799	747 391	2 544 190
% de salariés déclarés	49,4%	80,5%	55,8%

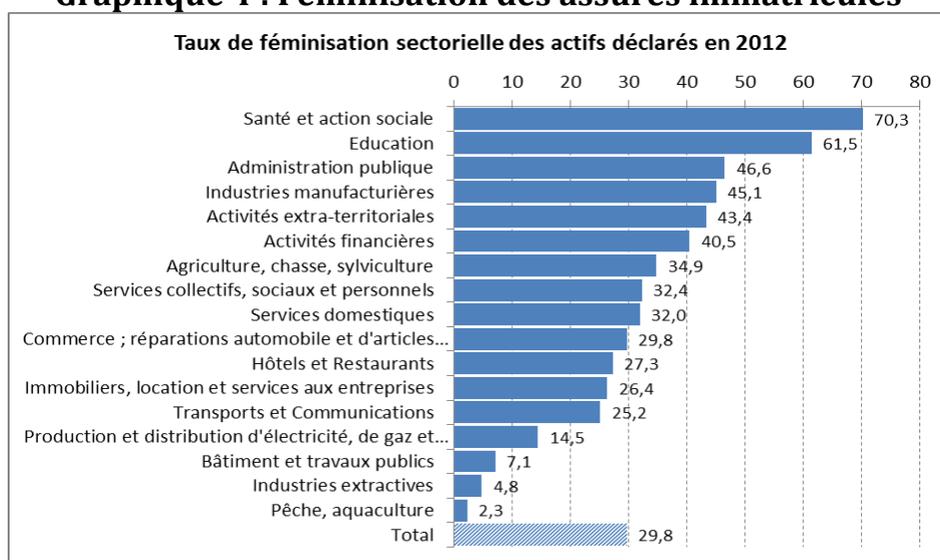
Source : calculs sur données HCP et CNSS

Graphique 3 : Salaire annuel moyen du personnel de l'état selon le sexe.



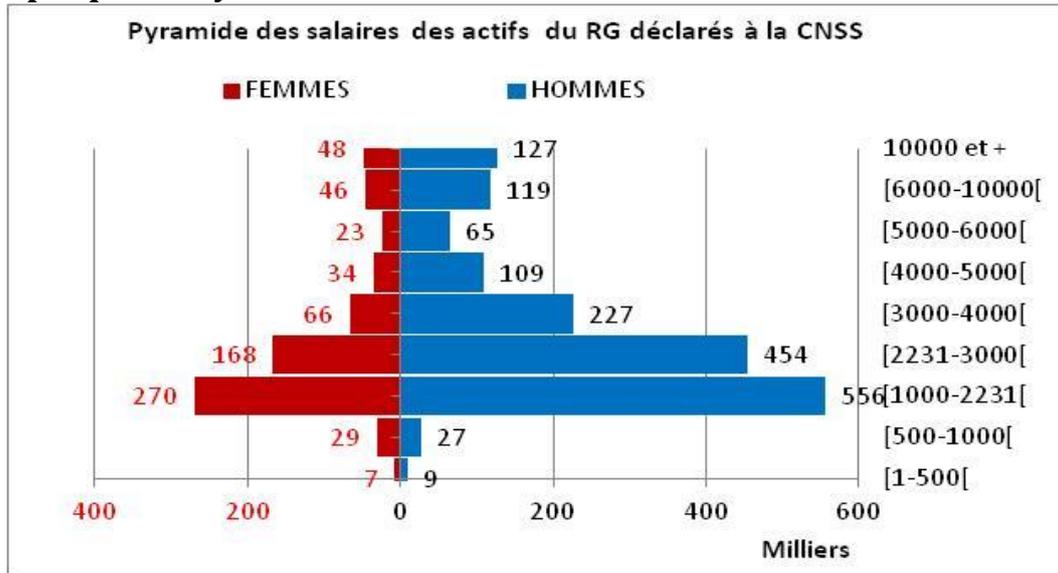
Effectifs des assurés immatriculés selon le genre et par secteur d'activité

