

Collectif pour une Législation Égalitaire

ANALYSE GENRE DES LOIS



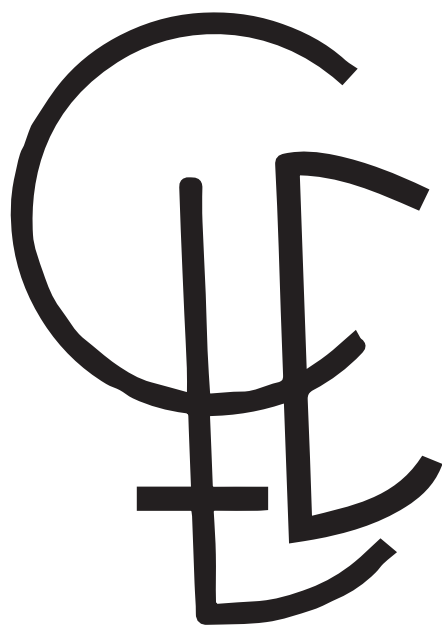
CLÉ

Les opinions exprimées dans la présente publication sont celles du Collectif pour une Législation Egalitaire, et ne représentent pas nécessairement les points de vue d'ONU Femmes, des Nations Unies ou des organisations qui lui sont affiliées.

Juillet 2022

COLLECTIF POUR UNE LÉGISLATION ÉGALITAIRE

ANALYSE GENRE DES LOIS



Avec l'appui de



MEMBRES COMITÉ DE PILOTAGE

Liste des membres du comité de pilotage (Ordre alphabétique)

- Ghizlane Mamouni
- Houda Charhi
- Kamal Lahbib
- Lamia Kadiri
- Leila Rhiwi
- Loubna Bensalah
- Mohamed Kilito
- Mourad Faouzi
- Nidal Azhari
- Nouzha Skalli
- Rachida Tahri
- Sonia Terrab
- Souad Taoussi

Liste des personnes référentes (Ordre alphabétique)

1. Aicha Loukhmass
2. Amina Lemrini
3. Driss El Yazami
4. Fouzia Assouli
5. Latifa Jbabdi
6. Mahjoub El Hiba
7. Najat Razi
8. Nouzha Alaoui
9. Ouafa Hajji
10. Rabéa Naciri

ASSOCIATIONS MEMBRES DU COLLECTIF POUR UNE LÉGISLATION ÉGALITAIRE

CLÉ



DihaFrassek



ZANKADIALNA

- AWAL- Houriyates, Association Awal-Houriyates
- ATEC, Association Tahadi pour l'Égalité et la Citoyenneté
 - Association Kayna
 - CDL, Collectif Démocratie et Libertés
 - Collectif 490
 - Collectif Zanka Bla Violence
- Droits et justice, Association Droits et justice pour un Maroc plus juste
 - Initiative Zanka Dialna
 - Mouvement DihaFrassek
 - UFL, Union Féministe Libre

ANALYSE GENRE DES LOIS

Plus d'un quart de siècle s'est écoulé depuis le lancement en 1995 du Programme d'action de Beijing, et l'engagement de 189 états, dont le Maroc, à prendre des mesures audacieuses et stratégiques, en vue de promouvoir l'égalité des sexes.

Plus de quatre décennies depuis l'adoption par l'Assemblée Générale des Nations Unies, le 18 décembre 1979 de la convention pour l'élimination de toutes les formes de Discriminations à l'égard des Femmes, CEDAW/CEDEF, entrée en vigueur le 3 septembre 1981, en tant que traité international relatif aux droits humains, concentré spécifiquement sur les droits des femmes

Aujourd'hui et malgré les progrès accomplis dans la plupart des pays du monde, aucun pays n'est encore parvenu à réaliser l'égalité des sexes. Les femmes continuent à travailler plus, à gagner moins et à subir de multiples formes de discriminations et de violence aussi bien dans leur espace privé que dans les lieux publics et on est loin du partage égal du pouvoir économique et politique et en deçà des engagements des pays.

Le Maroc, pour sa part, a réalisé des avancées notables en matière d'égalité des sexes, de promotion et de protection des droits des femmes, aussi bien au niveau des législations que dans les politiques publiques, avancées couronnées par la Constitution du pays qui consacre les droits des femmes en matière d'égalité et de parité, bannit la violence, prône la primauté des conventions internationales ratifiées par le Maroc et s'engage à l'harmonisation des lois avec la Constitution et les conventions internationales ratifiées par le Maroc. Cependant, de nombreux défis subsistent quant à l'effectivité des principes énoncés.

Porteurs du Rapport

• Dans ce contexte, une dizaine d'associations « émergentes » organisées au sein d'un collectif portant le nom de : « Collectif pour une législation égalitaire : CLE » ont pris l'initiative d'élaborer une « analyse genre des lois »

• Le collectif a constitué un comité de pilotage, COPIL, coordonné à titre bénévole par Mme Nouzha Skalli, pour suivre la mise en œuvre du projet. Il a tenu plusieurs réunions durant les étapes intermédiaires de la préparation du rapport jusqu'à sa validation finale. Le Copil s'est doté d'un comité restreint, sur une base volontaire, constitué de Rachida Tahri, Kamal Lahbib, Souad Taoussi, Nouzha Skalli et Leila Rhiwi.

• Ce rapport a pu voir le jour grâce à l'appui technique et financier de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

• Le collectif s'est doté d'une identité visuelle grâce à la contribution bénévole de Mmes Sonia Terrab et Manar Sadki

Objectif du rapport

• Le présent rapport consiste en une analyse genre des principaux textes juridiques et institutionnels du Maroc. Tout en appréciant les réformes réalisées, il identifie les cadres légaux et institutionnels dans lesquels subsistent des discriminations directes ou indirectes et propose les réformes ou amendements nécessaires à leur harmonisation avec les engagements internationaux du pays.

• Ce rapport se veut un outil de plaidoyer pour des lois égalitaires en direction des associations féministes et de la société civile, de même qu'il constitue un outil d'accompagnement des initiatives législatives, qu'elles émanent des parlementaires ou des responsables de l'exécutif.

• Sa publication intervient dans le contexte du parachèvement de l'adhésion du Maroc au protocole facultatif de la CEDEF par le dépôt des instruments auprès du Secrétaire Général des Nations Unies le 22 avril 2022, ainsi que de l'examen par le comité CEDEF des 5ème et 6ème rapport du Maroc sur la mise en œuvre de la CEDEF les 21 et 22 juin 2022, qui a connu une forte mobilisation des ONGs œuvrant pour les droits humains des

femmes ayant présenté des rapports parallèles. Enfin, il intervient à la veille de l'Examen Périodique Universel, UPR ou EPU, qui aura lieu en novembre 2022.

Méthodologie et approche participative

Cette analyse genre des lois s'est basée notamment sur les travaux, études, rapports et mémorandums des ONGs de défense des droits des femmes et propose les réformes nécessaires pour l'harmonisation de l'arsenal juridique national avec la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes, CEDEF, la Convention internationale des droits de l'enfant, CIDE et autres conventions ratifiées par le Maroc relatives aux droits des femmes et à l'égalité entre les sexes. Également, l'analyse s'est fondée sur les 12 domaines prioritaires arrêtés par le programme et plan d'action de Beijing.

- L'analyse a porté sur les textes juridiques où des discriminations directes subsistent, ainsi que sur des textes dits « neutres » mais entraînant des discriminations indirectes.

- Il identifie également les textes comportant un vide juridique en matière de genre.

- L'approche utilisée a été analytique et participative :

- Analyse du cadre normatif et institutionnel, selon une perspective « genre », y compris du texte constitutionnel, qui constitue en même temps un objet d'analyse et un référentiel ;

- Participative, à travers des entretiens et des focus groupes.

- Le Processus de préparation du rapport a allié l'expertise académique et l'expertise de terrain. Un important travail documentaire et d'analyse a été produit par le bureau d'étude LEX Valorem, sélectionné suite à un processus compétitif, et représenté par Mesdames Nadia Bernoussi et Rabha Zedki dont le travail remarquable a servi de matière première au présent rapport.

- Une dizaine d'entrevues ont également été menées avec des personnalités référentes,

connues pour leur engagement historique en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

Élaboration participative d'un tableau légistique

- Pour faciliter la consultation du rapport, un tableau de synthèse des principales dispositions législatives à réformer et amendements proposés a été élaboré de façon participative grâce à l'expertise technique d'ONU Femmes et du COPIL.

Stratégie de communication

- Enfin une stratégie de communication accompagnera la diffusion du rapport et visera l'ensemble de l'Exécutif, les deux chambres du Parlement, les partis politiques, les institutions constitutionnelles et la société civile. La communication s'appuiera également sur l'implication des médias écrits et audio-visuels, des artistes, des sportifs et sportives et des réseaux sociaux.

- Enfin, le collectif pour une Législation Egalitaire tient à remercier vivement l'ONU femmes, les expertes, les personnes référentes, les membres et la Coordinatrice du Copil et tous ceux et celles qui se sont engagé-e-s pour que ce rapport voie le jour.

Le Comité de pilotage du Collectif pour une législation Egalitaire, Juillet 2022

ANALYSE GENRE DES LOIS

SOMMAIRE

I- Eléments introductifs

I.1	- Le contexte	P. 08
I.2	- Le périmètre de l'étude	P. 09
I.3	- Le cadre épistémologique et référentiel	P. 09
I.4	- La problématique	P. 09

II- Conventions internationales

II.1	- Les conventions ratifiées	P. 11
II.2	- Les instruments non ratifiés	P. 12
II.3	- Les réserves	P. 12

III- Corpus juridique analysé

III.1	- La Constitution	P. 16
III.2	- Loi organique n° 04.21 relative à la Chambre des représentants	P. 17
III.3	- Loi organique n° 05-21 modifiant et complétant la loi organique n° 28-11 relative à la Chambre des conseillers	P. 19
III.4	- Lois organiques relatives aux Collectivités territoriales	P. 20
III.5	- Loi organique n° 07.21 relative aux partis politiques modifiant la loi organique 29-11	P. 21
III.6	- Loi n° 9-97 relative aux chambres professionnelles modifiant la loi n° 11-21 modifiant la loi formant code électoral	P. 23
III.7	- Loi organique n°02.12 relative à la nomination aux emplois supérieurs en application des articles 49 et 92 de la Constitution	P. 24
III.8	- Le régime des pensions et prestations sociales	P. 26
III.9	- Lois relatives à la représentation équilibrée des femmes dans les organes de gouvernances des entreprises publiques et privées	P. 30
III.10	- Loi organique n° 00-66 relative à la Cour constitutionnelle	P. 31
III.11	- Loi organique n° 065-13 relative à l'organisation et à la conduite des travaux du Gouvernement et au statut de ses membres	P. 32
III.12	- Loi organique n° 128-12 relative au Conseil économique social et environnemental	P. 33
III.13	- Loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination	P. 34
III.14	- Le Code de la Famille	P. 36
III.15	- Loi n° 37-99 relative à l'Etat civil	P. 44
III.16	- Loi n° 04-20 relative à la Carte nationale d'identité électronique	P. 44
III.17	- Le Code pénal	P. 45
III.18	- Loi 103.13 relative à la lutte aux violence faites aux femmes	P. 48
III.19	- Loi n° 23-98 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires	P. 50
III.20	- Le Dahir du 6 septembre 1958 portant Code de la nationalité marocaine tel que modifié et complété	P. 52
III.21	- Le Code du travail	P. 53
III.22	- Loi n°16-03 relative à la profession d'adoul	P. 55
III.23	- Loi n° 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques	P. 56
III.24	- Loi n° 62.17 relative à la tutelle administrative sur les communautés Soulaliyates et la gestion de leurs biens	P. 57
III.25	- Loi n° 77-03 relative à la communication audiovisuelle	P. 59
III.26	- Le Code de la presse et de l'édition	P. 60
III.27	- Loi n° 70-17 relative à la réorganisation du Centre cinématographique marocain	P. 61

Annexe : Tableau légistique

P. 63

I- Éléments introdutifs



I.1- Le contexte

L'égalité, à laquelle s'est consacré un mouvement féministe historique, est un droit fondamental consacré par les instruments onusiens des droits humains dont la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discriminations à l'Égard des Femmes (CEDEF), ratifiée par le Maroc en 1993 ; elle est également l'objet des douze domaines de préoccupation de la plateforme d'action de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes (Beijing 1995), comme elle constitue l'un des Objectifs du développement durable 2030. A cet égard, et depuis les années 90, le Maroc s'est inscrit dans la logique de contrôle au niveau international, notamment par le biais des rapports et des examens périodiques universels. Ainsi, l'adhésion du Maroc au droit international des droits de l'homme invite-t-elle les pouvoirs publics à revoir leur agenda en matière de réformes afin de l'harmoniser avec leurs engagements internationaux.

Sur le plan interne, la question de l'égalité bénéficie d'un environnement favorable grâce à la Constitution du 29 juillet 2011, à la volonté politique affichée au plus haut sommet de l'Etat et au travail de plaidoyer considérable déployé depuis l'indépendance par les mouvements de défense des droits des femmes.

Pour autant, et malgré des avancées dont il faut souligner l'importance que ce soit au niveau du cadre normatif, des politiques publiques, et des stratégies et mécanismes institutionnels, force est de constater que des défis subsistent quant à la pleine réalisation de l'égalité des droits entre les sexes au niveau du statut personnel et des libertés individuelles, à une égale participation des femmes et des hommes à la sphère politique et publique, ainsi qu'à l'éradication des violences dont sont victimes les femmes et les filles.

Dans ce sens, les chiffres et les classements démontrent du retard pris en la matière et soulignent la transversalité de cette question exacerbée par les disparités sociales et territoriales.

Ainsi, « le Maroc occupe le 121ème rang dans l'Indice de développement humain (IDH-PNUD, décembre 2020), le 111ème rang dans l'indice d'inégalité de (PNUD), et fait partie du 5ème et dernier groupe du classement dans l'indice

de développement de genre (IDG-PNUD, 2020). Selon le Global Gender Gap (Forum économique mondial 2022), le Maroc se situe au 136ème rang après la Tunisie (120ème rang) et l'Égypte (129ème rang) ».

Conscient de cet état de fait, la Constitution marocaine de 2011 a intégré de nouvelles dispositions en faveur de la promotion et de la garantie de l'égalité de genre, venues renforcer l'élan de progrès normatif et institutionnel, amorcé dès les années 90, en faveur des droits humains et de l'égalité des droits entre les sexes en particulier (Code de la nationalité, nouveau Code de la famille, quotas en matière électorale, etc.).

Les principales innovations constitutionnelles résident dans la consécration des principes de non-discrimination en raison du sexe (préambule), d'égalité des droits et libertés entre les sexes dans les domaines civil, politique, économique, social, culturel et environnemental (article 19,1) et de parité (article 19,2) ; en outre, les pouvoirs publics sont appelés à créer une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (article 19,3). Pour sa part, l'article 30 énonce que « la loi favorise l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux fonctions électives ». Quant à l'article 6, il dispose que « les pouvoirs publics œuvrent à la création des conditions permettant de généraliser l'effectivité de la liberté et de l'égalité des citoyennes et des citoyens, ainsi que de leur participation à la vie politique, économique, culturelle et sociale. »

De fait, l'enracinement de l'égalité de genre sera tributaire d'au moins deux modes d'action : l'un socio-culturel visant à travailler sur les comportements, les habitus et les stéréotypes (temps long) et l'autre juridique, ciblant le cadre normatif pour combler les lacunes et les insuffisances, et éradiquer les discriminations persistantes afin de le rendre conforme à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc (temps moins long). A cet égard, l'ensemble du corpus juridique gagnerait à être réexaminé depuis la Constitution jusqu'à la plus simple décision administrative, et ceci à l'aune des standards universellement reconnus en matière d'égalité de genre.

Le présent rapport s'attache donc à utiliser autant « la gomme que le crayon » puisqu'au niveau de l'ordonnancement normatif, il veillera à détecter les insuffisances à signaler, la non application à interroger, les zones d'ombre à clarifier, et les discriminations à bannir. Tout ceci dans un espace géographique où les discriminations dont font l'objet les femmes sont accentuées par des paramètres sociaux préoccupants tels que la baisse du taux de leur activité, l'abandon scolaire encore élevé chez les filles, la persistance du mariage de mineures et le niveau inquiétant de la violence vécues par les femmes.

I.2- Le périmètre de l'étude

L'étude porte sur les principaux textes et mécanismes considérés comme ayant un impact direct et indirect significatif sur la vie des femmes, aussi bien dans l'espace public que dans l'espace privé.

I.3- Le cadre épistémologique et référentiel

Le cadre épistémologique est celui de la CEDEF et de ses recommandations et observations générales. Egalement, d'autres sources d'inspiration ont étayé l'étude telles que les conclusions de l'Instance équité et réconciliation (IER), les rapports parallèles des ONG ainsi que les études et contributions du CNDH, du CESE, du HCP et de la Haute instance du dialogue de la justice.

