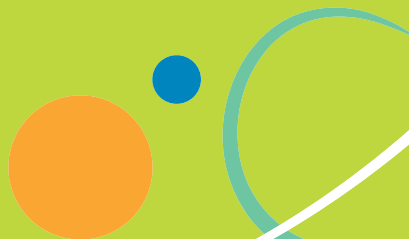




Secrétariat d'État chargé de la Famille,  
de l'Enfance et des Personnes Handicapées

Stratégie nationale pour  
l'équité et l'égalité entre les sexes  
par l'intégration de l'approche genre  
dans les politiques et les  
programmes de développement



Avec l'appui de la coopération allemande au développement

**gtz**



# Sommaire

Préface.....	5
Introduction.....	7
Les référentiels et les principes fondateurs de la stratégie.....	9
Le processus d'élaboration de la stratégie.....	10
Les enjeux de la problématique du genre au Maroc.....	11
Les disparités en matière de prise de décision.....	11
Les disparités économiques.....	12
Les disparités sociales.....	13
Les disparités juridiques.....	14
La stratégie : une vision, deux objectifs, cinq niveaux d'articulation.....	15
Accès égal et équitable aux droits civils.....	16
Accès équitable à la représentation et la participation à la prise de décision.....	16
Une participation équitable et égale des femmes et des hommes à la prise de décision politique.....	17
Un accès équitable et égal des femmes et des hommes à la prise de décision économique.....	17
Accès équitable et égal des femmes et des hommes aux droits sociaux et économiques.....	18
Un accès équitable et égal des hommes et des femmes au marché de l'emploi.....	18
Un accès équitable et égal aux services de santé.....	19
Un accès équitable et égal aux ressources et produits générés par le développement agricole et rural.....	19
Un accès équitable et égal à l'éducation et à la formation.....	20
Un accès équitable et égal aux infrastructures de base.....	21

Les comportements sociaux et individuels : de la nécessité d’agir sur les stéréotypes sexistes.....	21
La transformation des rôles sociaux par l’action sur les stéréotypes et la promotion des valeurs et comportements égalitaires.....	21
L’équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.....	22
L’ancrage de l’équité et de l’égalité dans les institutions et les politiques.....	23
Le changement organisationnel. ....	23
L’ancrage institutionnel de l’équité et de l’égalité entre les sexes.....	24
La fédération et la coordination des activités de genre.....	25
Rôle du Secrétariat d’Etat chargé de la Famille, de l’Enfance et des Personnes Handicapées .....	26
Conclusion et perspectives.....	27
Glossaire des concepts-clés.....	28
Liste des participant(e)s.....	32
Départements Ministériels et institutions étatiques.....	32
Associations.....	33
Organisations politiques et syndicales consultées .....	34
Organismes internationaux consultés.....	34

# Préface

Le Maroc est déterminé à progresser sur la voie de la construction de l'Etat de droit, de la démocratie, et de l'instauration de la justice sociale en faisant de la réduction des inégalités sociales son cheval de bataille. Les signaux forts donnés par le Roi, l'ensemble des initiatives, des actions engagées et des chantiers ouverts dans les différents domaines en témoignent.

L'avènement du nouveau Code de la famille, les évolutions enregistrées dans le Code de travail, le Code pénal, la réforme du Code de la nationalité, la levée de certaines réserves sur la «CEDAW», en plus des avancées réalisées dans les domaines économiques et politiques, sont autant d'événements qui traduisent la volonté politique du Maroc de lancer le défi pour l'atteinte de l'équité et l'égalité entre les sexes.

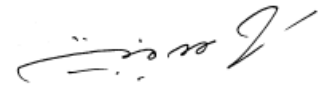
La stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les programmes et les politiques de développement que nous mettons aujourd'hui à la disposition de tous les acteurs, n'a pas la prétention de remplacer ni les multiples initiatives engagées, ni les efforts des différents acteurs ; elle a l'ambition de fédérer et d'aider à faire converger les actions et les initiatives en genre.

Préconisant la prise en compte des besoins, aspirations et intérêts spécifiques des deux sexes dans les différentes phases d'élaboration et de mise en œuvre des politiques et programmes de développement, la stratégie offre une vision globale, des objectifs stratégiques et des niveaux d'articulation pour la réduction des disparités entre les deux sexes dans les différents domaines. L'égalité, comme fondement de cette stratégie, vise une participation égale et équitable dans le processus de développement, et une possibilité de tirer profit et bénéfice de cette participation de manière égale pour les hommes et les femmes.

La stratégie se réfère au principe du respect de la dignité humaine, de l'égalité et de la justice tels qu'ils sont prônés par l'Islam et stipulés par la constitution et les conventions ratifiées par le Maroc notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes «CEDAW». Elle cadre aussi parfaitement avec la philosophie et les orientations du Roi dans les domaines de la promotion des droits des femmes et des objectifs de l'Initiative Nationale du Développement Humain lancées dernièrement.

Si le Secrétariat d'État chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées (SEFEPH) a été l'initiateur de ce document, il n'aurait pas pu voir le jour sans la contribution de différents acteurs. Nous saisissons cette occasion de lancement de la stratégie pour remercier les départements ministériels, les ONGs, les partis politiques, le secteur privé, les partenaires sociaux et les expert(e)s ayant participé activement à son élaboration, et enfin à la coopération technique allemande (GTZ) qui a apporté un appui précieux à ce travail depuis le début.

Le SEFEPH, en tant qu'entité chargée de la question des femmes, jouera un rôle central dans le suivi et la coordination de la mise en œuvre des dispositions de cette stratégie. A cet effet, il compte élaborer un plan d'action sectoriel propre au SEFEPH répondant à deux soucis majeurs : intégration de l'approche genre au SEFEPH et élaboration d'une démarche efficace de coordination avec les différents acteurs. La constitution d'un pool d'expert(e)s en genre est aussi prévu pour accompagner la mise en œuvre de la stratégie et sa traduction en plans d'action par les différents acteurs afin d'atteindre les objectifs de l'équité et de l'égalité souhaités.



Yasmina Baddou

Secrétaire d'Etat chargée de la Famille  
de l'Enfance et des Personnes Handicapées

Rabat, mai 2006

# Introduction

Le présent document expose une stratégie nationale pour la promotion de l'équité et de l'égalité entre les sexes par l'intégration transversale de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement.

*« L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée » (1).*

La présente stratégie a pour principale finalité la réduction des disparités entre les deux sexes, tant en matière de droits, d'accès aux ressources et d'opportunités économiques, qu'en terme d'influence politique. Après une présentation des enjeux liés aux inégalités fondées sur le genre, elle s'attache à proposer des réponses adaptées aux diverses formes de discrimination entre les deux sexes dans le contexte marocain.

Déclinée en une vision, deux objectifs stratégiques et cinq niveaux d'articulation, cette stratégie n'a pas pour ambition de se substituer aux diverses initiatives sectorielles et aux efforts déployés par divers acteurs dans le domaine du genre ; elle vise, au contraire, à donner un cadre général destiné à être traduit sous forme de plans d'action par les acteurs concernés, et ce pour atteindre les objectifs stratégiques d'équité et d'égalité aux niveaux suivants :

- Les droits civils ;
- La représentation et la participation à la prise de décision ;
- Les droits sociaux et économiques ;
- Les comportements sociaux et individuels ;
- L'ancrage institutionnel et politique.

(1) Définition du Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC), juillet 1997.

Le principe de l'égalité constitue à la fois le fondement et l'horizon ultime de cette stratégie. L'égalité visée ici fait avant tout référence à la construction de nouveaux rôles pour les femmes et les hommes, qui assurent à chacun d'eux, dans le respect de leurs différences, une participation équitable, pleine et entière dans tous les domaines, de même qu'un bénéfice égal tiré d'une telle participation.

L'équité et l'égalité, en tant qu'objectifs vers lesquels sont orientées les différentes composantes de cette stratégie, reposent sur les fondements suivants :

- L'établissement de l'égalité de droits, de responsabilités, de possibilités et d'opportunités ;
- L'attribution de la même valeur aux contributions des hommes et des femmes, aussi bien dans la sphère publique que privée ;
- La prise en compte des besoins, des contraintes, des intérêts et des aspirations spécifiques des hommes et des femmes dans la conception, la mise en oeuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes de développement ;
- La reconnaissance de l'exercice de la pleine citoyenneté pour les deux sexes.

Pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée, la stratégie nécessite l'adoption de deux approches complémentaires :

**1) Une approche spécifique**, qui cherche à répondre de manière ciblée aux besoins propres des femmes afin d'améliorer leur situation socio-économique et politique et de corriger les diverses formes d'inégalités et de discriminations dont elles font davantage l'objet par rapport aux hommes.

**2) Une approche transversale** (gender mainstreaming <sup>(2)</sup>), qui prend en compte de façon systématique les rapports de genre dans tous les domaines d'action (juridique, social, économique, politique, culturel, etc.), à toutes les étapes (conception, mise en oeuvre, suivi-évaluation) et à tous les niveaux (macro, méso et micro). Cette approche vise la prévention des discriminations et l'ancrage du réflexe égalitaire dans les institutions, les politiques et programmes de développement.

---

(2) Intégration transversale de l'approche genre.



# Référentiels et principes fondateurs de la stratégie

En visant la réalisation de l'équité et de l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre, cette stratégie s'appuie sur les référentiels suivants :

- L'Islam, qui incite à la justice et à l'équité ;
- La constitution, qui stipule l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et l'égalité des citoyens devant la loi ;
- Les directives royales pour l'amélioration de la situation des femmes ;
- Les conventions internationales, et plus particulièrement la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Elle se base également sur les fondements suivants :

- Le principe de l'égalité comme valeur universelle et enjeu important pour la construction de la démocratie ;
- L'esprit égalitaire du Code de la Famille ;
- L'Initiative Nationale pour le Développement Humain ;
- Les Objectifs du Millénaire.

# Le processus d'élaboration de la stratégie

**E**laborée à partir d'une analyse minutieuse des disparités et discriminations réelles observées dans la vie publique et privée, la stratégie s'inspire également des initiatives menées jusqu'à présent pour réduire ces inégalités. Elle s'appuie en outre sur l'état des lieux et les différents travaux réalisés par les organismes nationaux, et internationaux ainsi que les ONGs, dont notamment le dernier rapport sur les « 50 ans de développement humain au Maroc et perspectives 2025 ». La stratégie repose sur une réflexion qui permet, aujourd'hui, de mieux comprendre la façon dont les formes d'inégalités fondées sur le genre, tendent à handicaper les politiques de développement humain et économique et à limiter leur efficacité.

Conscient de la dimension nationale de cette stratégie, le Secrétariat d'Etat chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées (SEFEPH) a tenu à associer et à faire adhérer un grand nombre d'acteurs (départements ministériels, ONGs, secteur privé, organismes internationaux, groupes de recherche et partis politiques) à toutes les phases de son élaboration, afin que le produit final soit le fruit d'une concertation élargie. L'élaboration de la stratégie s'est, par conséquent, déroulée en plusieurs étapes :

**1) Phase de préparation et d'orientation** (septembre 2004) : elle a été consacrée aux consultations des différents acteurs et expert(e)s afin de collecter les idées, les propositions et les points de vue de chacun.

**2) Phase de la validation de la vision, des orientations générales et des objectifs** (octobre 2004).

**3) Phase de consultation** (à partir d'octobre 2005) : elle a porté sur l'élaboration d'une première version qui a été soumise, dans un premier temps, à l'appréciation d'un groupe d'expert(e)s dans les divers domaines couverts par la stratégie.

**4) Phase d'enrichissement du contenu de la stratégie par les différents acteurs** (30 novembre 2005), tels que les secteurs gouvernementaux, les associations de droits humains, les associations féminines et de développement, les groupes de chercheur(e)s.

**5) Phase d'enrichissement de la stratégie par des partis politiques, des commissions et des groupes parlementaires** (décembre 2005).

# Les enjeux de la problématique du genre au Maroc

La dynamique gouvernementale et sociétale que connaît le Maroc depuis plusieurs années a donné lieu à une série de réformes allant dans le sens d'une plus grande égalité entre les sexes. Dans ce cadre, les associations féminines ont en particulier joué un rôle important pour la réalisation de telles réformes. L'avènement du nouveau Code de la Famille, les évolutions enregistrées dans le Code du Travail et le Code Pénal ainsi que la réforme du Code de Nationalité, et tout dernièrement, la levée de nombre de réserves émises à l'encontre de la CEDAW, sont autant d'événements qui marquent une avancée réelle sur le plan juridique.

Des avancées tangibles ont également été enregistrées dans le domaine de la représentation politique, par l'accroissement sensible du nombre de femmes au parlement, dans les instances dirigeantes des partis politiques, notamment grâce à l'instauration de mesures positives en leur faveur. D'autres progrès ont enfin été réalisés dans le domaine de la santé, de l'éducation avec l'adoption de la Charte nationale d'éducation et de formation, ou encore dans le domaine économique.

Il est certain que toutes ces avancées contribuent, à moyen et long termes, à la reconfiguration des rapports sociaux de genre dans le sens d'une plus grande équité et du renforcement des capacités des femmes dans tous les domaines. Mais force est de constater que, malgré les progrès enregistrés au cours des dernières années, les disparités entre les deux sexes demeurent encore grandes au sein de la société marocaine. Elles concernent aussi bien les dimensions socio-économiques et culturelles que la participation à la vie publique. Elles empêchent ainsi les femmes de participer pleinement à la dynamique de démocratisation et au processus de développement mais aussi d'en tirer des bénéfices.

## Les disparités en matière de prise de décision

Malgré des avancées notables, on constate que la représentation des femmes dans les collectivités locales et les conseils régionaux, où se prennent généralement les décisions politiques et socio-économiques qui façonnent la réalité quotidienne des citoyens - hommes et femmes -, reste encore très limitée au regard du poids démographique et des contributions des femmes dans les affaires de la société.

Ce constat s'applique également à d'autres domaines de prise de décision. Le nombre de femmes en tant qu'ambassadrices, conseillères locales, présidentes d'universités ou responsables de publications ou de journaux, par exemple, demeure très faible et ne leur permet pas de faire valoir leurs positions ni d'exercer une réelle influence sur la société. Les femmes n'occupent que 10 à 20% des postes de direction ou de chefs de division, et ce, principalement dans les secteurs traditionnellement féminins comme l'éducation et la santé (3).

## Les disparités économiques

Il existe encore une série d'handicaps structureaux qui participent à l'exclusion et à la marginalisation économique d'un grand nombre de femmes.

**1) La pauvreté.** Entre les deux enquêtes sur le niveau de vie menées en 1990/91 et 1998/99 (4), le taux de pauvreté de la population marocaine est passé de 13,1% à 19%. Alors que le taux de pauvreté des femmes était identique à celui des hommes lors de l'enquête de 1990/91, il atteint 19,1% dix ans après, contre 18,9% pour les hommes.

**2) Précarité du travail salarial féminin.** En 2004, le taux brut d'activité des femmes au niveau national est de 28,4%, contre 77% pour les hommes. En 2005, les disparités entre les hommes et les femmes restaient très significatives : 76,5% pour les hommes et 25% seulement pour les femmes (5). Si les femmes sont de plus en plus présentes dans la fonction publique, il faut noter qu'elles sont employées à 45% en moyenne dans les secteurs sociaux (santé, jeunesse, éducation, etc.) où elles évoluent très lentement et où elles se voient cantonnées, en majorité, dans les échelles les plus basses de la hiérarchie. Ceci explique, en partie, que le salaire annuel moyen des hommes soit de 20% supérieur à celui des femmes. Et si, en 2001, la fonction publique comptait 34% de femmes sur l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, celles-ci ne représentaient que 27,7% de la masse salariale globale (6). Sachant que, selon la loi, il n'existe pas de discriminations salariales entre les sexes de même grade, on ne peut qu'en déduire que les femmes se trouvent davantage cantonnées dans les plus basses échelles de la grille salariale.

