

**EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES :
LA REFORME JURIDIQUE A L'EPREUVE DE LA REALITE DU
MARCHE DU TRAVAIL EN FRANCE ET AU MAROC**

Par

Fairouz NAJI

**Professeur à l'Ecole Nationale de Commerce et de Gestion, Université
Chouaib Doukkali- El Jadida.**

&

Mariam LIOUAEDDINE

**Professeur à la Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales,
Université Ibn Tofail -Kénitra.**

Résumé :

Pour l'égalité des droits entre hommes et femmes au travail, un long combat a été et continue d'être mené en France, ainsi qu'au Maroc. Multidimensionnel, il a mobilisé les acteurs de l'emploi, ainsi qu'une myriade d'acteurs associatifs, militants, politiques, universitaires...

De ce long combat et de cette mobilisation continue, ont résulté un ensemble de textes législatifs et de politiques publiques promouvant les droits des femmes et combattant les inégalités existantes entre elles et les hommes. Mais est-ce que cette consécration législative a-t-elle été suffisante pour passer de l'illusion de l'égalité à son effectivité au sein du marché de travail.

Dans cet article, nous nous proposons, au travers du prisme du genre et dans le cadre d'une comparaison transnationale, de répondre à cette question. Nous retraçons le chemin emprunté par cette lutte et ceci en brossant une esquisse du panorama législatif français, puis celui marocain. Nous présentons ensuite la photographie actuelle de la réalité du marché de travail dans les deux contextes.

Mots-clés : Egalité, droits, marché du travail, Maroc, France.

Abstract:

For equal rights between men and women at work, a long struggle has been and continues to be fought in France, as well as in Morocco. Multidimensional, it mobilized the actors of employment, as well as a myriad of associative actors, activists, politicians, academics...

From this long struggle and this ongoing mobilization, resulted a set of legislative texts and public policies promoting the rights of women and fighting the existing inequalities between them and men. But has this legislative consecration been sufficient to go beyond the illusion of equality to its effectiveness in the labour market?

This paper attempts, through the lens of gender and in a context of transnational comparison, to answer this question. We retrace the path of this struggle for workplace equality and this by analysing the evolution of the legislative framework in France and Morocco. We then discuss the current situation of labour market in both contexts.

Keywords: Equality, rights, Labour Market, Morocco, France.

Introduction

Pour l'égalité des droits entre hommes et femmes au travail, un long combat a été et continue d'être mené en France (Lanquetin, 1998, 2003 ; Schweitzer, 2002 ; Laufer, 2003 ; Maruani, 2011 ; Maruani, Meron, 2012), ainsi qu'au Maroc (HCP, 2000 ; Naciri, 2002 ; Zerrari, 2006 ; Mouaqit, 2009 ; Damahi-Haudoux, 2010 ; Maruani, 2013).

Une réforme du cadre juridique s'en est suivie, basée sur des politiques préventives et curatives visant à sanctionner toute discrimination et veillant à ne pas recréer les causes des inégalités et disparités constatées dans le passé.

La finalité de la réflexion comparative portée par cet article est de savoir si cette consécration législative a permis à l'égalité de passer du registre de l'utopie à celui de la réalité.

1. Contexte français

1.1. Emergence et foisonnement des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Les années 70 ont été porteuses des prémices de changements ; à commencer par la loi du 22 décembre 1972 qui consacra l'égalité de rémunération entre femmes et hommes « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* ». Puis, la loi du 4 juillet 1975 a mis un terme aux offres d'emplois réservés à un sexe et a prohibé la discrimination en raison du sexe ou de la situation de famille, sauf pour « *motif légitime* » que ce soit à l'embauche ou quand il s'agit de licenciement. Enfin le 9 février 1976, la directive européenne 76/207/CEE¹ invita les États membres à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et à supprimer toute pratique discriminatoire à l'égard de ces dernières. Ceci en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Les années 80 ont constitué un tournant dans l'évolution de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La loi du 4 août 1982, dite loi Auroux², concernant la liberté des travailleurs dans l'entreprise énonce qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son sexe. Cela que ce soit en pratique ou dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Le 13 juillet 1983, deux importantes lois voient le jour. La loi Anicet Le Pors promouvant l'égalité professionnelle dans la fonction publique et Loi Roudy dans les entreprises.

La loi Anicet Le Pors porte sur les droits et obligations des fonctionnaires et interdit toute discrimination fondée sur le sexe entre deux fonctionnaires.

La loi dite Roudy a révoqué la possibilité de recourir à un motif légitime énoncé dans la loi de 1975 et elle a surtout marqué le passage d'une logique de protection des femmes à une logique d'égalité entre elles et les hommes (Laufer, 1984 ; Lanquetin, 1998).

¹http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_fr.htm.

²Les Lois Auroux promulguées au cours de l'année 1982, sont un ensemble de quatre lois modifiant en profondeur les relations et le droit du travail en France.

Son premier apport a été d'étendre le principe d'égalité au-delà du champ de rémunération et de consacrer sa mise en œuvre dans les domaines de recrutement, formation, promotion, qualification, classification et conditions de travail. De plus, elle a, également, précisé la notion de « *valeur égale du travail* » afin de concrétiser l'application de l'égalité de rémunération.

Le second apport de la loi Roudy a été d'obliger les entreprises de plus de 50 salariés à effectuer un Rapport de Situation Comparée entre femmes et hommes. Ce bilan annuel donne la possibilité d'agir aux différents partenaires sociaux et représente un outil de diagnostic et de résolution des écarts, ainsi qu'un outil prospectif.