La Constitution du 29 juillet 2011 constitue à la fois un référentiel et un objet d'étude. Référentiel puisque toute modification normative doit s'effectuer avec la constitution comme étalon de mesure et critère de référence ; objet d'étude dans la mesure où de son déverouillage, dépendra l'« affranchissement » des normes inférieures.

I.4- La problématique

Le rapport d "analyse des discriminations de genre dans la législation" porte sur cinq questions essentielles :

1- l'harmonisation de la législation interne avec la Constitution et les conventions internationales ratifiées ;

2- l'application et la mise en œuvre des dispositions constitutionnelles égalitaires ;

3- la relecture de certaines dispositions constitutionnelles ambiguës et sujettes à interprétation ;

4- l'importance du lien dialectique entre sphère privée et sphère publique et

5- l'autonomisation des femmes.

D'autre part, le rapport prend en considération l'évolution de la société et le processus historique des inégalités de genre notamment en décolonisant certaines législations. Cette posture sociojuridique montre la longue histoire des inégalités de genre et révèle que les discriminations juridiques et sociales sont historiquement bien établies, soutenues par un prêche discriminant et une jurisprudence archaïque; elle observe également que la société marocaine est encore largement corsetée dans la sujétion de l'individu, entravé au niveau de ses libertés individuelles, encore plus accusée en ce qui concerne l'individu/femme. Cette approche permet d'illustrer les réticences des acteurs publics face au changement, et les hésitations dans la mise œuvre de politiques publiques, qui, n'eut été le plaidoyer et la mobilisation des associations de défense des droits des femmes, n'auraient pas eu lieu.

Le rapport aborde également l'impact des discriminations indirectes, invisibles au niveau du droit qui apparaît comme neutre et égalitaire et se penche sur le recours à des actions positives pour dépasser l'égalité formelle et parvenir à l'égalité réelle.

II- Conventions internationales



Il convient de mentionner que la Constitution de 2011 s'est exprimée sur la place des conventions internationales dans l'ordre juridique interne et de noter que le Maroc est avancé au niveau des ratifications internationales, même s'il faut relever des insuffisances soulignées lors des entretiens.

Le préambule de la Constitution dispose que : « Le Royaume du Maroc, Etat uni, totalement souverain, appartenant au Grand Maghreb, réaffirme ce qui suit et s'y engage. Accorder aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale immuable, et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays, et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale ».

Concernant l'état des ratifications des instruments internationaux protecteurs des droits de l'homme, il est loisible de noter que le Maroc a ratifié ou adhéré aux principaux instruments internationaux en faveur des droits des femmes. Il est ainsi présent dans 7 organes de traités sur 9 même s'il faut souligner son absence dans la CEDEF et la CERD. Il importe de citer les conventions ratifiées, celles qui ne le sont pas et celles dont la ratification a connu des réserves.

II.1. Les conventions ratifiées

Les conventions adoptées dans le cadre de l'ONU

- Le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels adopté le 16 décembre 1966, ratifié par le dahir n° 4-78-1 du 27 mars 1979, publié au BO n° 3525 du 21 mai 1980.

- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques 1966 adopté le 16 décembre 1966, ratifié par le dahir n° 4-78-1 du 27 mars 1979, publié au BO n° 3525 du 21 mai 1980.

- La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 ratifiée par le dahir n° 4-93-4 du 14 juin 1993, publiée au BO n° 4866 le 18 janvier 2001

- La Convention pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitu-

tion d'autrui du 2 décembre 1949, adhésion du Maroc le 17 août 1973.

- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, adhésion du Maroc le 25 avril 2011.

La ratification des conventions internationales de L'OIT

- La Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé de 1957 ratifiée par le décret royal n° 97-66 du 22 octobre 1966, publiée au BO n° 2818 du 2 novembre.

- La Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail à valeur égal de 1951 ratifiée par le dahir n° 4-78-8 du 27 mars 1979, publiée au BO n° 3539 du 27/08/1980.

- La Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession de 1958 Ratifiée le 13 décembre 1962 par le dahir n° 1.62.271 du 13 décembre 1962, publié au B.O n° 2622 du 25 janvier 1963.

- La Convention n° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ratifiée le 06 janvier 2000 et publiée au BO n° 4814 du 20 juillet 2000.

- La Convention n° 182 sur la pire forme de travail des enfants de 1999, ratifiée le 26 janvier 2001.

- La Convention n° 183 sur la maternité de 2000, ratifiée le 13 avril 2011.

- La Convention n° 102 relative à la norme minimum de la sécurité sociale de 1952, ratifiée le 14 juin 2019.

- La Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006, ratifiée le 14 juin 2019.

La Convention de l'UNESCO concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement de 1960. Le Maroc y a adhéré le 30 août 1968.

II.2. Les instruments non ratifiés

- La Convention de l'OIT n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981.
- La Convention de l'OIT n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques de 2011.
- La Convention de l'OIT n°190 portant sur la violence dans le milieu du travail.

II.3. Les réserves

Il convient de mentionner le retrait des réserves relatives aux articles 9§2 et 16 en 2011 de la Convention CEDEF.

Les déclarations interprétatives relatives à l'article 2 et au quatrième alinéa de l'article 15 de la CEDEF n'ont toujours pas été retirées. Il faut souligner à cet égard que la portée de ces déclarations va au-delà d'une simple interprétation et contribue à limiter l'obligation qu'a le Maroc d'appliquer pleinement ces dispositions.

Au niveau des entretiens, des questions récurrentes ont mis l'accent sur l'harmonisation de la législation nationale avec les engagements internationaux, la place des traités dans l'ordonnement juridique, et la question de la formation des acteurs du process juridictionnel dans le domaine du droit international des droits de l'homme.

Recommandations

1. Ratifier la Convention de l'OIT n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques de 2011.
2. Ratifier la Convention de l'OIT n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981.
3. Ratifier la Convention 190 de l'OIT portant sur la violence dans le travail.
4. Lever les réserves restantes (liberté de circuler) et les déclarations interprétatives.

III.
Corpus Juridique
Analysé



III.1 - La Constitution

Les décennies 90 et 2000 ont enregistré quelques progrès en matière d'égalité de genre, relevant de la sphère infra-constitutionnelle ; ce n'est qu'en 2011 que les droits des femmes seront « surélevées » d'un cran au niveau normatif. Par ailleurs, un des apports forts de la Constitution de 2011 est d'avoir expressément porté sur l'égalité de droits entre les sexes. En effet, plusieurs références ont été directement ou indirectement dédiées aux droits des femmes. Ainsi on peut relever :

- La terminologie gendrisée (citoyennes et citoyens).
- L'égalité des chances.
- La nomination aux emplois supérieurs selon les critères d'égalité des chances, de mérite, de compétence et de transparence.
- L'égal accès aux fonctions publiques selon le mérite.
- Le principe de non-discrimination en raison du sexe.
- Le principe de la supériorité des conventions internationales.
- Les pouvoirs publics œuvrent à concrétiser le principe d'égalité.
- L'égalité des droits civils, politiques, économiques, culturels et environnementaux conformément aux constantes et lois du Royaume.

- Le principe de parité.
- L'autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination.
- Les mesures de discrimination positive en matière électorale.
- L'encouragement des femmes au niveau des élections régionales.
- La représentation proportionnelle au niveau du Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire.
- La prise en considération de la santé de certaines femmes et de certaines mères.
- La non remise en cause des acquis en matière de droits et de libertés et le choix démocratique. (on évoque à ce propos le principe de supra-constitutionnalité)
- L'Islam ouvert, tolérant et modéré.

Néanmoins, et malgré ces références aux droits des femmes et à l'égalité, il serait opportun de revoir les articles 19 et 164 de la Constitution qui se complètent pour retrouver le souffle initial du constituant, à savoir une puissante autorité dédiée à la Parité.

Egalement, modifier l'article 30 pour étendre « l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux » aux « responsabilités professionnelles et sociales ».

Et enfin, intervenir au niveau de l'article 19, 2 et y apporter une modification qui rende le principe de parité normatif et contraignant pour tous et pas seulement incitatif.

Que dit la CEDEF à ce propos ?

L'article 2 énonce que « Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à : Incrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe ».

Hormis le préambule¹, quelles sont les dispositions constitutionnelles en matière d'égalité de genre qui gagneraient à être revisitées ?

Article 19 : L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environ-

nemental, 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 Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. L'Etat œuvre à la réalisation de la parité entre les

¹ **Préambule :** L'Etat 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, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit ;

hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.

Article 30 : La loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives.

Article 115 : Le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire est présidé par le Roi. Il se compose :

- du Premier-président de la Cour de Cassation en qualité de Président-délégué ;
- du Procureur général du Roi près la Cour de Cassation ;
- du Président de la Première Chambre de la Cour de Cassation ;
- de 4 représentants élus, parmi eux, par les magistrats des cours d'appel ;
- de 6 représentants élus, parmi eux, par les magistrats des juridictions du premier degré, une représentation des femmes magistrats doit être assurée, parmi les dix membres élus, dans la proportion de leur présence dans le corps de la magistrature ;
- du Médiateur ;
- du Président du Conseil national des droits de l'Homme ;
- de 5 personnalités nommées par le Roi, reconnues pour leur compétence, leur impartialité et leur probité, ainsi que pour leur apport distingué en faveur de l'indépendance de la justice et de la primauté du droit, dont un membre est proposé par le Secrétaire général du Conseil Supérieur des Oulémas.

L'élection, l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, ainsi que les critères relatifs à la gestion de la carrière des magistrats et les règles de la procédure disciplinaire sont fixés par une loi organique.

Article 164 : 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 au dit article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme.

La lecture de ces quatre dispositions constitutionnelles permet d'apporter trois remarques relatives au degré de contrainte constitutionnelle prévue ;

- L'article 19 prévoit une permission /habilitation

(parité globale).

- L'article 30 consacre une obligation assortie d'un large pouvoir d'appréciation (matière électorale).

- L'article 115 implique une contrainte juridique précise (pouvoir judiciaire).

D'évidence, les dispositions relatives au principe de non-discrimination tout comme celles définies par l'article 6,2 demeurent d'un secours essentiel en faveur de l'égalité de genre et n'appellent aucun commentaire ou proposition de modification. Ils peuvent dès lors, être considérés comme des articles-joker en direction de l'égalité de genre. De plus, la liberté de conscience dont la liberté de religion ne constitue qu'une partie, devrait pouvoir retrouver le chemin de la Constitution et partant, celui de l'harmonisation du corpus législatif relatif aux libertés individuelles, et ce, sachant que la liberté de pensée est déjà constitutionnalisée.

Concernant les propositions de modifications de ce premier palier normatif de révision constitutionnelle même limitée à quatre dispositions (l'article 19, l'article 115, l'article 164 et la liberté de conscience à constitutionnaliser) deux pistes possibles sont envisageables :

- Soit initier une révision en forme simplifiée. Le Roi pourrait proposer au parlement la modification de certaines dispositions, la réforme serait adoptée à une majorité des 2/3 sous le contrôle de sa régularité procédurale, du ressort de la Cour constitutionnelle. Une telle voie est constitutionnellement possible et tributaire de la décision royale d'apprécier l'opportunité de la révision. Voie souple juridiquement mais politiquement incertaine, car il paraît peu plausible qu'une initiative de révision soit déclenchée expressément pour l'égalité de genre et, ce, malgré le plaidoyer et les pressions des associations de défense des droits des femmes.

- Soit opter pour une révision solennelle par voie référendaire. Plusieurs raisons pourraient être à l'initiative d'une révision globale de la Constitution dans laquelle pourraient s'intégrer les amendements proposés.

L'année 2021 clôture dix ans de mise en œuvre de la Constitution et il est attendu que soient effec

tués des bilans, évaluations et constats qui pourraient aboutir à des propositions de révision d'articles, dont certains ont fait l'objet de nombreux débats.

Par ailleurs, et vu l'évolution récente de l'intégration du Plan de l'«Initiative marocaine d'autonomie au Sahara» dans la Constitution, nécessitera une révision inéluctable en faveur d'une régionalisation avancée.

Quoiqu'il en soit, et en dépit de l'intervention potentielle desdits amendements, il faudra nécessairement avoir recours à des mécanismes législatifs pour rendre effective l'égalité de genre et compter sur l'appui d'un mouvement féministe engagé et convergent.

Deux situations se présentent en cas de révision constitutionnelle partielle ou globale touchant les quatre articles concernés, il faudra déployer un lourd dispositif au niveau législatif (organique et ordinaire) pour y inscrire les actions positives prévues telles que la parité. Par ailleurs, il faudra utiliser toute la charge du préambule pour remédier aux discriminations directes ou indirectes nichées dans l'arsenal juridique. Qu'il s'agisse de mesures d'action positive ou de bannissement des discriminations, le juge constitutionnel ne pourra pas s'y opposer car la Constitution aura été modifiée dans ce sens.

Si la Constitution n'est pas révisée, la disposition humaniste du préambule permettra toujours de prendre des mesures pour lutter contre les discriminations.

minations. L'Etat s'y est engagé (Discriminations directes et indirectes).

Quels sont les éléments qui pourraient faire évoluer la position du juge constitutionnel ?

Les engagements internationaux du Maroc, le contrôle international de plus en plus soutenu en matière de recommandations notamment de la part du Comité CEDEF, les avis et rapports par des institutions telles que le CESE, le CNDH sur ces questions, le plaidoyer du mouvement féministe très actif sur de nombreuses problématiques, le changement opéré au niveau de la composition de la Cour constitutionnelle lors du dernier renouvellement triennal (voir² dernière décision) et la nécessité de changer de paradigme concernant l'appréhension du principe de l'égalité.

La situation est complexe. Les juges constitutionnels auront le choix entre deux attitudes :

- Soit, à l'instar de leur dernière décision, ils accompagneront un mouvement universel en faveur d'une égalité effective, une mixité enrichie et une gouvernance partagée en interprétant la Constitution dans son esprit et dans son texte de manière plus concrète et plus en faveur d'une égalité de fait ;

- Soit, une révision constitutionnelle s'avèrera indispensable pour, à l'instar d'autres pays, fixer de manière contraignante dans la loi fondamentale, des quotas et des sanctions.

Recommandations

1. Réécrire les articles 19, 30, 115, et 164 sous les libellés suivants :

Article 19 modifié :

Alinéa 1 : « 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 Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution.

Alinéa 2 : Les pouvoirs publics s'engagent, dans tous les domaines, à prendre les mesures

² Le 4 avril 2017, le Roi du Maroc a nommé le président et les membres de la Cour constitutionnelle. Ces nominations marquent l'installation de cette institution qui remplace le Conseil constitutionnel. Outre les missions héritées du Conseil constitutionnel, notamment le contrôle de la constitutionnalité des lois et de la transparence des élections, cette institution a la compétence de reconnaître une exception d'inconstitutionnalité soulevée au cours d'un procès. Composée de douze membres, la Cour constitutionnelle a été instituée par la Constitution de 2011.

appropriées pour rendre effectif le principe de parité. La loi garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Alinéa 3 : Il est créé à cet effet, une autorité (souлта) pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes.

Article 30 :

Substituer le terme « garantir » au terme « favoriser».

Article 164 modifié :

Alinéa 1 : «L'autorité (souлта) chargée de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, créée en vertu de l'article 19 de la présente Constitution, veille au respect des droits et libertés prévues audit article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme. »

III.2 - Loi organique n° 04.21 relative à la Chambre des représentants

CEDEF :

Article 3.

Les Etats parties³ prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 4.

L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

Article 7.

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus ;
- de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement.

³ Le terme parité « est en effet utilisé pour désigner à la fois la revendication internationale et européenne de partage à égalité du pouvoir, incarnée en particulier par la plateforme de la quatrième conférence mondiale sur les femmes de l'organisation des nations unies(ONU)à Pékin en 1995,et son application dans des quotas électoraux nationaux imposant ou favorisant une répartition sexuée égale des candidatures ou des sièges. »In Senac Réjane : quotas/parité. Dictionnaire. Genre et science politique(2013).Cairn.

Constitution : outre les articles 6, 19 et 30 cités en faveur de l'égalité de genre, l'article 62 énonce que

« Les membres de la Chambre des Représentants sont élus pour cinq ans au suffrage universel direct. La législature prend fin à l'ouverture de la session d'octobre de la cinquième année qui suit l'élection de la Chambre. Le nombre des représentants, le régime électoral, les principes du découpage électoral, les conditions d'éligibilité, les cas d'incompatibilités, les règles de limitation du cumul de mandats et l'organisation du contentieux électoral, sont fixés par une loi organique.

Loi organique n° 04_21 du 14 octobre 2011 relative à la Chambre des représentants :

Concernant la représentation des femmes, de nouvelles dispositions ont été introduites garantissant l'augmentation du nombre de sièges réservés aux femmes députées de 60 (en 2016) à 90 en 2021.

Ces dispositions sont énoncées dans l'article 1er et l'article 13 de la loi 04.21 relative à la Chambre des représentants.

1- Suppression de la liste parlementaire nationale et institution des listes parlementaires régionales au niveau des douze régions du Royaume.