**3) Le travail à temps partiel.** Depuis le début des années 80, le travail à temps partiel s'est développé dans des secteurs comme le commerce, l'hôtellerie, la restauration, les services aux particuliers et aux entreprises ; et il est vite devenu l'apanage des femmes. En 1995, 5% des hommes contre 29 % des femmes travaillaient à temps partiel (7). La plupart de ces femmes n'ont pas choisi de travailler à temps partiel, mais y sont contraintes sous la pression du chômage. C'est ainsi qu'un grand nombre de femmes travaillent, pour quelques heures par jour, en tant que femmes de ménage, agents de nettoyage, ouvrières dans les usines pour production agroalimentaire, caissières ou encore vendeuses. Il s'agit généralement d'emplois faiblement rémunérés et souvent dans le cadre de rapports salariaux non protégés, faute de mieux.

(3) Ministère de la fonction publique, 2002.

(4) Direction de la Statistique 1999, Enquête Nationale sur les niveaux de vie des ménages, 1998/1999, Rabat.

(5) Direction de la Statistique, 2004 et 2005.

(6) Ministère des Finances, 2001.

(7) Direction de la Statistique 2001, Enquête sur l'activité, l'emploi et le chômage.

**4) L'activité féminine dans le secteur informel.** L'un des problèmes majeurs qui engendre des disparités économiques entre les sexes demeure la non reconnaissance sociale du travail de la majorité des femmes, notamment celles qui travaillent comme aides familiales dans les maisons ou au service d'un membre de leur famille, sans contrepartie monétaire, ou à domicile, sous des statuts précaires. Dans les villes, le phénomène des « femmes de ménage » illustre, de par le caractère dérisoire des salaires et l'absence de toute protection sociale, la précarité et la faible valorisation du travail des femmes dans le secteur informel.

**5) Le chômage.** Parallèlement à la féminisation du salariat, le développement d'un sur-chômage féminin constitue l'une des tendances lourdes de ces deux dernières décennies. Les femmes sont davantage affectées par le chômage que les hommes, leur chômage dure plus longtemps et il est plus résistant aux périodes de reprise économique, autrement dit plus structurel. Au niveau national, les femmes représentent moins du quart des actifs mais plus du tiers des chômeurs (34%). Quant aux femmes diplômées, elles accusent un taux de chômage plus élevé que celui des hommes dans la même catégorie. Le chômage touche 39,9% des actives citadines ayant une instruction supérieure (de niveau baccalauréat et plus), contre 23,3% des hommes de même niveau, dans la même tranche d'âge (8). Le travail constitue sans doute, pour les femmes, l'une des principales voies d'accès à l'autonomie et à l'amélioration de leur statut ; cependant, les perceptions sexistes des rôles sociaux des femmes et des hommes font que le chômage des femmes est plus facilement toléré par la société.

## Les disparités sociales

La santé continue à s'afficher comme l'un des secteurs les plus problématiques et les moins accessibles aux femmes par rapport aux hommes au Maroc. Ainsi en 2004, le taux de mortalité maternelle est estimé à 227 décès pour 100 000 naissances vivantes, soit le taux le plus élevé actuellement enregistré en Afrique du Nord (9). La faible couverture médicale, le manque d'infrastructures sanitaires, l'éloignement des structures de santé, la non solvabilité financière des ménages, l'absence de routes et de moyens de transport sont autant de contraintes qui empêchent l'évacuation d'une future mère en cas d'urgence.

Les femmes commencent en outre à être touchées de façon significative par le VIH-SIDA. Quant aux IST (infections sexuellement transmissibles), sur près de 350 000 cas déclarés aux services de santé durant l'année 2001, 78% sont de sexe féminin.

La violence à l'égard des femmes est un autre problème essentiel à signaler. Si ce fléau est resté longtemps un sujet tabou, il faut noter que, grâce au mouvement pour la promotion des droits des femmes et l'engagement du gouvernement (10), on assiste à une prise de conscience progressive quant aux dangers encourus par les femmes du fait d'une violation grave de leurs droits humains. Les efforts déployés au cours des dernières années ont permis de sensibiliser le public sur les multiples formes de violence à l'égard des femmes. Toutefois, les données qualitatives et quantitatives sur la prévalence de la violence ainsi que des actions de prévention tangibles font encore défaut.

(8) Direction de la Statistique, 2002.

(9) Ministère de la Santé, 2004, Résultats de l'enquête sur la population et la santé familiale.

(10) Secrétariat d'Etat chargé de la Famille, de la Solidarité et de l'Action Sociale 2003, Stratégie nationale de lutte contre la violence - SEFEPH, le plan opérationnel de la stratégie de lutte contre la violence, 2005.

Par ailleurs, des efforts importants restent à mener au niveau de la protection sociale. Au Maroc, sont couverts par le régime de Sécurité Sociale, géré par la Caisse nationale de Sécurité Sociale (CNSS), les salarié(e)s du secteur privé (industrie, commerce, professions libérales, agriculture et artisanat), sous réserve qu'ils soient immatriculé(e)s et déclaré(e)s à la CNSS par leurs employeur(e)s. C'est ainsi que de nombreuses catégories professionnelles, où sont particulièrement représentées les femmes (aides familiales, travailleuses à domicile, de la confection textile, des petites entreprises artisanales, travailleuses temporaires et occasionnelles), se trouvent exclues du système de protection sociale.

Enfin, malgré les avancées qu'a connues le système éducatif national depuis le début de l'Indépendance, des problèmes persistent et compromettent sérieusement la réalisation des objectifs de scolarisation pour tous et toutes. Il s'agit notamment de la non généralisation de l'enseignement au niveau fondamental et des disparités observées entre les sexes et les régions en matière d'accès à l'éducation. Si le taux de scolarisation générale tous cycles confondus (enseignement primaire, collégial et secondaire) a connu globalement un accroissement considérable entre 1991-1992 et 2002-2003, il reste toutefois aujourd'hui environ 2,5 millions d'enfants non scolarisés ou déscolarisés âgés de 8 à 16 ans, dont 58,4% sont des filles <sup>(11)</sup>. Par ailleurs, l'analphabétisme reste important au sein de la population marocaine, ce qui a des incidences fortes sur l'évolution de la vie économique et sociale. Il touche plus les femmes (54,7%) que les hommes (30,8%). La situation des femmes rurales est particulièrement préoccupante, avec un taux d'analphabétisme estimé à 74,5%, contre 46% pour les hommes <sup>(12)</sup>.

## Les disparités juridiques

Malgré les progrès sensibles réalisés dans le sens de l'égalité juridique avec notamment l'avènement du nouveau Code de la Famille, il reste encore des dispositions légales discriminatoires et des lacunes liées essentiellement à l'absence d'harmonisation entre certains textes de lois.

---

(11) Statistique de l'Éducation, 2004.

(12) Haut Commissariat au Plan, Publication des résultats du RGPH, 2004.

# La stratégie : une vision, deux objectifs, cinq niveaux d'articulation

## Une vision...

Etant donné la place centrale qu'occupe l'égalité entre les citoyens et citoyennes dans tout système véritablement démocratique, il est nécessaire que celle-ci soit prise en compte de manière systématique dans toutes les politiques de développement, et ce, de façon durable. Elle doit traduire une préoccupation générale inhérente à tous les secteurs et acteurs de la société. Ainsi, la vision poursuivie par la stratégie est :

*« un développement humain, durable et équitable fondé sur l'équité et l'égalité entre les deux sexes ».*

Cette vision se décline en deux objectifs stratégiques donnant à la stratégie une orientation à long terme.

## Deux objectifs ...

**Objectif 1** : les femmes et les hommes conçoivent, influencent et orientent d'une manière équitable et égalitaire les politiques et les programmes de développement.

**Objectif 2** : les femmes et les hommes, les filles et les garçons, tirent un profit et un bénéfice équitable et égal des politiques et programmes de développement.

## Cinq niveaux d'articulation ...

La stratégie s'articule autour de cinq niveaux à travers lesquels sont déclinés des champs d'intervention :

- Les droits civils ;
- La représentation et la participation à la prise de décision ;
- Les droits sociaux et économiques ;
- Les comportements sociaux et individuels ;
- L'ancrage dans les institutions et les politiques.