Sa troisième finalité a été de compléter la notion d'égalité des droits, par celle d'égalité des chances et ceci en autorisant des actions positives au profit des femmes. Elle permet ainsi aux entreprises de signer des accords ou plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage en faveur des femmes afin de repenser les inégalités de fait préexistantes. De plus, les plans présentant des actions exemplaires peuvent bénéficier d'une aide financière.

La loi dite Roudy, avec les changements qu'elle a introduits, a eu, certes, un impact positif sur le processus d'avancement de l'égalité professionnelle tant au niveau interprofessionnel, qu'au niveau des branches et des entreprises, toutefois elle a été peu concrète dans ses exigences et peu suivie de résultats (Ferro-Vallé, 2009). Elle a été prolongée et renforcée par les lois de 2001 et 2006 qui ont remédié à ses lacunes.

La loi du 10 juillet 1989 a institué l'obligation pour les organisations liées par une convention ou un accord de branche de négocier, à la fois, sur l'égalité professionnelle et sur les dispositifs de rattrapages en cas de présence d'inégalités.

La création de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) en 1995 constitua l'événement majeur de cette décennie. Quatre principales fonctions lui ont été assujetties :

- Production et diffusion de données sur la situation de femmes au niveau national et international.
- Diagnostic et identification des écarts et inégalités entre femmes et hommes.
- Expertise et évaluation des politiques publiques visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines politique, économique et social.
- Recommandations et propositions de réformes et de bonnes pratiques visant la correction des écarts et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.

Deux modifications accompagnèrent la révision constitutionnelle du 8 juillet 1999. Désormais l'article 3 dispose que « la loi favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ». En complément, l'article 4 précise que « les partis et groupements politiques contribuent à la mise en œuvre de ce principe ». L'égalité dans le champ politique est enfin reconnue constitutionnellement mais la loi reste silencieuse au-delà.

Ce n'est qu'en 2008, que cette carence sera comblée.

1.2. L'égalité professionnelle : extension et concrétisation

Les années 2000 ont fortement contribué à donner une nouvelle impulsion à l'égalité entre femmes et hommes. Ceci, par l'adoption d'un certain nombre de lois qui ont configuré le panorama législatif.

La loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, actualise et prolonge la loi de 1983. Elle définit les axes de sa mise en œuvre. Elle

instaura l'obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle et renforça le rapport de situation comparée en y incluant des indicateurs³ chiffrés pertinents. De plus, elle supprima l'interdiction du travail de nuit pour les femmes jusqu'alors en contradiction avec les exigences d'égalité. Par ailleurs, la loi Génisson obligea les instances représentatives du personnel à garantir la parité dans les élections professionnelles, améliorant ainsi la représentation des femmes.

La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi a précisé notamment le régime juridique de la preuve. Il revient, désormais, à l'employeur de se justifier face à un salarié qui présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Le 1^{er} mars 2004, le patronat et les syndicats signèrent à l'unanimité l'accord national interprofessionnel (ANI)⁴, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il se décline en plusieurs points :

- L'évolution des mentalités ;
- L'orientation ;
- Le recrutement ;
- La formation professionnelle ;
- La promotion et la mobilité ;
- L'égalité salariale ;
- La mise en œuvre de ces dispositions par les branches professionnelles et les entreprises.

Le 8 mars 2014, est venue compléter et renforcer l'ANI, la charte de l'égalité⁵ entre les hommes et les femmes. Concrétisant ainsi l'engagement des acteurs sociaux autour de cinq axes principaux

- La parité ;
- L'égalité professionnelle ;
- Le respect de la dignité de la personne ;
- L'articulation des temps de vie ;
- La solidarité européenne et internationale.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale a innové en fixant un délai⁶ à l'objectif de suppression des écarts de rémunération et une sanction en cas de non-respect. Ce qui l'a rendu plus incitative que les lois précédentes. Cette loi a, également, appelé à prendre en considération l'articulation de la vie professionnelle et familiale et a proposé d'appliquer une politique de quotas⁷ pour faciliter l'accès des femmes aux hauts niveaux hiérarchiques. De plus, elle a instauré des mesures visant à garantir aux salariées de retour de leur congé maternité ou d'adoption de bénéficier de leurs droits. Leur rémunération doit être réévaluée compte tenu des augmentations accordées aux autres salariés pendant leur absence.

³ Indicateurs définis par le décret 2001-832 du 12 septembre 2001 et complétés par des indicateurs adaptés aux spécificités de chaque entreprise.

⁴ <http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/mixite.pdf>.

⁵ http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/charte_egalite.pdf.

⁶ Le délai était le 31 décembre 2010, sanction financière en cas de non-respect.

⁷ Le Conseil Constitutionnel a déclaré cette disposition non conforme à la Constitution.

Toujours dans la même veine des mesures dédiées aux femmes, la loi du 21 août 2007, facilite l'accès et diversifie l'offre de formation professionnelle au profit des femmes dont l'activité a été interrompue pour des raisons familiales.

La loi du 27 mai 2008 définit les notions de discrimination directe et indirecte.

La discrimination directe consiste à traiter, dans une situation quelconque, une personne de manière défavorable, sur le fondement d'un critère prohibé⁸, par rapport à une autre personne se trouvant dans une situation comparable.

La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une disposition ou une pratique, en apparence neutre, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes, à moins, cependant, qu'ils ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour le réaliser sont nécessaires et appropriés.

La révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 a été la source de l'extension du principe d'égalité. L'article premier de la Constitution est modifié, il stipule désormais que «la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Dans son article 99, la loi du 9 novembre 2010, supprime l'échéance du 1^{er} décembre 2010 pour la suppression des écarts du salaire fixée par la loi du 23 mars 2006. Elle instaure, désormais, une pénalité financière pour défaut d'accord ou plan d'action promouvant l'égalité professionnelle. Sa mise en œuvre effective débute le 1^{er} janvier 2012.

La loi du 27 janvier 2011, dite Copé-Zimmermann⁹, impose dorénavant aux entreprises cotées, celles employant plus de 500 salarié (e)s ou réalisant un chiffre d'affaire d'au moins 50 millions d'euros, de compter dans leur conseil d'administration ou de surveillance 20% de femmes dans un délai de trois ans. Cette proportion est portée à 40% à l'horizon 2017, au terme d'un délai de 6 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés sont sujettes à un risque de pénalité financière¹⁰ si elles ne respectent pas leur obligation d'agir en faveur de l'égalité professionnelle. Ces obligations légales consistent à être couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action visant l'égalité professionnelle qu'elles doivent déposer auprès de la DIRECCTE¹¹ (loi du 26 octobre 2012). Ce plan d'action doit absolument contenir des objectifs de progression chiffrés, le descriptif des actions prévues, un échéancier et une évaluation des coûts.

Dans ce but, le code du travail a défini huit domaines d'actions : Embauche, Formation, Promotion professionnelle, Qualification, Classification, Conditions de travail, Rémunération

⁸ Le Code du Travail précise qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille ou grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé, handicap, exercice normal du droit de grève.

⁹ Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance des sociétés françaises et à l'égalité professionnelle.

¹⁰ La sanction financière est un dispositif incitatif. En cas de non-respect des obligations de la loi en faveur de l'égalité, l'entreprise sera mise en demeure et aura 6 mois pour mettre en place son plan d'action.

¹¹ La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir dans son article 6 a précisé que ces accords ou plans d'action devraient être déposés auprès de l'autorité administrative compétente qui est la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. La DIRECCTE s'assurera qu'ils sont bien conformes aux obligations légales.

effective et Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le décret du 18 décembre 2012¹² relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a renforcé la lutte contre les inégalités au travail entre femmes et hommes. Ce décret a augmenté le nombre de domaines à couvrir par les entreprises :

- pour les entreprises de 50 à 300 salariés : au moins trois des huit domaines fixés par la loi.
- pour les entreprises de 300 salariés et plus : au moins quatre des huit domaines fixés par la loi.

Parmi ces domaines, doit obligatoirement figurer celui de la rémunération effective. Il précise également que les indicateurs figurant sur la synthèse du plan d'action doivent être présentés par catégories professionnelles.

La circulaire¹³ adoptée le 18 janvier 2013 prolonge et renforce la loi du 26 octobre 2012 et le décret du 18 décembre 2012. Elle a pour finalité de préciser les modalités d'application des mesures législatives et réglementaires fixées par ces derniers et de garantir leur application. Ceci, afin de renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. En outre, elle précise et explicite les modalités d'instruction de la pénalité financière ainsi que ceux du régime de négociation des accords et des plans d'actions promouvant l'égalité professionnelle. Elle rappelle, également, l'importance des DIRECCTE.

Le 3 juillet 2013 a été déposé un projet de loi pour une égalité réelle entre femmes et hommes. Ce projet de loi a été adopté, en première lecture, par l'Assemblée nationale le 28 janvier 2014. Première loi cadre pour les droits des femmes, elle a été promulguée le 4 août 2014.

Cette loi est le premier texte de loi à définir les principes et objectifs de l'approche intégrée de l'égalité et à la cerner dans toutes ses dimensions. Devenant ainsi, incontestablement, la pierre de base de l'édifice juridique promouvant l'égalité professionnelle.

2. Contexte marocain

Longtemps abordée sous l'angle du social et du familial, la question de la promotion des femmes au Maroc a progressivement commencé à être réfléchie et intégrée en tant que composante transversale des politiques publiques¹⁴.

L'évolution du statut des femmes et de l'égalité entre elles et les hommes est le résultat d'une longue lutte contre leur marginalisation. Une lutte initiée par les mouvements de femmes qui en ont fait leur cheval de bataille.

Cette évolution a connu trois périodes cruciales : une émergence des revendications féminines dans les années quarante et leur montée en puissance dans les années 1980-1990. Deux périodes dont nous discuterons dans un premier temps.

¹²<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id>

¹³http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/01/cir_36418.pdf

¹⁴Diagnostic de l'état de l'égalité/ équité dans le secteur de l'emploi, de la formation professionnelle et de la protection sociale (Ministère de l'emploi et de la formation professionnelle, 2010).

Les deux décennies qui suivirent auraient été celles de la consécration des droits des femmes par le législateur. Consécration dont nous analyserons le cheminement dans un second temps.

2.1. Droits des femmes et égalité : une lutte transversale

La naissance des toutes premières revendications a coïncidé avec l'occupation française et la lutte pour l'indépendance.

Le premier mouvement structuré des femmes marocaines a vu le jour en 1947 sous le nom d'« Akhawat Assafâa¹⁵ ». Cette association avait pour principal objectif la mise en place d'un projet de réforme visant l'émancipation des femmes de la sphère domestique et la promotion de leur rôle dans la vie publique. Les principales actions menées tournaient autour de la scolarisation des filles et des droits civils, relatifs au rapport hommes femmes dans le cadre de l'institution matrimoniale.

Aussi, au-delà de cet objectif, ces militantes se sont, également, battues pour l'indépendance du Maroc.