Ainsi l'article premier stipule que la Chambre des représentants se « compose de 395 membres élus, au suffrage universel direct, « au scrutin de liste et répartis comme suit :

- « 305 membres.....conformément « aux dispositions de l'article 2 (l'article 2 concerne les listes

parlementaires locales, loi organique 27.11)

- « 90 membres sont élus au titre des circonscriptions « électorales régionales »

La loi précise également la répartition de ces 90 sièges par région, en fonction du nombre d'habitants : Tanger-Tetouan-Hoceima(8), L'oriental (7), Fés-Meknès (10), Rabat-Salé-Kénitra (10), Béni Mellal-Khénifra (7), Casablanca-Settat (12), Marrakech-Safi (10), Draa-Tafilelt (6), Souss Massa (7), Guelmim-OuedNoun (5), Laayoune-Sakia El Hamra (5), Dakhal-Oued Ed-Dahab (3).

Avec 96 députées femmes au niveau de la chambre basse, force est de constater que la législation organique ne consacre ni la parité prévue à l'article 19, ni le tiers constituant la masse critique préconisé au niveau international. Il faut rappeler qu'à aucun moment, la loi organique relative à la Chambre des représentants

n'évoque les principes de « non-discrimination », d'« égalité » ou de « parité ».

Ce résultat est en deçà des attentes et loin de la parité des sièges qui permettrait une représentation équilibrée des deux sexes. Avec ce taux de représentation des femmes, le Maroc n'atteint pas la moyenne internationale de nombre de femmes dans les parlements, selon l'Union Interparlementaire, qui est de 25,7%.

De même qu'il occupe le 99ème rang au lieu du 114ème actuellement. Il n'atteint pas non plus la moyenne africaine de 25,9 %.

A noter que, la parité dispose d'une charge juridique importante dans la mesure où n'étant pas un quota, elle n'est pas une mesure transitoire et constitue plutôt, une vision du politique et du partage du pouvoir.

Recommandations

5. Inscrire dans la loi³organique relative à la Chambre des représentants les principes d'égalité et de parité consacrés dans la Constitution, et conformes aux ODDs.

8. Revoir le système électoral pour qu'il intègre l'égalité et la parité et qu'il soit sensible au genre.

6. Elargir l'ensemble des listes au niveau régional et exiger des listes paritaires (parité verticale et horizontale) dans toutes les circonscriptions.

7. Supprimer l'article 3 qui institue une discrimination supplémentaire.

8. Prévoir des sanctions et l'irrecevabilité de listes non paritaires.

9. Prévoir des sanctions financières contraignantes.

10. Inscrire l'égalité et la parité dans les textes relatifs à l'utilisation de l'audiovisuel pendant les campagnes électorales.

11. Revoir le texte de loi relatif au fonds pour la promotion de la représentation politique des femmes pour le réserver aux partis politiques et aux associations ayant une expérience reconnue dans le domaine de la participation politique des femmes.

12. Modifier la loi organique relative à la Chambre des représentants dans un sens paritaire pour une parité à l'arrivée/ de résultats supprimant les listes féminines et rendre obligatoires les listes paritaires sous peine d'irrecevabilité.

13. Prévoir un mécanisme paritaire à l'horizon de 2030 conforme aux ODDs.

III.3- Loi organique n° 05-21 modifiant et complétant la loi organique n° 28-11 relative à la Chambre des conseillers

Constitution : article 63 : la Chambre des Conseillers comprend au minimum 90 membres et au maximum 120, élus au suffrage universel indirect pour six ans, selon la répartition suivante : - trois cinquièmes des membres représentant les collectivités territoriales. Cet effectif est réparti entre les régions du Royaume, en proportion de leurs populations respectives et en observant l'équité entre les régions. Le tiers réservé à la région est élu au niveau de chaque région par le Conseil régional parmi ses membres. Les deux tiers restants sont élus par un collège électoral constitué au niveau de la région par les membres des conseils communaux, préfectoraux et provinciaux ; - deux cinquièmes des membres élus dans chaque région par des collèges électoraux composés d'élus des chambres professionnelles et des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives, et de membres élus à l'échelon national par un collège électoral composé des représentants des salariés. Le nombre des membres de la Chambre des conseillers et leur régime électoral, le nombre de ceux à élire par chacun des collèges électoraux, la répartition des sièges par région, les conditions d'éligibilité et les cas d'incompatibilités, les règles de limitation du cumul de mandats, ainsi que l'organisation du contentieux électoral, sont fixés par une loi organique.

Loi organique n° 05-21 modifiant et complétant la loi organique n° 28-11 relative à la Chambre des conseillers

Article premier.

Selon l'article premier de la loi, La Chambre des conseillers se compose de 120 membres élus selon les règles et les modalités suivantes :

Les membres de la Chambre des conseillers sont répartis entre les collèges électoraux comme suit :

- 72 membres représentant les collectivités territoriales, élus au niveau des régions du Royaume
- 20 membres élus, dans chaque région, par un seul collège électoral composé de l'ensemble des élus des chambres professionnelles suivantes existant dans la région concernée : chambres d'agriculture, chambres de commerce, d'industrie et de services, chambres d'artisanat et chambres des pêches maritimes
- 8 membres élus, dans chaque région, par un collège électoral composé des élus des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatives
- 20 membres élus, au niveau national, par un collège électoral composé des représentants des salariés

Afin d'accroître la représentation des femmes à la Chambre des conseillers, la loi organique 28.11 institue une disposition qui stipule dans son article 24 qu' « aucune liste de candidature ne doit comporter deux noms successifs de deux candidats de même sexe ».

Cette disposition a permis l'accès de plus de femmes à la chambre des conseillers ; 15 conseillères parmi 120 avec un taux de 12,5% contre 11,4 % en 2016, réparties comme suit :

- 3 femmes parmi 72 représentants des collectivités territoriales, soit 4,16%
- 2 femmes parmi 20 conseillers représentants des chambres professionnelles, soit 10%

• 1 femme parmi 8 représentants des organisations professionnelles des employeurs les plus représentatifs, 12,5%

• 9 femmes parmi 20 représentants des salariés, soit 45%

Les collectivités territoriales présentent le moins de femmes, du fait que la grande majorité des présidents sont des hommes.

Recommandations

14. Inscrire les principes d'égalité et de parité dans la loi organique relative à la Chambre des conseillers.

15. Prévoir un mécanisme assurant la parité en amont dans les différents collèges qui élisent les composantes de la chambre des conseillers.

16. Prévoir la parité à l'horizon de 2030.

17. Rendre le taux de 30% contraignant.

18. Mettre en place un mécanisme qui permet une alternance en matière de positionnement au sein des listes.

III.4 - Lois organiques relatives aux Collectivités territoriales

Constitution : article 30. La loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives.

Article 146. Une loi organique fixe notamment : les conditions de gestion démocratique de leurs affaires par les régions et les autres collectivités territoriales, le nombre des membres de leurs conseils, les règles relatives à l'éligibilité, aux incompatibilités et aux cas d'interdiction du cumul de mandats, ainsi que le régime électoral et les dispositions visant à assurer une meilleure représentation des femmes au sein de ces conseils.

Nouveautés de la loi 06.21 relative à l'élection des membres des collectivités territoriales

Conseil des régions : La loi organique n° 59-11 relative à l'élection des membres des conseils des collectivités territoriales prévoit des dispositions visant à accroître la représentation des femmes, un tiers des sièges est réservé aux femmes.

Conseil des préfetures et provinces : la loi organique 06.21 institue un nombre de sièges réservés aux femmes au niveau de chaque conseil de préfecture et province égal au 1/3 de l'ensemble

des sièges. En vertu des lois organiques relatives aux collectivités territoriales, la dimension de genre doit être prise en compte dans les activités et programmes de développement arrêtés. Des organes consultatifs ont également été créés dans les collectivités territoriales. Ils examinent les questions concernant l'égalité, l'égalité des chances et la dimension de genre.

Cependant, le constat est mitigé. En effet, conformément aux dispositions constitutionnelles, la loi organique 06.21 relative aux collectivités territoriales, modifiant la loi organique 59.11, approuvée en mars 2021, a institué un tiers de sièges pour les femmes au niveau des conseils communaux à l'instar des conseils des régions qui avaient vu la réservation du 1/3 de sièges pour les femmes en 2015. Ainsi, le nombre des femmes élues au sein des conseils communaux est passé de 6.673 en 2015 à 8.661 en 2021, soit un taux de 26,64% contre 21% en 2015. Malgré les efforts déployés pour renforcer la présence des femmes dans les espaces de décision au niveau communal, le pourcentage de sièges obtenus par les femmes sur le total des sièges disponibles (31.503) a été inférieur au 1/3 prévu par la loi, et a atteint seulement 26,64 % en 2021.

La représentation des femmes au sein des conseils régionaux a, en revanche, dépassé le minimum prévu par les textes (30%) et atteint le pourcentage significatif de 38%.

Il faut mentionner également les dispositions introduite par la loi organique 06.21 qui a défini la procédure de candidature aux élections des

membres des conseils préfectoraux et provinciaux, et la mise en place d'un mécanisme y garantissant la représentativité des femmes en accordant le tiers des sièges aux femmes dans chaque conseil préfectoral ou provincial, et en augmentant le nombre de sièges réservés aux femmes dans les conseils communaux.

Recommandations

19. Prendre des mesures contraignantes pour réaliser la parité à tous les mandats électoraux.

20. Prévoir l'alternance femme/homme et homme/femme dans les listes et à la tête des listes présentées dans les circonscriptions qui relèvent du scrutin de listes.

21. Etendre la disposition d'élection d'un binome (homme/femme) à toutes les circonscriptions des conseils des communes élus au scrutin uninominal (ne pas limiter l'élection d'un binome aux 5 circonscriptions d'une commune, comptant le plus grand nombre d'inscrits sur les listes électorales des circonscriptions concernées).

22. Instituer des mécanismes d'accréditation sensibles au genre.

23. Prévoir un mécanisme permettant l'accès des femmes à la présidence des conseils des collectivités territoriales et prévoir des sanctions et des mesures incitatives à l'encontre des partis politiques et de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux qui ne respectent pas le principe de la parité.

24. Considérer la parité au niveau de l'accès aux mandats électifs et au niveau de l'exercice des fonctions électives. L'idée d'introduire des règles dédiées à la parité dans la loi pour ce qui est des préfectures et provinces n'est nullement suffisante si elle n'est pas généralisée aux conseils et organes des conseils des collectivités territoriales (Bureau, commissions, etc).

25. Préciser, dans les lois organiques relatives aux communes, aux conseils préfectoraux et provinciaux et la loi organique relative aux conseils régionaux, les principes qui doivent régir la mise en place et la composition des instances de concertation ainsi que l'Instance de l'égalité, de la parité et de l'approche genre.

26. Subordonner les crédits et subventions au respect du cadre réglementaire⁴.

III.5- Loi organique n° 07.21 relative aux partis politiques modifiant la loi organique 29-11

CEDEF :

Article 3.

Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

⁴Rapport CESE.

Article 7.

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- de voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Constitution : Article 7.

Les partis politiques œuvrent à l'encadrement et à la formation politique des citoyennes et citoyens, à la promotion de leur participation à la vie nationale et à la gestion des affaires publiques. Ils concourent à l'expression de la volonté des électeurs et participent à l'exercice du pouvoir, sur la base du pluralisme et de l'alternance par les moyens démocratiques, dans le cadre des institutions constitutionnelles.

Leur constitution et l'exercice de leurs activités sont libres, dans le respect de la Constitution et de la loi. Il ne peut y avoir de parti unique.

Les partis politiques ne peuvent être fondés sur une base religieuse, linguistique, ethnique ou régionale, ou, d'une manière générale, sur toute base discriminatoire ou contraire aux droits de l'homme.

Ils ne peuvent avoir pour but de porter atteinte à la religion musulmane, au régime monarchique, aux principes constitutionnels, aux fondements démocratiques ou à l'unité nationale et l'intégrité territoriale du Royaume.

L'organisation et le fonctionnement des partis politiques doivent être conformes aux principes démocratiques.

Une loi organique détermine, dans le cadre des principes énoncés au présent article, les règles relatives notamment à la constitution et aux activités des partis politiques, aux critères d'octroi du soutien financier de l'État, ainsi qu'aux modalités

de contrôle de leur financement.

Législation

Article 26 : tout parti politique œuvre à élargir et généraliser la participation des femmes et des jeunes dans le développement politique du pays.

A cet effet, tout parti politique œuvre pour atteindre une proportion d'un tiers de participation des femmes dans ses organes dirigeants au niveau national et régional, dans le but de la réalisation, à terme et d'une manière progressive, du principe de la parité entre les hommes et les femmes.

Les statuts du parti politique doivent fixer la proportion des jeunes devant siéger dans les organes dirigeants du parti.

Article 28 : dans le choix de ses candidats lors des différentes opérations électorales, tout parti politique est tenu :

- d'adopter les principes de démocratie et de transparence quant au mode et à la procédure du choix de ses candidats ;
- de présenter des candidats intègres, compétents et loyaux, en mesure de pourvoir à leurs fonctions représentatives ;
- de respecter les conditions d'éligibilité prévues par les lois électorales.

Il convient de préciser qu' « aucune législation ne régle la présence et la représentation des femmes au sein de ces structures, sauf le principe

de parité établi dans la Constitution et une recommandation non contraignante adressée aux partis politiques.

Ainsi, malgré les plaidoyers des organisations féministes et des structures en charge des droits des femmes au sein des partis, parallèlement à l'évolution législative du pays, le taux de participation des femmes au sein des organes de décision partisanes est encore loin d'être paritaire. »

A titre d'exemple, la plupart des formations partisanes inscrivent dans leur réglementation interne des mesures affirmatives : 40% (PAM), 33% (USFP), 30% (PJD et PPS) et 20% (PI).

Recommandations

27. Modifier l'article 26 dans les sens suivants :

- Supprimer le terme « œuvre » en lui substituant celui de « garanti »
- Revendiquer la parité et non le tiers dans les instances nationales et régionales

L'article 26 réécrit serait :

« Tout parti politique garantit la participation des femmes dans le développement du pays. A cet effet, tout parti politique applique effectivement le principe de la parité entre les hommes et les femmes dans ses organes dirigeants au niveau national et régional.

La participation paritaire des jeunes hommes et femmes doit être garantie dans les différents organes, à tous les niveaux, de tout parti politique pour assurer la participation des jeunes hommes et femmes dans le développement du pays »

28. Mettre en place des listes zébrées avec une alternance au niveau des têtes de listes.

29. Prévoir des sanctions et les rejets de listes non paritaires.

30. Modifier l'article 28 en rajoutant le terme parité à la formulation initiale de l'article dans le sens suivant : Adopter les principes de démocratie, de parité et de transparence quant au mode et à la procédure du choix de ses candidats.

31. Pour l'article 32, conditionner le financement public des partis politiques, pour la mise en œuvre de la parité, par le pourcentage d'élection des femmes en élargissant les conditions prises en faveur des femmes MRE et des jeunes.

32. Exiger la parité et non le tiers dans les instances nationales et régionales.

III.6 - Loi n° 9-97 relative aux chambres professionnelles modifiant la loi n° 11-21 modifiant la loi formant code électoral

Pour promouvoir la représentation des femmes des chambres professionnelles à la chambre des conseillers, la loi 11.21 a introduit des dispositions comme suit :

• Pour les chambres de commerce, d'industrie et de services, les chambres d'artisanat et les

chambres des pêches maritimes, il est institué que, à l'article 265 : « chaque liste de candidature ne doit pas comprendre trois noms successifs de candidats du « même sexe, sauf en cas d'absence d'électeurs éligibles de l'un des deux sexes.»

• Pour les chambres d'agriculture, il est institué à

l'article 265 : « Il est réservé aux femmes dans chaque chambre d'agriculture, un nombre de sièges fixé à deux (2) sièges. Pour les chambres dont le nombre des membres ne dépasse pas 30, plus un siège pour chaque tranche de 10 membres pour les chambres dont le nombre des membres dépasse 30. Ces sièges sont rattachés aux circonscriptions électorales relevant de la chambre qui comptent respectivement le plus grand nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale de la chambre.»

Cependant ces dispositions n'étant pas accompagnées de mesures coercitives, les résultats sont en deçà des attentes, d'autant plus que des expressions telles «sauf en cas d'absence d'électeurs éligibles de l'un des deux sexes.» ont laissé le choix aux concernés de présenter ou non des femmes, ce qui vide la disposition de sa substance, prenant en compte la faible présence des femmes dans les chambres. Le libre choix concerne également les têtes de liste, sans une réelle alternance homme /femme

Recommandations

33. Instaurer l'inscription automatique sur les listes électorales des différents collèges électoraux.

34. Exiger la parité pour les élus de toutes les chambres quelque soit le mode de scrutin.

35. Inscrire des mesures contraignantes et des sanctions pour non-respect de la parité.

36. Exiger la parité verticale et horizontale, au niveau des têtes de listes et au niveau de l'alternance homme-femme et femme-homme.