## Accès égal et équitable aux droits civils

En terme des droits humains tels qu'ils sont universellement reconnus et auxquels fait référence le préambule de la Constitution marocaine, les hommes et les femmes doivent bénéficier de droits égaux. Ainsi, un ensemble de mesures politiques, législatives et réglementaires doivent être engagées pour lutter contre les différentes formes de discriminations subies par les femmes. A ce niveau, les champs d'intervention prioritaires concernent :

- La réalisation de réformes politico-juridiques allant dans le sens de l'ancrage du principe d'équité et d'égalité entre les sexes ainsi que la mise en application des acquis juridiques existants ;
- L'accompagnement de la mise en application des dispositions du Code de la Famille dans le sens de la consécration de l'égalité entre les deux époux, telle que stipulée dans le quatrième article relatif à leur égalité dans la gestion de la famille <sup>(13)</sup> ;
- La lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et le recueil systématique des données sur les violations des droits humains des femmes afin de mieux orienter la prise de décision.

## Accès équitable à la représentation et la participation à la prise de décision

Ce niveau d'articulation se donne pour horizon l'augmentation et l'amélioration de la participation des femmes, aux côtés des hommes, dans tous les organes de prise de décision et à tous les niveaux (local, régional et national). Cela devrait se traduire par un accès progressif des femmes à une représentation égale et équitable au sein du gouvernement, des assemblées élues et législatives, aux postes de direction des organismes publics et privés, dans les syndicats et les partis politiques. Un tel accès, basé sur des compétences égales et une égalité des chances, ne devrait pas être entravé par des normes, des attitudes ou comportements liés à des rôles sociaux prédéfinis ou conditionnés par des stéréotypes et préjugés sexistes.

Pour atteindre une participation équitable et égale entre les femmes et les hommes dans les postes de décision, il est nécessaire de prendre les mesures générales suivantes :

- Déterminer les facteurs de la faible présence des femmes aux postes de décision, identifier des voies et moyens pour corriger un tel déséquilibre, assurer le recueil régulier de données et d'informations sur le sujet ainsi que leur diffusion à une large échelle ;
- Lancer des mesures positives (telles que les quotas) en vue de garantir une participation progressive des femmes dans les cercles de prise de décision politique et publique ;

(13) « Le mariage est un pacte fondé sur le consentement mutuel et une union légale et durable, entre un homme et une femme. Il a pour fin la vie dans la fidélité et la fondation d'une famille sous la direction des deux époux conformément aux dispositions du présent code ».



- Faire de la fonction publique un modèle en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes aux postes de décision, et de promotion professionnelle ;
- Favoriser le renouvellement des élites selon, à la fois, le mérite et l'équilibre hommes-femmes dans le cadre des politiques de limitation des cumuls de responsabilités et de mandats ;
- Organiser des campagnes de sensibilisation et d'information qui valorisent l'apport des femmes, leur participation à la responsabilité et à la prise de décision.

## Une participation équitable et égale des femmes et des hommes à la prise de décision politique

A ce niveau, les champs d'intervention sont les suivants :

- Réforme de la législation et des systèmes électoraux pour assurer une représentation plus grande des femmes dans les sphères du pouvoir politique ;
- Incitation des partis politiques par des mesures législatives et financières pour intensifier et diversifier leurs actions à l'égard des femmes permettant de favoriser l'émergence d'une participation basée sur l'équité ;
- Evaluation des systèmes électoraux et des habitudes de vote des électeurs et électrices en vue d'une meilleure formulation des actions et des orientations en faveur d'une participation équitable des femmes en politique ;
- Définition d'une batterie d'indicateurs selon le genre pour suivre l'impact des mesures positives sur la participation des femmes dans le champ politique ;
- Appui à la mise en réseau des femmes élues à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale.

## Un accès équitable et égal des femmes et des hommes à la prise de décision économique

A ce niveau, les champs d'intervention sont les suivants :

- Adoption de mesures positives visant à encourager l'accès des femmes aux postes de décision économique par l'application d'un système progressif de quotas dans les structures publiques à vocation économique ;
- Incitation du secteur privé pour assurer un meilleur encadrement des femmes et le renforcement de la représentativité féminine au sein des instances décisionnelles des associations professionnelles ;
- Soutien et encouragement des entreprises ayant développé de bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (attribution de prix, création d'un label « égalité », etc.) ;
- Suivi et évaluation des contraintes et opportunités d'accès à la vie professionnelle pour les femmes, et en particulier les femmes cadres disposant des qualifications requises.

# Accès équitable et égal des femmes et des hommes aux droits sociaux et économiques

Le principal objectif de ce niveau d'articulation consiste en l'établissement de conditions susceptibles de garantir une distribution plus juste et plus équitable des ressources ainsi qu'un accès égalitaire aux services sociaux. Outre l'élimination progressive des disparités dans la répartition des ressources entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la vie privée et publique, les orientations et champs d'intervention proposés visent aussi à inclure la perspective genre dans la conception, la mise en oeuvre et le suivi évaluation des politiques, des programmes et des activités qui ont un impact direct sur la vie quotidienne des femmes et des hommes.

## Un accès équitable et égal des hommes et des femmes au marché de l'emploi

Il s'agit de réduire le niveau des disparités, d'exploitation et de précarité vécues par les femmes et les jeunes filles dans le cadre du travail (salarial, travail indépendant ou à domicile, aides familiales, accès à l'emploi, promotion professionnelle, etc.) à travers :

- L'intégration de l'approche genre dans l'élaboration des politiques et des programmes pour l'emploi afin de détecter et lever les obstacles à l'accès des femmes aux opportunités économiques et aux ressources, et d'atténuer les écarts existants dans ce domaine ;
- La prise en compte de la dimension genre dans l'élaboration des décrets d'application du Code du travail ;
- Le renforcement des dispositions législatives et réglementaires dans le sens de la réduction des inégalités d'accès des femmes à l'emploi et à la promotion professionnelle ;
- L'élaboration de dispositions juridiques pour réglementer et encadrer le travail dans les maisons (notamment celui des femmes de ménage) ;
- L'application concrète du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs masculins et féminins en renforçant les dispositions législatives et réglementaires de base par des normes selon le principe de l'égalité des chances, les compétences égales et l'équilibre homme-femme ;
  - L'incitation des chefs d'entreprise à intégrer la dimension genre aux différents niveaux de leur activité (audits, bilans sociaux, recrutements, responsabilité) ;
  - L'intégration de la dimension genre dans l'élaboration de la carte de la formation professionnelle et dans le projet de loi sur la formation continue ;
  - La multiplication des formes de soutien à l'entrepreneuriat féminin, y compris la petite et la moyenne entreprise, ainsi que la restructuration des activités informelles ;
  - Le développement d'une culture de reconnaissance sociale du travail des femmes, aussi bien dans le monde rural que dans la cellule familiale ;

- La reconnaissance, au niveau du système statistique national, du travail domestique comme étant une contribution à l'économie nationale ;
- La sensibilisation des ONGs professionnelles, des partenaires sociaux, des inspecteurs et des médecins du travail, des professions juridiques à la législation, à la jurisprudence relative au travail et au domaine social, ce afin de veiller à la mise en pratique des orientations égalitaires et de l'équité entre les hommes et les femmes ;
- Le recueil et la diffusion systématique des conclusions, des résultats des études et des mesures gouvernementales et non gouvernementales dans le domaine de l'emploi.

## Un accès équitable et égal aux services de santé

Pour garantir des services de santé adaptés aux besoins et réalités vécues par les femmes et les filles, les hommes et les garçons, ainsi que pour améliorer la santé reproductive, il est proposé les orientations et perspectives suivantes :

- L'intégration de la dimension genre dans la planification, l'organisation et l'évaluation de services de santé ;
- Le renforcement des services sanitaires de base pour améliorer la qualité des prestations destinées à répondre aux besoins spécifiques de santé des femmes (suivi de la grossesse et de l'accouchement, prioritairement en milieu rural pour diminuer le taux de la mortalité maternelle) ;
- L'implication des hommes au même titre que les femmes dans les programmes de la santé reproductive, la prévention des IST et du VIH/SIDA, la planification familiale et la mise en place d'un système d'éducation sexuelle ;
- L'intégration de la dimension genre et de la prévention de la violence à l'égard des femmes dans le cursus de la formation continue et initiale des professionnels de la santé (médecins, infirmiers, responsables administratifs, etc.) ;
- L'appui à la collecte et l'utilisation systématique des données sexo-spécifiques dans le domaine de la santé, notamment sur le VIH/SIDA.