À la suite de l'indépendance du Maroc en 1956, les actions menées par les femmes ont rejoint celles des autres composantes associatives et se sont intégrées dans les chantiers portés par le gouvernement. Ces actions se sont focalisées principalement sur l'alphabétisation et les œuvres caritatives.

En 1958, le Maroc, sous le règne du roi Mohammed V, a codifié la «Moudawana¹⁶». Cette dernière était porteuse de plusieurs réformes, toutefois, peu favorables aux femmes. Etant donné que de nombreuses lois ne se sont pas détachées du caractère radical, ancestral et surtout patriarcal de l'avant indépendance, la Moudawana n'améliorait pas la situation et les conditions des femmes.

La même année, il est stipulé dans le dahir¹⁷ n° 1-58-008 du 24 février portant statut général de la fonction publique que «*Tout Marocain a droit d'accéder dans les conditions d'égalité aux emplois publics. Sous réserve des dispositions qu'il prévoit ou résultant de statuts particuliers, aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du présent statut* ». L'importance de cet article réside dans le fait qu'il permit aux femmes d'accéder à des emplois qui leur étaient interdits par le passé.

L'ouverture politique, qu'ont connu les années 1960-1970, a permis à de nombreux partis d'opposition¹⁸ d'émerger. Rejoints par de nombreuses femmes, qui ont projeté le débat sur les droits de leurs congénères au cœur du débat public.

Ce contexte d'ouverture, soutenu par un environnement international propice¹⁹ au développement et la promotion de la condition des femmes, a permis le déclenchement de la

¹⁵Akhawat Asafaa : créée par des femmes issues du parti démocrate de l'indépendance (PDI), composante du nationalisme marocain. Elle a disparu au cours de la deuxième phase du mouvement féministe milieu des années 1980.

¹⁶La Moudawana ou Code du statut personnel marocain est le droit de la famille marocain codifié en 1958 sous le règne du roi Mohammed V. Ce code a été amendé une première fois en 1993 par Hassan II, puis révisé en février 2004 par le Parlement marocain et promulgué par le roi Mohammed VI le 10 octobre 2004.

¹⁷Le mot Dahir signifie décret royal, dans la législation marocaine ce terme désigne le sceau du roi apposé sur les textes de lois votés au parlement. <http://www.mmsp.gov.ma/uploads/documents/StatutFPFranc.pdf>.

¹⁸Partis de référence socialiste, à tendance révolutionnaire, appelant à la démocratisation du Maroc.

¹⁹L'annonce de la Décennie de la femme décrétée par les Nations unies (1976-1985) et la promulgation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979).

politique de lutte pour l'émancipation de ces dernières. Confinées à la sphère privée, la participation des femmes à la vie politique, économique et à tout champ de la vie publique était très limitée. En outre, cette période a été témoin de l'écllosion de la première association²⁰ de femmes post- indépendance.

Par ailleurs ce n'est qu'en 1975 qu'a été consacrée, par un décret royal, l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Le salaire des femmes était inférieur à celui de leurs homologues masculins et ce depuis 1936²¹.

L'élan donné par les premiers mouvements de l'époque coloniale et post coloniale a induit l'émergence dans les années 80 et 90 de plusieurs composantes de la société s'occupant des questions liées aux droits des femmes et leur égalité avec les hommes.

Ces composantes ont toutes des objectifs et des méthodes plus ou moins différentes mais un combat commun qu'est la promotion des droits des femmes et l'amélioration de leur situation dans tous les domaines en se basant sur le principe de l'égalité entre les hommes et elles. Ainsi, de nombreuses actions ont été menées durant cette période. Des campagnes de sensibilisation à l'égalité, à la lutte contre la violence, à la promotion des droits des femmes furent menées. Des centres d'écoute, d'information, d'assistance juridique et des abris furent créés pour les femmes démunies et celles en situation difficile.

Activités d'autant plus importantes qu'elles sont couvertes par les médias. Un important moyen pour diffuser leur message a été le *Journal 8 mars*, premier journal féministe mensuel fondée en 1983. Ses écrits et publications visaient à sensibiliser l'opinion publique aux droits des femmes, aux discriminations qu'elles subissent, y compris dans le monde du travail, et un support pour revendiquer l'égalité entre elles et les hommes. Lors de cette période, les femmes commencèrent à prendre conscience de l'injustice avec laquelle elles devaient composer et à la dénoncer.

L'une des initiatives phares de cette époque est la revendication de la réforme de la Moudawana. À l'origine de cette initiative, l'Union de l'Action Féminine²², qui en avait fait son chemin de bataille, et qui a lancé en 1992 une pétition pour demander sa révision. Appuyé par le tissu associatif féminin, le but était d'obtenir un million de signatures afin de rendre justice aux femmes et promouvoir leurs droits.

Afin d'arrêter les vagues de soulèvement des femmes et calmer le camp des contestataires²³, Hassan II a regroupé une commission afin de trancher sur le sujet. En 1993, la Moudawana a été modifiée.

La réforme, intervenue en 1993, a réussi à modifier certaines dispositions du code sans en bouleverser fondamentalement l'essence. Déçues, les femmes l'ont baptisé « la Moudawana de la honte ». Leurs revendications d'égalité sur les plans économique, politique, social et culturel, comme exigence démocratique, sont restées sans réponse.

²⁰ Après l'indépendance, la première association de femmes à voir le jour a été l'Union nationale des femmes marocaines (UNFM). Créée par le pouvoir politique en 1969, elle a principalement consacré ses interventions au domaine social.