37. Inscrire des mesures coercitives pour le non-respect des mesures instituées.

38. Supprimer les expressions qui ne sont pas contraignantes et excluent les femmes dans les faits.

39. Supprimer les expressions discriminatoires telles : les sièges annexes/rattachés.

III.7- Loi organique n°02.12 relative à la nomination aux emplois supérieurs en application des articles 49 et 92 de la Constitution

Bien que des dispositions et réglementations en faveur de l'égalité existantes aient été promulguées, dont ci après quelques unes, le taux de féminisation de la fonction publique en 2018 est de 39,8% et celui des femmes occupant des postes décisionnels est de 23,27%. Quant au taux relatif aux emplois supérieurs, il est de 16,59%.

Constitution : le principe de non-discrimination en raison du sexe (**préambule**) ;

L'égalité des chances (**préambule**) ;

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 Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. L'Etat œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (**article 19**).

La loi organique prévue à l'article 49 de la présente Constitution peut compléter la liste des fonctions à pourvoir en Conseil du gouvernement, et déterminer, en particulier, les principes et critères de nomination à ces fonctions, notamment ceux d'égalité des chances, de mérite, de compétence et de transparence (**article 92**).

L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens disponibles pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur

permettant de jouir du droit à l'accès aux fonctions publiques selon le mérite (**article 31**)

Loi organique n°02.12 relative aux nominations aux hautes fonctions :

L'article 4 énonce les principes de nomination : l'égalité des chances, le mérite, la transparence et l'égalité à l'égard de l'ensemble des candidates et candidats. La non-discrimination sous toutes ses formes, dans le choix des candidates et candidats aux fonctions supérieures, y compris en raison de l'appartenance politique ou syndicale, ou en raison de la langue, la religion, le sexe, le handicap ou pour tout autre motif incompatible avec les principes des droits de l'homme et les dispositions de la constitution.

Les lois organiques n°12-14, 23-16, 21-17 et 17-18 modifiant et complétant la loi organique n°02-12 relative à la nomination aux emplois supérieurs en application des articles 49 et 92 de la Constitution.

Le décret n°2-12-412 du 11 octobre 2012 pris pour l'application des articles 4 et 5 de la loi organique n°02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures ;

Le Dahir du 24 février 1958 portant Statut général de la fonction publique : Article Premier : Tout Marocain a droit d'accéder dans des 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.

La loi no 50-05 de mai 2011 qui consacre les principes d'égalité, de transparence et de mérite dans l'accès dans l'accès à l'emploi public et dans la diffusion des informations relatives aux concours de recrutement (article 22); elle porte de

12 à 14 semaines la durée du congé de maternité auquel la fonctionnaire a droit (article 46) ;

Le décret fixant les conditions et les modalités d'organisation des concours de recrutement dans les emplois publics dans le cadre de l'égalité des chances et d'une plus grande transparence ;

Le décret no 2-11-681 de novembre 2011 relatif aux modalités de nomination des chefs de division et des chefs de service au sein des administrations publiques, dont l'article 9 rend obligatoire la nomination d'au moins une femme au sein du comité d'organisation ;

Le décret 2-15-770 de 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par contrats dans les administrations publiques ;

La circulaire adoptée en août 2018 sur les autorisations d'absence pour allaitement dont la durée a été portée à 18 mois à compter de la date de fin de congé de maternité ;

La circulaire adoptée en septembre 2019 sur la mise en place des crèches dans les départements gouvernementaux ;

La décision portant création de l'Observatoire Genre de la fonction publique et de sa base de données électronique.

Rester lucide quant au pouvoir des chiffres car « la promotion de la participation politique et publique des femmes ne peut être posée uniquement en termes d'actions positives (quotas, sièges réservés, etc.). Ces derniers mécanismes sont nécessaires mais non suffisants. Elle implique et nécessite une refonte des paradigmes et des orientations fondant les politiques publiques dans leur globalité⁵ ».

Recommandations

40. Instaurer une loi cadre sur la non-discrimination, l'égalité et la parité effectives.

41. Rendre la loi organique⁶ effective en conférant un caractère contraignant au principe de parité.

⁵ Etat de l'égalité et de la parité au Maroc ; préserver et rendre effectifs les finalités et objectifs constitutionnels. Opcit. P52.

⁶ « Au Maroc, à l'instar d'autres pays, seuls une politique volontariste et le recours à la loi permettront aux femmes d'accéder en plus grand nombre aux organes de gouvernance et de conduire, par conséquent, à un équilibre entre les hommes et les femmes au sein des instances dirigeantes. Plaidoyer pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gouvernance des établissements et entreprises publics et d'entreprises privées. ONUFEMMES.Club des femmes administrateurs Maroc.P9.

42. Modifier la loi organique n° 02-12 relative à la nomination aux hautes fonctions pour y fixer le principe de parité à l'horizon 2030.

43. Prévoir des sanctions et des pénalités pour non-respect du principe de parité.

44. Modifier la loi sur l'Apald pour en faire une instance indépendante pourvue de pouvoirs significatifs.

45. Revoir le décret d'application n°2-12-412 du 11 octobre 2012 pris pour l'application des articles 4 et 5 de la loi organique n°02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures et y rappeler parmi les critères de nomination, le principe de parité.

46. Revoir le processus des appels à candidatures et la composition des commissions.

47. Modifier le texte sur le Statut Général de la Fonction Publique (SGFP) en l'actualisant à l'aune de l'égalité de genre (y inscrire le harcèlement sexuel dans l'administration, le harcèlement moral, la parité, les mesures de conciliation vie publique/ vie privée).

48. Mettre en place des indicateurs mesurables tel un ISO en matière d'égalité de genre (combien de femmes dans les département, combien dans les instances dirigeantes, combien dans les codir, combien dans les Commissions administratives paritaires, etc.).

49. Sensibiliser les pouvoirs publics à l'égalité de genre, en plus d'une question de justice démocratique, faire valoir la performance, et mettre en place des coalitions et des alliances stratégiques avec les acteurs essentiels.

50. Assurer l'accès aux structures critiques, y compris les comités et ministères influents, tels que ceux des affaires étrangères, de la défense, des finances, de la justice, du commerce et de l'industrie.

51. Revoir la composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) et des commissions paritaires.

53. Renforcer le pouvoir de l'observatoire Genre de la fonction publique.

54. Institutionaliser des cellules-unités Genre au seins des ministères.

55. Adopter un quota de présence de femmes dans l'ensemble des instances de l'Ordre national des adouls.

56. Lutter contre les stéréotypes et le sexisme dans l'administration.

57. Développer des plans de Formation continue en matière d'égalité de genre.

III.8 - Le régime des pensions et prestations sociales

CEDEF :

Article 13 :

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- Le droit aux prestations familiales

Constitution

Article 31 : L'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent à la mobilisation de tous les moyens disponibles pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir du droit : aux soins de santé ; à la protection sociale, à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste ou organisée par l'Etat.

Legislation

Dahir n° 1-02-296 du 3 octobre 2002 portant promulgation de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base.

Loi n° 011-71 du 30 décembre 1971 instituant un régime de pensions civiles.

Décret n° 2-58-1381 du 27 novembre 1958 fixant les conditions d'attribution des prestations familiales aux fonctionnaires, personnels militaires et agents de l'Etat, des municipalités et des établissements publics (B.O n° 2407 du 12 décembre 1958).

La femme marocaine fonctionnaire est discriminée au niveau du régime des pensions, des allocations familiales, de la couverture médicale, du remboursement des frais de mutuelle, du régime de réparation des accidents et maladies professionnelles, du Ramed, de la représentativité dans les conseils et comités et à son décès.

Régime des pensions

Article 8 : La durée passée en situation de mise en disponibilité n'est pas prise en compte pour la constitution du droit à pension. Or, il est à noter que les femmes sont contraintes de recourir à cette mise en disponibilité beaucoup plus que les hommes pour prendre en charge les enfants en bas âge ou pour s'occuper de parents malades dépendants. D'où une baisse relative du niveau de la pension des femmes qui ont eu recours à la mise en disponibilité au cours de leurs parcours professionnels. Cet état de fait peut être considéré comme un élément indirectement discriminatoire vis-à-vis des femmes dans la mesure où ce sont elles qui ont le plus recours à cette modalité.

Article 32 : Le droit à pension de la veuve est subordonné à la condition de la durée de son mariage. Cette disposition est discriminante, l'exigence de la durée de mariage n'a pas lieu d'être, étant

donné que le mariage est effectif.

Article 33 : La veuve perd son droit à la pension encas de remariage. Mais aucune disposition n'est mentionnée si la celle-ci divorce à la suite du deuxième mariage. Il est proposé dans ce cas que la veuve puisse à nouveau bénéficier de la pension et ce, à partir du premier jour du mois qui suit la date de son divorce.

Article 34 : Le droit à pension d'orphelins est subordonné entre autres à la condition de l'âge qui ne doit pas être supérieur à 16 ans. Il est proposé d'augmenter la limite d'âge à 21 ans comme c'est le cas pour les allocations familiales.

Article 35 : « En cas de décès d'un orphelin ou de perte de son droit pour quelque cause que ce soit, sa part n'est pas réversible » Il est proposé que la part en question soit répartie également.

Article 37 : La jouissance de la pension de veuf est différée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans révolus. Cette condition est discriminante vis-à-vis des hommes veufs étant donné que les femmes veuves jouissent de la pension directement après le décès de leurs conjoints. Il est proposé de supprimer cette condition.

Allocations familiales

Pour chaque enfant, il est prévu une allocation de 300dh/mois/enfant. Celle-ci est toujours perçue par le père si les deux parents sont fonctionnaires.

Si la femme est fonctionnaire et le mari est salarié au secteur privé, c'est toujours l'homme qui les perçoit.

Si le mari n'a aucun régime de retraite et la femme oui, à ce moment c'est elle qui les perçoit, mais elle est tenue de prouver qu'il n'a aucun régime de retraite.

Or, en cas de mésentente ou de divorce, le mari souvent ne communique pas le justificatif et la femme perd ses droits.

La réforme des régimes de retraite devrait viser l'individu et non les ménages. En effet, tel que conçu il introduit une double discrimination, d'une part entre les sexes et d'autre part du fait de l'état matrimonial de la femme

L'article 6 du décret n° 2-58-1381 du 27 novembre 1958 fixant les conditions d'attribution des prestations familiales aux fonctionnaires, personnels militaires et agents de l'Etat, des municipalités et des établissements publics⁷ dispose :

« Lorsque le mari et la femme sont tous deux au service de l'administration et susceptibles de bénéficier de l'indemnité familiale, celle-ci est versée exclusivement au mari.

Quand le mari, étranger à l'administration, ne bénéficie d'aucun avantage familial, la femme fonctionnaire ou agent a droit à l'indemnité familiale. Lorsque le mari est en droit de prétendre à des prestations familiales de la part d'une collectivité publique, d'une entreprise privée ou de la caisse d'aide sociale, il ne peut renoncer à cet avantage. Si les prestations en question sont moins avantageuses que celles qui seraient allouées à son épouse, l'administration verse à cette dernière la différence entre les indemnités perçues par le mari et celles auxquelles elle pourrait prétendre en sa qualité de fonctionnaire ou d'agent de l'administration marocaine. »

Pension suite au décès de la femme fonctionnaire

La femme fonctionnaire paie ses cotisations et à son décès, les ayants droits ont les pouvoirs suivants :

Le mari ne prendra la cotisation qu'à l'âge de 60 ans et s'il est non marié; avant 60 ans, il ne pourra en bénéficier qu'en cas d'infirmité. Le système est solidaire avec la femme quand elle perd son mari et non l'inverse.

En fait, la femme perd ses droits à sa mort, ces derniers restent dans les caisses de l'Etat, dans les réserves de la CMR. Plusieurs groupes parlementaires ont évoqué cette discrimination flagrante sans succès ; en revanche, la CNSS ne fait aucune distinction entre hommes et femmes à ce sujet.

La femme fonctionnaire ne profite pas non plus pleinement de ses cotisations du fait de son espérance de vie plus longue que celle des hommes. D'ailleurs, sur ce sujet, en France, le « MEDEF »

considère le concept de la neutralité actuarielle comme étant discriminatoire. Concrètement, ce principe lie le montant de la pension à la durée de vie du (de la) retraitée : s'il vit plus longtemps, il serait normal de percevoir moins et c'est le cas de la majorité des femmes dont l'espérance de vie est supérieure à celle des hommes... La neutralité actuarielle est véritablement discriminante envers les femmes : non seulement les femmes sont victimes d'inégalité - avec des salaires plus bas, des carrières pénalisées, un chômage plus fort, un temps partiel souvent imposé - inégalités qui aboutissent à des pensions basses, mais on voudrait les réduire encore au nom de la neutralité actuarielle.

Assurance maladie

L'article 6 du dahir n° 1-02-296 du 3 octobre 2002 portant promulgation de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base prévoit que :

« Lorsque les parents sont l'un et l'autre assurés en vertu des dispositions de la présente loi, les enfants sont déclarés à l'organisme assureur du père. En cas de dissolution du mariage, la déclaration doit être faite auprès de l'organisme assureur de l'ex-conjoint auquel la garde des enfants est confiée. Si la garde des enfants est confiée à une personne autre que la mère ou le père, les enfants conservent le bénéfice du régime d'assurance maladie obligatoire de base de l'un des parents assurés. »

Remboursement des dossiers de maladie

Même si la femme est fonctionnaire, elle n'a pas le droit de déposer les dossiers de maladie de ses enfants sauf si son mari ne dispose d'aucun régime de protection publique ou privée. Elle cotise pour elle et lui pour lui, et en cas de maladie des enfants, elle achète les médicaments, paie les ordonnances du médecin et c'est le mari qui bénéficie des remboursements. Bien plus, elle n'a pas accès au dépôt du dossier de mutuelle sauf en cas de "hadana" ou justificatif du mari infirme, etc. En cas de conflit, celui-ci ne lui délivre pas le justificatif.

⁷ B.O n° 2407 du 12 décembre 1958.

⁸ Achour Oumayma .Opcit

⁹ B.O n° 5058 -21-11-2002.P 1333

Ramed

Il y a une discrimination dans la mesure où le mari est présumé chef de foyer, il est donc attributaire des droits de l'assistance sociale. Ceci a eu des impacts différenciés durant la crise Covid, les hommes ayant été indemnisés et non les femmes. Le dernier rapport de la Cour des comptes a fortement critiqué cet état de fait. Seules étaient bénéficiaires les femmes veuves,

divorcées et celles qui justifiaient qu'elles étaient chefs de foyer. Les prestations sociales ont été formulées en dehors de l'égalité de genre avec d'un côté les hommes indépendamment de leur statut matrimonial et de l'autre, les femmes mariées, veuves, divorcées, célibataires ; il faut lever ces discriminations concernant les étapes de la vie des femmes. Les droits doivent être liés à la personne indépendamment de son statut.

Recommandations

58. Harmoniser la législation avec la constitution et les engagements internationaux en la matière particulièrement le PIDEST et les Conventions de l'OIT.

59. Revoir la législation en dépassant l'approche de la « Quiwama » pour lui substituer l'approche d'égalité entre les sexes et la coresponsabilité

60. Considérer les droits sociaux de la personne indépendamment de son statut matrimonial. Remédier à la double ségrégation, celle qui existe entre les sexes et celle relatives aux divers statuts de la femme.

61. Revoir équitablement le versement des différentes prestations liées au régime de la sécurité sociale.

62. Amender ou abroger les dispositions discriminantes qui ne permettent pas aux femmes d'être bénéficiaires, elles ou leurs enfants des différentes prestations.

63. Faire bénéficier les enfants de la protection sociale la plus avantageuse quand les deux parents souscrivent à des régimes différents.

64. Permettre à la femme d'accéder au dépôt des dossiers de mutuelle de ses enfants et au bénéfice du reversement des frais médicaux.

65. Tenir compte de la durée passée en position de mise en disponibilité pour la constitution du droit à la pension.

66. Supprimer l'exigence de la durée du mariage pour octroyer à la veuve le droit à la pension.

67. Donner la possibilité à la veuve remariée de récupérer le droit à la pension en cas de divorce.

68. Conférer au veuf la jouissance de la pension dès le décès de son épouse comme c'est le cas dans la situation inverse.

70. Considérer les allocations familiales comme un droit de l'enfant et non pas un privilège conféré aux parents salariés en les généralisant à tous les enfants, abstraction faite de leur situation familiale.

71. Accorder au couple la liberté de choisir lequel des parents doit percevoir les allocations familiales et simplifier la procédure de substitution de l'un des parents à l'autre.

III.9 - Lois relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes de gouvernances des entreprises publiques et privées

CEDEF :

Articles 2, 3, 4 et 15.

Selon l'Institut marocain des administrateurs (IMA), les femmes occupent moins de 1% des postes de responsabilité au sein des entreprises privées et 5% seulement dans les entreprises publiques. De même, elles ne sont que 11% à être présentes dans les conseils d'administration ou de surveillance de sociétés cotées en bourse. Ce pourcentage ne dépasse pas 7% dans les organes décisionnels des grandes entreprises publiques.