## Un accès équitable et égal aux ressources et produits générés par le développement agricole et rural

L'activité agricole demeure l'une des principales sources de revenu pour les populations rurales marocaines. Les femmes et les filles jouent un rôle fondamental dans les différentes activités agricoles, or leur travail d'aide familiale est à la fois non rémunéré et invisible dans les statistiques nationales.

A ce niveau, les champs d'intervention concernent :

- L'intégration de la dimension genre dans les politiques et programmes de développement agricole et rural ;
- La prise en compte dans tous les programmes de développement agricole et rural de la charge et du budget-temps que les hommes et les femmes consacrent à l'exécution des activités agricoles et non agricoles afin de leur permettre de participer pleinement aux programmes de développement agricole et rural ;

- L'examen et l'étude des meilleures voies pour permettre aux femmes d'accéder aux terres agricoles, notamment les terres joumou <sup>(14)</sup>;
- La création des conditions nécessaires permettant à la population rurale, en particulier les femmes, de mettre en valeur leurs connaissances et leur savoir faire au niveau local ;
- La participation des femmes rurales à la définition des priorités, à l'élaboration et la réalisation des programmes et des projets de développement agricole et rural ;
- La généralisation des structures gouvernementales de proximité dédiées aux questions des femmes rurales ;
- L'intégration de la dimension genre dans les programmes de formation (continue et initiale), de recherche et de vulgarisation relatifs au développement agricole et rural.

## Un accès équitable et égal à l'éducation et à la formation

Cette composante vise l'intégration de la dimension genre dans les politiques de l'enseignement et de la formation des cadres, avec un effort particulier en faveur du développement de la scolarisation des jeunes filles, surtout en milieu rural, de l'alphabétisation de la population féminine et la promotion de la formation professionnelle des filles.

Les orientations suivantes sont ainsi proposées :

- L'intégration de la dimension genre dans les curricula d'éducation et dans le contenu des manuels scolaires, ainsi qu'en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la carte scolaire et de développement des compétences en genre du corps enseignant et du personnel administratif (formation initiale et continue) ;
- La garantie des conditions nécessaires pour la réalisation de la généralisation de l'éducation, avec une analyse des expériences de terrain et leur exploitation pour l'amélioration continue des actions engagées ;
- L'introduction de mesures susceptibles d'augmenter sensiblement le taux de scolarisation des jeunes filles après le premier cycle, en particulier dans le milieu rural, en prenant en compte les spécificités socio-culturelles régionales ;
  - La recherche de procédures adaptées aux spécificités du monde rural lors de l'affectation des encadreur(e)s ;
  - Le soutien de la recherche et à la production du savoir dans le domaine du genre en rapport avec les différents aspects de l'éducation et de la formation ;
  - La systématisation de la collecte des données sexo-spécifiques à tous les niveaux de l'éducation et de la formation ainsi que leur publication.

## Un accès équitable et égal aux infrastructures de base

Ce champ d'intervention vise la réorientation des programmes d'infrastructures de base pour assurer une meilleure prise en compte des besoins et des intérêts des deux sexes. Les lignes directrices suivantes visent à contribuer à la réalisation d'un tel objectif :

- La prise en compte systématique des besoins et des intérêts des deux sexes dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des projets de désenclavement rural et d'aménagement urbain et périurbain ;
- La réalisation systématique d'études sur l'impact potentiel et les incidences socio-économiques des futurs projets sur les femmes et sur les hommes, sur les filles et les garçons afin de prévenir les effets inégaux sur les deux sexes avant la réalisation des projets ;
- L'élaboration d'indicateurs permettant le suivi des objectifs socio-économiques des différents projets et de leur impact, en veillant à ce que les données reflètent les préoccupations des femmes et des hommes en rapport avec leurs activités (crédit, formation, marché, points d'eau, etc.) et avec leur situation sociale (information sur leurs droits, leur santé, etc.).

## Les comportements sociaux et individuels : de la nécessité d'agir sur les stéréotypes sexistes

L'objectif d'égalité et d'équité entre les deux sexes ne se heurte pas seulement à des obstacles d'ordre juridique, pratique ou institutionnel mais aussi, et surtout, à des représentations, des coutumes ou des traditions reproduites par des individus et diverses institutions sociales (famille, école, médias, etc.). L'orientation majeure que s'est donnée la stratégie dans ce domaine consiste à oeuvrer par tous les moyens socioculturels pour diffuser les valeurs égalitaires, lutter contre les stéréotypes et préjugés sexistes, faire évoluer les mentalités et influencer les comportements.

### La transformation des rôles sociaux par l'action sur les stéréotypes et la promotion des valeurs et comportements égalitaires

A ce niveau, les champs d'intervention concernent :

- Le développement d'une meilleure connaissance des stéréotypes sexistes qui entravent l'ancrage des valeurs et de la culture de l'égalité entre les sexes (enquêtes, travail de documentation, études, etc.) ;
- L'intégration de la dimension genre dans les cursus de formation des professionnel(le)s des médias et la mise en œuvre de la « Charte nationale de l'amélioration de l'image des femmes dans les médias » ;
- La prise en compte des valeurs de l'équité et de l'égalité dans les cahiers de charge relatifs à l'élaboration des manuels scolaires ;

- La promulgation de lois de nature contraignante pour lutter contre toutes les formes d'atteinte à l'image des individus et surtout des femmes dans les médias et dans d'autres domaines ;
- L'organisation de campagnes de sensibilisation et d'information sur l'égalité entre les sexes ;
- La garantie de la conformité des curricula et des programmes de formation initiale des corps de métiers clés (agents de sécurité, juges, avocat(e)s, cadres administratifs, ingénieur(e)s, etc.) aux valeurs de l'équité et de l'égalité entre les hommes et les femmes ;
- Le travail continu et systématique en milieu scolaire pour éliminer les stéréotypes et favoriser la diffusion de la culture de l'équité et de l'égalité ;
- L'intégration des valeurs de l'égalité et de la non-discrimination dans les programmes des instituts supérieurs, tels que l'Institut supérieur du journalisme et l'Institut supérieur de l'animation culturelle et du théâtre, etc. ;
- Le soutien à la production artistique (théâtre, cinéma, chant...) favorisant la diffusion d'une image positive des deux sexes et renforçant les valeurs de l'équité et de l'égalité ;
- L'encadrement et la formation des personnes travaillant dans les milieux journalistiques, de la culture, du sport et de la jeunesse, pour la diffusion des valeurs et de la culture de l'égalité.

## L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

L'orientation générale vise à faire de la conciliation équilibrée entre vie familiale et vie professionnelle l'une des lignes directrices de toutes les politiques et programmes de développement, ce à travers :

- La mise en œuvre de lois et de réglementations permettant aussi aux hommes qui ont fait le choix de s'impliquer davantage dans la vie familiale de bénéficier de ce droit (congé parental, mise en disponibilité pour l'éducation des enfants, etc.) ;
- L'adoption de mesures administratives adéquates en vue d'aider les femmes actives à réaliser l'équilibre et l'harmonie entre leur vie familiale et professionnelle ;
  - Le développement de services de soutien aux familles par l'amélioration des structures de soins, de garde et d'éducation des enfants ;
  - L'adaptation des rythmes scolaires (aménagement des programmes scolaires) aux horaires de travail ;
  - L'encouragement des petites et moyennes entreprises en matière d'introduction et d'approfondissement des pratiques de gestion qui tiennent compte de la vie familiale de leurs travailleurs, femmes et hommes (flexibilité des horaires, etc.) ;
  - La réalisation régulière d'enquêtes nationales sur la répartition des travaux, tâches et fonctions entre les hommes et les femmes, en vue de les utiliser comme support dans la prise de décision et dans la définition des orientations stratégiques.

