



L'autonomisation des femmes au Maroc: les politiques publiques en question

Nadia Benabdeljlil

► To cite this version:

Nadia Benabdeljlil. L'autonomisation des femmes au Maroc: les politiques publiques en question. [Rapport de recherche] RSSI. 2021. hal-03276218

HAL Id: hal-03276218

<https://hal.science/hal-03276218>

Submitted on 1 Jul 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

L'autonomisation des femmes au Maroc : les politiques publiques en question

Nadia Benabdeljlil

Université Mohammed V de Rabat

2021

L'autonomisation des femmes au Maroc : les politiques publiques en question

Nadia Benabdeljlil

Université Mohammed V de Rabat

2021

A propos de l'étude

Cette étude a été réalisée par l'auteur à la suite d'un partenariat entre le Rabat Social Studies Institut (RSSI), l'association Quartiers du Monde (QDM) et le réseau LDDF-Injad contre la violence basée sur le genre.

Le RSSI est un think-tank indépendant créé en 2011 par un groupe de chercheurs pluridisciplinaires. Il travaille sur les questions politiques, économiques et sociales importantes pour le développement du Maroc.

QDM et LDDF-Injad ont mené en 2018-2019 une recherche participative auprès de femmes impliquées dans trois cas (une exploitation de cueillette des fraises à Larache, une expérience en économie sociale et solidaire à Ouarzazate, un centre d'hébergement de femmes victimes de violences à Mohammadia), qui a fait ressortir un ensemble de difficultés auxquelles étaient confrontées ces femmes.

Au regard de ces constats, la présente étude vise à apporter une base analytique concernant les principaux programmes, politiques publiques et textes législatifs relatifs aux questions de l'autonomisation socio-économique des femmes et de la protection des femmes victimes de violences au Maroc, en les mettant en parallèle avec les résultats et réalisations enregistrés dans ces domaines.

Les opinions exprimées dans ce rapport n'engagent que leur auteur.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
I. L'ADHESION DU MAROC AU PRINCIPE D'EGALITE DES GENRES	3
1. Une constitution qui s'inscrit dans la ratification de conventions internationales	3
2. L'engagement de réformes législatives pour renforcer les droits des femmes	4
3. Des politiques publiques qui visent à promouvoir l'égalité des genres	5
La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes	5
Les Plans gouvernementaux pour l'égalité	5
II. FEMMES ET EMPLOI : UN ENSEMBLE DE MESURES MAIS DE FAIBLES REALISATIONS	7
1. Un cadre législatif visant à protéger les droits des femmes au travail	7
Les droits des femmes dans le Code du travail	7
Une loi nouvelle sur le travail domestique	8
2. Les politiques publiques de l'emploi et l'accès des femmes au marché du travail	8
Représentation des femmes dans les programmes pour l'emploi	9
Une stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 contenant une approche genre	10
Les Plans gouvernementaux pour l'égalité (PGE) et l'emploi des femmes	11
3. L'insertion des femmes dans l'économie sociale et solidaire	13
La Stratégie nationale pour l'économie sociale et solidaire 2010-2020	14
Accompagnement des femmes dans les Plans gouvernementaux pour l'égalité	15
L'Initiative nationale pour le développement humain (INDH) : une augmentation des femmes bénéficiaires mais peu de suivi qualitatif	16
Le micro-crédit, une alternative de financement mais pour des activités traditionnelles	17
4. Des disparités de genre importantes en matière d'accès au marché du travail	19
III. LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES : UNE MISE EN ŒUVRE LIMITEE PAR LA FAIBLESSE DES MOYENS	24
1. Le cadre juridique sur les violences envers les femmes	24
Le Code de la famille (Moudouwana) de 2004 : progrès et limites	24
Le Code pénal : des amendements insuffisants	26
La loi 103-13 de 2018 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes : quelques avancées...	26
... mais des problèmes non encore pris en compte.	28
2. Mesures mises en œuvre pour la protection des femmes victimes de violences	29
Réalizations des Plans gouvernementaux pour l'égalité	29
L'hébergement des femmes victimes de violences au Maroc : lacunes juridiques et matérielles	32
3. Les violences à l'égard des femmes, un phénomène persistant malgré les réformes	33
CONCLUSION GENERALE	35
BIBLIOGRAPHIE	37

INTRODUCTION

Bien que le Maroc ait ratifié plusieurs conventions internationales, engagé des réformes législatives et des politiques publiques visant l'autonomisation socio-économique des femmes, il reste à la traîne en matière de lutte contre les inégalités de genre. Selon le Global Gender Gap Report (WEF, 2021) en effet, le Maroc est classé 144ème sur 156 pays en 2021 d'après l'indice des inégalités de genre qui combine les quatre indicateurs suivants : participation et opportunités économiques, taux de scolarisation, santé et survie, et autonomisation politique. A titre de comparaison, la Tunisie occupe le rang 126, l'Algérie 136.

Or les organisations internationales reconnaissent que les inégalités de genre représentent un frein au développement (OCDE, 2020). La notion de genre renvoie notamment « *à la place et au rôle assignés aux femmes et aux hommes, et aux différents moyens dont ils disposent en termes de ressources et d'opportunités* » (Moghadam et Senftov, 2005 p.424), et les inégalités peuvent être appréhendées à travers différents aspects, parmi lesquels : la place des femmes dans le monde du travail en termes de mobilité, de salaire, de statut professionnel ; la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ; les possibilités d'accès à l'éducation et le niveau de réussite scolaire des femmes ; l'image qui prévaut de la femme dans la société ; la conception du code de la famille ; l'existence de lois pour prévenir ou punir les violences à l'égard des femmes (Moghadam et Senftov, 2005).

Les statistiques¹ mettent en évidence des disparités de genres importantes au Maroc. Ainsi, les taux d'analphabétisme et de déperdition scolaire sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. L'accès des femmes au marché de l'emploi, bien plus faible que celui des hommes, s'inscrit dans une tendance baissière sur les dix dernières années ; il est freiné par la subsistance de freins systémiques et culturels. L'incidence de l'emploi vulnérable, qui reste très élevée dans le pays, concerne en particulier les femmes. Enfin, la violence à l'encontre des femmes, phénomène multi-causes et multifformes, est une réalité sociale qui pénalise aussi leur autonomisation économique, la violence envers les femmes étant souvent liée à la vulnérabilité économique et sociale (ASF, 2019).

Au regard de ces disparités et inégalités, la présente étude, sans prétendre être exhaustive, vise à analyser les principaux programmes, politiques publiques et cadre législatif relatifs à ces questions au Maroc, en les mettant en parallèle avec les résultats et réalisations enregistrés. Elle est structurée en trois parties. Après un rappel des valeurs auxquelles a adhéré le Maroc à travers les conventions internationales et son cadre juridique interne **(I)**, nous analyserons les mesures et réalisations en matière d'accès des femmes à l'emploi **(II)**, puis les politiques adoptées pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes **(III)**.

¹ Qui seront reprises en détail dans ce rapport.

I. L'ADHESION DU MAROC AU PRINCIPE D'EGALITE DES GENRES

Le Maroc a ratifié plusieurs conventions internationales qui affirment l'égalité hommes - femmes et visent à promouvoir les droits des femmes, dont notamment :

- la Convention internationale sur les droits politiques de la femme, entrée en vigueur en 1954 et ratifiée par le Maroc en 1977 ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, entré en vigueur en 1976 et ratifié en 1979 ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, entré en vigueur en 1976, ratifié en 1979 ;
- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), entrée en vigueur en 1981, ratifiée par le Maroc en 1993 (avec des réserves, dont celle concernant l'article 16 qui pose le principe de l'égalité des droits et obligations entre époux) ;
- la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, ratifiée en 2013.

Le Maroc a également adhéré au programme d'action de la 4^{ème} conférence mondiale de Beijing de 1995 relative à l'autonomisation des femmes, considéré comme le principal document de politique mondiale en matière d'égalité des sexes, qui recense 12 domaines d'actions.

En conformité avec ces conventions, la Constitution marocaine de 2011 a instauré le principe de l'égalité hommes - femmes **(1)**. Par ailleurs les réformes législatives engagées depuis 2003 **(2)**, ainsi que les politiques publiques mises en œuvre depuis 2006 **(3)**, montrent une prise de conscience par les pouvoirs publics d'une situation qui est en défaveur des femmes et des efforts pour promouvoir leur autonomisation.

1. Une constitution qui s'inscrit dans la ratification de conventions internationales

La Constitution de 2011 prône la primauté des conventions internationales ratifiées et énonce dans son préambule que « *Le Royaume du Maroc s'engage à bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, (...)* ». Dix-huit dispositions sont consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont particulièrement :

- L'article 19 qui énonce le fait que l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental.
- L'article 154 qui promeut l'égalité d'accès des citoyens des deux sexes à la vie publique et aux prestations de service.
- Les articles 32 et 169, qui prévoient la création d'un Conseil consultatif sur la famille et l'enfance.

- L'article 22 qui interdit toute atteinte à l'intégrité physique et morale et à la dignité, quelles que soient les circonstances.
- Les articles 19 et 164, qui prévoient la création d'une Autorité de la parité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD), qui doit veiller notamment au respect des droits et libertés prévus par l'article 19, assurer une fonction d'expertise et d'évaluation des politiques visant à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines politiques et socio-économiques.

La loi 79-14 relative à la création de l'APALD n'a toutefois été promulguée que le 21 septembre 2017, soit trois ans après le dépôt du projet de loi et six ans après l'avènement de la Constitution. Des acteurs de la société civile soulignent le fait qu'elle est définie seulement « *comme une institution qui se limite à présenter un avis, des propositions, des recommandations, organiser des formations, sensibiliser, élaborer des études* » (ADFM, 2019). Dans la même perspective, dans son avis du 31 janvier 2016, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) recommandait de spécialiser l'APALD dans toutes les formes de discriminations liées au genre. Il recommandait aussi d'élargir ses attributions avec notamment la compétence de se saisir et d'être saisie ; de lui attribuer la personnalité juridique et le droit d'ester en justice contre les situations, les actes ou les auteurs de discriminations ; et de l'habiliter à constater les situations de discrimination.

L'APALD n'est aujourd'hui toujours pas opérationnelle et la lenteur du processus interpelle les ONG marocaines quant à « *la volonté et l'engagement du gouvernement à promouvoir et protéger les droits des femmes et lutter contre les violences et les discriminations à leur égard* » (ADFM, 2019).

2. L'engagement de réformes législatives pour renforcer les droits des femmes

Différentes réformes législatives visant à renforcer les droits des femmes ont été engagées par le Maroc :

- En 2003, la révision du Code pénal a introduit des mesures pour protéger les femmes de la violence, en particulier conjugale.
- Le Code de la famille (*Moudawana*) adopté en 2004 institue le principe de l'égalité et de la responsabilité mutuelle des époux dans la gestion de la famille, alors que dans l'ancien Code du statut personnel la femme était soumise à l'autorité de son époux.
- Le nouveau Code du travail, promulgué en 2003, consacre pour la première fois le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes en matière d'emplois et de salaires, et reconnaît comme délit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- La réforme du Code de la nationalité adoptée par le parlement en 2007, permet aux femmes marocaines de transmettre leur nationalité à leur enfant né de père étranger.
- Enfin, la loi 103-13 adoptée en 2018 sur les violences faites aux femmes, élargit le champ des actes de qualifiés de violence et alourdit les peines encourues.

Ces textes et leurs implications seront revus plus en détail dans la partie III.

3. Des politiques publiques qui visent à promouvoir l'égalité des genres

Plusieurs textes et politiques publiques adoptés par le Maroc font de l'égalité hommes - femmes un objectif abordé de manière centrale ou indirecte. C'est le cas notamment de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes adoptée en 2006, et des Plans gouvernementaux pour l'égalité (PGE 1 et PGE 2).

La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes

Elaborée en 2006 par le Secrétariat d'Etat chargé de la Famille, de l'enfance et des personnes handicapées (SEFEPH) à partir d'une approche consultative, la stratégie vise l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement afin « *d'impulser une dynamique de changement planifié et progressif en faveur de l'égalité* » (SEFEPH, 2006). Elle comporte deux objectifs stratégiques et cinq niveaux d'articulation : droits civiques ; représentation et participation à la prise de décisions ; droits économiques et sociaux ; comportements sociaux et individuels ; consolidation institutionnelle et politique.

Parmi ses objectifs se trouvent :

- l'amélioration de la présence des femmes aux postes de décisions politiques et économiques ;
- l'intégration de l'approche genre dans l'élaboration des politiques et des programmes pour l'emploi ;
- l'élaboration de dispositions juridiques pour réglementer et encadrer le travail dans les maisons (notamment celui des femmes de ménage) ;
- l'intégration de la dimension genre dans les politiques et programmes de développement agricole et rural ;
- la lutte contre les stéréotypes et préjugés sexistes.