A noter qu'il existe plusieurs codes de gouvernement d'entreprise : (i) le code marocain des bonnes pratiques de gouvernance d'entreprises de la Confédération Générale des Entreprises au Maroc (CGEM-2008), (ii) le code de bonne pratique des PME et des entreprises familiales (2008), (iii) le code de bonne pratique de gouvernance des Etablissements et Entreprises Publics (EEP-2012), le code spécifique de bonne pratique de gouvernance des établissements de crédit (2010).

De leur côté, Bank Al-Maghrib (BAM) et l'Autorité marocaine du marché des capitaux (l'AMMC), ont intégré l'égalité de genre dans leurs outils de régulation. Ainsi, la Circulaire de BAM du 10 juin 2016 prévoit que « les établissements doivent respecter le principe de la parité dans la nomination d'administrateurs indépendants femmes ». Dans le même sens, la circulaire n° 03/19 de l'AMMC exige que les émetteurs publient sur leurs sites Internet, en annexe à leur rapport financier annuel, un rapport Environnement, Social et Gouvernance (ESG) qui précise les mesures prises pour l'égalité entre les femmes et les hommes, leurs effectifs sur les trois derniers exercices en indiquant notamment la répartition par catégories, déclinée par genre,

ainsi que la répartition globale dudit effectif par genre.

Ces codes, basés sur le volontariat, et qui n'ont pas permis de rehausser la participation des femmes dans les instances de gouvernance ont été renforcés par l'adoption de 2 cadres légaux durant l'année 2021, il s'agit de la loi 19-20 modifiant et complétant la 17.95 et de la Loi-cadre 50.21 pour les EEP.

Loi 19-20 modifiant et complétant la loi 17-95 relative aux sociétés anonymes

En 2021, le quota en faveur d'un équilibre entre les sexes dans les organes de gouvernance des sociétés anonymes a été adopté. Cette loi instaure un quota progressif d'équilibre de genre de 30% au bout de 3 ans et 40% à horizon de 6 ans dans les organes d'administration des Sociétés Anonymes. Par ailleurs, toutes les sociétés anonymes, faisant appel public à l'épargne, doivent, à travers leurs statuts, rechercher un équilibre entre hommes et femmes dans la composition du conseil d'administration et du conseil de surveillance.

Loi-cadre n° 50-21 relative à la réforme des établissements et entreprises publics

Dans son Article 27, il est énoncé : Il est tenu compte, lors de la désignation des membres de l'organe délibérant des établissements et entreprises publics, du principe de la parité entre les hommes et les femmes prévu à l'article 19 de la Constitution.

Recommandations

Au niveau des entreprises privées

72. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux conventions dûment ratifiées et publiées par le Maroc, notamment la CEDEF et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

73. Elargir la mesure de quota adoptée à l'ensemble des comités de directions et des comex.

74. Elargir la mesure à toutes les grandes entreprises marocaines, quelque soit leur forme juridique ; grandes entreprises de plus de 100 millions de Dirhams ou de plus de 500 salariés

Au niveau des EPP

75. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux conventions dûment ratifiées et publiées par le Maroc, notamment la CEDEF et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

76. Prévoir au niveau du texte d'application de la loi cadre 50-21 relative à la réforme des établissements et entreprises publics (EEP) qu'ils sont tenus d'instaurer une culture de parité et de prendre en considération l'égalité de genre lors de la fixation des objectifs stratégiques de l'organisme, de la gestion de son capital humain, des nominations aux postes de responsabilité, aux organes délibérants et aux comités qu'ils nomment, en précisant :

- Pour les établissements publics, que l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes dans les organes délibérants et dans les comités qu'ils nomment, ne soit pas supérieur à deux
- Pour les entreprises à participation publique :
 - S'agissant des membres des organes délibérants nommés par l'Etat, appliquer le principe que la proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %.
 - La nomination par l'assemblée générale des actionnaires des membres des organes délibérants des entreprises publiques constituées sous forme de SA et des comités nommés par lesdits organes devra obéir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes de 40%.
 - Des sanctions devront être prévues en cas de non respect du taux de représentation de 40% dans les organes délibérants des établissements, par la nullité des nominations, excepté celles des femmes, et/ou par le non versement de toute rémunération aux membres de l'organe délibérant au titre de leur mandat.
- La suspension des jetons de présence alloués aux membres du conseil (d'administration ou de surveillance) par l'assemblée générale ordinaire si les mesures ne sont pas respectées.

III.10- Loi organique n° 00-66 relative à la Cour constitutionnelle

Constitution : article 129. Il est institué une Cour Constitutionnelle.

Article 130. La Cour Constitutionnelle est composée de douze membres nommés pour un mandat de neuf ans non renouvelable. Six membres sont désignés par le Roi, dont un membre proposé par le Secrétaire général du Conseil supérieur des Ouléma, et six membres sont élus, moitié par la Chambre des Représentants, moitié par la Chambre des Conseillers parmi les candidats présentés par le Bureau de chaque Chambre, à l'issue d'un vote à bulletin secret et à la majorité

des deux tiers des membres composant chaque Chambre.

Si les deux Chambres du Parlement ou l'une d'elles n'élisent pas les membres précités dans le délai légal requis pour le renouvellement, la Cour exerce ses attributions et rend ses décisions sur la base d'un quorum ne tenant pas compte des membres non encore élus.

Chaque catégorie de membres est renouvelable par tiers tous les trois ans.

Le Président de la Cour Constitutionnelle est

nommé par le Roi, parmi les membres composant la Cour.

Les membres de la Cour Constitutionnelle sont choisis parmi les personnalités disposant d'une haute formation dans le domaine juridique et d'une compétence judiciaire, doctrinale ou administrative, ayant exercé leur profession depuis plus de quinze ans, et reconnues pour leur impartialité et leur probité.

Loi organique: article premier. Conformément aux dispositions de l'article 130 de la Constitution, la Cour constitutionnelle est composée de douze (12) membres, nommés pour une durée de 9 ans non renouvelable, parmi les personnalités disposant d'une haute formation dans le domaine juridique et d'une compétence judiciaire, doctrinale ou administrative, ayant exercé leur profession depuis plus de quinze (15) ans, et reconnues pour leur impartialité et leur probité. Ces membres sont répartis comme suit : - six (6) membres désignés par dahir, dont un membre proposé par le secrétaire général du Conseil supérieur des Oulémas; - trois (3) membres élus par la Chambre des représentants ; - trois (3) membres élus par la Chambre des conseillers. Le Roi nomme le président de la Cour constitutionnelle

par dahir parmi les membres composant ladite Cour.

L'évolution de la juridiction constitutionnelle a connu trois étapes : la mise en place d'une Chambre constitutionnelle au sein de la Cour suprême en 1963, d'un Conseil constitutionnel en 1994 et d'une Cour constitutionnelle en 2014. Sa composition est passée de 5 membres puis à 3, 7, 9 et 12 en 2021. Les conditions requises étaient limitées à la qualification juridique (magistrat et professeur de droit en 1962 et 70), puis aucune exigence de qualification dans les lois fondamentales de 1972 et 1992; ce n'est qu'avec la nouvelle Constitution que des qualifications juridiques et éthiques ont été prévues.

Quant à la loi organique en vigueur comme ses devancières, elle reste muette sur le genre. Depuis 1963 jusqu'à aujourd'hui, seules trois femmes ont été nommées par dahir dans cette enceinte. Il est préoccupant de constater qu'aucun parti politique n'a présenté de candidate à la Cour constitutionnelle. En effet, « les deux Chambres du Parlement n'ont élu aucune femme à la Cour constitutionnelle. Les membres des Chambres des représentants et des conseillers élus à la Cour constitutionnelle sont au nombre de six et aucune femme ne figure parmi les élus. »

Recommandations

77. Modifier comme indiqué plus haut l'article 19 qui recommande aux pouvoirs publics de prendre toutes les mesures appropriées pour rendre le principe d'égalité et de parité effectifs et qui énonce que la loi favorise l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électifs et aux responsabilités professionnelles et sociales.

78. Voter une loi générale sur la non-discrimination, l'égalité et la parité effectives qui s'applique à toutes les institutions, la cour y compris.

79. Inscrire la parité dans la loi organique, conformément aux dispositions des articles 6 et 19 de la Constitution

80. Revoir les règlements intérieurs des deux chambres pour prévoir le critère d'égalité et de parité dans le processus de désignation des juges.

III.11- Loi organique n° 065-13 relative à l'organisation et à la conduite des travaux du Gouvernement et au statut de ses membres

Constitution : article 87. Le gouvernement se compose du Chef du Gouvernement et des ministres, et peut comprendre aussi des secrétaires d'État. Une loi organique définit, notamment, les règles relatives à l'organisation et à la

conduite des travaux du gouvernement et au statut de ses membres. Elle détermine également les cas d'incompatibilité avec la fonction gouvernementale, les règles relatives à la limitation du cumul des fonctions, ainsi que celles régissant

l'expédition des affaires courantes par le gouvernement dont il a été mis fin aux fonctions.

Loi organique article 2 : le gouvernement est composé de ministres, femmes et hommes...

La législation, bien qu'ayant précisé que le gouvernement se compose d'hommes et de femmes, n'a

pas été jusqu'à consacrer ou promouvoir les notions d'égalité et de parité. Depuis le gouvernement 1997 qui a vu la nomination de 4 femmes secrétaires d'état, à celui de 2021 avec 6 femmes ministres, la discrimination aux postes gouvernementaux semble traverser toutes les familles politiques et impacte autant le nombre que le grade ou la nature des portefeuilles.

Recommandations

81. Modifier l'article 2 qui stipule que le gouvernement est composé de femmes et d'hommes en y ajoutant « dans une perspective paritaire ».

82. Promouvoir la parité, l'équilibre et la mixité au sein des gouvernements

83. Conditionner les propositions des partis participants au gouvernement au principe de parité.

84. Modifier la loi sur les partis politiques en exigeant de ces derniers de présenter des propositions paritaires.

III.12 - Loi organique n° 128-12 relative au Conseil économique social et environnemental

Constitution

Article 151. Il est institué un Conseil économique, social et environnemental.

Article 152. Le Conseil économique, social et environnemental peut être consulté par le gouvernement, par la Chambre des Représentants et par la Chambre des Conseillers sur toutes les questions à caractère économique, social ou environnemental. Il donne son avis sur les orientations générales de l'économie nationale et du développement durable.

Article 153. La composition, l'organisation, les attributions et les modalités de fonctionnement du Conseil économique, social et environnemental sont fixées par une loi organique.

Loi organique : Conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution, l'objectif de la

réalisation de la parité entre les hommes et les femmes doit être pris en compte dans la désignation des membres du Conseil des catégories a), b), e), c) et d.

Le nombre total des femmes siégeant au Conseil en 2021 est de 14 sur 105 membres, dont 5 dans la catégorie des experts, 5 représentantes de la société civile, 3 dans la catégorie des syndicats et une dans la catégorie des associations et organisations professionnelles (qui n'est plus membre). Quant aux membres du bureau du Conseil, elles sont deux sur 10.

La Nouvelle Charte sociale (premier rapport adopté par le CESE) et la charte d'éthique du CESE ont fait de la parité un principe de base dans toutes les activités du Conseil. De même que les travaux réalisés par le conseil dans divers domaines ont émis de nombreuses recommandations en faveur de l'égalité de genre.

Recommandations

85. Amender la loi organique organique n° 128-12 dans un sens paritaire.

86. Concevoir et mettre en œuvre des procédures internes pour l'intégration et la promotion de l'égalité, dans son organisation, son fonctionnement et ses activités.

III.13 - Loi n° 79-14 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination

CEDEF :

Article 1.

Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2.

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe;
- Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;
- S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;
- Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Constitution : Article 164.

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.

Législation

Loi n° 79-14 du 21 décembre 2017 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination.

Constat

Malgré l'adoption de la loi portant création de l'Apald le 21 décembre 2017, l'autorité n'est toujours pas instituée en dépit de l'article 2 de la CEDEF qui appelle les États membres à une célérité sur la question.

La saisine de la Cour constitutionnelle, les avis du CNDH, du CESE et de nombreuses ONG et experts ont mis l'accent sur les insuffisances de la loi Apald, notamment en ce qui concerne la définition des discriminations, l'étroitesse de ses missions, sa composition, la relativité de son indépendance, et la question de son mandat.

Le juge constitutionnel a eu l'occasion de préciser des points de droit portant sur les législations relatives aux institutions constitutionnelles indépendantes, dont l'Apald.

Le 22 août 2013, par sa décision n°924, au sujet de la portée et la finalité de l'indépendance des institutions et instances prévues aux articles 161 à

170 de la Constitution, le Conseil constitutionnel a considéré que « la consolidation et le renforcement des institutions d'un Etat moderne est une finalité constitutionnelle tel qu'indiqué dans le préambule de la Constitution. Cette finalité implique que les institutions et les instances prévues par la Constitution doivent jouir d'une indépendance à même de leur permettre de s'acquitter des missions et attributions que la Constitution leur a conférées. Il incombe au législateur de définir la portée et les conditions de cette indépendance dans le respect des dispositions constitutionnelles»

Egalement, par sa décision n° 932/14 en date du 30/1/14, le Conseil constitutionnel rappela que la Haca, le Conseil de la concurrence et l'Instance nationale de la probité, de la prévention et de la lutte contre la corruption font du contrôle, du suivi et de la régulation, ce qui les distinguent des autres organes consultatifs (à ce titre, leurs présidents sont membres d'office dans le Bureau du CESE).

Enfin, par sa décision n°17/40 en date du 20 septembre 2017, la Cour constitutionnelle rejeta tous les griefs insérés dans la lettre de saisine rédigée par 84 parlementaires de l'opposition qui remettaient en cause la constitutionnalité des articles 1,2,3 et 4 de la loi relative à l'Apald.

Recommandations

En termes de statut

87. Eriger l'Apald en une entité juridique indépendante dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie de gestion.

En termes d'assise juridique et normative

88. Réviser la loi sur l'Apald dans le sens d'une législation ayant pour mission la seule discrimination fondée sur le sexe et en conformité avec l'esprit et les dispositions de la Constitution.

89. Adopter la définition de la discrimination telle que déclinée dans l'article 1er de la CEDEF en tenant compte de la discrimination directe et indirecte et de la diversité des auteurs (institutions publiques, privées et personnes).

90. Rendre obligatoires les mesures positives en vertu des dispositions de la Constitution relatives à l'effectivité de la jouissance par les citoyens et citoyennes des libertés et des droits (Art.6); à la parité (Art.19), à l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives (Art. 30), et des dispositions des conventions internationales (notamment, l'article 4 de la CEDEF).

91. Etablir des sanctions juridiquement contraignantes, proportionnées, efficaces et

dissuasives et opposables en cas d'infraction à la législation sur la parité et la lutte contre les discriminations.

En termes de choix des membres

92. Prendre en considération le critère essentiel de l'expertise et de l'engagement en faveur des droits des femmes et de la parité.

En termes de mandat

93. Circonscrire le mandat de l'Apald en un motif unique (lutte contre les discriminations en raison du sexe) lui permettant de garantir toutes les conditions requises à la réussite de sa mission et fonctions.

En termes de mission et fonctions

94. Investir l'Aplad des missions de promotion et de protection de type quasi judiciaire.

En termes de gouvernance et de capacités

95. Doter la future Apald de moyens humains et financiers adéquats lui permettant d'assumer son mandat et missions en toute indépendance et dans les conditions de gouvernance et de transparence requises.

III.14 - Le Code de la Famille

CEDEF :

Article 16

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- Le même droit de contracter mariage;
- Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
- Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
- Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
- Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
- Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
- Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne les choix du nom de famille d'une profession et d'une occupation;
- Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Bien que le Maroc aie levé ses réserves sur l'article 16 de la CEDAW, des inégalités persistent dans le droit de la famille et ce, malgré les avancées apportées par le Code de 2004.

Le devoir d'obéissance de la femme à son mari

Le Code de 2004 a marqué une grande avancée en mettant un terme au principe de « Quiwamah » ou « obligation d'obéissance » de la femme à son

époux. Le Code place désormais la famille « sous la direction des deux époux ». Toutefois, la portée de cette innovation se trouve largement entamée par le maintien d'autres dispositions sources d'inégalité, comme par exemple l'incapacité de la femme en matière de tutelle légale sur ses enfants ou encore l'inégalité en matière d'héritage.

Recommandations

96. Se conformer aux dispositions de la constitution et des conventions dûment ratifiées par le Maroc, notamment la CEDAW et la CDE, en matière d'égalité de genre ;

97. Réviser le Code pour que les principes d'égalité et de coresponsabilité au sein du couple produisent leur plein effet et commandent l'ensemble des dispositions dudit code.

Le mariage des mineures

CEDEF :

Article 16

Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

Une récente étude du Ministère Public auprès auprès de 18 sections de la Justice de la Famille entre 2015 et 2019 dans la seule province d'Azilal révèle qu'en 5 ans, les tribunaux ont autorisé 80 599 mariages de mineures et ont émis 13 018 jugements en reconnaissance de mariage ou l'une ou les deux parties étaient mineures. 57% des décisions autorisant le mariage de mineurs sont rendus en un jour. L'enquête révèle aussi que le taux de légalisation du mariage par la Fatiha était de 15% entre 2015 et 2019 et que les mariages mineures représentaient 7.53% de l'ensemble des

mariages en 2019 (9.13% en 2018 et 10% en 2015).