Graphique 4 : Féminisation des assurés immatriculés

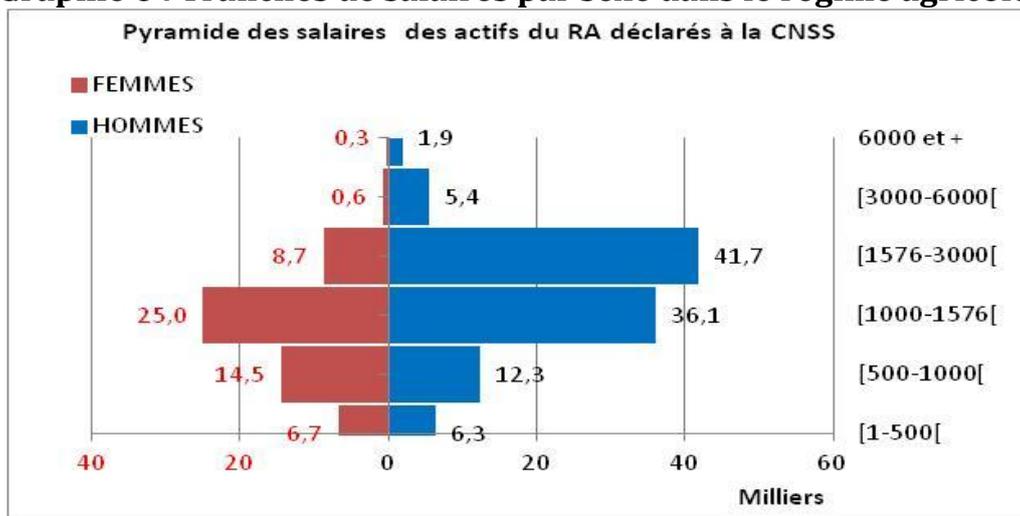


Répartition des actifs de la CNSS selon les tranches de salaire et le genre

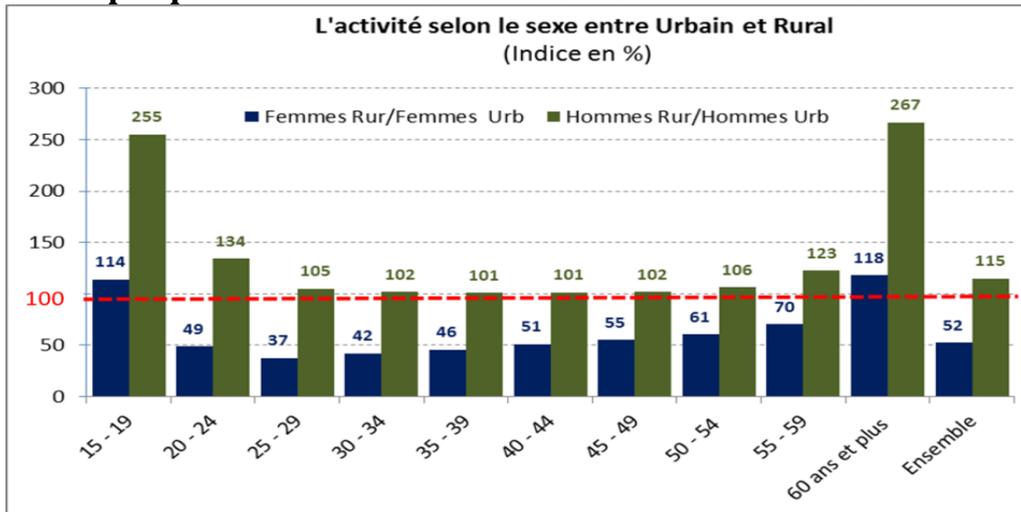
Graphique 5 : Pyramide des salaires des actifs du RG déclarés à la Cnss.



Graphie 6 : Tranches de salaires par sexe dans le régime agricole.



Graphique 7 : L'activité selon le sexe entre Urbain et Rural.