²¹ Date de l'établissement du salaire minimum au Maroc.

²² UAF est une ONG fondée en 1983, à la suite à la suite du mouvement de lutte pour la promotion des droits de la femme marocaine.

²³ Plusieurs mouvements conservateurs ont considéré les revendications des mouvements de femmes comme étrangères à la société marocaine.

Pour elles, rien n'avait réellement changé, les thèmes abordés sont restés les mêmes, la domination masculine est confortée et la condition féminine n'a pas connu d'amélioration. Toutefois, cette révision a été essentielle car elle a participé à la désacralisation du texte (la Moudawana) et a confirmé la nécessité de la poursuite de la mobilisation pour sa réforme.

En 1996, la nouvelle Constitution stipule dans son article 8 que l'homme et la femme jouissent de droits politiques égaux. *Sont électeurs tous les citoyens majeurs des deux sexes jouissant de leurs droits civils et politiques.* Toutefois, le législateur reste silencieux au-delà.

La Constitution réaffirme également que les fonctions et emplois publics sont ouverts à tous les citoyens (article 12) et que ces derniers ont tous droit à l'éducation et au travail (article 13).

2.2. La consécration

Le 23 juillet 1999, Mohammed VI est proclamé roi du Maroc; un mois après son accession au trône; il déclare dans son discours du 20 août: *«Comment espérer atteindre le progrès et la prospérité alors que les femmes, qui constituent la moitié de la société, voient leurs intérêts bafoués, sans tenir compte des droits par lesquels notre sainte religion les a mises sur un pied d'égalité avec les hommes, des droits qui correspondent à leur noble mission, leur rendant justice contre toute iniquité ou violence dont elles pourraient être victimes, alors même qu'elles ont atteint un niveau qui leur permet de rivaliser avec les hommes, que ce soit dans le domaine de la science ou de l'emploi?»*. Un mois après, à l'occasion de la commémoration de la révolution du roi et du peuple, le roi déclare dans son discours du 20 août 1999: *«Nous avons estimé qu'en ce jubilé de la Révolution du Roi et du Peuple, la meilleure expression de fidélité à son esprit et le plus solide gage de sa pérennité, résident dans la concrétisation de notre ferme volonté de rendre justice à la femme marocaine. Car à moins de l'honorer dignement et de l'affranchir de toutes les formes d'injustice qui pèsent sur elle, la démocratie et les droits humains risquent d'être dénués de toute consistance.»*

Ces extraits de discours annoncent l'importance que le monarque accorde à la promotion des droits des femmes et marquent sa volonté d'améliorer leur condition.

La même année, le gouvernement marocain pris l'initiative de proposer un plan d'action national pour l'intégration des femmes au développement²⁴. Les propositions de mesures qui y ont figuré concernent : l'alphabétisation des femmes et scolarisation des filles, la santé reproductive, l'emploi et enfin la réforme du code de la famille.

Ces mesures ont été classées par ordre d'urgence, mesures urgentes à mettre en œuvre au courant de l'année et mesures prioritaires à appliquer sur un délai de quatre ans (1999-2003).

Nous présentons celles qui concernent l'emploi dans l'encadré suivant :

Figure 1 - Plan d'action national pour l'intégration des femmes au développement

1- Mesures urgentes (1999-2000)

- ouvrir un débat national sur l'ampleur de la situation actuelle des femmes en termes de pauvreté humaine et sur les méfaits de cette situation pour le Maroc.
- assurer l'équité voire la parité de moyens entre homme et femme dans le cadre des programmes en cours de lutte contre la pauvreté en milieu périurbain (Marrakech, Casablanca, Tanger).
- envisager la prise en charge d'un minimum social limité dans le temps pour toute femme chef de ménage nécessitante, à charge d'enfants, et l'aider dans son insertion.
- créer un comité de "veille" pour que la femme bénéficie de façon équitable de tous les programmes d'insertion et de formation-insertion : C.J.P., "formation-insertion", "emploi-jeune", "formation alternée".
- dans le rural, créer des centres ou " maison de l'activité féminine ", plaque tournante qui sera utilisée pour tous les projets qui agissent dans la localité en faveur des femmes.
- intégrer de façon explicite une place équitable aux femmes salariées dans le cadre du projet de

2- Mesures prioritaires (1999-2003)

- *renforcer la réflexion sur les actions de lutte contre la pauvreté, capitaliser l'existant. Poser le débat au féminin.*
- *renforcer les actions développées pour lutter contre la pauvreté des femmes.*
- *réorienter les activités génératrices de revenus dans le sens d'une rupture contre les pratiques d'assistantat.*
- *développer des stratégies plus spécifiques pour lutter contre la pauvreté de groupes de femmes particulièrement exposées.*
- *pour les femmes chefs de ménage nécessiteuses. Pour les femmes handicapées. Pour les femmes rurales.*
- *développer les actions d'insertion, en pensant aussi au féminin.*
- *renforcer la formation par alternance et en faire profiter les filles.*
- *veiller à ce que les filières dispensées aux jeunes filles répondent réellement aux besoins du marché de l'emploi.*
- *améliorer la qualité des formations dispensées par les départements traditionnellement féminins.*
- *renforcer l'offre en formation dans les zones défavorisées et les petits centres urbains*
- *améliorer l'insertion des femmes diplômées lauréates de formations considérées comme "masculines".*
- *développer une stratégie en faveur de la création et du développement des micro et petites entreprises faiblement capitalistiques. Dans le semi-urbain et l'urbain.*
- *réduire la précarité, l'instabilité et toute autre forme de disparité, vécues par les femmes au sein de l'usine.*
- *renforcer le statut des femmes actives non-visibles, et mieux comprendre leurs contraintes.*
- *renforcer le statut des filles et femmes de ménage.*
- *renforcer le statut des aides familiales, mariées ou chef de ménage, dans le milieu rural.*
- *renforcer le statut des femmes qui travaillent à domicile.*
- *réduire la précarité des femmes qui sont amenées à immigrer sous l'effet de la pauvreté et du chômage.*
- *améliorer le taux de protection sociale des femmes au travail.*

