

# Avis

du Conseil Economique, Social et Environnemental

## Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique

Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique :  
réalités et recommandations

Auto-saisine n°18/2014



# Avis

du Conseil Economique, Social et Environnemental

## Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique

Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique :  
réalités et recommandations

Auto-saisine n°18/2014



Conformément à l'article 6 de la loi organique n°128-12 relative à son organisation et à son fonctionnement, le Conseil Economique et Social et Environnemental a décidé lors de sa dixième session en décembre 2011 de consacrer, à titre d'auto-saisines, une série d'avis et de rapports consacrés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique. Le premier avis publié par le CESE sur l'égalité a été consacré à l'aspect institutionnel et normatif. Ce 2<sup>ème</sup> avis traite la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique.

Les avis qui suivront seront consacrés aux volets social, culturel et politique de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Lors de sa 44<sup>ème</sup> Session ordinaire tenue le novembre 2014, l'Assemblée Générale du Conseil économique et social a adopté à l'unanimité le deuxième rapport intitulé « *Discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations* », dont est extrait le présent avis.



## Préambule

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

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

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

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

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

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

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

## Méthodologie de travail

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

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

## Etat des lieux et analyse

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

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

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

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

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



## Activité et emploi des femmes, une réalité alarmante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La représentativité des femmes dans les chambres, associations et fédérations professionnelles reste très faible malgré sa dernière évolution. Dans les chambres professionnelles ce taux atteint 5%. Il est, cependant important de souligner, que la CGEM, confédération à dominance masculine, a nommé une Présidente à sa tête en 2012, pour la première fois depuis sa création. Bien que quelques chambres professionnelles de la CGEM aient mis en place des politiques en faveur de l'égalité, l'évaluation quantitative et qualitative de leurs actions reste difficile en l'absence d'outils d'information accessibles et permanents.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'ambivalence des points de vue par rapport à l'emploi des femmes émane des contradictions sociétales et culturelles. La majorité des marocains et la quasi-totalité des marocaines se prononcent en faveur du travail des femmes en dehors de la maison si elles disposent de la qualification nécessaire. Toutefois, ces attitudes générales ne

signifient pas la remise en cause des rôles sociaux qui attribuent aux femmes les activités ménagères et d'éducation des enfants et aux hommes celles de production du revenu familial.

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

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

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

Le Code de la Famille, quant à lui, a admis le principe de partage des biens acquis pendant le mariage, tout en disposant que les époux ont chacun leur propre patrimoine (article 49 du titre IV). Mais, il a laissé à la discrétion des époux le soin de convenir et d'acter les conditions de leur fructification et de leur répartition. A défaut, « *il est fait recours aux règles générales de preuve, tout en prenant en considération le travail de chacun des conjoints, les efforts qu'il a fournis et les charges qu'il a assumées pour fructifier les biens de la famille.* » Cet article pose des difficultés d'application. En outre, l'article ne précise pas que la répartition des biens s'opère en cas de dissolution du mariage, telle que définie par l'article 71 du Code de la Famille.

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

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

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

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

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

## Recommandations

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

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

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

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

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

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



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

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

- Ratifier la convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant une responsabilité familiale et la mettre en œuvre, conformément à l'esprit du Code de la Famille, qui a instauré la coresponsabilité des parents au sein de la famille.
- Mettre en conformité les lois et réglementations (code du travail, code pénal, code général des impôts, statut général de la fonction publique..) avec les dispositions des conventions internationales de l'OIT en la matière, en particulier au plan des concepts et des définitions (égalité de traitement, harcèlement sexuel....) et le principe de coresponsabilité des parents instauré par le Code de la Famille.
- Promulguer la loi n°19-12 sur le travail domestique, en veillant à la prise en compte de l'avis du CESE n°5/2013.
- Inverser la charge de la preuve de la discrimination : réviser le code des procédures civiles de façon à ce que la preuve de la plaignante n'incombe pas à la victime seule et que les employeurs soient tenus de prouver qu'ils ont mis en place des procédures dédiées à la prévention du risque de discrimination (le recrutement, les salaires, les avantages sociaux, le déroulement des carrières, l'accès à la formation et aux postes et fonctions de responsabilité..).
- Institutionnaliser les campagnes d'information, de formation et de sensibilisation au sein des administrations et des entreprises en matière de prévention de la discrimination et veiller à contrôler l'effectivité des mesures prises par ces institutions, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
- Amender l'article 49 du Code de la Famille, relatif aux biens des époux, dont ceux acquis pendant le mariage :

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

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

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

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

#### **4. Promouvoir et accompagner l'entrepreneuriat féminin**

- Fournir et mettre à jour annuellement les données liées à l'entrepreneuriat féminin et encourager les universités et centres de recherches à favoriser la recherche et le développement dans le domaine.
- Elargir l'expérience du produit « *llayki* » de la Caisse Centrale de Garantie aux coopératives féminines et mettre en place un instrument de garantie public des financements dédiés, à leur création et pour leur développement.
- Développer les mécanismes d'accompagnement (incubateurs, start up...) des femmes entrepreneurs dans les différentes régions du Maroc et encourager les associations travaillant dans ce domaine, afin de généraliser l'expérience sur le plan national.
- Promouvoir des programmes régionaux de « Mentoring » pour permettre aux femmes de passer de l'auto-emploi vers la création d'entreprises rentables et durables, ce qui nécessite le renforcement des capacités de mentors et coachs locaux.
- Encourager et faciliter l'accès des femmes à la formation dans les domaines de l'entrepreneuriat et mettre en place dans tous les programmes de formation continue des modules liés à ce domaine.
- Encourager l'accès des entreprises féminines aux appels d'offre des secteurs public et privé, afin de garantir l'égal accès aux marchés pour les entreprises masculines et féminines, en introduisant une clause dans ce sens, dans les Cahiers de Prescriptions Spécifiques (CPS).
- Décliner au plan légal le principe d'égalité en matière foncière et supprimer toutes les discriminations de fait, dont, en particulier celles touchant les Souलयات.

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





## Conseil Economique, Social et Environnemental

1, angle rues Al Michmich et Addalbout, Secteur 10, Groupe 5  
Hay Riad , 10 100 - Rabat - Maroc

Tél. : +212 (0) 538 01 03 00 Fax +212 (0) 538 01 03 50

Email : [contact@ces.ma](mailto:contact@ces.ma)