Les Plans gouvernementaux pour l'égalité

Adopté par le Conseil du gouvernement en 2011, **le Plan gouvernemental pour l'égalité 1 (2012-2016)**, appelé aussi plan Icram 1, a été suivi et coordonné par la Direction de la Femme au sein du ministère de la Famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social ². Le Plan s'appuie sur une approche transversale et définit un ensemble de mesures visant à favoriser l'autonomisation des femmes dans différents domaines, la lutte contre les violences basées sur le genre, l'ancrage d'une culture de l'égalité des sexes. Les objectifs du Plan concernent huit domaines d'activité prioritaires, répartis en 24 objectifs et 156 mesures, ces domaines étant (MSFFDS, 2016) :

- la consolidation des institutions chargées de promouvoir l'égalité des sexes,
- l'égalité d'accès des filles et des garçons à un système éducatif de qualité,
- le renforcement de l'accès égal et équitable aux services de santé,

² . Devenu en 2018 ministère de la Solidarité, du développement social, de l'égalité et de la famille.

- l'égalité d'accès aux infrastructures de base,
- l'équité et l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux droits civiques, la lutte contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes,
- l'accès égal et équitable aux postes de prise de décision aux niveaux administratif, politique et économique,
- la réalisation de l'égalité des chances entre les deux sexes sur le marché du travail,
- la lutte contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation, la culture et les médias.

Dans sa deuxième édition, **le Plan gouvernemental pour l'égalité 2 (2017-2021)** définit un ensemble d'orientations stratégiques visant à promouvoir l'égalité de genre, l'autonomisation des femmes et leur l'inclusion économique. Il inclut sept axes (dont 4 thématiques et 3 transversaux) et annonce une série de 85 mesures qui s'alignent sur des programmes nationaux déjà existants comme la Stratégie nationale pour l'emploi et la Stratégie de l'égalité des sexes au sein de la fonction publique. Les objectifs sont focalisés notamment sur :

- l'employabilité et le développement économique ;
- la création d'un cadre propice à l'autonomisation des femmes ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- le développement d'un cadre de lutte contre les violences basées sur le genre.

Le ministère de la Famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social prévoit un renforcement de la coordination entre les différents acteurs intervenant dans le domaine et la mise en œuvre de politiques publiques adaptées à ces objectifs. Est ainsi décidée « *la mise en œuvre d'un programme national intégré pour l'autonomisation économique des femmes à l'horizon 2030* » à travers cinq « piliers », dont l'intensification des développements législatif et institutionnel, l'adoption d'incitations et de politiques sensibles au genre, des actions de sensibilisation « *visant à changer les mentalités et élever les représentations stéréotypées* »³.

Dans les deux parties suivantes nous reprendrons les éléments de bilan de ces politiques publiques quant à leurs réalisations pour l'égalité de genre, relativement à l'accès à l'emploi **(II)**, puis à la lutte contre les violences que subissent les femmes **(III)**.

³ . Site officiel du Ministère : <https://social.gov.ma/autonomisation-economique-des-femmes/> (avril 2021).

II. FEMMES ET EMPLOI : UN ENSEMBLE DE MESURES MAIS DE FAIBLES REALISATIONS

Les programmes visant la promotion de l'emploi se sont toujours, pour différentes raisons, intéressés d'abord à la question des diplômés chômeurs, indépendamment de la question du genre alors que celle-ci devient cruciale au vu des inégalités qui se sont accrues. Ainsi, le respect par les employeurs du dispositif juridique visant à protéger les droits des femmes dans le travail serait à améliorer **(1)**. Et ce n'est qu'à partir de 2015, avec la mise en place de la Stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025, qu'une approche genre est intégrée dans les politiques pour l'emploi **(2)**. Quant aux mesures prises pour encourager l'économie sociale et solidaire, considérée comme une solution possible pour l'inclusion économique des femmes, elles donnent des résultats mitigés **(3)**. L'ensemble de ces mesures est à mettre en parallèle avec les indicateurs qui restent médiocres en matière d'égalité de genre face à l'accès à l'emploi **(4)**.

1. Un cadre législatif visant à protéger les droits des femmes au travail

Les droits des femmes dans le Code du travail

La loi relative au Code du travail de 2003, entrée en vigueur le 8 mai 2004, comprend certaines mesures relatives à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et à leur protection, telles que :

- Prévenir la discrimination fondée sur le sexe au moment de l'embauche (article 9), la violation étant sanctionnée, en vertu de la disposition de l'article 12 du Code du travail, d'une amende dont le montant varie de 15 000 à 30 000 dirhams.
- Prévenir la discrimination salariale entre les sexes à travail égal (article 346).
- Interdire le harcèlement sexuel (article 40).
- Interdire l'emploi de femmes en travail forcé (article 152).
- Garantir la protection des femmes pendant le travail de nuit (article 172).
- Accorder le droit des femmes enceintes de mettre fin au contrat de travail et de prolonger le congé jusqu'à 22 semaines en cas de maladie due à la grossesse ou à l'accouchement (article 154).
- Accorder la possibilité pour une femme enceinte de quitter son emploi sans préavis (article 58).
- Garantir le droit d'une mère qui travaille à une pause rémunérée spéciale pendant une demi-heure le matin et une autre demi-heure dans l'après-midi pour allaiter son enfant (article 61).
- Garantir le droit pour les femmes d'adhérer à un syndicat et de participer à sa gestion (article 9), prévoyant une sanction pour violation de cette procédure (article 12).

Le Code du travail n'a cependant pas encore fait l'objet d'une évaluation rigoureuse pour vérifier sa correcte application, et on relève un non-respect de ses dispositions de la part de nombreuses entreprises employeurs. Par exemple, bien que le harcèlement sexuel y soit reconnu comme une infraction pénale et un crime grave (article 40), les autorités appliquent rarement cette disposition et un faible nombre de victimes poursuivent leur harceleur en justice, du fait de la difficulté à prouver l'infraction et des répercussions redoutées d'un procès.

Une loi nouvelle sur le travail domestique

La loi n° 19.12, entrée en vigueur en 2018, fixe les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, ainsi que ses textes d'application. Cette loi vise notamment à encourager la transition des travailleuses domestiques du secteur informel au secteur formel, en rendant obligatoire la contractualisation du travail domestique à domicile, ouvrant droit à une indemnisation en cas de licenciement, à des congés payés, à des aménagements en cas de maternité et à une couverture sociale.

Les travailleuses domestiques mineures, communément appelées les « petites bonnes », s'élèveraient en nombre à 60 000 à 80 000, très majoritairement issues du milieu rural (\$, 2017). La mise en œuvre de cette loi est toutefois problématique (ASF, 2019). En avril 2021, seulement 3000 employé.e.s ont été déclaré.e.s, au niveau national⁴.

2. Les politiques publiques de l'emploi et l'accès des femmes au marché du travail

Plusieurs acteurs institutionnels œuvrent à la régulation du marché de l'emploi au Maroc, notamment le ministère de l'Emploi et des affaires sociales et l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences (ANAPEC). Des organismes publics comme l'Entraide nationale ou l'Agence de développement social (ADS) (sous tutelle du ministère de la Solidarité, du développement social, de l'égalité et de la famille), soutiennent aussi l'emploi dans le but de réduire de la pauvreté. Plusieurs agences de développement régional œuvrent aussi dans le domaine.

Au regard des résultats mitigés des différents programmes mis en œuvre pour l'emploi pour l'emploi depuis une vingtaine d'années, l'Etat a adopté une politique publique adoptant une approche globale, la Stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025, dont l'élaboration a été pilotée par le ministère de l'Emploi et des affaires sociales. D'autres politiques publiques, comme celle portée par les Plans gouvernementaux pour l'égalité (PGE), se penchent sur la question de l'emploi des femmes.

⁴ . <https://www.bladi.net/maroc-les-employeurs-reticents-a-declarer-leur-personnel-domestique,81868.html> (avril 2021).

Représentation des femmes dans les programmes pour l'emploi

Les programmes mis en œuvre pour l'emploi visent indifféremment les hommes et les femmes mais les femmes y sont relativement bien représentées en nombre ; par exemple :

- Le programme *Idmaj* (« insertion »), lancé en 2006, a pour objectifs de favoriser l'emploi et l'employabilité des jeunes diplômés par l'adoption de mesures d'encouragement aux entreprises et en organisant des stages de formation pour l'insertion professionnelle. Jusqu'en 2016, il a permis l'insertion de 75 613 personnes dont 48% de femmes (ADFM 2019, MSFFDS 2016).
- Le programme *Taehil* (« formation ») vise à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi par des formations. De 2007 à 2013, 105 442 demandeurs d'emploi en ont bénéficié (soit une moyenne annuelle de 17 573 personnes), avec un taux de 60% de femmes bénéficiaires (MFSEDS 2019).
- Le programme *Tahfiz* (« incitation ») qui encourage l'emploi par une exonération d'impôts dans les entreprises, les associations et les coopératives nouvellement créées, a bénéficié depuis sa création fin 2015 à 5 446 personnes dont 36% de femmes (soit 1 960 femmes).
- Le programme national d'appui à la création d'entreprises *Moukawalati* (« mon entreprise ») (2006-2015) a donné des résultats décevants mais a quand même concerné quelques femmes. En 2017 par exemple il a bénéficié à 4 425 porteurs de projets, dont 27% étaient des femmes (MSFFDS, 2019).
- Le système de l'auto-entrepreneuriat vise depuis 2015 à encourager les travailleurs indépendants et qui œuvraient souvent dans l'informel à adopter ce statut. A la fin avril 2019, 103 160 auto-entreprises ont été créées depuis le lancement de l'opération, dont 31% par des femmes (MSFFDS, 2019).
- Enfin, spécifiquement adressé aux femmes porteuses de projets à travers des formations et un accompagnement, le programme *Min Ajliki* (deuxième phase 2017-2021), implémenté depuis 2013 par le ministère de l'Emploi en collaboration avec la coopération belge, avec l'ANAPEC, et avec les associations de micro finance, avance les chiffres⁵ de 2 109 femmes accompagnées, de 230 entreprises créées, et de 429 emplois féminins générés.

Dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, la Caisse Centrale de Garantie (CCG) également a lancé en 2013 l'instrument de garantie *Ilayki* destiné à encourager la création d'entreprises promues exclusivement par des femmes, ayant un projet d'investissement finançable par crédit bancaire ne dépassant pas 1 million de dirhams. De mars 2013 à mars 2018, 783 très petites entreprises ont été financées, le commerce de détail arrivant en tête des activités bénéficiaires avec une part de 25%.

⁵ . <http://minajliki.ma> (avril 2021).

Encadré 1 : La portée limitée des programmes pour l'emploi

Le nombre cumulé de femmes bénéficiaires des programmes pour l'emploi reste faible si on le met en parallèle avec le nombre de femmes au chômage, qui s'élèvent à 387 750 en 2019 (elles représentent 35% du total des chômeurs au niveau national, et 38% en milieu urbain) (HCP, 2020).

Par ailleurs le ministère de la Famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social, aussi bien dans son bilan de 2016 sur le PGE 1, que dans son rapport de 2019, ne donne pas d'informations qualitatives sur les réalisations de ces programmes, comme le parcours des bénéficiaires après les formations, les types d'emplois occupés, les types de contrats de travail, les secteurs d'activité concernés. Il n'y a pas non plus de données sur la pérennité des emplois créés ou la durée dans le poste occupé.

Une stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 contenant une approche genre

Au terme d'un diagnostic de l'emploi réalisé en 2014 en partenariat avec le secteur privé et la société civile, le gouvernement marocain a adopté une Stratégie nationale pour l'emploi (SNE) menée par le ministère de l'Emploi et des affaires sociales pour la période 2015-2025.

Par rapport aux programmes précédents, la SNE contient une approche genre et part du constat que la situation des femmes sur le marché du travail est la conséquence de l'absence de prise en compte, par les politiques publiques, des contraintes spécifiques rencontrées par les femmes ; elle fixe cinq objectifs transversaux :

- le renforcement de la lutte contre la déscolarisation des filles ;
- une intervention spécifique des services publics d'intermédiation pour favoriser l'entrée des femmes en activité ;
- la promotion d'emplois de proximité et de services à forte intensité féminine ;
- des actions d'appui à l'égalité de genre en milieu professionnel ;
- des mesures visant à améliorer la conciliation entre travail et famille ainsi que la sécurité dans le travail.

Parmi les mesures proposées, la SNE propose de :

- « *Intégrer la future Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes les formes de Discriminations (APALD) dans les structures et mécanismes nationaux et régionaux de promotion de l'emploi* », et de « *concevoir et de lancer en collaboration avec l'APALD un programme de lutte contre les discriminations pour assurer la prise en charge de ces orientations* ».
- « *Renforcer, féminiser et sensibiliser le corps de l'inspection du travail sur la détection des discriminations pour motif de sexe* ».
- « *Inclure la lutte contre les discriminations pour motif de sexe dans le dialogue et partenariat avec les partenaires sociaux* ».
- « *Mettre en place des audits sociaux au sein des entreprises permettant de lutter contre les discriminations directes et indirectes pour motif de sexe y compris les questions relatives à la sécurité dans le travail et dans ses environnements* » (SNE, 2015).