Source : Secrétariat d'Etat chargé de la Protection sociale, de la Famille et de l'Enfance

S'en suit une décennie fructueuse en réformes, qui ont impulsé une nouvelle dynamique à la politique de lutte pour la promotion des droits des femmes et l'égalité entre elles et les hommes.

L'année 2004 fut marquée par deux événements majeurs qui donnèrent un élan important au mouvement en faveur de l'avancement des femmes. D'une part, la réforme de la Moudawana (code de famille marocain) en janvier et d'autre part, l'entrée en vigueur du code de travail en mai. Rappelons, ici, que le Maroc avait ratifié la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) en 1993²⁵ et ce n'est qu'une décennie plus tard, que cette initiative fut concrétisée législativement.

Les deux réformes furent source de nombreux changements qui ont profités aux femmes. Nous ne traiterons pas ici de la réforme du code de la famille mais nous mentionnerons juste

²⁵ 10 ans après la France qui avait ratifié la CEDAW en 1983.

que la révision de 2004, qualifiée de victoire par les femmes, est la dernière et qu'elle a levé un certain nombre de discriminations qu'elles subissaient. Une des principales innovations que ce code a introduites a été de placer la famille sous la responsabilité conjointe des deux époux et non plus sous celle exclusive du père.

Concernant le cadre professionnel, le code du travail promulgué le 11 septembre 2003 et entré en vigueur le 8 mai 2004, est l'aboutissement de longues années de lutte pour les droits des femmes, longtemps abordés sous l'angle familial et social. Le nouveau Code du travail est un événement phare qui a posé les jalons du processus de lutte contre les discriminations à l'égard des femmes dans la sphère professionnelle.

Dans son préambule, ce texte précise que l'entreprise est tenue au respect de la dignité des personnes y travaillant et à la garantie de leurs droits individuels et collectifs.

Le préambule stipule que la loi garantit l'égalité des salaires, interdit la discrimination en matière d'emploi et de professions et toute mesure visant à porter atteinte à la stabilité des salariés dans le travail y compris en raison de la maternité ou la grossesse.

L'article 9 confirme et complète ce qui a été cité en préambule. Il consacre le principe d'égalité entre hommes et femmes et ceci en prohibant toute discrimination à l'égard des salariés fondée sur le sexe, *ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.*

En cas de violation du principe d'égalité, l'employeur s'expose à une sanction financière prévu par l'article 12. En cas de récidive, l'amende est portée au double.

L'article 478 souligne que la prohibition de la discrimination concerne également les agences de recrutement privées. Par ailleurs, cet article précise que toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes, destinés spécialement à aider les demandeurs d'emploi les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi, n'est pas considérée comme mesure discriminatoire.

L'article 172, quant à lui, leva l'interdiction du travail de nuit pour les femmes et ainsi abrogea une discrimination dont ont été longtemps victimes les femmes.

Concernant les mesures protectrices des femmes enceintes, l'article 152 a élevé la durée du congé à 14 semaines au lieu de 12, sauf dispositions plus favorables. De plus les femmes ont le droit de bénéficier, pour l'allaitement, d'un temps de repos pendant le travail (article 161) et d'un local spécial pour l'allaitement (article 162). Par ailleurs, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée en raison d'une grossesse ou de complication liée à la grossesse (article 159). Si cela se produit l'employeur est passible d'une sanction financière.

Enfin l'article 346 consacre l'égalité salariale entre les deux sexes pour un travail de valeur égale. Le non-respect de ce principe est puni d'une amende et il est précisé qu'en cas de récidive, cette sanction financière est doublée (article 361).

Par l'adoption de ce code le Maroc s'inscrit dans un processus d'évolution positive d'accès aux droits pour les femmes et à un traitement égalitaire avec les hommes dans le milieu professionnel. Encore faut-il que les sanctions assorties aux violations soient effectivement appliquées et qu'il puisse y avoir des systèmes d'évaluation permettant de cerner aussi bien les défaillances que les progrès en la matière.

En juillet 2011, et sous l'impulsion du printemps arabe, une nouvelle constitution, à la suite d'un referendum, fut adoptée. Porteuse d'une série de réformes, elle s'engage au respect, à la protection et au développement des droits, dans leur indivisibilité et leur universalité, tels que prévus dans la déclaration universelle des droits de l'homme.

La constitution, qui est actuellement la norme juridique suprême, accorde la primauté des conventions internationales ratifiées par le Maroc sur la législation nationale et consacre enfin l'égalité entre hommes et femmes dans tous les champs.

Il est d'emblée, stipulé dans son préambule que le législateur s'engage à « *bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, de l'handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit.* »

L'article 19 dispose que : « *l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité²⁶ pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.* »

Les revendications des femmes trouvent enfin un écho dans cet article. Désormais, la garantie des droits des femmes et l'assurance de leur application effective dans le respect du principe d'égalité avec les hommes font partie intégrante du champ des dispositions constitutionnelles.