En fixant l'âge de la capacité matrimoniale pour la fille et le garçon à 18 ans, au lieu respectivement de 15 et 18 ans, le Code s'est aligné sur les conventions internationales. Toutefois, le législateur vide de son sens cette importante avancée en permettant l'exception et en donnant au juge le pouvoir d'autoriser le mariage avant l'âge de 18 ans. Il est vrai qu'il a assorti cette possibilité de conditions, mais celles-ci demeurent inopérantes dans la pratique.

Recommandations

98. Se conformer à la Constitution et aux engagements internationaux du pays, notamment la Convention internationale des droits de l'enfant et la CEDAW, ratifiées par le Maroc

99. Abroger des articles 20 et 21 du Code de la famille.

La polygamie

La polygamie continue d'être pratiquée comme le montrent les chiffres de la Présidence du Ministère public selon lesquels, le nombre de demandes d'autorisation de polygamie a atteint 4130 en 2019.

Le législateur de 2004 n'a pas osé franchir le pas

en interdisant la polygamie et s'est contenté de la soumettre à autorisation du juge. Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 42 du Code, si la femme n'a pas pris soin de faire figurer sur l'acte de mariage que son mari renonce à la polygamie, celui-ci conserve son droit de lui adjoindre une coépouse. Il lui suffit de présenter une demande d'autorisation au tribunal.

Recommandations

100. Se conformer aux dispositions de la CEDEF, et aux recommandations du Comité CEDEF et du Comité sur les droits de l'enfant (CDE) pour lesquels la polygamie est contraire à la dignité des femmes et des filles et porte atteinte à leurs droits fondamentaux et à leur liberté ;

101. Abroger l'article 16 (relatif à la reconnaissance du mariage) du Code et les articles 40 à 46 relatifs à la polygamie, ainsi que l'article 39, 2.

Le divorce

- Le divorce pour raison de discorde

Le divorce pour raison de discorde ou « chiqaq » figure parmi les avancées majeures introduites par le code de 2004, puisqu'il n'exige plus de la femme ni la preuve du préjudice subi, ni la présentation de témoins. Ce mode de dissolution des liens du mariage peut être utilisé par les deux époux

L'article 94 du Code se contente de parler de « différend » qui oppose les époux et qui risquerait d'aboutir à leur discorde, sans donner de précision sur le ou le (s) caractère (s) que doit revêtir ce différend pour justifier le divorce judiciaire. Ce faisant, le Code dote le juge d'un large pouvoir d'appréciation.

Une étude menée dans les années qui ont suivi l'entrée en vigueur du Code montre que les magistrats ont fait une appréciation extensive de la notion de « différend » qui conduit au « chiqaq ». En effet, une certaine pratique judiciaire tend parfois à assimiler le divorce pour discorde au divorce pour préjudice subi, dont les faits, aux termes de l'article 100 du Code, doivent être établis par tous moyens. Cette tendance marque un retour à l'article 56 de l'ancienne Moudouana qui n'offrait que peu de chance d'aboutir à la demande de divorce judiciaire initiée par l'épouse du fait de la difficulté pour elle de rapporter la preuve des mauvais traitements subis.

Recommandations

102. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la CEDEF.

103. Mettre un terme à la tendance observée en jurisprudence qui consiste à assimiler le divorce judiciaire pour discorde (chiqaq) au divorce judiciaire pour préjudice en exigeant de l'épouse de rapporter la preuve du préjudice subi, alors que rien ne l'exige en matière de chiqaq.

104. Rappeler aux magistrats que le référentiel sur lequel ils fondent leurs décisions doit intégrer les engagements internationaux du pays.

105. Exiger des avocats et des assistants sociaux près des tribunaux qu'ils expliquent aux femmes en instance de divorce qu'elles ne sont pas obligées de renoncer à leurs droits issus du mariage.

- Le divorce moyennant compensation Khol'

Le divorce moyennant compensation, encore appelé Khol, constitue un mode de dissolution dont l'initiative revient à la femme seule et consiste en une compensation financière donnée

à l'époux en contrepartie du divorce.

Le maintien par le législateur de ce mode de divorce anachronique, qui oblige les femmes à « acheter leur liberté », constitue une atteinte grave à la dignité et doit être supprimé.

Recommandations

106. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la CEDEF.

107. Abroger le divorce moyennant compensation Khol.

La filiation

L'article 152 du Code fait découler la filiation paternelle de rapports conjugaux (Al Firach), de l'aveu du père (Iqrar) et des rapports sexuels par erreur (Choubha), en précisant qu'elle peut être établie, par tous moyens, notamment l'expertise médicale (ADN), mais uniquement dans les cas où le mariage ou les fiançailles sont prouvés.

Les moyens de preuve de la filiation prévus aux articles 150 et suivants du code sont aujourd'hui dépassés et devraient être remplacés par la généralisation du recours au test ADN que la pratique judiciaire continue à ne pas accepter.

La dichotomie créée par le législateur qui ne retient la preuve par ADN que dans les hypothèses précitées (mariage, fiançailles), conduit à des hésitations jurisprudentielles préjudiciables à la mère et à l'enfant. En effet, si la mère n'est ni mariée, ni fiancée au père de l'enfant ou si elle n'arrive pas à le prouver, le juge ne reconnaît pas la validité du test ADN en tant que preuve de filiation et de ce fait, considère l'enfant comme « illégitime ». La Cour de cassation, dans son arrêt de septembre 2020, s'est prononcée dans ce sens, privant ainsi l'enfant de ses droits les plus élémentaires issus de la filiation.

Recommandations

108. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la CEDEF et la CDE.

109. Intégrer au niveau de la définition des fiançailles la notion de promesse de mariage et les effets juridiques qui s'y attachent, pour préserver les droits des mères célibataires et de leurs enfants, souvent abandonnées par leurs compagnons qui leur avaient promis le mariage.

110. Simplifier les règles de preuve en matière d'établissement de la filiation aujourd'hui complètement dépassée (Ex. la « Choubha » ou « rapports sexuels par erreur »), en généralisant la preuve par le test ADN à tous les cas de contestation de paternité.

Le partage des biens acquis pendant le mariage

CEDEF :

Article 16

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

Article 15

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordant le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

Le droit musulman pose comme principe celui de la séparation des biens.

L'article 49 du Code prévoit la possibilité pour les époux de convenir des conditions de fructification et de répartitions des biens acquis pendant leur mariage. L'accord des époux est concrétisé sous forme d'un contrat classique distinct de l'acte de mariage. Les adouls sont tenus d'informer les époux de cette possibilité lors de la conclusion du mariage.

En dépit des avantages que présente cette possibilité pour les femmes, la pratique montre que le nombre d'accords enregistrés reste insignifiant (0,20% en 2015¹⁰) et ce, principalement pour des raisons socioculturelles.

Le Code précise qu'à défaut d'accord, chacun des époux devra apporter la preuve de ce qu'il a dépensé et que c'est au juge qu'il appartient d'évaluer les efforts et le travail de chaque partie.

¹⁰ Dernières données disponibles

Or, la pratique montre que très souvent la femme se trouve dans l'impossibilité matérielle de prouver ce qu'elle a dépensé (dépenses courantes pour le ménage, par exemple) ou d'évaluer pécuniaire-

ment la contrepartie de son travail non rémunéré. Comment dès lors le juge pourra-t-il procéder à une évaluation équitable ?

Recommandations

111. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la CEDEF.

112. Reformuler l'article 49 en précisant les éléments de calcul et d'appréciation de la part de l'épouse et en tenant compte du travail non rémunéré des femmes en tant que contribution à la fructification des biens du ménage.

113. Intégrer dans la loi une disposition qui rend obligatoire le contrat qui fixe le régime des biens acquis pendant la vie conjugale.

La représentation légale (Tutelle légale)

CEDEF :

Article 16

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
- Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;

Article 15

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

La notion de « représentant légal » introduite par le Code s'entend, selon l'article 230 du Code, du tuteur légal, en l'occurrence le père, la mère ou le juge, du tuteur testamentaire désigné par le père ou par la mère et du tuteur datif, désigné par la justice.

Le fait d'avoir placé la cellule familiale sous la direction des deux époux (article 4), devait normalement conduire à les doter des mêmes droits et obligations, notamment en ce qui concerne leurs enfants. Or, au lieu d'une autorité parentale partagée, comme le préfigure l'article 16, d) et f) de la

CEDEF, le code établit une distinction entre le père et la mère en tant que représentants légaux chargés de veiller sur leurs enfants et leurs biens jusqu'à leur majorité, laquelle distinction est discriminante pour les femmes.

En effet, la représentation légale (tutelle) est exercée en premier par le père majeur (art.230). La mère majeure n'intervient qu'accessoirement, à défaut de père ou par suite de la perte de capacité de ce dernier. Plus encore, le Code dispose que le père peut désigner un tuteur testamentaire autre que la mère. Ainsi, en cas de décès du père, la mère, en tant que gestionnaire des biens de son

enfant mineur, reste soumise au contrôle du tuteur testamentaire qui dispose, le cas échéant, du pouvoir de saisir le juge des tutelles.

De même, en cas de divorce, le père conserve son statut de tuteur légal des enfants, même lorsque la garde en est confiée à la mère. Cette situation engendre des difficultés parfois insurmontables pour la mère qui se trouve dans l'impossibilité d'entreprendre la moindre démarche administrative concernant son enfant mineur, sans l'aval de son ex mari (voyager à l'étranger avec son enfant, changement d'école, disposer d'un passeport...)

Recommandations

114. Tenir compte des dispositions de la Constitution et des engagements internationaux du Maroc, en matière d'égalité de genre, notamment la CEDEF et la CDE.

115. Revoir les dispositions du code relatives à la représentation légale (tutelle) dans le sens d'une parfaite égalité des droits entre le père et la mère.

La garde de l'enfant

L'article 175 du Code fixe les conditions dans lesquelles la mère ne perd pas la garde de son enfant si elle se remarie.

En optant pour une rédaction « négative » (« ...n'entraîne pas... »), le texte semble dire en creux, que

hormis les cas qu'il prévoit, le principe reste que le mariage de la mère entraîne la déchéance de son droit de garde.

L'article 175 est discriminant à l'égard des femmes, car la parallèle n'existe pas pour le père souhaitant se remarier. De plus, l'article ne considère pas l'intérêt de l'enfant en premier.

Recommandations

116. Se conformer aux dispositions de la constitution et des engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF et la CDE.

117. Abroger la mention de perte de garde pour la mère en cas de remariage et considérer uniquement l'intérêt supérieur de l'enfant

L'article 400 du Code de la famille

La référence au Rite Malékite pour tout ce qui n'est pas prévu expressément par le Code, constitue un ancrage de celui-ci dans un référentiel religieux et de ce fait dans une conception tradi-

tionnaliste de la famille et des rapports qui s'y nouent faisant une porte ouverte à de multiples discriminations. Par cette posture, le législateur ne semble accorder aucune reconnaissance à l'évolution de la société et au référentiel international.

CEDEF :

Article 2

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes.

- En droit interne

D'inspiration essentiellement malékite, le droit des successions au Maroc, est à dominante agnatique. Il accorde une préférence aux parents mâles par les mâles (aseb) qui ont une vocation héréditaire universelle et peuvent ainsi recueillir la totalité du patrimoine laissé par le de cujus.

Trois règles principales porteuses de discrimination, marquent le droit des successions au Maroc.

La première est qu'en l'absence d'un frère, la fille ne peut prétendre à toute la succession et devra se contenter de recevoir la moitié de celle-ci, le reste allant au parent mâle le plus proche du de cujus, ou s'il n'en existe pas, au Trésor public.

La deuxième appelée « règle du double », fait que le frère hérite d'une part égale au double de ce que perçoit sa sœur. Cette règle trouverait son fondement dans le principe de la quîwamah et dans deux obligations qui pèsent sur le mari, tenu de verser une dot à son épouse et de veiller à son entretien.

La troisième découle du principe selon lequel un musulman n'hérite pas d'un non musulman et inversement (article 332). Il s'ensuit que l'épouse

non musulmane d'un marocain musulman n'hérite pas de lui, de même que ce dernier n'hérite pas d'elle. Les enfants de ce couple n'héritent pas non plus de leur mère non musulmane.

- En Droit international privé

La diversité des systèmes juridiques à laquelle s'ajoute la grande mobilité des personnes et des biens, engendre souvent des conflits de lois et de juridictions, parfois inextricables. Ceci se vérifie notamment en matière de successions internationales. D'où la difficulté de détermination du régime juridique applicable à la succession des marocains résidents à l'étranger, notamment en Europe.

Entré en vigueur le 17 août 2015, le Règlement Européen du 4 juillet 2012 vise à simplifier le règlement des successions internationales. Ce Règlement s'appuie sur deux principes fondamentaux : Un critère unique : la résidence habituelle du défunt au moment de son décès et la *professio juris* qui offre à la personne la possibilité de désigner de son vivant sa loi nationale comme loi applicable à sa succession. Si elle possède plusieurs nationalités, elle peut opter pour celle de son choix.

Recommandations

118. Tenir compte du référentiel constitutionnel et des engagements internationaux du Maroc, notamment ceux découlant de la CEDEF, en matière d'égalité de genre et de lutte contre toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

119. Introduire l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'héritage.

120. Lever l'interdiction d'hériter entre musulmans et non musulmans.

Le dahir du 23 février 2010 formant Code des Awkaf

L'institution juridique qualifiée de bien « habous » ou « wakf », est très présente au Maroc. Le wakf consiste en tout bien immobilisé à perpétuité ou à temps. Il peut être public ou privé. Il est public lorsque le constituant affecte directement le bien au dévolutaire choisi par lui : une œuvre pieuse, charitable ou d'intérêt général.

Le « wakf » privé également appelé « familial », consiste pour le constituant à immobiliser un bien lui appartenant au profit d'une œuvre pieuse, charitable, ou d'intérêt public, avec un transfert de

propriété du bien à l'extinction des dévolutaires intermédiaires (héritiers) du constituant, auquel cas, le « waqf » devient public.

En dépit de l'effort de codification et de transparence dans la gouvernance des habous publics, introduits par le dahir du 23 février 2010, le « habous » familial continue d'être discriminant à l'égard des descendantes du constituant et ce, malgré le principe général applicable à toutes les formes de « habous », énoncé à l'article 14 du dahir qui exclut toute discrimination entre descendants bénéficiaires d'un « wakf ». Pour rappel, le « habous » familial est souvent utilisé pour exclure les héritières.

Recommandations

121. Se conformer aux dispositions de la constitution et des engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF

122. Supprimer les habous privés ou de famille et ne garder que les habous publics qui bénéficient directement à l'œuvre religieuse, charitable ou d'intérêt général.

III.15 - Loi n° 37-99 relative à l'Etat civil

La loi n° 37-99 du 3 octobre 2002 relative à l'Etat civil marque une avancée importante au regard des droits des femmes et de l'enfant. En effet, la mère peut notamment déclarer une naissance au même titre que le père et obtenir un duplicata dudit livret si elle est divorcée. De même l'enfant né de père inconnu a désormais le droit à un nom fictif.

Toutefois, l'arrêté du ministre de l'Intérieur d'avril 2003 fixant le modèle du livret de famille réserve ses pages 7, 8 et 9, respectivement, à la deuxième, troisième et quatrième épouse, le cas échéant, heurtant ainsi le principe constitutionnel de l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que les engagements internationaux du Maroc en la matière.

Recommandations

123. Se conformer à la Constitution et aux dispositions de la CEDEF.

124. Supprimer les pages 7, 8 et 9 du livret de famille.

III.16 - Loi n° 04-20 relative à la Carte nationale d'identité électronique

La loi n° 04-20 du 8 août 2020 relative à la nouvelle carte nationale d'identité électronique (CNIE) introduit une nouveauté en prévoyant la possibilité pour l'homme et la femme de mentionner leur statut matrimonial sur la CNIE. Mais au lieu d'un traitement égal entre les époux, le législateur introduit une distinction en retenant pour la femme les

qualités d "épouse" et de "veuve" et uniquement de "veuf" pour l'homme.

Cette différence de traitement constitue une discrimination à l'encontre des femmes et pose la question de l'utilité de cette mention qui n'existait pas dans l'ancienne CIN.

Recommandations

125. Se conformer aux dispositions de la Constitution et des engagements internationaux du Maroc, en matière d'égalité de genre, notamment la CEDEF.

126. Abroger les alinéas porteurs de discrimination aux articles 4, 5 et 13 de la loi n°04 20 relative à la CNIE.

127. En attendant l'abrogation, sensibiliser les femmes au fait qu'il ne s'agit pas d'une obligation, mais d'une simple option.

III.17 - Le Code pénal

CEDEF :

Article 2

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes ;
- Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Près de soixante ans après sa promulgation, (6 novembre 1962), le Code pénal n'a jamais fait l'objet d'une refonte globale pour l'adapter à l'évolution sociale du pays, à la nouvelle Constitution et aux engagements internationaux du Royaume.