Cependant, la SNE n'a pas été accompagnée par une identification de ressources de financement et ne précise pas les moyens qui seront octroyés pour les actions de lutte contre les discriminations, par exemple pour le renforcement du corps des inspecteurs du travail ou la mise en place d'audits sociaux dans les entreprises. Quant à l'APALD qu'il est prévu d'impliquer dans les structures de promotion de l'emploi, elle n'est toujours pas mise en place alors la loi consacrant sa création a été promulguée en 2017.

Les Plans gouvernementaux pour l'égalité (PGE) et l'emploi des femmes

• Apports du PGE 1 (2012-2016)

En 2017, le ministère de la Famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social annonce un pourcentage global de réalisation des objectifs du Plan gouvernemental pour l'égalité 1 (PGE 1) de 75%, avec 117 mesures atteintes sur les 156 prévues (MSFFDS, 2017).

Les modalités d'évaluation de ces objectifs appellent toutefois des commentaires. Certes, parmi les réalisations, le PGE 1 a apporté la création d'équipes, cellules ou services dédiés au genre dans différents ministères, a procédé à la formation d'un certain nombre de responsables *via* des ateliers de formation à l'approche genre, veillé à la conception et l'implantation de systèmes d'information liés au genre dans certaines communes (MSFFDS, 2016). Le rapport d'évaluation du PGE 1 se contente cependant d'énumérer le nombre de formations réalisées et de bénéficiaires, sans préciser le contenu des formations ni analyser leur impact.

De même, pour les mesures relatives à l'autonomisation socio-économique des femmes, certains résultats énoncés dans le bilan global du PGE 1 se limitent à des chiffres sans décrire les réalités qualitatives qu'ils traduisent. Par exemple, deux réalisations sont entre autres indiquées au sujet de la mesure 23 (*« Faciliter l'accès des femmes travailleuses aux activités professionnelles des structures de production et de marketing »*) mesurée par le « taux de femmes présentes dans les structures de production... » :

- « *Accroissement du degré de participation des femmes dans les activités industrielles : cette participation a atteint 68% dans le secteur du textile, 55% dans les centres d'appels, 53% dans les industries électroniques, 49% dans les industries agroalimentaires* ».
- « *L'accentuation de l'accès des femmes à l'enseignement et à la formation professionnelle et supérieure a permis à la femme d'accéder aux postes de responsabilité au niveau du secteur industriel et de s'engager dans le marché du travail* » (MSFFDS, 2016).

Concernant la première réalisation, le constat de la participation des femmes ne précise pas de quels types de postes il s'agit, quel est leur niveau hiérarchique ou encore la valeur ajoutée des activités qu'ils impliquent. Il ne précise pas non plus des éléments importants comme l'existence ou le type de contrat de travail, ou encore l'existence ou non d'une couverture sociale. De même la seconde réalisation citée, qui reste très générale, n'est pas appuyée par des données concrètes.

• Apports du PGE 2- (2017-2021)

Parmi les sept axes du Plan gouvernemental pour l'égalité 2 (PGE 2), trois sont directement relatifs à la question de l'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc.

Le premier axe, partant du constat de l'écart entre les femmes et les hommes dans le taux de participation au marché de l'emploi, vise essentiellement la **promotion d'un accès égal des femmes à un travail décent et à des opportunités professionnelles**, ainsi que leur autonomisation économique. Il y est énoncé que « *L'Etat marocain prendra les mesures nécessaires pour assurer le droit au travail des femmes* » (MSFFDS, 2017). Il établit des objectifs cibles pour 2019, à partir de la situation de 2017, parmi lesquels :

- Une augmentation de 3% du taux de participation des femmes au marché de l'emploi.
- Une évolution de 5 points du pourcentage des femmes rurales actives dans les secteurs de l'agriculture, forêts et pêche ayant une protection sociale.
- Un objectif de 20 000 femmes ayant réussi dans la transition d'un travail informel à un travail valorisant dans le secteur formel, notamment à travers le mécanisme d'auto-entrepreneuriat.
- Un nombre de 400 femmes entrepreneurs ou auto-entrepreneurs bénéficiant d'une participation à un ou plusieurs programmes ou réseaux d'appui à l'entrepreneuriat féminin.

Le deuxième axe du Plan, relatif à la **promotion de la condition des femmes dans la famille**, contient des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes. Ainsi, l'objectif 2.2 est de « *promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité* ». Comme le fait cependant remarquer l'Association démocratique des droits des femmes (ADFM, 2019), la dénomination de cet axe 2 (« *promotion ... dans la famille* ») indique que les droits des femmes dans le PGE 2 sont toujours considérés comme indissociables du contexte familial.

En ce qui concerne les disparités dans l'emploi du temps femmes/hommes et filles/garçons en termes de répartition des charges de travail domestique, le PGE 2 vise une réduction de 10% à fin 2019, comparée à l'enquête ligne de base de 2012.

Enfin, le cinquième axe vise la diffusion des **principes d'égalité et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre**. Est prévue à cet égard l'intégration des principes d'égalité entre hommes et femmes, des droits des filles et des femmes et du respect de leur intégrité physique et morale, dans l'enseignement primaire et secondaire collégial, le secondaire qualifiant et l'enseignement supérieur.

Encadré 2 : Des politiques publiques qui restent focalisées sur des objectifs quantitatifs

L'intégration de la dimension genre dans les Plans gouvernementaux pour l'égalité est essentiellement formulée sous forme d'objectifs quantitatifs (nombres de formations, taux d'accès à l'emploi, ...), qui ne permettent pas de mesurer l'impact qualitatif potentiel des mesures adoptées sur les situations des femmes, ni leur suivi dans le temps. Par ailleurs certaines mesures ne prennent pas en compte les besoins spécifiques des femmes ou les contraintes qu'elles rencontrent. C'est le cas par exemple des mesures qui concernent les formations, qui n'évoquent pas le contenu ou la qualité des programmes, ni leur adaptation aux besoins des femmes concernées.

L'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM, 2019) note aussi que, bien que le PGE 2 se dise aligné sur les Objectifs durables de développement (ODD), il ne se réfère pas à toutes les cibles de l'ODD 5, notamment celles relatives à l'accès égal aux ressources économiques, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, ainsi qu'à l'adoption et au renforcement des dispositions législatives en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes. L'ADFM relève aussi qu'en ce qui concerne la mise en œuvre du PGE 2, les responsabilités entre les différents départements ministériels ainsi que les affectations budgétaires ne sont pas définies.

Le Conseil économique, social et environnemental, dans son rapport annuel de 2018 (CESE, 2018), distingue cinq axes d'intervention prioritaires au sujet de l'action pour l'insertion des femmes sur le marché du travail. Il s'agit de :

- réduire les discriminations en termes de rémunération et de promotion de carrière ;
- adapter la réglementation des congés de maternité et de paternité pour une meilleure conciliation entre maternité et travail ;
- améliorer la qualité des transports publics et sécuriser le trajet des femmes vers leurs lieux de travail ;
- mettre en place des services de garde de qualité pour enfants en bas âge, à horaires flexibles et répartis sur tout le territoire ;
- faciliter l'accès à des services de soin en faveur des personnes en perte d'autonomie, pour soulager les femmes qui sont en général responsables de leur prise en charge au sein de la famille, ce qui rend leur accès au marché du travail encore plus contraignant.

Parallèlement à ces cinq blocs de recommandations, le CESE (2018) recommande de « *lutter résolument contre les freins culturels qui continuent entretenir les stéréotypes envers les femmes. Cela requiert d'agir à travers trois canaux incontournables : l'effectivité de la loi, l'éducation et la sensibilisation via les médias et la société civile.* »

3. L'insertion des femmes dans l'économie sociale et solidaire

Considérée par le CESE comme un « *troisième pilier sur lequel repose une économie équilibrée et inclusive, aux côtés du secteur public et du secteur privé* », l'économie sociale et solidaire (ESS) peut être définie comme « *l'ensemble des activités économiques et sociales organisées sous forme de structures formelles ou de groupements de personnes physiques ou morales* »

avec une finalité d'intérêt collectif et sociétal, indépendantes et jouissant d'une gestion autonome, démocratique et participative et où l'adhésion est libre » (CESE, 2015).

L'ESS est soutenue par la Stratégie nationale 2010-2020 pour le développement de l'économie sociale et solidaire. Par ailleurs, l'Initiative nationale pour le développement humain (INDH) lancée en 2005, les programmes de soutien aux coopératives, ainsi que les associations de micro-crédit, visent à encourager les initiatives dans le secteur.

La Stratégie nationale pour l'économie sociale et solidaire 2010-2020

Actuellement suivie par le ministère du Tourisme, de l'artisanat, du transport aérien et de l'économie sociale, la stratégie a pour objectifs :

- d'augmenter le taux de pénétration des coopératives dans la population active de 3,1% à 7,5% ;
- de renforcer la contribution de l'ESS à la création de l'emploi, en augmentant le nombre de salariés des coopératives de 50 000 à 175 000 ;
- d'augmenter la part du secteur dans le PIB de 1,6% à 3,9%.

Les axes d'action de la Stratégie sont notamment la valorisation et la promotion des produits de l'économie sociale, la recherche d'opportunités commerciales, l'organisation des acteurs du secteur, la mise en place d'un environnement juridique, institutionnel et financier favorable à l'ESS.

Le tissu coopératif constitue la principale composante de l'ESS au Maroc, aussi bien par le nombre d'emplois créés que par sa participation à l'inclusion sociale et économique (CESE, 2015), et la mise en place d'une loi sur les coopératives a été l'un des axes de la Stratégie de l'ESS. La loi n° 112.12 sur les coopératives a été publiée le 18 décembre 2014, abrogeant la loi n° 24.8. Elle simplifie la procédure de constitution des coopératives et introduit des mesures visant le renforcement de leur gouvernance, notamment l'ouverture de leur capital aux personnes morales. Elle permet également aux coopératives de soumissionner aux marchés publics.

La Stratégie nationale pour l'ESS dénombre en 2011, 7 000 coopératives, encadrant 3% de la population active et 1,2 % de la population totale, et contribuant à hauteur de 1% de l'emploi salarié. Quelques années plus tard, en 2014, l'Office du développement de la coopération (ODCO) répertorie 9 966 coopératives au Maroc (dont près de 70 % de coopératives agricoles de transformation d'argan ou de plantes médicinales) parmi lesquelles **14,5% sont féminines** et rassemblent 34 877 adhérentes ; pour les coopératives artisanales spécifiquement, 987 sur 2 280 sont féminines, soit 43% du total (MSFFDS, 2016).

L'ODCO a lancé en 2011 le programme *Mourafaqa* qui visait à accompagner 2 000 nouvelles coopératives pour la période 2015-2018, en identifiant 500 nouvelles coopératives chaque année portant des projets « économiquement rentables » et « socialement responsables ». L'accompagnement se fait dans les domaines de la gestion, de l'assistance technique et de la commercialisation.

En matière de soutien à la distribution, l'Office de commercialisation et d'exportation (OCE) a créé en 2012 Maroc Taswiq, un réseau de magasins solidaires de produits régionaux marocains, notamment pour contrer les intermédiaires souvent informels. Le réseau travaille en amont avec les coopératives ; et en aval, avec le secteur privé pour étendre les circuits formels de vente. **Les femmes sont très présentes dans le réseau** puisqu'il enregistre en 2017, 67% de coopératives de femmes sur les 1 000 coopératives adhérentes.

Accompagnement des femmes dans les Plans gouvernementaux pour l'égalité

Le bilan du PGE 1 (2012-2016) énonce diverses réalisations pour encourager les initiatives en économie sociale et solidaire chez les femmes :

- Création de 67 maisons de l'artisanat définies comme des « espaces de proximité adaptés à la production, à la vente et à l'exposition des produits des artisanes rurales », accueillant 3 563 artisanes traditionnelles fin 2015 ; et 23 maisons en cours de création.
- 8 000 femmes accompagnées dans différents domaines concernant la gestion des activités génératrices de revenus, sous l'égide du ministère de l'Agriculture et de la pêche maritime.
- 30 jeunes filles accompagnées pour la création de leurs entreprises dans la région de Ouarzazate, à travers une formation de 6 mois en couture et broderie (MSFFDS, 2016).

En ce qui concerne l'impact du PGE 1 sur les coopératives féminines, l'indicateur « *Taux des artisanes traditionnelles groupées en coopératives artisanales* » relatif à la mesure 124, indique :

- . L'organisation d'ateliers de formation dans le domaine de la législation des coopératives, la tenue des comptes, les techniques de commercialisation pour renforcer les capacités des coopératives et des associations. Le bilan indique en juin 2015 une participation féminine de plus de 62% (soit 2 170 femmes bénéficiaires).
- . L'organisation de 298 sessions de formation (4 661 bénéficiaires avec un pourcentage de participation féminine supérieur à 46%).