Toutefois, leur bonheur fut de courte durée, puisque le nouveau gouvernement²⁷ nommé six mois après (janvier 2012) et qui est supposé refléter, porter et concrétiser les changements, ne comprend qu'une seule femme²⁸ alors que le précédent en incluait sept ! Ce non-respect flagrant de la constitution eut pour effet de créer une vive polémique au Maroc et surtout au sein des milieux militants, déçus par un tel revers de la situation. Avec le remaniement du gouvernement en octobre 2013, les choses ont changé, puisque cinq femmes, en plus, ont rejoint la nouvelle coalition.

En 2012, le Maroc signa une convention de partenariat avec l'Union européenne pour le financement du programme²⁹ d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette coopération déboucha sur l'élaboration d'un Plan Gouvernemental pour l'Egalité (ICRAM)³⁰. Ce plan d'un délai de 4 ans (2012-2016) a été adopté par le gouvernement en juillet 2013. Sa finalité majeure est d'abroger les discriminations dont ont longtemps souffert les femmes afin de rendre effective l'égalité entre elles et les hommes.

Les 156 principales mesures qui y sont proposées concernent huit axes :

1. Institutionnalisation et diffusion des principes de l'équité et de l'égalité et instauration des bases de la parité;

²⁶ L'article 164 stipule que L'autorité chargée de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination, créée en vertu de l'article 19 de la présente Constitution, veille notamment au respect des droits et libertés prévues à ce même article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme

²⁷ Gouvernement comprenant 31 ministres.

²⁸ Ministre de la Solidarité, de la Famille et du Développement social.

²⁹ Un programme de l'UE doté d'un budget total de 45 millions d'euros.

³⁰ ICRAM : Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines.

2. Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes;
3. Mise à niveau du système d'éducation et de formation sur la base de l'équité et de l'égalité;
4. Renforcement de l'accès équitable et égal aux services de santé;
5. Développement des infrastructures de base pour améliorer les conditions de vie des femmes et des jeunes filles;
6. Autonomisation sociale et économique des femmes;
7. Accès égal et équitable aux postes de prise de décision aux niveaux administratif, politique et économique;
8. Réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail.

Ces mesures sont assorties d'un échéancier, ainsi que d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs permettant l'évaluation des réalisations. L'autorité chargée de la mise en œuvre de chaque mesure est précisée à chaque fois.

Dans un rapport daté de mars 2014, la commission européenne, reconnaît que l'approbation, en 2013, en conseil de gouvernement, du plan gouvernemental pour l'égalité (PGE) et le projet de loi relatif à l'Autorité pour l'égalité et la lutte contre toute forme de discrimination (l'APALD), constitue une avancée considérable dans le processus de promotion de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination dans tous les domaines.

Toutefois, elle recommande au Maroc d'accélérer la mise en œuvre de la nouvelle Constitution en adoptant l'ensemble des lois organiques prévues et en instaurant les structures et mécanismes y afférents. Le pays est également pressé de mettre en œuvre le plan gouvernemental pour l'égalité et rendre opérationnelle l'Autorité pour la parité et la lutte contre toute forme de discrimination (APALD).

Notons, à ce propos, qu'au moment de son adoption, la réforme de la constitution concernant l'égalité entre femmes et hommes fut qualifiée de révolutionnaire, néanmoins, elle continue de poser le problème concret de l'application. Application mitigée, accusée d'être défailante par le milieu militant associatif.

En attendant que les autorités compétentes honorent leurs engagements, des manifestations ponctuelles continuent, à ce jour, à avoir lieu. Rassemblant des centaines de protestataires qui appellent à rendre effectif l'article 19 de la constitution, et réclament une abrogation de toutes les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.

3. Quid de la suppression des écarts?

Publié par le forum économique mondial (WEF, 2016), le *global gender gap*³¹ diagnostique et analyse les écarts et inégalités entre hommes et femmes. Cette analyse couvre 144 pays³² qu'elle classe, par ordre décroissant, en fonction de leur capacité à combler l'écart entre les genres. Cette capacité est évaluée dans quatre domaines clés: la participation économique, l'accès aux responsabilités politiques, l'accès à l'éducation, ainsi que la santé et la survie.

³¹ Rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes.

³² 93% de la population.

Sur les 144 pays la France est classée 17^{ème}, Ayant réussi à combler 75% des écarts, le pays figure dans le premier tiers de la liste, grâce aux domaines de l'éducation et de la santé et aux progrès réalisés concernant l'égalité hommes-femmes en terme de participation politique.

Le Maroc, quant à lui, arrive loin derrière et se place à la 137^{ème} position, se retrouvant ainsi à la traîne du classement. Le rapport ne présente aucune explication de la position alarmante qu'occupe le Maroc, qui à notre sens, est dû à deux principales raisons. D'une part le décalage existant entre la loi et la réalité, l'intention et sa concrétisation. D'autre part, la mentalité patriarcale encore très présente dans la société marocaine, qui plébiscite l'autorité masculine tant au sein de la sphère privée que celle publique et refuse de la remettre en cause.

Les classements obtenus dans les quatre domaines évalués sont tels que présentés dans ce tableau comparatif des données sur deux ans.