# L'ancrage de l'équité et de l'égalité dans les institutions et les politiques

L'intégration transversale de la dimension genre (gender mainstreaming) et son ancrage dans les institutions et les politiques est un processus actif combinant différents éléments et nécessitant des méthodes, des instruments et des outils spécifiques (mise en réseau, analyse organisationnelle, collecte de données sexo-spécifiques, audit de genre, formation et évaluation de l'impact, basées sur le genre, etc.). Cela suppose la conception de perspectives d'action par rapport à trois champs à la fois distincts et complémentaires: le changement organisationnel, l'ancrage de l'équité et de l'égalité au sein des institutions et politiques gouvernementales, la coordination des actions des divers acteurs.

## Le changement organisationnel

La mise en œuvre de politiques destinées à réduire les inégalités entre les sexes suppose d'appuyer les structures institutionnelles (établissements publics et semi-publics, entreprises, organisations) pour intégrer l'approche genre à tous les niveaux de leur organisation. Cela implique d'enclencher un processus de changement organisationnel planifié et progressif, touchant à la fois au fonctionnement, aux stratégies et aux services dispensés par ces structures. Un tel changement exige l'adoption d'un gender mainstreaming organisationnel, dont le but est de faire évoluer les structures vers une configuration organisationnelle à même de promouvoir l'équité et l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que producteurs et productrices de services.

A ce niveau, les champs d'intervention concernent :

- La conduite d'audits organisationnels selon le genre afin de déceler les pratiques organisationnelles qui freinent en particulier les femmes, assortis de proposition de plans d'action pour les dépasser ;
- L'initiation de processus de changement organisationnel prenant en compte les intérêts et les besoins des hommes et des femmes et le lancement d'expériences pilotes de structures modèles sensibles au genre ;
- La préparation d'une « charte sur l'équité et l'égalité » et l'incitation des dirigeant(e)s des différents établissements à y adhérer (à l'instar de la qualité, de l'environnement, etc.) ;
- La mise en pratique des aspects tenant compte du genre dans la législation du travail et l'aménagement des conditions de travail tenant compte des intérêts et des besoins des hommes et des femmes ;
- L'alignement des normes de qualité dans le cadre de l'audit social et de la responsabilité sociale au critère « sensibilité au genre » dans le monde de l'entreprise.

## L'ancrage institutionnel de l'équité et de l'égalité entre les sexes

Le Maroc, qui affiche depuis plusieurs années sa volonté de réduire les inégalités entre les sexes, gagnerait à se doter d'un système de gouvernement expérimenté et outillé en matière de genre. Cette démarche pourra garantir l'engagement du pays sur la voie de la mise en place d'approches et de stratégies novatrices dans la perspective de l'idéal égalitaire. Dans cette perspective, la stratégie incite à :

- La prise en compte systématique des préoccupations, spécificités, contributions et aspirations, aussi bien des femmes que des hommes, dans toutes les phases de planification des politiques et programmes de développement ainsi que dans les méthodes de diagnostic, de conception, de mise en oeuvre, de suivi et d'évaluation, plus particulièrement dans les champs suivants :
  1. Elaboration du budget national, des budgets sectoriels et des budgets locaux.
  2. Préparation des textes réglementant les attributions et les responsabilités des collectivités locales et dans le processus de décentralisation de l'aménagement du territoire national et la mise en valeur et l'urbanisme.
  3. L'élaboration d'une série d'indicateurs relatifs à l'intégration de l'approche genre ainsi que leur diffusion, en vue de garantir un suivi régulier et une évaluation des politiques et des programmes de développement.
- La prévision de ressources humaines et matérielles suffisantes pour la réalisation de l'équité et de l'égalité et entre les sexes ;
- Le renforcement de structures pour assurer le suivi du processus de l'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques ;
- L'intégration, l'encadrement et la valorisation de points focaux genre dans les structures organisationnelles des différents ministères pour qu'ils assurent leurs fonctions ;
- La création de points focaux genre auprès des délégations régionales des différents secteurs ministériels pour la coordination des actions sur les plans local et régional ;
- La création d'un mécanisme institutionnel pour le suivi et la coordination des actions visant la réduction des inégalités entre les sexes au niveau central, régional et local ;
  - Le développement de la recherche et de l'expertise sur les réalités différentes des deux sexes ainsi que sur les stratégies et mesures favorables à l'égalité ;
  - La systématisation de la formation sur le genre ;
  - La production d'outils nécessaires à l'accompagnement du processus d'intégration de la dimension genre (production systématique des données sexo-spécifiques, guides et outils de gender mainstreaming, indicateurs de genre) ;
  - L'accompagnement de l'activité gouvernementale par un groupe d'expert(e)s en matière de genre en vue d'aider à l'adoption de l'approche genre comme outil d'analyse, de programmation, de réalisation et de suivi et d'évaluation.



## La fédération et la coordination des activités de genre

A ce niveau, les priorités concernent :

- Le renforcement des capacités méthodologiques, personnelles et matérielles du Secrétariat chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées (SEFEPH) en tant qu'entité chargée de la coordination des efforts et des activités qui visent l'équité et l'égalité ;
- Le renforcement de la collaboration avec les partenaires stratégiques, notamment les associations féminines ;
- Le renforcement de la coopération avec les partenaires sociaux pour garantir la participation des principaux acteurs dans la vie économique et les encourager à intégrer les principes de l'égalité et de l'équité entre les hommes et les femmes dans leurs champs d'intervention ;
- L'encouragement des ONGs agissant dans le cadre du développement à intégrer une perspective de genre dans leurs activités.

# Rôle du Secrétariat d'Etat chargé de la Famille, de l'Enfance et des Personnes Handicapées

Compte tenu de l'importance des objectifs assignés, la stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et programmes de développement s'est voulue le fruit d'une contribution collective des différents acteurs. Aussi, sa mise en œuvre devrait-elle relever de l'action conjuguée de ces différents acteurs.

Le SEFEPH, en tant qu'entité chargée de coordonner les efforts et initiatives pour la promotion des droits des femmes, jouera un rôle central dans l'opération de suivi et de coordination de la mise en œuvre des dispositions de cette stratégie. A cet effet, il compte engager les initiatives suivantes :

- Le lancement de la stratégie (information, plaidoyer) ;
- L'élaboration d'un plan d'action sectoriel propre au SEFEPH qui vise à définir, sur le plan interne, les mesures concrètes pour intégrer l'approche genre et l'élaboration de formes de coordination destinées aux différents acteurs ;
- La constitution d'un pool d'expert(e)s en genre pour accompagner la mise en œuvre de la stratégie et s'atteler à sa mise en œuvre ;
- La coordination et la coopération avec les différents acteurs concernés par l'application de la stratégie pour la traduire en des plans d'actions opérationnels.

# Conclusion et perspectives

La stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement offre un cadre général élaboré via un large processus de participation et de concertation entre divers acteurs. Ce cadre donne une base pertinente pour mettre en œuvre des mesures concrètes dans tous les secteurs prioritaires afin de réduire les écarts basés sur les rôles sociaux et qui pénalisent les femmes. Aussi, les orientations et les champs d'intervention ont pour objectif d'impulser une dynamique de changement planifié et progressif en faveur de l'égalité, sur les plans tant personnel que structurel ou sociétal.

Toutefois, et compte tenu de la complexité du processus de gender mainstreaming et de la multiplicité des intervenants, il est recommandé de définir dans les différents secteurs des plans d'action spécifiques sur des périodes de temps précises, en identifiant des actions leviers, assorties d'indicateurs mesurables et de critères d'évaluation. La réussite de la mise en œuvre de ces plans d'action est tributaire du nombre d'acteurs et de la qualité de leur engagement dans ce processus de changement.

L'ensemble des orientations proposées intègre naturellement les différentes initiatives sectorielles déjà lancées et/ou en cours de préparation, le souci étant, non pas de les remplacer, mais de les renforcer en les faisant converger dans le cadre de cette stratégie.