La mesure n°127- « *Encouragement de la création et l'accompagnement des coopératives* », enregistre, dans le cadre du programme *Mourafaka*, l'accompagnement de 500 coopératives nouvellement constituées (sans préciser le taux de coopératives féminines).

Le bilan du MFSEDS (2016) énonce aussi que plus de 1 500 associations ont bénéficié d'une opération de sensibilisation pour encourager les coopératives à se constituer en réseau ; avec 60% de bénéficiaires qui sont des associations féminines.

Enfin, un taux de réalisation de 100% est avancé pour l'indicateur « *nombre de foires intégrant le genre* ». Notons toutefois que les retombées de ces foires ne sont pas analysées en termes d'impact sur l'activité économique des femmes.

Encadré 3 : Le bilan mitigé de l'ESS

Malgré les efforts d'accompagnement institutionnel existants, le Conseil économique et social relève la faiblesse des réalisations en matière d'ESS par rapport aux objectifs fixés, aussi bien au niveau de l'économie nationale qu'en termes d'impact sur l'inclusion économique des femmes :

- En 2017, le secteur de l'économie sociale et solidaire n'a contribué qu'à hauteur de 2% au PIB (loin de l'objectif de 3,9% prévu pour 2020), et n'emploie que 5,5% de la population active (au lieu des 7,5% prévus) (CESE, 2017).
- **L'impact sur l'inclusion des femmes reste faible** : seulement 14,5% (soit un peu moins de 900) du total des coopératives sont féminines (CESE, 2017).

Le ministère du Tourisme, de l'artisanat, du transport aérien et de l'économie sociale reconnaît que les résultats de la stratégie 2010-2020 « *restent en deçà des objectifs souhaités, surtout en matière de création d'emplois et de contribution à l'économie nationale* »⁶, et se déclare contraint de revoir la stratégie 2010-2020. Un nouveau programme d'action pour à l'horizon 2028 devrait donc voir le jour.

L'Initiative nationale pour le développement humain (INDH) : une augmentation des femmes bénéficiaires mais peu de suivi qualitatif

L'Initiative nationale pour le développement humain, lancée en 2005, est un programme social piloté par le ministère de l'Intérieur et l'Observatoire national du développement humain (ONDH). Basé sur un processus participatif ascendant, il est axé sur la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, et développe des programmes spécifiques comme le programme de lutte contre la pauvreté en milieu rural, ou le programme de lutte contre l'exclusion sociale en milieu urbain. L'INDH vise l'amélioration des revenus et du niveau de vie par le financement d'activités génératrices de revenus.

La 3ème phase de l'INDH (2019-2023), lancée le 19 septembre 2018, repose sur quatre programmes : réduction du déficit en termes d'infrastructures et de services de base dans les zones sous équipées ; accompagnement des personnes en situation de précarité ; amélioration du revenu et intégration économique des jeunes ; soutien du développement humain en faveur des générations montantes à travers l'investissement dans le capital humain.

De nombreux acteurs interviennent dans la mise en œuvre de ces programmes, parmi lesquels les associations et les coopératives occupent une place centrale, les financements des projets INDH passant par elles.

Même si les femmes ne sont pas une cible spécifique, le bilan global de l'INDH enregistre **une augmentation de leur participation** dans les projets financés, de 9% en 2006 à plus de 21% en 2014. Sur les 10,4 millions de personnes bénéficiaires en cumulé entre 2005 et 2016, 4,2 millions sont des femmes (MFSEDS, 2019).

⁶ . <https://mtataes.gov.ma/fr/economie-sociale/strategie-de-leconomie-sociale/> (avril 2021)

Dans son bilan global du PGE 1, le ministère de la Solidarité quant à lui donne les chiffres suivants concernant **les réalisations de l'INDH au profit des femmes**, en cumulé entre 2005 et 2014 (MSFFDS, 2016, p.236) :

- Dans l'enseignement : réalisation de 8 155 projets au profit de 498 000 filles et femmes.
- Dans la santé : réalisation de 3 058 projets et initiatives au profit de 319 000 femmes.
- Dans les activités socioculturelles et sportives : réalisation de 5 232 projets et initiatives au profit d'environ 320 000 femmes.
- En ce qui concerne les centres d'accueil réalisés dans le cadre de l'INDH : le nombre de bénéficiaires a atteint environ un million de personnes, dont 325 000 femmes.
- Pour la formation professionnelle : réalisation de 1 060 projets qui ont bénéficié à environ 69 000 filles et femmes.
- Au niveau de la formation et du renforcement des capacités professionnelles : réalisation de 1 162 projets qui ont bénéficié à environ 37 800 femmes.
- Pour les projets relatifs aux activités génératrices de revenus (AGR) : réalisation de 7 432 projets qui ont bénéficié à 45 713 femmes.

Le bilan relève aussi une **augmentation de la représentativité des femmes dans les projets d'artisanat** programmés dans le cadre de l'INDH entre 2012 et 2014, de 40% à 72%.

Encadré 4 : La portée limitée de l'INDH

Bien que les femmes soient bien représentées en nombre dans les programmes de l'INDH, il y a peu, à notre connaissance, de données qualitatives sur les effets de ces programmes en termes d'impact sur l'amélioration de la situation des bénéficiaires. Quelques études font part cependant de limites globales inhérentes au dispositif. Ainsi selon le Conseil économique et social, la position des associations dans l'INDH, qui fait d'elles un concurrent potentiel des élus en matière d'influence sur les politiques locales, aurait conduit à la création de nombreuses associations souvent par opportunisme, et la majeure partie d'entre elles ne disposerait pas des capacités nécessaires à la gestion et la pérennisation des projets (CESE, 2013).

Une étude (IEVP, 2011) relevait quant à elle des déficits quant à l'administration des activités génératrices de revenus (AGR), dont une formation des bénéficiaires souvent insuffisante, une commercialisation mal maîtrisée, une viabilité économique souvent faible.

Parmi les autres limites relevées, on trouve également le fait que les AGR développées par les femmes dans le cadre de l'INDH restent en général liées à des activités féminines traditionnelles comme la couture, la cuisine ou la coiffure, contribuant ainsi à maintenir les stéréotypes basés sur le genre (Ministère de l'Économie et des finances - OCP Policy Center, 2017).

Le micro-crédit, une alternative de financement mais pour des activités traditionnelles

L'accès au financement est considéré comme l'un des principaux freins à l'entrepreneuriat féminin au Maroc : le taux de bancarisation des femmes est inférieur à 30%, et enregistre un écart de plus de 25% par rapport à celui des hommes (CESE, 2014).

Le Conseil économique, social et environnemental constate que le micro-crédit est « *une source de financement alternative très importante et reste l'unique forme de financement qui a réalisé plus d'équité pour les femmes si l'on mesure le nombre de bénéficiaires* », et que le secteur est très sollicité par les femmes du fait du peu de critères qu'il exige (CESE, 2014). De fait, le micro-crédit rencontre du succès auprès des femmes puisqu'**elles représentent environ la moitié des clients actifs** (Centre Mohamed VI pour le soutien à la microfinance solidaire, 2015).

Le secteur de la micro finance, qui a débuté au Maroc au milieu des années 1990, a connu très vite un développement important. Les pouvoirs publics ont adopté en 1999, un cadre réglementaire (loi n° 18-97 relative au microcrédit), et confié la supervision du secteur au ministère des Finances à travers Bank Al Maghreb. Le secteur s'est ensuite progressivement consolidé avec des révisions successives.

En 2004, la loi n° 58-03 modifiant et complétant la loi n° 18-97, spécifie que « *est considéré comme microcrédit tout crédit dont l'objet est de permettre à des personnes économiquement faibles : de créer ou de développer leur propre activité de production ou de service en vue d'assurer leur insertion économique ; d'acquérir, de construire ou d'améliorer leur logement ; de se doter d'installations électriques ou d'assurer l'alimentation de leurs foyers en eau potable* ». Le montant maximum du crédit est de 50 000 dirhams.

En 2015, une révision de la loi bancaire a conduit à considérer les associations de microcrédit comme des institutions financières de crédit sous tutelle de Bank Al Maghrib (Dahir du 24 décembre 2014 portant promulgation de loi n° 103-12 relative aux établissements de crédits et organismes assimilés). Actuellement, 13 associations de micro crédit exercent au Maroc, représentées par la Fédération nationale des associations de microcrédit (FNAM). Quatre se situent en tête en termes de nombre d'emprunteurs actifs et représentent plus de 85% de l'activité du secteur : Al Amana, Attawfiq (Fondation Banque Populaire), FONDEP (Fondation pour le développement local et le partenariat) et Ardi.

Encadré 5 : Des limites du micro-crédit

Une enquête réalisée en 2011 par le Centre Mohamed VI pour le soutien aux microcrédits auprès des bénéficiaires des associations locales de micro finance montrait qu'une large partie des activités financées demeuraient informelles : bien que 81,5% des microcrédits aient été utilisés pour l'investissement dans des activités professionnelles (55 % dans le commerce, 21% dans les services et 6,5 % dans l'agriculture et l'élevage), 72 % de ces activités sont informelles.

Dans le même sens, le CESE (2014) relève que le plafond légal des micro-crédits, fixé à 50 000 Dhs, limite les possibilités d'accompagnement des femmes entrepreneures par ce mode de financement, notamment dans le passage de l'auto-emploi vers un entrepreneuriat structuré.

Quant au taux d'intérêt des micro-crédit (+/- 19%), il est jugé excessif (IEVP, 2011).

Dans l'étude critique réalisée par Attac Maroc (2017) sur la micro finance au Maroc, les activités financées constituent « *dans la plupart des cas, un chômage déguisé qui ne crée pas de rupture avec la réalité* », car elles ne garantissent pas un revenu suffisant aux personnes ou encore ne fournissent pas de protection sociale.

L'ensemble de ces mesures est à mettre en parallèle avec des indicateurs qui restent médiocres en ce qui concerne l'égalité de genre face à l'accès à l'emploi.

4. Des disparités de genre importantes en matière d'accès au marché du travail

- **Des disparités structurelles dans l'accès à l'emploi et aux postes de décision**

En 2019, la participation des femmes de plus de 15 ans au marché de l'emploi se situe à 18,6% au niveau national. **Ce taux reste très bas en comparaison à celui des hommes** qui est de 65,5% au niveau national. En milieu urbain, la participation des femmes au marché de l'emploi arrive à peine à 14,5% (contre 60,7% pour les hommes) (HCP, 2020 a).

En 2009, les taux d'activité au niveau national étaient de 23,3% pour les femmes et de 68,6% pour les hommes. Le taux de participation des femmes au marché de l'emploi **a donc baissé**, non seulement depuis 2009, mais aussi sur ces 20 dernières années, de manière tendancielle ; il était par exemple de 30,4% en 1999 (HCP, 2018). Il est par ailleurs l'un des plus faibles dans la région MENA. Les femmes ont ainsi trois fois moins de chance que les hommes en matière d'accès à l'emploi (MSFFDS, 2016).

Dans l'administration publique marocaine également les inégalités se font sentir, **l'accès des femmes aux postes de responsabilité** restant limité : le nombre de femmes occupant des « emplois supérieurs » (secrétaire général, directeur, directeur général) dans les différentes administrations marocaines dépasse à peine 16% en 2018 (en légère évolution par rapport à 2013, MSFFDS 2016), celles occupants des « postes de responsabilité » (chef de division, chef de service) arrivant à 23% (MFSEDS, 2019).

Par ailleurs, le Maroc n'est classé⁷ en 2021 qu'au rang 114 sur 192 pays en matière de **pourcentage de femmes au parlement** : à l'issue des législatives de 2016, seulement 20,5% des députés sont des femmes, soit 81 sur 395 députés dans la Chambre des représentants. A la Chambre des conseillers, les femmes ne représentent que 11,67% de l'effectif, soit 14 femmes sur 120 conseillers. A titre de comparaison, la Tunisie se situe au rang 74, avec un taux de 26,3% de femmes au parlement suite aux dernières législatives de 2019 ; et l'Algérie au rang 79 avec un taux de 26% à la suite des législatives de 2017.

- **Une forte incidence de l'emploi vulnérable**

Une proportion élevée de l'emploi au Maroc peut être qualifiée de vulnérable : l'emploi non rémunéré reste très présent, même s'il affiche une baisse au cours des dernières années.

Ainsi, plus d'un tiers (36,2%) des femmes sont occupées dans des **emplois non rémunérés**, et 43% des femmes **exercent sans contrat de travail** (HCP, 2020 a). Le taux de féminisation du salariat n'est que de 20,8% au niveau national (25% en milieu urbain, et 8% en milieu rural), concentré principalement dans les secteurs des services sociaux fournis à la collectivité (48,3%

⁷ . Selon Inter-Parliamentary Union (<https://data.ipu.org/fr/women-ranking?month=4&year=2021>)

des effectifs au niveau national sont féminins), du textile et de l'habillement (47,6% des effectifs), des services personnels et domestiques (36,6% des effectifs), et de l'agriculture (32,7% des effectifs en 2019).