Sommaire

Introduction.....	2
Chapitre I : Le constat statistique de l'inégal accès au travail protégé.....	5
I- Une population salariée réduite et peu féminisée.....	5
Taux d'emploi selon le sexe et le milieu de résidence 2011.	7
II- Une faible participation des femmes aux activités génératrices de revenus	8
Chapitre II : La quête de l'autonomisation économique des femmes et de l'affermissement institutionnel de l'égalité du genre en matière sociale.....	10
I- L'inclusion de l'approche genre dans les politiques publiques.	10
II- L'apport de la coopération internationale.	11
III- Les principales mesures de l'Agenda national afférentes à l'égalité au travail.	11
IV- L'apport du programme stratégique à moyen terme dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.....	12
V- Les atouts et les limites de la dynamique portée par l'approche genre.....	13
Chapitre III : L'égalité formelle dans la jouissance des droits au travail	15
I- Égalité et différenciation dans la législation du travail.	15
1- L'affermissement de l'égalité dans le Code du travail.	15
2- L'aménagement des conditions particulières au travail des femmes.....	16
2.1- La proclamation de l'égalité.....	16
2.2- La levée de l'interdiction du travail de nuit.....	17
2.3- L'amélioration du régime de maternité.....	17
2.4- La reconduction des mesures dérogatoires relatives aux travaux accomplis par les femmes, les mineurs et les travailleurs souffrant d'handicaps.....	17
II- Égalité et différenciation dans la Fonction publique.....	18
III- Égalité et différenciation dans l'exclusion.....	19
Chapitre IV : L'égalité du droit aux prestations sociales et ses limites.	20
I- Une couverture sociale limitée et éclatée.....	20
II- Des prestations sociales contrastées et aveugles au genre	22
A- Les prestations à court et moyen termes.....	22
Les allocations familiales	23
Les indemnités de maternité.....	23
Les indemnités de maladie	23
B- Les prestations de vieillesse.	24
a- Le cadre légal.....	24
b- Sa mise en œuvre par la CMR et le RCAR.....	25

c-	Sa mise en œuvre par la Cnss.....	26
C-	L'implantation de la couverture médicale de base.....	27
	Dépenses de soins en ambulatoire par type d'activité de l'assuré (Actif/pensionné) et par sexe...	28
	Dépenses en affections de longue durée (ALD) par sexe 2011.....	28
	Dépense moyenne par type d'activité de l'assuré (Actif/pensionné), ventilée par sexe.	29
III-	La manifestation du genre à l'occasion de l'attribution des droits.....	29
1-	L'attribution des allocations familiales.....	29
2-	L'attribution de la pension d'ayant-droit	30
3-	La couverture du conjoint et des enfants par l'assurance maladie.	30
	Chapitre V : Les perspectives d'évolution de la législation du travail et de la protection sociale à travers les projets de lois.	31
I-	Le projet de loi relatif à la réparation des accidents du travail.....	31
II-	Le projet de loi relatif aux travailleuses et travailleurs domestiques.	32
III-	Projet de loi 18-10 portant Code de la mutualité.	34
IV-	Avant-projet de loi fixant les relations et les conditions de travail dans les entreprises artisanales.	35
V-	Autres projets de réformes	36
1-	L'indemnité pour perte d'emploi.	36
2-	La réforme des retraites.....	36
3-	Le statut d'auto entrepreneur.....	36
4-	Couverture sociale des professionnels du transport.	37
5-	Le projet « Ikram ».	37
	Conclusions et recommandations.....	38
	ANNEXES.....	41
	Annexe 1 : Recommandations opérationnelles formulées par l'étude intitulée : « Inégalités du genre et pratiques et pratiques d'entreprise au Maroc ».....	41
	Annexe 2 : Tableaux et Graphiques.....	47
	Tableau 1 : Taux d'activité et d'inactivité selon le sexe et le milieu de résidence, 2011.....	47
	Tableau 2 : Taux de féminisation de la population active selon le milieu de résidence, 2011.....	48
	Tableau 3 : Part du non-salariat dans la population active occupée selon le sexe et le milieu de résidence 2011 (en %).	48
	Tableau 4 : Effectifs des salariés et des non-salariés selon le milieu de résidence et le sexe, 2011. 48	
	Tableau 5 : Travailleurs non-salariés rémunérés vs non rémunérés selon le sexe et le milieu de résidence 2011.	48
	Tableau 6 : Part du non-salariat dans la population active occupée selon le sexe et le milieu de résidence 2011 (en %).	49
	Graphique 1 : Taux de féminisation selon le statut dans l'emploi en milieu urbain 2011.....	49
	Graphique 2 : Taux de féminisation selon le statut dans l'emploi en milieu rural 2011.	50
	Tableau 7 : Effectifs des salariés de 15 ans et plus dans la branche des services domestiques.....	50

Tableau 8 : Part de l'emploi salarié déclaré à la Cnss selon le sexe, 2011.....	50
Graphique 3 : Salaire annuel moyen du personnel de l'état selon le sexe.....	51
Graphique 4 : Féminisation des assurés immatriculés.....	51
Graphique 5 : Pyramide des salaires des actifs du RG déclarés à la Cnss.....	52
Graphie 6 : Tranches de salaires par sexe dans le régime agricole.....	52
Graphique 7 : L'activité selon le sexe entre Urbain et Rural.....	53