Le code pénal reste empreint d'une philosophie

patriarcale et restrictives des libertés individuelles qu'il transcrit dans ses dispositions, lesquelles véhiculent inégalités et discriminations à l'égard des femmes. En témoignent notamment la criminalisation des relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants, les règles qui régissent l'interruption volontaire de grossesse, le viol et l'adultère.

Recommandations

128. Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF.

129. Refonte globale du code pénal selon une approche droits humains qui garantit la protection des droits fondamentaux, des libertés individuelles, de l'égalité entre les hommes et les femmes, et qui instaure une justice égalitaire.

L'article 490 du Code pénal

L'article 490 du code pénal sanctionne de l'emprisonnement d'un mois à un an, toutes personnes de sexe différent qui, n'étant pas unies par les liens du

mariage, ont entre elles des relations sexuelles.

L'article 490 érige en infraction les relations sexuelles entre adultes consentants et porte ainsi

atteinte au principe posé par l'article 24 de la Constitution qui énonce que : « Toute personne a droit à la protection de sa vie privée ».

De plus, cet article empêche les victimes de viol de

porter plainte, de peur de se voir elles-mêmes poursuivies pour relations sexuelles hors mariage. En effet, la pratique montre la prévalence de cette situation.

Recommandations

130. Se conformer à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF.

131. Abroger l'article 490 qui incrimine les relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants.

L'article 489 du Code pénal

Cet article punit d'emprisonnement et d'amende quiconque commet un acte impudique ou contre nature avec un individu de son sexe.

Bien que le code ne distingue pas entre les

hommes et les femmes, en leur appliquant une sanction identique, il est proposé de dépénaliser l'homosexualité entre personnes adultes et consentantes, en ce qu'elle constitue une atteinte à la liberté individuelle.

Recommandations

132. Se conformer aux engagements internationaux du Maroc.

133. Dépénaliser l'homosexualité entre adultes consentants : abroger l'article 489.

Les tests de virginité

Les tests de virginité sont demandés par certains adouls pour la contractualisation du mariage. Cette pratique est scientifiquement non perti

nente, dégradante et humiliante. Les tests de virginité ne sont pas obligatoires et ne relèvent d'aucun fondement juridique. Aussi est-il proposé de les interdire.

Recommandations

134. Se conformer à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc.

135. Interdire les tests de virginité.

L'adultère : Articles 491 et suivants du Code pénal

Même si la sanction juridique de l'adultère s'applique indifféremment à l'homme et à la femme, la sanction sociale est différente et discrimine la femme. L'issue relative à la question de

l'appropriation des corps par l'Etat devrait laisser place à la dépénalisation de l'adultère qui devient une affaire privée, intime, la faute pénale devrait disparaître au profit de la faute civile dont les parties pourront apprécier l'utilité au moment du divorce.

Recommandations

136. Se conformer aux engagements internationaux du Maroc.

137. Dépénaliser l'adultère en maintenant la faute civile : abroger l'article 491.

L'avortement

Le Code réprime sévèrement la pratique de l'Interruption Médicale de Grossesse (IMG) (emprisonnement et amende) lorsque celle-ci ne revêt pas un caractère thérapeutique, et même dans ce cas, le législateur pose des conditions draconiennes. Cette situation légale entraîne une pratique de l'avortement clandestin entraînant de graves conséquences sur la vie et la santé des femmes.

Le législateur retient l'hypothèse de l'avortement thérapeutique. Mais au lieu d'en faire une règle générale à destination des femmes, il la conditionne par l'autorisation préalable du conjoint, sauf si le praticien estime qu'il y a danger pour la mère et qu'une procédure administrative lourde

constitue une véritable menace pour la femme encas d'urgence.

En réponse au débat public sur la question de l'avortement et suite à sa saisine par le Chef de l'Etat en 2019, le Conseil supérieur des Oulémas a affirmé que les dispositions du code pénal relatives à l'avortement ne connaîtront aucune modification « sauf ce qu'exige l'intérêt et permet l'exégèse ».

Le projet de loi n° 10-16 relatif au Code pénal, adopté en juin 2016 par le conseil de gouvernement, n'a toujours pas été adopté par le parlement. Ce projet se contente de limiter la légalisation de l'avortement aux cas de viol, d'inceste, de malformations du fœtus ou de troubles mentaux de la mère.

Recommandations

138. Adopter la définition de la santé de l'OMS.

139. Légaliser l'IMG pour en faire un droit et une prérogative de la femme.

140. Supprimer l'obligation pour le médecin qui doit procéder l'IMG d'aviser le médecin-chef de la préfecture ou de la province.

141. Permettre aux femmes qui désirent faire une IMG de bénéficier du droit à la confidentialité en vertu du **secret médical** ou professionnel, même à l'égard de leurs proches.

142. Prévoir des dispositions particulières applicables aux mineures, tel que le soutien psychologique.

143. Mettre en place un numéro vert pour informer les femmes de manière anonyme sur leurs droits.

Le viol

Le suicide en 2012 d'une jeune fille de 16 ans contrainte à épouser son violeur, a conduit à l'abrogation, en 2013, du 2ème paragraphe de l'article 475 du code pénal. D'autres affaires postérieures montrent l'urgence d'une réforme en profondeur du Code pénal.

L'analyse des dispositions du code réprimant le viol révèlent plusieurs insuffisances, dont notamment le fait que le fardeau de la preuve pèse sur la victime. Ce qui constitue un réel obstacle pour elle, vu l'absence de témoins dans ce type de violence. Cette difficulté est augmentée par le fait qu'elle encourt une peine d'emprisonnement pour

relations sexuelles hors mariage, si elle ne parvient pas à démontrer que le viol a eu lieu et qu'elle n'était pas consentante.

En outre, le code n'incrimine pas le viol conjugal, même si l'on note une unique jurisprudence en la matière via un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour d'appel de Tanger du 8 mars 2019, qui reconnaît pour la première fois le viol conjugal.

De plus, le code établit une discrimination entre les femmes suivant qu'elles sont vierges ou pas, en accordant des conditions aggravantes aux premières, alors que dans les deux cas c'est bien la dignité de la femme et son intégrité physique qui sont en jeu.

Recommandations

144. Se conformer à la constitution et aux engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF.

145. Inverser la charge de la preuve en matière de viol en établissant une présomption en faveur de la femme.

146. Introduire une disposition incriminant le viol conjugal.

147. Abroger l'article 488 qui établit une distinction entre les femmes suivant qu'elles sont vierges ou non.

148. Tenir compte des violences psychologiques ayant conduit au viol ;

149. Remplacer l'expression « contre le gré de celle-ci » par « sans le consentement de celle-ci » à l'article 486.

L'excuse légale de provocation

Aux termes de l'article 420 du code pénal, bénéficie de l'excuse légale de provocation, pour les blessures faites ou les coups portés sans intention

de donner la mort, même s'ils l'ont occasionnée, le chef de famille qui surprend dans son domicile un commerce charnel illicite.

Recommandations

150. Se conformer à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF.

151. Abroger l'article 420.

III.18 - Loi n°103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes

La prévalence de la violence à l'égard des femmes et des filles au Maroc est préoccupante. Selon l'enquête de prévalence 2019 du HCP, pas moins de 82,6% des femmes, de 15 à 74 ans, ont subi au moins un acte de violence, toutes formes confondues, durant leur vie.

Après des décennies de plaidoyer des associations féminines, la Loi n°103-13 du 22 février 2018 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, a été adoptée. Mais le nouveau texte fut très critiqué, dès sa publication.

Le législateur a certes consenti quelques avancées en aggravant, par exemple, les sanctions de certaines infractions lorsque la violence est perpétrée à l'encontre d'une femme enceinte, d'une femme mariée ou divorcée, en présence de ses enfants ou de ses parents, ou en prévoyant de nouvelles mesures de protection de la femme

victime de violence, tel l'éloignement de l'époux violent, ou encore en incriminant le refus par l'époux du retour de la femme chassée du domicile conjugal, le mariage forcé, le harcèlement sexuel dans les espaces publics, la cyber violence et les injures sexistes.

Toutefois, l'examen de la loi n° 103-13 montre que le législateur s'est inscrit d'emblée dans une démarche pénaliste, marqué par un esprit patriarcal, conservateur, qui ne prend pas en compte la femme dans son individualité, et qui vise plus la protection de l'ordre moral que celle de la femme, en tant que citoyenne comme le montre l'emploi des expressions « atteinte à la pudeur publique » ou « à la morale ». De ce fait, le législateur dépouille la nouvelle loi de toute spécificité en s'inscrivant dans la même philosophie du code pénal.

En outre, au lieu d'un texte dédié à la lutte contre

les violences faites aux femmes comme le laisse suggérer l'intitulé de la loi, le législateur en élargit le périmètre pour englober les violences faites aux ascendants, au kafil, à un époux, un fiancé, un tuteur, une personne ayant autorité sur l'auteur ou étant sous sa charge. De plus, l'absence d'un préambule et de définitions conformes aux normes internationales en la matière limite la portée du texte en ce qui a trait à la protection des femmes de toute forme de violence.

Par ailleurs, faire peser la charge de la preuve sur la femme victime de violence, et lier la possibilité pour elle de déclencher des poursuites, au dépôt préalable d'une plainte de sa part, revient en fait à la priver de son droit de se défendre. D'après le HCP, durant l'année 2019, tout contexte confondu, seulement 13 % de victimes en cas de violence physique ont engagé une action en justice ou déposé une plainte auprès des autorités compétentes, (police, gendarmerie, pouvoir judiciaire ou autorités locales) et seulement 3% lorsqu'il s'agit

de violences sexuelles.

En outre, tout en permettant aux associations de se constituer partie civile, la loi s'empresse de limiter cette possibilité en la soumettant à l'autorisation préalable de la victime.

De plus, le nouveau texte ne respecte pas les standards de la "diligence voulue" et ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux femmes célibataires, aux migrantes et aux femmes à besoins spécifiques.

Or, l'enquête du HCP (2019) montre que les taux de violence à l'égard des femmes demeure préoccupants, malgré les efforts entrepris, au niveau du gouvernement et de la société civile. La prévalence de la violence du fait du partenaire intime actuel ou antérieur est de 58,8% et ce sont 52,1% des femmes mariées qui subissent le plus la violence conjugale sous toutes ses formes.

Recommandations

152. Ratifier la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul signée le 11 mai 2011 et entrée en vigueur le 1er août 2014.

153. Eriger la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles en priorité nationale, avec une stratégie globale et claire assortie d'un budget adéquat et durable.

154. Abroger la loi n° 103-13 et la remplacer par une nouvelle loi autonome, dédiée aux femmes et qui ne fasse pas double emploi avec le code pénal et le code de procédure pénale, qui respecte l'approche droit, qui tienne compte de la Constitution et des conventions internationales ratifiées par le Maroc.

155. La loi devra être globale et traiter de la prévention, de la protection et de la prise en charge et lutter contre l'impunité.

156. Elle devra intégrer la définition de la violence contre les femmes, telle que consacrée sur le plan international en la considérant clairement comme une violation des droits de l'homme, une discrimination fondée sur le genre, et une atteinte à la liberté et à la dignité des femmes.

157. Elle devra tenir compte du principe international de « diligence voulue » et de la détermination des politiques publiques de mise en œuvre, et de suivi et évaluation.

158. Elle devra accorder un traitement particulier à la lutte contre les violences faites aux femmes dans le milieu conjugal, eu égard à sa prévalence élevée et vu l'ampleur de ses répercussions sur les femmes et les familles, la santé physique et mentale des enfants et son coût pour le ménage et pour la société.

159. Changer le régime de la preuve en matière de violences faites aux femmes à travers l'introduction de présomptions qui entraînent un renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime. Une telle réforme est fondamentale, vu les difficultés rencontrées par les femmes pour prouver des actes de violence, notamment ceux qui se produisent dans l'intimité du foyer conjugal ou qui ont un caractère psychologique.

160. Eriger en infraction les actes de violence non encore couverts par le code pénal, tel le viol conjugal, le vol, la fraude, l'abus de confiance commis par l'époux, notamment pour se soustraire à certaines de ses obligations comme la pension alimentaire, le partage des biens acquis durant le mariage etc...en cas de divorce.

161. Veiller à ce que les sanctions qui répriment les violences faites aux femmes soient suffisamment dissuasives et les aggraver en cas de récidive.

162. Garantir et faciliter l'accès des femmes victimes de violence à la justice.

163. Instituer des tribunaux d'urgence.

164. Renforcer les mécanismes de coordination, de suivi et évaluation de la mise en œuvre de la législation et des politiques publiques en matière de lutte contre les violences faites aux femmes, et les doter de moyens matériels et humains adéquats, en veillant à une couverture équitable du territoire national.

165. Assurer la formation de l'ensemble des parties prenantes (police, gendarmerie, magistrats du parquet et du siège, agents publics...) aux normes et standards internationaux en la matière.

166. Promouvoir la culture de l'égalité et des droits de l'homme dans les curricula scolaires, universitaires, dans et à travers les médias audiovisuels, la presse écrite, électronique et sur les réseaux sociaux.

167. Inscrire dans la loi que l'Etat a la responsabilité d'assurer l'hébergement des femmes victimes de violence.

168. Prévoir un budget dédié à la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

169. Intégrer les femmes victimes de violence dans les mesures d'urgence prises par le gouvernement en période de crise sanitaire.

III.19- Loi n° 23-98 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires

La population carcérale féminine représente 2,36% de l'ensemble des détenus au Maroc.

De nombreuses dispositions de la Constitution sont directement liées à la protection de la dignité et des droits fondamentaux des détenu(e)s. Il en est de même du Code de procédure pénale qui revêt une très grande importance au regard de la garantie du respect des droits des auteurs d'infractions durant les différentes phases du procès.

En outre, la loi n° 23-98 du 25 août 1999 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires, marque une avancée importante en accordant une grande place au référentiel international, notamment les « Règles Nelson Mandela » et les « Règles de Bangkok ». C'est ainsi qu'elle s'efforce de tenir compte des besoins spécifiques de la population carcérale féminine, en prévoyant par exemple des locaux dédiés.

1. La CEDEF

2. La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 10 décembre 1984, entrée en vigueur le 26 juin 1987, ratifiée par le Maroc le 14 juin 1993 ;

3. La Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989, ratifiée par le Maroc le 21 juin 1993.

En dépit du cadre normatif existant, la réalité du terrain continue d'interpeller. Les différents rapports du CNDH et les enquêtes de terrain montrent que les femmes détenues souffrent de la situation générale dégradée des prisons, mais pâtissent davantage, pour des considérations d'ordre socioculturel.

Le phénomène de surpopulation carcérale et son impact négatif sur les prisonnières en termes de

jouissance des droits à la santé et à l'éducation en particulier, produit un effet aggravé sur les enfants vivant avec leur mère incarcérée. La rareté des crèches, la vie dans des espaces confinés et exigus et dans des conditions d'hygiène approximatives font que ces enfants se trouvent privés de tout moyen de divertissement, d'éveil ou d'éducation.

Recommandations

169. Ajouter un préambule à la loi n° 23.98 qui mettrait en lumière la philosophie et l'esprit qui ont sous-tendu l'élaboration de ce texte, en termes notamment de respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux attachés à toute personne quelle que soit sa situation.

170. Lutter contre le surpeuplement des prisons en limitant les cas de détention provisoire.

1. Renforcer les procédures de contrôle et d'inspection pour endiguer la violence sous toutes ses formes à l'intérieur des prisons.

171. Doter les établissements pénitentiaires de moyens humains et matériels adéquats, en termes d'hébergement, de nourriture, de santé, de travail, de sécurité et de formation.

172. Généraliser et renforcer la qualité et la variété des programmes de formation des détenues, pour faciliter leur insertion sociale.

173. Adopter l'approche droits de l'homme dans la gestion du secteur carcéral en remplacement de l'approche sécuritaire qui prévaut actuellement et qui aggrave les obstacles à la mise en œuvre des droits des détenu (e)s.

174. Prévoir des peines de substitution destinées aux femmes incarcérées qui tiennent compte de leur statut de femmes enceintes ou de mère lorsqu'elles sont accompagnées de leurs enfants.

175. Prévoir un accompagnement psychologique pour les délinquantes juvéniles lors de leur placement dans des institutions spécialisées.

176. Assouplir les procédures permettant aux associations de développer des activités récréatives et éducatives, notamment au profit des enfants accompagnant leur mère détenue.

III.20 - Le Dahir du 6 septembre 1958 portant Code de la nationalité marocaine tel que modifié et complété

CEDEF :

Article 9

1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité, ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

- **La femme marocaine mariée à un étranger**
L'article 10 réserve la possibilité de l'acquisition de la nationalité marocaine, sous certaines conditions, à l'étrangère qui épouse un marocain et reste silencieuse sur la marocaine qui épouse un étranger.

La lacune au niveau de l'article 10 va notamment à l'encontre des dispositions de l'article 9 al. 1er de

la CEDEF qui prévoit l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'acquisition, de changement et de conservation de la nationalité.