Les flux vers de meilleurs statuts d'emploi et opportunités d'amélioration de la situation restent très limités pour les femmes. Pour les femmes rurales actives par exemple, les changements, quand ils ont lieu, s'effectuent de l'inactivité vers l'informel ou vers l'emploi non rémunéré. De manière générale, plus de la moitié de la mobilité des femmes se produit entre l'inactivité et le travail non rémunéré. Finalement, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le secteur formel compte pour moins de 10% du total des transitions (HCP et Banque Mondiale, 2012).

Par ailleurs, les femmes sont dans l'ensemble **moins bien payées que les hommes**. Dans son « diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale » de 2010, le ministère de l'Emploi et de la formation professionnelle révélait un écart salarial moyen d'environ 40% au détriment des femmes, tous secteurs confondus (à savoir formel public et privé, et informel) (MEFP, 2010). Selon le rapport annuel du Conseil économique, social et environnemental, dans le secteur formel le salaire moyen des femmes ne dépasse pas 85% du montant de celui des hommes (CESE, 2016). Le même Conseil alerte également sur la **persistance de discriminations** à l'encontre des femmes au moment de l'embauche, que ce soit par le biais de la formulation de l'offre d'emploi ou du processus de recrutement (CESE, 2016).

Enfin, différentes études montrent l'existence de violence envers les femmes dans les lieux même de travail. L'enquête de prévalence de la violence effectuée par le Haut-Commissariat au Plan en 2009 révélait ainsi que 13,6% des femmes actives occupées avaient subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail (HCP, 2009). Une étude conduite en 2009 auprès de femmes travaillant dans la récolte de fruits rouges dans le Nord du Maroc a montré l'existence de violence verbale envers les femmes employées, de harcèlement sexuel, de difficultés importantes de transport, de mauvaises conditions sanitaires et de sécurité (Oxfam, 2014). D'autres études sur les femmes employées dans le secteur agricole dans le Moyen Atlas et la région de l'Oriental font part de conclusions similaires : l'aspect saisonnier du travail et le fait que les femmes doivent migrer temporairement d'une région à l'autre pour travailler, renforcent la vulnérabilité des situations (Aboukhsaiwan, 2014).

Cependant, malgré l'incrimination pénale du harcèlement sexuel, au travail notamment, les sanctions sont rares. Participent à cet état de fait à la fois « *la tolérance du harcèlement sexuel sur les lieux du travail et la peur des travailleuses d'en témoigner par crainte de licenciements/sanctions ou par crainte du mari et de la famille* » (CNDH 2016, cité dans ADFM 2019).

- **Un faible accès à l'entrepreneuriat**

Sur le total des entreprises au Maroc, **seulement 10% sont la propriété de femmes** (MFSEDS, 2019). Elles détiennent ou dirigent entre 9 000 et 10 000 entreprises qui sont majoritairement de très petites entreprises (TPE) ou des petites et moyennes entreprises (PME) dont le chiffre d'affaire est généralement inférieur à 20 millions de dirhams (Ministère de l'Économie et des

finances - OCP Policy Center, 2017), voire 5 millions pour la plupart des unités (MFSEDS, 2019). Ces femmes entrepreneures ne sont pas représentatives de la population puisqu'elles se caractérisent par un niveau d'éducation élevé, plus des deux tiers d'entre elles disposant d'une formation universitaire (Ministère de l'Économie et des Finances - OCP Policy Center, 2017).

Ces entreprises dirigées ou gérées par des femmes semblent cependant avoir un effet d'entraînement sur l'emploi féminin : en moyenne, près de 25% de la main-d'œuvre employée par ces entreprises est féminine (comparativement à une part moyenne de 21% dans les entreprises appartenant à des hommes). De même, les entreprises appartenant à des femmes emploient une part plus importante de femmes cadres et responsables (Ministère de l'Économie et des finances - OCP Policy Center, 2017).

La représentativité des femmes demeure également très faible dans les chambres commerciales, les associations et les fédérations professionnelles. Dans les chambres professionnelles, elle atteint seulement 5% (MFSEDS, 2019). Une femme n'a été élue à la tête de la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) qu'en 2012, alors que l'institution existe depuis 1947. Par ailleurs, même si certaines chambres dépendant de la CGEM ont mis en place des politiques au profit de l'égalité, l'évaluation quantitative et qualitative de leurs actions demeure difficile vu l'absence d'informations fiables et accessibles (MFSEDS, 2019).

- **Les disparités en termes d'éducation et de formation**

En 2019, 41,4% des femmes marocaines âgées de plus de 10 ans **ne sont pas alphabétisées**, contre 33% des hommes, avec un écart important dans les zones rurales où le taux de personnes non alphabétisées est de 69% pour les femmes et de 35% pour les hommes (HCP, 2020 a). Ce taux élevé représente un obstacle majeur à l'insertion économique des femmes.

Les pouvoirs publics marocains ont adopté une stratégie visant à réduire le taux global d'analphabétisme à 20% à l'horizon 2021, avec une priorité donnée à l'alphabétisation des femmes et les jeunes, particulièrement dans le milieu rural. Au cours de l'année scolaire 2017-2018, environ 854 670 personnes ont bénéficié de différents programmes d'alphabétisation, les femmes représentant 90,8% de l'effectif (MFSEDS, 2019).

En matière de scolarisation, c'est le **taux de déperdition scolaire** des filles qui est préoccupant. Il reste très élevé dans les cycles secondaires préparatoire et qualifiant et augmente d'un niveau à l'autre, surtout dans le milieu rural, comme l'indiquent les statistiques par tranche d'âge (MFSEDS, 2019) :

- Le taux de scolarisation brut des filles au cycle primaire (catégorie d'âge 6-11 ans) est de 101,7% en 2018-2019 au niveau national, et de 105,3% dans le milieu rural (augmentation de 11,1 points depuis 2014-2015) ;
- Le taux de scolarisation des filles (pour la catégorie d'âge 12-14 ans) est de 88,7% en 2018-2019 (augmentation de 6,7 points au niveau national depuis 2014-2015). Pour le milieu rural, il passe à 75,1%, (augmentation de 9 points depuis 2014-2015).

- Pour la catégorie des lycéennes (15-17 ans), ce taux descend à 64,1% (augmentation de 2,3 points à l'échelle nationale), et à 35,4% en zones rurales (en augmentation de 5,8 points depuis 2014-2015).

Or, l'amélioration des taux d'alphabétisation et de réussite scolaire est une condition indispensable du développement et de la croissance économique, de l'exercice des droits civiques et de la liberté pour les femmes de choisir leur mode de vie. Pour les filles en particulier, une scolarisation qui s'arrête au niveau de l'école primaire est souvent synonyme mariage et de maternité précoces (Moghadam et Senftov, 2005).

- **Des raisons socio culturelles à la faible participation des femmes dans la vie économique**

La **répartition traditionnelle des rôles** qui continue à prévaloir dans les foyers au Maroc paraît être un facteur discriminant en soi pour l'accès des femmes au marché de l'emploi : dans une enquête rapportée par Morikawa (2015), 30% des jeunes femmes urbaines expliquaient leur absence du marché du travail par le fait qu'elles étaient « occupées à la maison ». De même selon le HCP (2017), plus de la moitié des femmes inactives (52,7%) invoquent la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer comme principal obstacle à l'accès au marché du travail.

L'enquête sur l'emploi-temps menée par le HCP en 2012 a en effet montré que le temps consacré au travail domestique et ménager reste très inégalement réparti entre les deux sexes. Les femmes consacrent une part significative de leur temps au travail domestique et aux soins aux autres membres du foyer, activités invisibles et non rémunérées. Ainsi, en moyenne et toutes catégories confondues, les femmes consacrent 5 h par jour aux tâches domestiques, contre 43 mn pour les hommes.

Le fait que la femme ait un emploi ne change pas la situation : si les femmes au foyer passent en moyenne 5 h 55 mn par jour dans des tâches ménagères, celles qui sont employées y consacrent encore 4 h 18 mn. Les femmes rurales quant à elles consacrent une heure de plus par jour que leurs consœurs urbaines aux tâches domestiques, notamment pour chercher de l'eau et du bois (HCP, 2012).

Ces disparités de genre apparaissent dès le jeune âge, ce qui indique qu'il s'agit d'un **fait culturel** : entre les âges de 7 et 14 ans, les filles passent en moyenne 76 minutes par jour à des tâches domestiques, contre 22 minutes pour les garçons (HCP, 2012). La contribution des hommes se limite principalement aux activités ménagères tournées vers l'extérieur du domicile (courses, règlements de factures, procédures administratives, ...) tandis que les travaux domestiques à l'intérieur du domicile (cuisine, rangement...) reviennent à la femme.

La situation matrimoniale de la femme est un autre facteur discriminant pour l'accès au marché de l'emploi : il est constaté que les femmes mariées travaillent moins que les femmes célibataires ou divorcées, notamment en ville. Ainsi, en 2019, le taux d'emploi des femmes mariées au niveau national est de 19% (contre 81% pour les hommes mariés). Ce taux a baissé en 10 ans puisqu'il était de 24% en 2009. En milieu urbain, seules 11,8% des femmes mariées occupent un emploi, contre 30,5% des femmes célibataires, et 46,3% des femmes divorcées (HCP, 2020 a).

Les raisons à cette situation sont notamment d'ordre socio-culturel. Selon la Banque Mondiale, seulement un tiers des femmes marocaines décident elles-mêmes de la possibilité de travailler, les pères et les maris jouant un rôle important dans cette décision. Et seule la moitié des femmes rurales participe à la prise de décision concernant l'utilisation des bénéfices tirés des activités agricoles (World Bank, 2015). De même selon Morikawa (2015), 45% des jeunes marocaines urbaines ayant terminé leurs études ne s'attendent pas à travailler après les études, et invoquent comme raison l'opposition de la famille ou de leur mari.

Le rôle joué par l'entretien d'une **image stéréotypée des femmes** est souligné par l'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM, 2019), qui relève que, dans les manuels scolaires, les femmes sont cantonnées à des tâches traditionnelles (mère de famille qui exécute des tâches ménagère), et figurent très peu comme travaillant à l'extérieur.

L'étude de la Haute autorité de la communication audiovisuelle (HACA, 2016) révèle également cette image stéréotypée véhiculée par les médias marocains. L'analyse de 138 spots publicitaires diffusés en 2014 sur les deux chaînes télévisées publiques nationales (*Al Aoula* et *2M*) a montré que les femmes y sont associées aux secteurs de l'alimentation, des équipements ménagers et de l'hygiène/beauté, tandis que les hommes le sont aux domaines de l'immobilier, des télécom, des services financiers et des assurances. Elle montre aussi que la femme est souvent représentée dans les spots publicitaires comme dépendante, vulnérable et responsable de l'entretien ménager du foyer, tandis que l'homme est souvent présenté comme autonome, fort, et responsable de l'entretien matériel du foyer.

Enfin selon le CESE (2016), le faible taux de participation des femmes marocaines au marché du travail est grandement conditionné par **l'absence d'un nombre suffisant de services de garde d'enfants** ou de crèches à des prix abordables.

III. LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE A L'EGARD DES FEMMES : UNE MISE EN ŒUVRE LIMITEE PAR LA FAIBLESSE DES MOYENS

Les enquêtes nationales réalisées par le Haut-Commissariat au Plan sur la violence à l'encontre des femmes en 2009 et 2019 révèlent que le phénomène est très présent dans la société marocaine. Le gouvernement a mis en œuvre plusieurs politiques pour tenter de réduire ce problème.

En 2002, il a adopté une **politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes** mise en œuvre par le ministère de la Famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social. Un plan opérationnel de mise en œuvre a été adopté en 2004, qui a débouché sur la **création de centres d'assistance** psychologique et juridique, d'une ligne téléphonique d'urgence pour les victimes et d'un centre de coordination pour l'égalité des sexes. Un **Observatoire national de la violence à l'égard des femmes** (ONVEF) a également été créé en 2013 et mis en place en 2017. Selon Avocats sans frontières cependant, « *l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes n'offre pas encore de lecture intéressante de la situation actuelle à cet égard. Les chiffres ne sont pas consolidés et il n'y a pas de données différenciées permettant des analyses comparatives par exemple entre le nombre de plaintes, de poursuites, et de condamnations* » (ASF, 2019).

Par ailleurs une **campagne nationale de sensibilisation** pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes a lieu chaque année, à l'initiative du ministère de la Solidarité, du développement social, de l'égalité et de la famille. La 18ème édition en 2020 avait pour thème « la prise en charge des femmes victimes de violence ».

Nous présenterons dans ce qui suit le cadre juridique sur la violence envers les femmes **(1)**, puis les mesures visant la protection des femmes victimes de violences **(2)**, pour enfin les mettre en parallèle avec les chiffres sur le phénomène **(3)**.