Tableau 1 - Classement de la France et du Maroc en matière d'égalité entre hommes et femmes

Classement (sur 144 pays)	Classement France	Classement Maroc
Accès aux opportunités économiques	64	139
Accès et niveau d'éducation	1	122
Santé et survie	1	93
Accès aux responsabilités politiques	19	98

Source : (WEF, 2016)

Le Maroc est dans les derniers rangs dans les quatre domaines ; les écarts entre hommes et femmes, au détriment de ces dernières, s'y creusent de façon alarmante. Contrairement à la France qui a réussi à combler l'écart entre les genres dans les domaines de la santé et de l'éducation et a connu un avancement concernant la participation à la vie politique. Le champ économique est, quant à lui, celui qui connaît le plus de disparités entre hommes et femmes que ce soit en France ou au Maroc. La France est classée 64^{ème}, et le Maroc ayant est classé 139^{ème}.

Dans le tableau qui suit, nous recensons les critères ayant justifié ces positionnements, accompagnés des classements et scores respectifs de la France et du Maroc pour chacun d'eux.

Tableau 2 - Classement et scores de la France et du Maroc en matière d'égalité d'accès aux opportunités économiques selon le sexe

	France	Maroc
--	--------	-------

	Classement	Score	Classement	Score
Taux d'activité	34	89%	137	34%
Salaire égal pour un travail de valeur égal	134	47%	123	53%
Revenu perçu estimé (PPA US\$)	22	72%	134	26%
Membres des corps législatifs, hauts fonctionnaires, hauts responsables, managers	61	46%	111	15%
Ouvriers et techniciens	1	100%	106	55%

Source : (WEF, 2016)

Les scores réalisés démontrent que la capacité de la France à combler les écarts dépasse, globalement, celle du Maroc, excepté concernant l'égalité de salaire pour un travail de valeur égal, où le pourcentage d'écart comblé est de l'ordre de 47% contre 53% pour le Maroc.

Au Maroc, l'égalité entre hommes et femmes dans le champ économique, souffre encore d'importants écarts. Le pays réalise de mauvais scores sur tous les plans de l'accès aux opportunités économiques, avec un pourcentage de réduction d'écarts ne dépassant pas 15% en ce qui concerne l'accès aux hautes sphères de décision et de responsabilités.

Au total, l'ampleur de la discrimination dont sont victimes les femmes en France et au Maroc est variable mais dans l'ensemble, l'égalité entre elles et les hommes en ce qui concerne l'accès aux opportunités économiques se heurte à un plafond de verre.

Conclusion

En France et au Maroc, les inégalités entre hommes et femmes sont toujours bien présentes (HCP, 2015 ; INSEE, 2016). Ceci malgré la ratification de plusieurs conventions internationales et l'adoption d'une multitude de lois et de politiques publiques visant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité dans les deux pays.

Nous estimons que, sans une cohérence entre le discours et l'action des acteurs privés et publics, et sans un changement de pratiques conduisant à la suppression des écarts et intégrant l'égalité à tous les niveaux stratégiques, les mécanismes complexes interférant dans la composition du plafond de verre continueront de fonctionner.

En outre, selon le Forum économique mondial (2016), si les choses continuent d'évoluer à ce rythme, Il va falloir attendre 170 ans et donc l'année 2186 pour avoir une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Bibliographie:

- DAMAHI-HAIDOUX R. (2010), « La longue marche des femmes marocaines, de Akhawât as-safâ à la Caravane des droits », In *La situation des femmes dans le monde arabe*, Politorbis, n°48, 1, p.50-57.
- FERRO-VALLE E. (2009), *Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes: comprendre et agir*, La plaine –Saint-Denis, AFNOR.
- HCP (2000), « Statut juridique et réalité de la Femme au Maroc », In *Genre et développement: aspects sociodémographiques et culturels de la différenciation sexuelle*, Publications du Haut-commissariat au Plan, p.279-321.
- HCP (2015), « Femmes et hommes en chiffres », *Publications du Haut-commissariat au Plan*, Décembre, Rabat, Maroc.
- INSEE (2016), « Une photographie du marché du travail en 2015 », *INSEE première*, N°1602, juin, Paris.
- LANQUETIN M.T. (1998), « L'égalité professionnelle, le droit à l'épreuve des faits», in *Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché du travail*, MARUANI M.(dir.), Paris, La Découverte/Mage, p. 115-125. Coll.« Recherches».
- LANQUETIN M.T. (2003), « Un autre droit pour les femmes ?», in *Le travail du genre, les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, LAUFER J., MARRY C. et MARUANI M. (dir.), Paris, La Découverte/Mage, p.325-344. Coll. « Recherches ».
- LAUFER J. (1984), « Égalité professionnelle, principes et pratiques », *Droit social*, n°12, Décembre, p.736-746.
- LAUFER J. (2003), « Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », *L'Année sociologique*, 1, Vol. 53, p. 143-173.
- MARUANI M. (2011), *Travail et emploi des femmes*. Paris : La Découverte.
- MARUANI M. et MERON M. (2012), *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*, Paris, la Découverte.
- MARUANI M. (2013), *Travail et genre dans le monde*. Paris: La Découverte.
- MOUAQIT M. (2009), *L'idéal égalitaire féminin à l'œuvre au Maroc. Féminisme, islam (isme), sécularisme*, Paris, L'Harmattan, « Histoire et perspectives méditerranéennes ».
- NACIRI R. (2002), « Genre, pouvoir et prise de la décision au Maroc » In *Disparités entre femmes et hommes et culture en Afrique du Nord*, Commission Économique pour l'Afrique (UNCEA), Nations Unies.
- SCHWEITZER S. (2002), *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe Siècles*, Paris, Odile Jacob.
- WEF (2016), *The Global Gender Gap Report*, World Economic Forum Publication, Geneva.
- ZERRARI H. (2006), « Femmes du Maroc entre hier et aujourd'hui : Quels changements? », *Recherches internationales*, n°77, 3, p.65-80.