# Glossaire

## Glossaire des concepts-clés

**Genre** : A la différence du mot « sexe » qui procède d'une identité biologique, le mot « genre » renvoie à la définition des rôles assignée par la société aux femmes et aux hommes aussi bien dans leur vie privée que publique. Ces rôles sont tout à fait modifiables. La société détermine un ensemble de représentations, de valeurs et d'attentes sociales qui énoncent les conduites, les droits, les moyens et les ressources ainsi que les pouvoirs de chacun des deux sexes. L'analyse fondée sur le genre permet de montrer les contextes socioculturels dans lesquels se construisent les rôles masculins et féminins, et les identités sexuées. En mettant ainsi en lumière le caractère construit et non naturel de ceux-ci, l'analyse genre explique leur impact en termes de production des comportements, représentations et lois discriminatoires.

**Gender mainstreaming (intégration transversale de l'approche genre)** : Signifie la prise en compte systématique des rapports de genre dans tous les domaines d'action (social, économique, politique et culturel...) à toutes les étapes (diagnostic, planification, préparation, mise en œuvre et suivi-évaluation) et à tous les niveaux d'action, plus spécifiquement au niveau des politiques et programmes de développement. Il s'agit, autrement dit, de prendre en considération les besoins et intérêts réels des hommes et des femmes, et de les associer aux différents programmes de développement depuis la conception jusqu'à l'évaluation.

**L'intégration des questions de genre** « Consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée » (ECOSOC juillet 1997).

**Approche spécifique (women's empowerment)** : Contrairement à l'approche transversale qui vise la refonte des rapports de genre et la transformation du statut des femmes dans la société, l'approche spécifique cherche à répondre de façon ciblée aux besoins spécifiques des femmes en vue d'améliorer leurs conditions de vie.

**Egalité :** C'est l'idée fondatrice du système politique et législatif démocratique moderne. Mais elle est restée trop longtemps un principe abstrait qui tarde à se traduire dans les faits et les comportements. Les formes d'inégalités réelles entre les sexes en sont, sans doute, l'illustration. Pour donner un contenu concret à l'idée d'égalité, un double travail est nécessaire : transformer les mentalités, d'un côté, et faire jouer au droit son rôle d'aiguillon et de moteur de changement social, d'un autre côté. Aussi l'approche genre intégrée aux politiques du développement conçoit-elle l'égalité entre les sexes comme étant : l'égalité des hommes et des femmes devant la loi, leur égalité en termes d'opportunités (égalité de rémunération pour le même travail, égalité dans l'accès au capital humain et aux autres ressources productives...), l'égalité d'influence et dans la prise de décision, etc.

**Egalité des chances :** C'est un concept qui va au-delà de la reconnaissance d'un droit à l'égalité pour préparer les conditions de sa réalisation concrète. Autrement dit, l'égalité des chances signifie un travail en amont pour reconstituer les conditions d'une égalité de départ, à travers notamment la correction des disparités liées aux conditions sociales des individus. Le principe d'égalité des chances signifie, du point de vue genre, redonner aux femmes les mêmes opportunités, moyens et possibilités de départ qu'aux hommes.

**Équité :** Si la justice est une forme et une procédure, l'équité doit être son contenu et sa substance. Elle signifie le passage de la norme juridique de son aspect formel vers l'examen des voies de son application dans des cas concrets. De ce point de vue, l'équité peut être considérée comme la valeur centrale de l'approche genre. Le fait que les hommes et les femmes soient reconnus comme des citoyens égaux exige, du point de vue de l'équité, que les politiques et programmes de développement prennent en compte les besoins spécifiques de chacun d'entre eux et les attentes réelles des un(e)s et des autres. Ceci suppose également leur association dans toutes les étapes de l'élaboration jusqu'à l'évaluation en passant par la mise en œuvre de telles politiques.

**Discrimination :** Qu'elle soit sexiste, politique, religieuse ou socio-économique, la discrimination est un phénomène polymorphe, systématique, profondément ancré dans les mentalités et auto-perpétué par le jeu spontané de la socialisation et la pratique sociale. Le danger des phénomènes et pratiques discriminatoires réside dans le fait qu'ils sont toujours enveloppés dans des justifications et convictions culturelles. Cela leur donne un aspect « naturel » aussi bien pour ceux qui en bénéficient que pour ceux et celles qui les subissent. L'un des effets évidents de la discrimination c'est sa contribution à la reproduction des inégalités et à la neutralisation, par-là même, du principe de l'égalité des chances, des législations et politiques qui se limitent à proclamer l'égalité formelle. Aussi la discrimination sexiste constitue-t-elle l'une des formes complexes des phénomènes discriminatoires, sans doute, la plus ancrée dans l'imaginaire, les mentalités et les pratiques sociales. En tant que source de disparités et d'inégalités, la discrimination à l'égard des femmes constitue l'un des obstacles majeurs que doit affronter toute politique de développement humain durable et harmonieux.

**Mesures positives (ou discrimination positive) :** L'expérience sociopolitique des sociétés modernes montre que les inégalités de conditions entre les individus ne peuvent être corrigées par la seule reconnaissance de leur égalité formelle devant la loi. Les disparités profondes, dont celles fondées sur le genre, ancrées dans les mentalités après des siècles de pratiques sociales discriminatoires, ne peuvent être dépassées par la simple application de la même loi à tous. Il est même prouvé que l'application d'une même loi à des cas non comparables aboutit souvent à reproduire les inégalités et l'injustice. Aussi la société juste est-elle celle qui cherche à renforcer l'égalité juridique par l'équité. Il s'agit, autrement dit, de corriger les inégalités sociales injustes et illégitimes puisque n'étant pas le produit des choix des individus, ni le fruit de leurs efforts et responsabilité. Comme les inégalités réelles ne permettent pas à certains titulaires de droits formels d'en jouir effectivement, il serait équitable de les faire bénéficier de droits spécifiques pour une durée provisoire ; le temps qu'ils dépassent leurs handicaps et soient au même niveau que les autres. Ainsi dans le domaine du partage du pouvoir et de l'accès des femmes à une représentation politique égale à celle des hommes, il est fait souvent recours aux techniques des quotas ou à la parité. L'objectif visé par ces mesures positives est de rompre provisoirement avec le principe d'égalité formelle pour lui substituer le principe d'une inégalité compensatrice et correctrice des inégalités de faits. Il s'agit toujours de politiques volontaristes dont le but est d'accélérer le rythme du changement en s'appuyant sur le droit.

**Quotas (système) :** C'est un ensemble de procédés utilisés en vue de corriger les disparités fortes en allant au-delà de l'égalité formelle entre les individus. Ainsi pour augmenter la présence et la participation des femmes dans le champ politique et dans les postes de décision, par exemple, on recourt au système des quotas afin de neutraliser les effets des diverses résistances liées à l'environnement culturel, aux modes de fonctionnement des partis politiques, au mode du scrutin, au cumul des mandats électoraux ou à la gestion du temps public de l'acteur politique. L'adoption des quotas peut faire l'objet d'un accord entre les acteurs politiques (la liste nationale) ou être le fruit d'une loi qui impose un minimum de candidatures féminines à toutes les formations politiques. Faut-il rappeler que ce procédé cherche, dans le cas de la représentation politique, à faciliter l'accès des femmes à la candidature et à leur donner une plus grande visibilité dans le champ politique. Il pousse également les états majors politiques à former un leadership féminin, à revoir leur mode de fonctionnement et à élargir leur base féminine.

**Rôles sociaux :** Les constructions socioculturelles déterminent, pour les hommes et les femmes, des rôles sociaux spécifiques, instaurant une division de travail précise et justifiée par les systèmes normatifs et une production culturelle (religion, stéréotypes, éducation, socialisation, etc.). C'est ainsi que s'est ancrée l'idée, par exemple, dans l'imaginaire collectif que les soins apportés aux enfants ne peuvent relever que de la fonction des femmes ; que le travail hors du foyer est le principal facteur de l'identité masculine ; qu'il existe des qualités féminines (altruisme, affection, etc.) et des qualités masculines (compétition, courage, etc.). Mais, il est certain que les transformations profondes que connaît la division traditionnelle des rôles économiques des deux sexes, sous l'effet notamment du processus de modernisation et d'extension de l'économie de marché, posent la nécessité de reconstruire les rôles et les relations de genre aussi bien dans les champs politique et professionnel que dans la cellule familiale.