1. Le cadre juridique sur les violences envers les femmes

Constitué notamment du Code de la famille et du Code pénal, ce cadre a été renforcé en 2018 avec l'adoption de la loi n°103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le Code de la famille (Moudouwana) de 2004 : progrès et limites

Promulgué en 2004, le Code de la famille apporte plusieurs changements à l'ancien Code du statut personnel, qui avait été promulgué en 1958 et modifié en 1993. Ainsi, la *Moudouwana* a supprimé les dispositions qui désignaient l'homme comme chef du ménage et établissaient un devoir d'obéissance de la femme à son époux ; elle stipule qu'il revient aux deux époux de gérer mutuellement les affaires du foyer. Par ailleurs la femme n'a plus besoin de tuteur pour se marier. Elle peut aussi demander le divorce, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Cependant des inégalités entre hommes et femmes subsistent toujours dans le Code. Ainsi, les articles 194 et 198 définissent le mari comme seul responsable financièrement de son ménage ; or les femmes qui travaillent rapportent que leur salaire est souvent la seule source de revenu dans leur foyer, ou qu'elles contribuent aux dépenses de manière égale à leur époux (CESE, 2016).

Le Code de la famille maintient également des inégalités au sein du couple quant à la garde des enfants en cas de divorce, ceux-ci restant sous la tutelle de leur père (article 236). Les mères divorcées sont alors confrontées au risque de perte de la garde des enfants en cas de remariage, ou encore à la nécessité d'obtention de l'autorisation du père en cas de voyage avec les enfants en dehors du pays.

Par ailleurs, la législation successorale reste discriminatoire envers les femmes puisque les enfants de sexe masculin héritent du double de la part de celle des enfants de sexe féminin (article 342), et que les filles qui n'ont pas de frère sont privées d'une partie de l'héritage de leurs parents (article 349).

En ce qui concerne le mariage, bien l'article 19 de la *Moudouwana* fixe l'âge légal à 18 ans révolus pour les hommes et les femmes, l'article 20 apporte une dérogation à cette règle en permettant au juge de marier des mineur(e)s par une décision motivée précisant l'intérêt et les motifs justifiant ce mariage, et qui octroie de fait aux juges « *un large pouvoir d'interprétation et d'application de la règle de droit* » (CESE, 2019).

De fait, le taux d'approbation des demandes de mariage avec une fille mineure reste non seulement élevé, mais il est en augmentation : le ministère de la Justice a enregistré 32 104 demandes de mariage d'enfants en 2018, contre 30 312 en 2006 (CESE, 2019), qui représentent environ 10% du total des mariages. Entre 2011 et 2018, 85% des demandes de mariages concernant des mineure(s) se sont soldées par une autorisation, 94,8% concernant des filles. Parmi celles-ci, près de 99% ont été mariées entre 15 et 17 ans. La pratique concerne aussi bien les zones urbaines que rurales, avec une légère prédominance rurale (55,9% des cas) (CESE, 2019).

Le CESE, se basant sur différentes études d'organismes internationaux, qualifie la pratique du mariage précoce de « *discrimination fondée sur le genre* », « *d'acte social fondé sur l'intérêt de la famille et de la communauté au détriment de l'intérêt de l'enfant* » impliquant des conséquences physiques et psychologiques graves sur les filles mineures et les exposant encore plus à différentes formes de violences et à l'exclusion des systèmes scolaire et économique (CESE, 2019).

Ces différents constats motivent les avis de l'ADFM (2019) selon laquelle « *la philosophie (du Code de la famille) se fonde sur des concepts moralisateurs et obsolètes comme les bonnes mœurs et l'ordre des familles, et non sur les principes et valeurs de la loi fondamentale basés sur les droits humains et les libertés individuelles* », ou encore du CESE (2019) pour lequel « *le Code de la Famille n'est pas pleinement conforme aux conventions internationales et à la Constitution* ».

Le Code pénal : des amendements insuffisants

Depuis 1962, date de son adoption, le Code pénal marocain a connu des amendements successifs qui ont partiellement renforcé la protection des femmes contre les violences. Ainsi, le harcèlement sexuel est entré dans le Code pénal en 2002 (article 503-1). En 2014, l'abrogation du paragraphe 2 de l'article 475 a mis un terme à l'impunité dont bénéficiait un violeur s'il épousait sa victime mineure.

Cependant, la criminalisation des relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants, de l'adultère et de l'interruption volontaire de grossesse, qui sont toujours en vigueur, placent de fait les mères célibataires dans une situation illégale. Selon le rapport d'Avocats sans frontières (ASF, 2019 p.24), *« les mères célibataires (...) font donc face à une série de complications légales et administratives, notamment pour l'obtention du Livret de Famille, document indispensable pour l'accès à d'autres documents (carte d'identité, passeport, permis de conduire, ...) et à certains services publics »*. Les autres problèmes rencontrés concernent par exemple les tentatives d'établir la filiation avec le père naturel et d'obtenir la contribution de ce dernier aux frais d'éducation de l'enfant, l'accès aux soins et aux services sociaux, l'inscription des enfants à l'école.

Selon ce même rapport, les mères célibataires font souvent face lors de leurs démarches à une administration indifférente, intimidante voire hostile, et *« la plupart du temps, il leur sera très difficile voire impossible de résoudre certains problèmes sans l'accompagnement des associations qui peuvent les protéger des abus et humiliations et plaider en leur faveur »*. Ces difficultés, ajoutées à la stigmatisation sociale, conduisent certaines femmes célibataires à avorter ou à abandonner leur enfant (ASF, 2019).

La loi 103-13 de 2018 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes : quelques avancées...

La loi 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, restée longtemps bloquée depuis sa soumission au Conseil du gouvernement en novembre 2013, est entrée en vigueur le 13 septembre 2018. Son contenu vient modifier et compléter celui de textes déjà existants, à savoir le Code pénal et le Code de procédure pénal. Elle définit les violences faites aux femmes comme *« tout acte basé sur la discrimination fondée sur le genre, qui soit de nature à causer un dommage physique, psychologique, sexuel ou économique à une femme »*.

La loi prévoit **l'alourdissement des peines encourues** pour certaines formes de violences quand elles sont commises au sein de la famille et reconnaît comme crimes certains actes dont : le mariage forcé (le recours à la « violence ou à des menaces » constituant les éléments matériels de cette infraction) ; l'expulsion et le bannissement d'une épouse du domicile conjugal ; la dilapidation d'argent ou d'avoirs dans le but d'échapper au paiement de pensions alimentaires ou autres sommes dues en conséquence d'un divorce ; le harcèlement sexuel.

Concernant le harcèlement sexuel, le nouveau dispositif alourdit la sanction (la peine maximale devient de trois ans d'emprisonnement au lieu de deux), et élargit également le champ des agissements incriminés. Est ainsi incriminé quiconque *« persiste à harceler »* dans les espaces publics ou autres, par des agissements, des paroles, des gestes à caractère sexuel

ou à des fins sexuelles ; et également si l'infraction est effectuée au moyen de messages écrits, téléphoniques ou électroniques, d'enregistrements ou d'images. Les peines pour harcèlement sexuel sont par ailleurs aggravées en fonction de la qualité de l'auteur. Par exemple, la sanction est portée au double s'il s'agit d'un collègue de travail, et atteint cinq ans d'emprisonnement si le harceleur est un ascendant, un proche ayant avec la victime un empêchement à mariage, un tuteur, ...

La loi 103-13 a abrogé certaines dispositions du Code pénal de 1969, contenues dans les articles 494, 495 et 496 qui interdisaient « l'enlèvement, le détournement et le déplacement d'une femme mariée », et considérées comme contraires à la dignité des femmes. Cette abrogation a mis **fin au risque de poursuite judiciaire des femmes réfugiées** pour cause de violence familiale.

La nouvelle loi apporte la possibilité de contraindre, par voie judiciaire, le mari auteur de violences à quitter le domicile conjugal. Cependant, cela n'est possible qu'à partir du moment où des poursuites pénales sont engagées et les difficultés liées au dépôt de la plainte, et notamment la charge de la preuve, subsistent (ASF, 2019).

La loi 103-13 prévoit également la création de **cellules de prise en charge des femmes victimes de violence** au sein des départements chargés de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, des agences gouvernementales, et des forces de sécurité ; ainsi que la création de comités locaux, régionaux et nationaux chargés des questions concernant les femmes et les enfants. Elle détermine aussi la composition du Comité national chargé des femmes victimes de violence.

Encadré 6 : Les cellules de prise en charge des femmes victimes de violences

Selon Avocats sans frontières (2019), « Les cellules de prise en charge des violences ont grandement facilité l'introduction de la plainte pénale. (...) Elles semblent être devenues la porte d'entrée principale pour la mise en œuvre d'une éventuelle procédure pénale pour les violences faites aux femmes, en tout cas dès lors qu'il s'agit de violences physiques. Les centres d'écoute des associations orientent presque systématiquement vers les cellules les femmes qui souhaitent porter plainte, après les avoir informées et éventuellement soutenues dans la préparation de la plainte et l'obtention d'un certificat auprès de la cellule située au niveau de l'hôpital.

Mais un certain nombre de difficultés persistent dans la pratique. Tout d'abord, le fait qu'un certificat médical faisant état d'un minimum de 21 jours d'incapacité continue d'être exigé pour l'enregistrement de la plainte. (...) Les cas de violences psychologiques ne peuvent pas être pris en considération. Par ailleurs, la femme doit également pouvoir démontrer que les coups sont le fait de son époux, ce qui n'est pas toujours possible. (...). La possibilité pour les assistantes sociales des cellules de violence de réaliser une enquête de terrain existe, mais en pratique elles n'ont pas le temps.

(...) Cela étant dit, certains acteurs soulignent que les cellules ne fonctionnent pas bien partout, et que celles de Rabat et de Casablanca seraient des cas « exemplaires ». De nombreux efforts supplémentaires sont en principe prévus en termes d'aménagement des espaces, d'allocation des ressources et de formation du personnel » (ASF, 2019).

... mais des problèmes non encore pris en compte.

La loi 103-13 ne représente pas une loi spécifique comportant à la fois des dispositions pénales et civiles et comporte plusieurs lacunes⁸ qui limitent finalement l'effectivité de la protection des femmes victimes de violences.

- Les victimes de viol restent dans **l'obligation de prouver un préjudice physique** pour attester de leur non consentement. A défaut de pouvoir le faire, elles **risquent des poursuites** pour relations sexuelles hors mariage, incriminées pénalement. Par ailleurs la plainte pénale n'est pas recevable sans certificat médical attestant que les blessures subies ont conduit à plus de 20 jours d'invalidité (ADFM, 2019).
- La loi 103-13, tout en considérant comme crimes certaines formes de violence familiale, **ne définit pas la violence conjugale** ; par exemple, le viol d'une femme par son mari n'est pas considéré explicitement comme un crime.
- Elle ne définit pas de responsabilités concrètes à la police, aux procureurs et aux autres agents ou magistrats chargés de l'application des lois, en ce qui concerne les affaires de violences conjugales.
- Bien que la loi prévoie l'interdiction à une personne accusée de violence d'approcher ou de communiquer avec sa victime, cette interdiction ne peut être formulée que dans le cadre de poursuites pénales ou après une condamnation pénale. Les femmes victimes de violences sont alors conduites à **engager des poursuites pénales pour obtenir une protection**, ce que peu d'entre elles sont en mesure de faire.
- Par ailleurs les injonctions restrictives peuvent être levées si les époux se réconcilient, ce qui risque d'exercer des pressions sur les femmes pour qu'elles renoncent aux poursuites.
- La loi ne prévoit pas de protection civile pour les femmes, **ni de financement pour les refuges** où sont accueillies les femmes victimes de violences.

⁸ . Lacunes relevées notamment dans différents rapports de Human Rights Watch, par exemple : www.hrw.org/fr/news/2018/02/26/maroc-une-nouvelle-loi-contre-les-violences-faites-aux-femmes

Encadré 7 : Un cadre juridique à renforcer

Bien que le cadre légal ait fait l'objet d'améliorations et de révisions visant la promotion des droits des femmes, il n'est pas encore tout à fait en cohérence avec les conventions internationales signées par le Maroc, ni avec la nouvelle Constitution de 2011 consacrant l'égalité entre hommes et femmes. En effet, certaines dispositions, porteuses de discriminations liées au genre, restent problématiques. Il conviendrait alors de renforcer différents aspects dont notamment :

- la protection des mères célibataires et la reconnaissance de leurs droits et de ceux de leurs enfants ;
- la protection des femmes dans les cas de violence conjugale (mises sous surveillance judiciaire des agresseurs, pénalisation du viol conjugal, simplification des procédures liées aux dépôts de plaintes...) ;
- le droit à un héritage égal et équilibré.

Autre problème majeur, selon Avocats sans frontières (2019), « *le déficit de responsabilisation des acteurs de mise en œuvre des mécanismes de protection et l'absence de mécanismes forts de redevabilité* », qui « *fragilisent tant le cadre légal et réglementaire que les instruments politiques existants* ».

Finalement, « *c'est un peu comme si chacun était invité à s'inscrire dans le processus en faveur de l'égalité, mais sans que ce dernier ne soit contraignant. L'engagement se situe dès lors sur le plan individuel plutôt qu'institutionnel, avec pour conséquence un paysage disparate, dans lequel le progrès est possible mais reste aléatoire.* » (ASF, 2019).

2. Mesures mises en œuvre pour la protection des femmes victimes de violences

Chacun des deux Plans gouvernementaux pour l'égalité consacre des mesures concrètes à la lutte contre les violences envers les femmes, et notamment à la question de leur hébergement. Malgré tout cette dernière question se heurte à des difficultés de mise en œuvre sur le terrain, du fait d'un vide juridique.

Réalisations des Plans gouvernementaux pour l'égalité

Parmi les différents axes du premier Plan gouvernemental pour l'égalité (PGE 1), l'axe 2 était directement centré sur la « *lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes* ». Le PGE 2 également s'intéresse à cette question, notamment dans son axe 4 qui vise une réalisation effective des améliorations du cadre juridique de lutte contre les violences basées sur le genre.

• Réalisations du PGE 1 (2012-2016)

Les efforts du PGE 1 se sont surtout orientés vers la collecte d'informations et la sensibilisation sur le phénomène de la violence. Le Plan consacre aussi la création de centres d'hébergement

pour les femmes victimes de violence. Le ministère de la Solidarité et de la famille rapporte ainsi les réalisations suivantes dans son bilan du Plan (MSFFDS, 2016 p.146) :

- La création d'un Observatoire national sur la violence à l'égard des femmes et d'un Observatoire national sur l'image des femmes dans les médias.
- La mise en place en octobre 2014 d'un système d'information intégré sur la violence à l'égard des femmes, à travers la signature d'un protocole d'échange de données informatisées entre le ministère de la Solidarité et de la famille, le ministère de la Justice, le ministère de la Santé, la Direction générale de la sûreté nationale, la Gendarmerie Royale. Ce système vise à unifier la collecte de statistiques au niveau des cellules d'accueil institutionnel des femmes situées dans les tribunaux, les hôpitaux, la sûreté nationale et la gendarmerie royale, aux niveaux régional et national.
- L'organisation de 4 campagnes de sensibilisation sur la violence contre les femmes depuis 2012, menées par le MSFFDS.
- L'organisation de différentes journées d'étude et de formation au profit de juges et assistantes sociales, sur divers thèmes (« prise en charge juridiques des femmes et enfants victimes de violences », « les modèles des imprimés et registres relatifs aux affaires de la femme et de l'enfant », etc.)
- L'appui de 39 centres d'écoute et d'orientation et d'assistance juridique et psychique des femmes victimes de violence (MSFFDS, 2016 p.153).
- La création de 7 centres pour l'accueil des femmes en situation difficile dans le cadre de l'INDH, entre 2012 et 2016.
- La création et gestion de 40 espaces multifonctionnels des femmes (EMF), définis comme « *des centres communautaires polyvalents visant à offrir aux femmes fuyant la violence, un hébergement, des services d'accompagnement et de formation* ». Ces EMF, répartis sur l'ensemble du territoire national, ont fait l'objet d'une convention de partenariat entre le MSFFDS et l'Entraide nationale, l'objectif étant de « *développer le dispositif d'accueil et d'assistance sociale dédié aux femmes et le professionnaliser* »⁹. L'Entraide nationale a pour mission de mettre à disposition les locaux et de les équiper.

• Réalisations du PGE 2 (2017-2021)

Le Plan gouvernemental pour l'égalité 2 a continué à œuvrer dans le sens de l'accueil des femmes victimes de violence, et vise aussi à renforcer l'application du dispositif juridique. Il énonce ainsi différents objectifs dont :

- L'objectif « *Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance par les femmes et les filles de leurs droits* », qui visait à atteindre un « *degré d'opérationnalisation des mécanismes institutionnels de prise en charge prévus au niveau de la loi 103.13* » de 50% pour fin 2019.

⁹ <http://www.social.gov.ma/fr/content/la-convention-de-partenariat-entre-le-minist%C3%A8re-de-la-solidarit%C3%A9-de-la-femme-de-la-famille-0>

- L'objectif « *pourcentage de traitement des plaintes de femmes relatives à des actes et pratiques discriminatoires* » était fixé à 80% pour fin 2019.
- L'objectif « *Assurer la protection et la prise en charge appropriées des victimes de violences basées sur le genre* » visait à fin 2019 un taux de 25% de « *femmes bénéficiaires de la chaîne de prise en charge des femmes victimes de violences se considérant bien informées et satisfaites du service* »
- L'axe 4 du PGE 2 vise également la création de 10 « *havres actifs luttant contre les violences à l'égard des femmes et filles* », et d'atteindre 500 « *personnes impliquées (en tant que moteur / supporteur / bénéficiant) dans le fonctionnement des havres* ».
- Est attendue également « *l'Amélioration des Services d'accueil, d'écoute, d'hébergement et d'accompagnement des femmes victimes de violence* ».

D'autres initiatives ont été mises en œuvre par le gouvernement :

- Entre 2012 et 2017 et en partenariat avec la société civile et des associations, le financement de 223 centres d'écoute et d'orientation juridique destinés à venir en aide aux femmes victimes de violences (MFSEDS 2019).
- La poursuite de la généralisation de centres de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence dans l'ensemble des hôpitaux, centres qui ont atteint 99 unités (MFSEDS 2019).

Encadré 8 : Lutte contre la violence à l'égard des femmes, des indicateurs ne permettant pas de réel suivi d'impact

Les PGE 1 et 2 ont amené beaucoup de mesures pour l'assistance, l'orientation et l'hébergement des femmes victimes de violences.

Cependant, les indicateurs avancés par le PGE 1 (2012-2016) restent essentiellement relatifs à des activités réalisées (nombre de formations, de personnes formées, de centres créés, ...) davantage que des indicateurs d'impact sur le phénomène de la violence envers les femmes. Il y a par ailleurs un **manque d'informations précises**, par exemple sur les **moyens humains, matériels et financiers** dédiés aux centres d'écoute et d'orientation et aux espaces multifonctionnels des femmes, ou encore sur les durées prévues d'hébergement. Ainsi, le chiffre de « *500 personnes impliquées en tant que moteur / supporteur / bénéficiant dans le fonctionnement des havres* » avancé dans le PGE 2 (2017-2021) ne précise pas le profil de ces personnes ni leurs qualifications.

Le PGE 2 vise également une meilleure efficacité dans le **traitement des plaintes déposées par les femmes victimes de violence**. Les chiffres relatifs aux arrestations et aux poursuites des agresseurs montrent en effet la lenteur du système judiciaire : suite aux plaintes introduites en 2009, 15% étaient en cours de traitement, seulement 1,3% des auteurs avaient été arrêtés et 1,8% inculpés (HCP, 2009). Cependant les indicateurs de mesure retenus par le PGE 2, essentiellement quantitatifs, **ne permettent pas un suivi qualitatif des situations**. Par exemple l'indicateur « *pourcentage de traitement des plaintes* » n'inclue pas celui du suivi donné aux plaintes en termes de conséquences et de sanctions.

Le rapport d'Avocats sans frontières souligne par ailleurs les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes lors du dépôt de plainte : « *Le certificat médical à obtenir devrait en principe être délivré gratuitement, mais ce n'est pas toujours le cas. Si d'autres examens sont nécessaires (radios, ophtalmologie, ...) ceux-ci ne sont pas couverts. Si la femme n'a pas les moyens, il lui sera donc plus difficile de prouver les violences dont elle a fait l'objet. Si elle n'a pas la possibilité d'aller à l'hôpital immédiatement, les coups ou blessures deviendront moins apparents, ce qui aura également un impact sur son dossier* » (ASF, 2019 p.31).

L'hébergement des femmes victimes de violences au Maroc : lacunes juridiques et matérielles

En août 2013 ont été abrogés les articles n°494, 495 et 496 du Code pénal qui criminalisaient le fait de cacher, d'héberger ou de kidnapper une femme mariée. Ils rendaient illégaux, dans les faits, les refuges pour les femmes fuyant des situations de violence. Malgré cela subsiste toujours l'absence d'un cadre juridique spécifique concernant les refuges pour les femmes victimes de violence. C'est la loi 65-15 promulguée avril 2018 relative aux établissements de protection sociale qui est considérée comme la loi applicable, bien qu'elle ne soit pas adaptée au cas particulier de l'accueil et de l'hébergement des femmes victimes de violence. Cette situation pose des **difficultés d'ordre juridique** :

- En l'absence de texte de loi spécifique ces centres sont considérés comme de simples projets d'associations ; certaines signalent des cas où elles ont eu besoin de disposer de l'autorisation du procureur pour éviter d'être poursuivies pour « enlèvement » de femmes mineures par les maris ou tuteurs légaux (AHR, 2016).
- Par ailleurs, le Code pénal condamnant l'abandon de famille et notamment le fait de quitter le domicile conjugal, l'époux peut demander la réintégration de la femme au domicile conjugal sans qu'un juge ne soit impliqué (ASF, 2019).

Ainsi, le cadre juridique actuellement en vigueur en matière d'hébergement des femmes victimes de violence n'assure finalement pas une réelle protection des femmes fuyant la violence. Il ne permet pas de ce fait une pleine réalisation des objectifs des deux Plans gouvernementaux pour l'égalité. Ces objectifs devraient par ailleurs être adaptés aux besoins du terrain et inclure des mesures qualitatives de suivi de la situation des femmes victimes de violences (suivi donné aux plaintes, poursuite juridique des agresseurs) ; il s'agit aussi de préciser les prérogatives des centres d'hébergement, et de prévoir les modalités de protection des femmes hébergées et des associations contre d'éventuelles poursuites judiciaires de la part des agresseurs.

D'autres difficultés sont liées au **manque de ressources des refuges pour les femmes victimes de violences**.

Les informations existantes sur les espaces dédiés à l'accueil des femmes en situation difficile sont rares et éparpillées. D'après la société civile¹⁰, la capacité d'accueil s'élève en 2020 à 76 centres polyvalents, dont 40 espaces multifonctionnels pour les femmes (EMF), représentant une capacité globale de 1 027 lits, qui reste en deçà des besoins pour l'hébergement des femmes victimes de violences. Cette même société civile soulève les remarques suivantes¹¹ :

- Ces centres, qui sont de manière générale gérés par des associations et par la société civile, **manquent de moyens**, notamment de ressources humaines et matérielles suffisantes et adaptées, avec de grandes disparités régionales.
- Le réaménagement qui a été fait par les pouvoirs publics, d'établissements déjà existants dépendants de l'Entraide Nationale (notamment les centres d'éducation et de formation) pour les destiner à l'hébergement des femmes victimes de violences, n'est pas bien adapté aux spécificités de cet accueil (dimensions des pièces, isolation de l'espace de logement des femmes dans le bâtiment, espaces pour les enfants, ...).
- Le cahier de charges type des bâtiments, qui est commun à tous les centres d'hébergement sociaux (maisons des étudiantes, hébergement des enfants abandonnés, des handicapés, ...), ne prend pas en compte les caractéristiques spécifiques à l'accueil des femmes en situation difficile.

3. Les violences à l'égard des femmes, un phénomène persistant malgré les réformes

L'enquête nationale réalisée par le HCP en 2019 sur « la violence à l'encontre des femmes et des hommes », indique que **82,6% des femmes âgées de 15 à 74 ans ont subi au moins un acte de violence** durant leur vie. Le phénomène semble avoir augmenté en 10 ans puisque l'enquête nationale de prévalence des violences à l'égard des femmes qui avait été menée par le même organisme en 2009 indiquait que 62,8% des femmes âgées de 18 à 64 ans avaient été victimes de violence. La violence psychologique est dominante, avec un taux de prévalence de près de 49%, suivie par la violence économique (15%), sexuelle (14%), et physique (13%), tous contextes confondus (conjugal, familial, professionnel, scolaire et public).

C'est **le contexte conjugal** qui demeure le plus marqué par la violence, avec une prévalence de 46,1%. La prévalence de la violence enregistrée dans le contexte domestique, englobant le contexte conjugal et familial (y compris la belle-famille), n'a pas baissé sur la dernière décennie : avec un taux de 52%, elle a connu une augmentation de 1 point par rapport à 2009. L'enquête indique que 16% des victimes quittent le domicile conjugal suite à un incident grave de violence physique, et 3,5% suite à un problème de violence sexuelle. Ces victimes recourent

¹⁰ . D'après une étude de la Fédération de la ligue des droits des femmes, 2020, non publiée.

¹¹ . Recueillies lors d'une table ronde sur la thématique de l'hébergement des femmes victimes de violences, novembre 2020.

principalement aux parents ou à la famille proche pour s'héberger (94% en cas de violence physique et 80% en cas de violence sexuelle).