**Stéréotypes (à caractère sexiste) :** Il s'agit de l'ensemble des représentations, d'images préétablies et de préjugés qui sont produits et diffusés dans un environnement culturel habitué à la discrimination sexiste. Les stéréotypes proviennent d'origines diverses : les productions culturelles populaires qui circulent dans la rue, mais dont les échos ont des résonances aussi bien à l'école que dans les discours religieux, etc. S'ils s'alimentent de la discrimination dont sont victimes les femmes au quotidien, ils contribuent aussi à justifier une telle discrimination et à la reproduire. Ils en font une partie intégrante de l'imaginaire des individus et donnent sens à leurs attitudes et comportements discriminatoires. Aussi, la lutte contre les stéréotypes sexistes exige-t-elle un travail culturel systématique et de longue haleine, visant à ancrer les valeurs et la culture de l'égalité et à changer les mentalités.

**Reconnaissance sociale du travail des femmes :** Le travail et l'activité des individus reçoivent leur valeur du système culturel et normatif propre à chaque société. Cela explique que le travail des femmes se trouve souvent dévalorisé ou invisible. Dans le milieu rural, outre les travaux ménagers, la femme participe aussi aux travaux agricoles et à l'élevage. Quant au milieu urbain, une grande partie des femmes cumule les travaux ménagers et la réalisation d'activités génératrices de revenus. On constate, en général, que même si les femmes travaillent en moyenne plus que les hommes, cela ne produit pas pour autant une reconnaissance sociale de leur effort qui contribue au développement économique du pays. Sur le plan des représentations et des lois, l'homme est toujours considéré comme étant le chef de la famille, son protecteur et le seul acteur-producteur. De même que le système statistique national continue, malgré quelques innovations limitées, à ignorer les multiples formes de la contribution féminine. Le dépassement de ces lacunes suppose une remise en question de la division normative des rôles des hommes et des femmes, l'élaboration d'outils statistiques sexo-spécifiques, ainsi que des législations à même de rendre visible et d'ancrer la reconnaissance social du travail des femmes.

**Ressources de production :** La maîtrise des disparités entre les sexes et l'élaboration de politiques de développement durable et harmonieux, supposent l'accès des femmes aux ressources qui leurs permettraient de sortir de la pauvreté et d'améliorer leurs conditions socio-économiques. Les ressources de production comportent aussi bien l'éducation, la terre, les ressources financières que les informations.

**Points focaux genre :** Il s'agit d'unités créées dans les différents secteurs ministériels dans la perspective de donner à l'approche genre une dimension transversale lors de la conception et de la mise en œuvre des politiques publiques sectorielles.



# Participants

## Liste des participant(e)s

Départements ministériels, organisations et organismes ayant participé au processus d'élaboration de la stratégie.

### Départements Ministériels et institutions étatiques

- Ministère des Affaires Etrangères et de la Coopération
- Ministère de la Justice
- Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Eau et de l'Environnement
- Ministère des Finances et de la Privatisation
- Ministère de l'Agriculture, du Développement Rural et des Pêche Maritimes
- Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Formation des Cadres et de la Recherche Scientifique
- Ministère de la Culture
- Ministère de la Santé
- Ministère du Développement Sociale, de la Famille et de la Solidarité
- Ministère chargé de la Modernisation des Secteurs Publics
- Ministère de l'Industrie, du Commerce et de mise à niveau de l'Economie
- Ministère délégué auprès du Premier Ministre, chargé des Affaires Economiques et Générales
  - Ministère délégué auprès du Ministre des Affaires Etrangères et de la Coopération chargé des Marocains résidant à l'étranger
    - Ministère délégué auprès du Premier Ministre chargé du Logement et de l'Urbanisme
      - Secrétariat d'Etat auprès du Ministre de l'Aménagement du Territoire, de l'Eau et de l'Environnement, chargé de l'Eau
        - Secrétariat d'Etat auprès du Ministre de l'Emploi et de Formation Professionnelle chargé de la Formation Professionnelle
        - Secrétariat d'Etat auprès du Premier Ministre, chargé de la Jeunesse
        - Secrétariat d'Etat chargé de l'Alphabétisation et de l'Education non Formelle
        - Haut commissariat au plan
        - Agence de Développement Social
        - Wilaya de Rabat



# Associations

- Ain leuh - Intilaka
- Assaida Alhorra pour la citoyenneté et l'égalité des chances - Tétouan
- Association 3<sup>ème</sup> millénaire - Errachidia
- Association Ait Baamrane pour le développement - Sidi Ifni
- Association Al-Ousra - Rabat
- Association Amal, femmes en mouvement pour une vie meilleure - Casablanca
- Association Aspirations féminines - Meknès
- Association Centre des droits des gens - Fès
- Association Chaml pour la famille et la femme - Kénitra
- Association de Développement de la fille rurale - Sidi Slimane
- Association de la Protection de la Famille marocaine
- Association de Lutte contre la violence à l'égard des femmes
- Association de Recherche sur la Femme pour le Développement et la Coopération (ARFEDEC) - Tétouan
- Association Ennakhil pour la femme et l'enfant - Marrakech
- Association Epanouissement féminin - Casablanca
- Association Féminine d'Action pour le Développement et le Social (AFADS) - Khémisset
- Association Femmes du Sud - Agadir
- Association Forum des femmes d'Al Hoceima
- Association Hanna Masouda féminine pour le développement - Chefchaouen
- Association Initiative pour la Protection des Droits des Femmes (IPDF) - Fès
- Association internationale des Femmes francophones
- Association Itqane - Casablanca
- Association Jossour Forum des femmes marocaines - Rabat
- Association lauréats INSEA (Institut National des Statistiques Appliquées)
- Association Mains solidaires - Larache
- Association Marocaine pour la promotion de l'entreprise féminine (ESPOD) - Tétouan/Tanger
- Association Marocaine pour les Droits des Femmes (AMDF) - Casablanca
- Association Oued Srou - Khénifra
- Association Oujda Ain Ghazal
- Centre d'Études Coopératives pour le Développement Local (CECODEL) - Nador
- Comité de soutien de la Scolarisation des filles rurales - Rabat
- Espace Associatif - Rabat
- Forum de la Citoyenneté - Casablanca
- Ligue Démocratique pour les droits de la Femme - Rabat
- Ligue des Femmes Fonctionnaires du secteur public et semi-public - Rabat
- Mounadamat Tajdid Alwai Anissai (ORCF) - Rabat
- Organisation Marocaine des Droits Humains (OMDH) - Rabat
- Solidarité Féminine - Casablanca
- Union de l'action féminine (UAF) - Rabat

## Organisations politiques et syndicales consultées

- Union socialiste des forces populaires (USFP)
- Parti de l'Istiqlal
- Parti de la Justice et du Développement (PJD)
- Parti du mouvement populaire
- Rassemblement national des indépendants (RNI)
- Union Constitutionnelle (UC)
- Parti du progrès et du socialisme (PPS)
- Parti du Front des Forces Démocratiques (FFD)
- Parti National Démocrate (PND)
- Parti de la Gauche Socialiste Unifiée (PGSU)
- Mouvement National Populaire (MNP)
- Parti Socialiste Démocratique (PSD)
- Congrès National Ittihadi (CNI)
- Parti des Forces Citoyennes (PFC)
- Commission de la justice, de la législation et droits de l'Homme
- Commission des secteurs sociaux et des affaires islamiques

- Groupe de la mouvance
- Groupe socialiste
- Groupe de l'unité et de l'égalitarisme
- Groupe de la justice et du développement
- Groupe du rassemblement national des indépendants (RNI)
- Groupe constitutionnel démocrate
- Groupe de l'alliance socialiste

- Union Marocaine du Travail (U.M.T.)
- Union Générale des Travailleurs au Maroc (U.G.T.M.)
- Confédération Démocratique du Travail (C.D.T.)
- Syndicat National de l'Enseignement Supérieur (S.N.E.S)

## Organismes Internationaux consultés

- Agence Canadienne de Développement International
- Ambassade de la République Fédérale d'Allemagne
- Commission Européenne
- Coopération Belge
- Délégation Wallonie Bruxelles
- Fonds de développement des Nations Unies pour la Femme (UNIFEM)
- Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)