Par ailleurs, les jeunes filles âgées de 15-19 ans et de 20-24 ans sont plus exposées encore aux différentes formes de violences, avec des taux respectifs de 70,7% et 65,8% (HCP, 2020) ; ainsi que les femmes dans le milieu urbain, avec un taux de 55,8% contre 51,6% pour les femmes du milieu rural (MFSEDS, 2019).

Selon le HCP (2020 b), le coût global de la violence est estimé à 2,85 milliards de Dh, avec un coût moyen par victime de l'ordre de 957 Dh.

Cette forte prévalence de la violence à l'égard des femmes est étroitement **liée à son acceptation sociale** : près de 38% des femmes et 40% des hommes déclarent accepter la violence conjugale pour « conserver la stabilité de sa famille », et 48% des femmes perçoivent la violence conjugale comme « un vécu privé qu'il ne faut pas révéler à autrui » ; opinion qui est avancée par 70% des hommes questionnés (HCP, 2020 b). Dans le même sens, l'Association démocratique des femmes du Maroc (ADFM, 2019) rapporte que, selon l'enquête IMAGES (International Men and Gender Equality Survey) sur les hommes et l'égalité des sexes dans la région de Rabat-Salé-Kénitra, 38% des hommes interrogés (contre 20% des femmes) pensent que les femmes méritent parfois d'être battues.

Quant aux « raisons invoquées empêchant les victimes de porter plainte auprès des autorités compétentes », elles s'avèrent « *être notamment de nature sociale (contenir le problème en interne, intervention de la famille)* » (HCP, 2020 b). Ainsi, une enquête du ministère de la Santé en 2018 montre que la moitié des femmes victimes de violences ont gardé le silence. 26,7% des victimes ont eu recours à un proche, 12,6 % à la police, et seulement 0,8% à l'hôpital, et ce malgré la mise en place d'unités intégrées de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence au niveau des structures hospitalières (ADFM, 2019).

CONCLUSION GENERALE

Les pouvoirs publics marocains ont adopté une série de réformes en faveur de l'autonomisation des femmes, sur les volets juridique et réglementaire.

Les réformes mises en œuvre dans le champ juridique ont concerné le Code pénal, le Code de la famille (Moudouwana), le Code du travail ; une loi 103-13 sur la lutte contre les violences faites aux femmes a été promulguée en 2018. Malgré plusieurs avancées, les réformes ne vont toutefois pas jusqu'à une égalité effective entre hommes et femmes, et maintiennent des pratiques discriminatoires qui placent dans certains cas les femmes dans des situations précaires ou difficiles. Ainsi, le mariage des mineur.e.s, qui concerne surtout les filles, est toujours possible dans les faits, le droit à l'héritage est toujours inégal, les mères célibataires se retrouvent de fait en situation d'illégalité. Dans les cas des violences envers les femmes, les contraintes de ce même cadre juridique peuvent pousser à une dissimulation du phénomène ou un abandon des poursuites par les victimes, la charge de la preuve, par exemple, étant compliquée. Ces inégalités juridiques ne peuvent que contribuer à renforcer les stéréotypes qui affectent l'autonomisation économique des femmes.

Cette législation nationale, qui n'est pas tout à fait alignée sur les Conventions internationales ratifiées par la Maroc, ni sur les dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes énoncées dans la Constitution de 2011, peut même dans certains cas freiner la mise en œuvre des politiques publiques nationales ; c'est le cas par exemple des modalités de l'hébergement des femmes victimes de violences, qui restent confrontées à un vide juridique.

Au niveau réglementaire, des efforts pour généraliser l'approche genre ont été faits à travers l'adoption de politiques transversales : la Stratégie nationale pour la promotion de l'équité et l'égalité en 2006, les Plans gouvernementaux pour l'égalité (PGE) depuis 2012. Des programmes visant à encourager le travail des femmes ont été mis en œuvre, notamment la Stratégie nationale pour l'emploi (2015-2025) qui apporte pour la première fois explicitement une approche genre dans les mesures pour l'emploi. Ces programmes enregistrent un pourcentage relativement élevé de femmes bénéficiaires, mais le nombre cumulé de celles-ci reste faible au regard du nombre de femmes au chômage.

Par ailleurs, malgré les efforts des pouvoirs publics, les contraintes que vivent les femmes (charge du travail domestique, manque de services de garde pour les enfants, problèmes de transports, stéréotypes culturels) sont peu prises en compte dans les programmes pour l'emploi, qui restent focalisés sur des indicateurs quantitatifs pas toujours pertinents. Les dispositions du Code du travail, et notamment celles qui visent à garantir une égalité de rémunération, à protéger les femmes du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ne sont pas toujours respectées par les employeurs faute de moyens suffisants de contrôle par l'Etat. L'Autorité de la parité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD), dont la création est prévue dans la Constitution de 2011, n'est toujours pas opérationnelle malgré les revendications des associations féminines.

D'autres politiques, comme la Stratégie nationale pour l'économie sociale et solidaire adoptée en 2010, ou l'Initiative nationale pour le développement humain qui finance depuis 2005 des

activités génératrices de revenus, s'adressent à des populations plutôt rurales ou en situation de pauvreté, et dont l'insertion économique est problématique. Les statistiques indiquent toutefois, malgré les réalisations, un impact faible sur l'inclusion économique des femmes, du fait de la petite taille des projets voire de leur fragilité, et du type d'activités qui restent en général traditionnelles.

La mise en œuvre et l'application des politiques publiques visant à promouvoir les droits des femmes souffrent en particulier d'un **manque de moyens humains, matériels, et en ressources budgétaires spécifiques** ; mais également, d'une formulation d'objectifs et d'indicateurs qui ne permettent pas toujours une évaluation qualitative des situations ou de l'efficacité des mesures mises en place ; d'une faible coordination des décisions ou actions mises en œuvre par les différents départements ministériels dans les grands domaines concernés (justice, développement social, éducation et enseignement, travail, emploi).

Les femmes qui ont la possibilité d'accéder au marché du travail sont confrontées à un arbitrage coûts - bénéfices qui est en leur défaveur et qui s'ajoute aux discriminations qui les touchent. La régression constante sur les dernières décennies du taux d'insertion des femmes marocaines dans le marché de l'emploi a ainsi de multiples causes, d'ordre économique, socio-culturel et juridique, que les politiques publiques devraient mieux intégrer afin de **lisser les décalages entre les cadres réglementaires et législatifs et les réalités de terrain**. Par ailleurs la faible coordination entre les intervenants dans le champ des politiques adoptées pour l'égalité de genre nuit à une approche intégrée de la question. A cet égard, un levier d'action pourrait être une **meilleure représentativité des femmes** dans les instances nationales de décision, les directions des départements ministériels, les organisations syndicales et patronales, par l'instauration de quotas par exemple.

Les stéréotypes culturels restrictifs, très présents dans la société marocaine, renforcent les inégalités en termes d'accès à l'emploi et aux postes de responsabilités, de traitement dans le travail, de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, d'éducation et de formation. Ils ne contribuent pas non plus à lutter contre les violences qui s'exercent à l'encontre des femmes. Une **intensification des actions de sensibilisation et d'éducation**, déjà entamée par le Maroc, semble nécessaire pour faire prendre conscience à tous, hommes et femmes, jeunes et moins jeunes, de la légitimité de l'égalité de droits et de chances, du caractère non tolérable de la violence, et de l'impact de l'égalité des genres sur le développement.

BIBLIOGRAPHIE

Aboukhsaiwan O. (2014), "Measuring the Impact of Income-Generating Projects on Women's Empowerment Outcomes: Evidence from Rural Morocco", *Wharton Research Scholars*, n° 106.

Advocates for Human Rights (AHR) (2016), « Maroc : Soumission au Comité des droits de l'homme concernant les droits de la femme pour la 118ème Session », septembre.

Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) (2017), « Rapport des ONG relatif aux droits des femmes au Maroc au titre du 3ème Examen Périodique Universel (EPU) ».

Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) (2019), « Rapport parallèle des ONG marocaines sur la mise en œuvre de la déclaration et de la plate-forme de Beijing. 1995-2020 », octobre.

ATTAC CADTM Maroc (2017), « Le microcrédit au Maroc : quand les pauvres financent les riches. Etude de terrain et analyse du système du microcrédit », avril.

Avocats Sans Frontières (ASF) (2019), « Quelle justice pour les femmes au Maroc ? Analyse des parcours de justice », avril.

Centre Mohammed VI de soutien à la micro finance solidaire (2012), « Tendances du secteur de la microfinance au Maroc », décembre.

Conseil économique, social et environnemental (CESE) (2019), « Rapport annuel ».

CESE (2018), « Rapport annuel ».

CESE (2017), « Le femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles ».

CESE (2016), « Avis - Projet de loi n°79-14 relatif à l'Autorité de la Parité et de Lutte contre toutes les formes de Discrimination », Saisine n°20.

CESE (2015), « Avis - Economie Sociale et Solidaire. Un levier pour une croissance inclusive », Auto-Saisine n°19.

CESE (2014), « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique. Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations », Auto-Saisine n°18.

CESE (2013), « Avis - L'initiative Nationale pour le Développement Humain : analyse et recommandations », Saisine n° 2.

Gagliardi S. (2018), "Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress, *The Journal of North African Studies*, vol.23 n°4.

Ghosn A. (coord.) (2013), « L'économie sociale et solidaire au Maghreb. Quelles réalités pour quel avenir ? Algérie, Maroc, Tunisie. Monographies nationales », *Rapport pour Ipemed*, novembre.

Gillot G. (2016), « Les coopératives, une bonne mauvaise solution à la vulnérabilité des femmes au Maroc ? », *Espace populations sociétés*, n°3.

Haut-Commissariat au Plan (HCP) (2020 a), « Femme marocaine en chiffres ».

HCP (2020 b), « Rapport sur les violences faites aux femmes et aux filles. Enquête nationale sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes 2019 ».

HCP (2018), « Les indicateurs sociaux du Maroc ».

HCP (2016), « Femmes et hommes en Chiffres ».

HCP (2014), « Le budget-temps ou l'enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc 2011/2012. Principaux résultats ».

HCP (2011), « Principaux résultats de l'enquête nationale de la prévalence de la violence à l'égard des femmes ».

Haut-commissariat au Plan et Banque Mondiale (2012), « Chocs économiques et mobilité du travail au Maroc ».

Haute autorité de la communication audiovisuelle (HACA) (2016), « Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires. Analyse de 138 spots télévisuels ».

Instrument européen de voisinage et de partenariat (IEVP) (2011), « Etude sur la dynamisation du tissu économique en milieu rural - Maroc ».

International finance corporation (IFC) (2021), « Sortir de la crise du secteur de la microfinance au Maroc : des interventions opportunes et efficaces ».

Ministère chargé des affaires économiques et générales (MAEG) (2011), « Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire 2010-2020 », novembre.

Ministère de l'Économie et des Finances, Direction des études et des prévisions financières - OCP Policy Center (2017), « Égalité de Genre, Politiques Publiques et Croissance Économique au Maroc ».

Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MEFP) (2010), « Appui à l'implantation d'un processus d'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale », juin.

Ministère de la Famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social (MFSEDS) (2019), « Rapport national Beijing +25 ».

Ministère de la Solidarité, de la femme, de la famille et du développement social (MSFFDS), « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution, rapport du Royaume du Maroc ». 61^{ème} session de la Commission sur la condition de la femme, mars.

MSFFDS (2016), « Plan gouvernemental pour l'égalité Icram 1. Bilan global 2012-2016 ».

Moghadam M.V., Senftov L. (2005), « Mesurer l'autonomisation des femmes : participation et droits dans les domaines civil, politique, social, économique et culturel », *Revue internationale des sciences sociales*, vol 2 n°184, p.423 à 449.

Morikawa T. (2015), "The opportunities for female labor force participation in Morocco", *The Brookings Institute and the Japan International Cooperation Agency*.

OCDE/OIT/CAWTAR (2020), « Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie. Compétitivité et développement du secteur privé », éditions OCDE, Paris

ONU Femmes (2018), « Enquête IMAGES sur les hommes et l'égalité des sexes menée dans la région de Rabat-Salé-Kénitra », avril.

Oxfam (2014), "Improving Working Conditions of Women Workers in the Berry Sector in Morocco".

PNUD (2012), « Égalité des sexes et autonomisation des femmes dans l'administration publique. Etude de cas sur le Maroc ».

Royaume du Maroc (SNE) (2015), « La stratégie nationale pour l'emploi du Royaume du Maroc. Document de synthèse ».

Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'enfance et des personnes handicapées (SEFEPH) (2006), « Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement ».

World Bank (2015), “Morocco Mind the Gap: Empowering Women for a More Open, Inclusive, and Prosperous Society”.

World Economic Forum (WEF) (2021), “The Global Gender Gap Report”, mars.