Une proposition de loi visant à réformer l'article 10 pour permettre à l'époux de la femme marocaine d'acquérir la nationalité de son épouse, est pendant devant le parlement depuis plusieurs années.

Recommandations

176. Se conformer à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc, notamment la CEDEF.

177. Permettre à la femme marocaine de transmettre sa nationalité à son époux dans les mêmes conditions que le marocain qui épouse une étrangère.

CEDEF :

Article 11

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

- Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
- Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;
- Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents;
- Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
- Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
- Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

- D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;
- D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;
- D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
- D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif;

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

4. Les Conventions de l'OIT auxquelles le Maroc a adhéré, notamment :

- La Constitution de l'OIT du 11 avril 1919, ratifiée par le Maroc le 11 juin 1956.
- La Convention révisée du travail de nuit des femmes du 19 juin 1934, et ratifiée par le Maroc le 16 décembre 1957.
- La Convention sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, du 29 juin 1951, ratifiée par le Maroc le 27 mars 1979.

La loi n° 65-99 du 11 septembre 2003 relative au Code du travail, est construite autour d'un certain nombre de principes puisés dans le référentiel international, notamment celui de l'OIT.

C'est ainsi par exemple que le Code interdit toute discrimination, notamment sur la base du sexe et établit deux principes fondamentaux : l'égalité des chances et l'égalité de traitement. Il érige désormais le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche, en faute grave de l'employeur et fait peser une présomption de faute sur lui si la salariée quitte son travail pour l'un des motifs précités. En outre, le code fait passer le congé de maternité de douze à quatorze semaines, avec possibilité de prorogation dans certains cas, de même qu'il interdit toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Toutefois, malgré de réelles avancées, des insuffisances subsistent. Il en est ainsi du harcèlement sur les lieux du travail. Le Code ne réprime que le harcèlement sexuel et reste silencieux sur le harcèlement moral. De même, la modicité des montants des sanctions et leur caractère peu dissuasif contraste avec l'effort fourni au niveau des règles et procédures visant la protection de la maternité. A ces insuffisances s'ajoute la faiblesse des contrôles effectués par l'inspection du travail.

En définitive, l'analyse des dispositions du Code laisse apparaître un grand décalage entre un cadre normatif qui se veut aux normes internationales et l'application qui en est faite sur le terrain. Comme l'attestent les chiffres publiés d'année en année par le HCP concernant la faible présence des femmes sur le marché du travail avec seulement 21% en 2020, contre 71% pour les hommes, et qui est tombé à 19,6% durant la pandémie sanitaire, laquelle a eu un impact disproportionné sur les femmes. Par ailleurs, la faible qualification des femmes entraîne leur relégation à des tâches peu valorisantes qui les exposent plus que les hommes à l'inégalité des salaires, la précarité de l'emploi, le chômage (7,8% de femmes contre 13,5% d'hommes en 2020 HCP) et les cantonnent souvent dans le secteur informel.

Une étude en 2021 du Ministère de l'Economie et des Finances sur les « Coûts économiques des inégalités de genre dans le marché du travail au Maroc » a conclu qu'une réduction complète de l'écart des niveaux d'activité entre les hommes et les femmes (en éliminant d'une part, les barrières à l'activité des femmes non liées aux écarts d'éducation -discriminations, normes sociales, etc-), et d'autre part, les barrières à l'accès des filles et des femmes à l'éducation et à la formation) générerait une hausse du PIB par habitant de 39,5% comme effet maximal.

Recommandations

Au niveau du Code du travail

178. Intégrer le harcèlement moral parmi les actes constitutifs d'une faute grave de l'employeur (article 40).

179. Revoir le régime des sanctions pour le rendre plus dissuasif en prévoyant des amendes plus élevées.

180. Ratifier la convention 190 de l'OIT portant sur les violences dans le monde du travail.

Au niveau des politiques publiques :

181. Se conformer aux exigences de la Constitution, des Conventions et Recommandations de l'OIT et du Code du travail, en termes d'égalité et de respect du droit fondamental des femmes à un travail décent.

182. Elaborer des politiques publiques volontaristes qui assurent une bonne application du Code du travail.

183. Prévoir des politiques sociales d'appui aux familles en matière de crèches, travailleurs sociaux, et de transport.

184. Renforcer les moyens de contrôle de l'inspection du travail.

185. Etablir des programmes de formation et de sensibilisation destinés aux inspecteurs et aux médecins du travail.

186. Prévoir des incitations (fiscales ou autres) pour encourager notamment les PME d'employer plus de femmes et d'intégrer l'égalité de genre dans leurs stratégies et gouvernance interne.

187. Encourager l'entrepreneuriat féminin en facilitant l'accès des femmes au crédit.

188. Imposer des mesures de discrimination positive pour accroître le nombre de femmes dans les instances de gouvernance des entreprises (Conseils d'administration et conseils de surveillance).

189. Imposer des quotas pour faciliter la représentation des femmes dans les instances de représentation des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel, comités internes ...).

190. Promouvoir l'adhésion des femmes aux différents syndicats et imposer des quotas de femmes dans les organes dirigeants desdits syndicats.

191. Mettre en place des programmes ciblés de lutte contre le chômage des femmes (formation, accompagnement...).

192. Etendre le régime de la sécurité sociale aux femmes actives non couvertes par la législation du travail (aides familiales, agents occasionnels ou temporaires...).

III.22 - Loi n°16-03 relative à la profession d'adoul

Traditionnellement réservée aux hommes, la profession d'adoul a été ouverte aux femmes sur décision royale du 22 janvier 2018. Cette décision est intervenue suite à l'avis favorable du Conseil supérieur des oulémas autorisant la femme à exercer la profession d'adoul.

Désormais, des femmes pourront se charger de la rédaction d'actes de mariage, de divorce, de vente et d'achat de biens immobiliers.

La loi n°16-03 du 14 février 2006 relative à la profession de adoul était conçue suivant une logique purement patriarcale qui interdit l'accès de la profession aux femmes. Cet accès étant désormais établi, il devient urgent de réviser la loi précitée, selon une approche droit, en permettant notamment une représentation des femmes dans les organes de l'ordre national des adouls.

Recommandations

193. Réviser la loi n°16-03 précitée en tenant compte de la Constitution, des recommandations de la Charte nationale de la réforme du système judiciaire, et des engagements internationaux du pays, notamment la CEDEF.

194. Adopter un quota de présence de femmes dans l'ensemble des instances de l'Ordre national des adouls.

III.23- Loi n°19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques

CEDEF :

Article 10

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation

Article 11

1. Les Etats parties s'engagent prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits

Les conventions de l'OIT

- La Convention N°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.
- La Convention N°182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants.
- La Convention N°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques

La Convention relative aux droits de l'enfant

La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille

L'avènement de la loi n°19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques constitue un premier pas vers la concrétisation du statut de travailleuse pour celles qui ont été longtemps appelé « les petites bonnes » et dont nombre de drames ont été relayés par les médias.

Toutefois, bien que cette loi constitue une première, il n'en demeure pas moins que ses retombées sur le terrain demeurent peu significatives du fait notamment de la période transitoire dont l'a assorti le législateur et des difficultés qu'elle soulève quant au contrôle de sa mise en œuvre. Cette période transitoire étend jusqu'en 2023 la possibilité pour les mineurs de 16 à 18 ans de travailler dans les maisons. Par ailleurs, la loi comporte des insuffisances, telles notamment de :

- L'absence d'une référence à un espace privé pour préserver l'intimité des travailleurs domestiques comme le prévoit l'article 6 de la Convention n° 189 de l'OIT, notamment lorsqu'elles sont logées au sein du ménage.
- L'absence d'une mention relative à la protection contre la violence et le harcèlement tel que prévu

par l'article 5 de convention précitée. Force est de constater que la loi reste muette sur la protection des travailleurs domestiques contre la violence et le harcèlement même si elle évoque, dans son article 5, la protection de la santé, de la sécurité et de la dignité des travailleurs domestiques.

A ces insuffisances s'ajoutent :

- L'absence de distinction au niveau des salaires entre celles qui résident et les journalières.
- L'absence d'alignement sur le code du travail pour plus de garanties.
- L'absence de la mention de l'âge de la retraite, laquelle doit être fixée à 60 ans.
- L'absence de référence aux congés de maladie.
- L'absence de précisions dans les domaines de la liberté syndicale, l'immatriculation à la sécurité sociale et la couverture médicale de base.
- Aucune mention concernant la possibilité d'établir des conventions collectives pour le secteur du travail domestique.

Par ailleurs, il convient de mentionner que le Maroc n'a pas ratifié la Convention de l'OIT n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée en 2011 et entrée en vigueur le 5 septembre 2013.

Recommandations

195. Se conformer aux dispositions de la Constitutions, notamment le Préambule, les articles 8 al. 3, 22, 23, 31 et 34.

196. Ratifier la Convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques.

197. Ratifier la convention 190 de l'OIT relative à la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail.

198. Supprimer la période transitoire, tolérant le travail domestique aux fillettes de seize à dix-huit ans, prévue dans la loi 19.12.

199. Consacrer l'interdiction du travail domestique aux moins de 18 ans en se basant sur l'article 3 de la convention 189 de l'OIT.

200. Adopter des mesures pour repêcher les filles et les garçons de leur situation actuelle de travailleurs domestiques et leur trouver des solutions alternatives.

201. Permettre aux ménages employeurs de travailleurs domestiques, de comptabiliser les salaires versés dans leurs charges lors de leurs déclarations fiscales..

202. Interdire l'emploi d'étrangers sans contrat préalable visé par les autorités compétentes et obliger tous les employeurs ayant actuellement à leur service des étrangers comme travailleurs domestiques de les déclarer et de présenter des demandes pour la régularisation de leur situation.

203. Incriminer la violence et les mauvais traitements.

204. Prévoir un espace privatif décent.

205. S'aligner sur les garanties apportées par le Code du travail.

III.24 - Loi n° 62.17 relative à la tutelle administrative sur les communautés Soulaliyates et la gestion de leurs biens

CEDEF :

Article 14

1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :

- De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons ;

- D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille ;
- De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
- De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques ;
- D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
- De participer à toutes les activités de la communauté ;
- D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural ;
- De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

Le régime des terres collectives remonte à 1919. Hérité du protectorat, ce système d'organisation foncière, est basé sur des pratiques coutumières qui donnaient le pouvoir aux assemblées masculines composées de nouabs en excluant les femmes du droit d'accès à ces terres.

Ce réservoir foncier est estimé à près de 15 millions d'hectares et représente un enjeu économique important.

L'extension des activités de l'Etat et de ses besoins en expansion territoriale, l'urbanisation galopante, ont rendu incontournable la cession contre indemnisation des terres collectives jadis inaliénables, autant pour la puissance publique que pour les opérateurs privés. Or, le droit coutumier applicable exclut souvent les femmes du partage des

terres collectives les privant ainsi de toute indemnisation. C'est pour protester contre cette pratique discriminatoire et appeler à un traitement égalitaire que le mouvement des soulaliyates a vu le jour en 2007 et a développé un puissant plaidoyer pour revendiquer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ce n'est qu'en 2012 qu'une circulaire du Ministère de l'Intérieur a inscrit les Soulaliyates de La Kasbah de Mehdiya sur les listes des ayants droit pour les faire bénéficier, pour la première fois, des indemnités relatives à la cession des terres collectives. En juillet 2019, l'adoption de la loi n°62-17 du 9 août 2019 portant sur la gestion administrative des terres collectives est venu lever la discrimination qui pesait sur les Soulaliyates.

Recommandations

206. Adhérer à l'approche globale, graduelle et incrémentaliste adoptée par les pouvoirs publics.

207. Bien distinguer l'héritage après décès des ascendants qui relève encore du droit musulman et concerne les individus, de l'égalité de droits à l'accès aux terres collectives et de la juste indemnisation des ayants droit qui relève de la coutume en conformité avec la législation en vigueur.

208. Modifier l'article 4 de la loi n° 62-17 en encadrant la référence à la coutume par les acquis constitutionnels en matière d'égalité de genre.

209. Modifier l'article 6 de la loi n° 62-17 et consacrer expressément l'égalité entre les sexes dans la jouissance des terres collectives

210. Supprimer au niveau du décret d'application n° 2- 19-973 l'article 1, § 3 la mention relative à la condition de résidence, discriminante pour celles qui vivent en dehors des terres ethniques et celle relative à « l'exploitation personnelle et directe».

CEDEF :

Article 2

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes

Article 5

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ;

La loi n° 77-03 relative à la communication audiovisuelle et le dahir du 31 août 2002 portant création de la Haute autorité de la communication audiovisuelle (HACA) sont intervenus dans le cadre du mouvement de libération du secteur audiovisuel initiée au début des années 2000 par le Maroc.

Les textes fondateurs de la communication audiovisuelle ne traitaient pas explicitement de l'égalité de genre. Tout au plus s'y réfèrent-ils sous couvert de protection de la « dignité humaine ». Le Conseil supérieur de la communication audiovisuelle (CSCA), organe décisionnel de la HACA, ne sanctionnait les manquements relatifs aux droits des femmes dans les médias audiovisuels, que sur la base du respect de la dignité des personnes.

La loi n° 83-13 du 4 août 2015 est venue compléter la loi n° 77-03 précitée, en intégrant de nouvelles dispositions (articles 2, 8 et 9) interdisant les publicités portant atteinte à la femme et obligeant les opérateurs de la communication audiovisuelle à promouvoir une culture de l'égalité entre les sexes, notamment dans les programmes à caractère politique, économique ou culturel. La loi

précise également que les programmes ne doivent pas être susceptibles d'inciter, directement ou indirectement, à la discrimination à l'égard des femmes, à son exploitation ou à son harcèlement ou porter atteinte à sa dignité.

La loi n° 11-15 portant réorganisation de la HACA (25 août 2016) a doté le CSCA d'une nouvelle attribution qui consiste à contribuer à la promotion de la culture d'égalité et de parité entre l'homme et la femme et la lutte contre toute forme de discrimination et d'images stéréotypées portant atteinte à la dignité des femmes.

Par ailleurs, le cahier des charges de la SNRT ainsi que celui de 2M comportent un certain nombre de dispositions qui obligent par exemple les opérateurs du service public à prévoir dans leur grille des programmes, une émission dédiée à la promotion de l'image, du rôle et des droits des femmes, d'une durée minimale de 52 minutes, au moins une fois par semaine.

En outre, le législateur retient parmi les objectifs généraux du service public de l'audiovisuel, celui

d'œuvrer à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes et de lutter contre toute forme de discrimination, conformément aux dispositions de la Constitution et aux engagements C'est ainsi que les cahiers des charges des opérateurs privés, établis par la HACA intervenus après l'entrée en vigueur des lois précitées comportent des dispositions notamment sur la lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre et la promotion de la culture de l'égalité, ainsi que le respect de la parité dans la participation dans les émissions.

Par ailleurs, la HACA a pris un certain nombre d'action pour mettre en œuvre les apports des deux lois précitées et pour promouvoir une culture de l'égalité de genre dans les médias audiovisuels. Il s'agit de la Décision du CSCA n° 20-18 du 7 juin 2018, qui incite les opérateurs à

œuvrer pour respecter le principe de parité entre les hommes et les femmes dans les programmes d'information et à faire participer les femmes lors du traitement de tous les sujets liés aux questions d'intérêt général.

En outre, le régulateur a mis en place des indicateurs sensibles au genre dans le cadre de sa mission de suivi des programmes et dans les relevés trimestriels du temps d'intervention des personnalités publiques dans les services de la communication audiovisuelle.

Cependant, si des avancées considérables ont été réalisées au niveau de la communication audiovisuelle, la faiblesse de la participation des femmes dans les débats politiques et sociétaux, avec à peine 17%, continue d'interpeler.

Recommandations

211. Mettre à jour les cahiers des charges des opérateurs publics et privés antérieurs aux modifications légales.

212. Adopter l'approche droit.

213. Exiger la mixité dans toutes les émissions politiques, économiques, culturelles et sociales

214. Poursuivre le plaidoyer pour la parité dans les instances de décision politiques, publiques, économiques et syndicales.

III.26 - Le Code de la presse et de l'édition

Le Code de la presse et de l'édition comprend : la loi n° 88-13 du 10 août 2016 relative à la presse et à l'édition, la loi n° 89-13 du 27 avril 2016 relative au statut des journalistes professionnels et la loi n° 90-13 du 10 mars 2016 relative au Conseil national de la presse

De manière générale, les nouvelles lois intervenues dans le domaine de la presse intègrent, à des niveaux différents, la question de l'égalité de genre dans leurs dispositifs. La loi n° 90-13 relative

au Conseil national de la presse va même assez loin, en exigeant le respect de la parité dans la composition dudit Conseil et en posant comme condition de l'élection du président et du vice président, qu'ils soient de sexes différents. Toutefois, cette exigence légale de parité trouve des difficultés à s'appliquer dans la pratique, car le nombre de femmes journalistes et éditrices de presse reste peu élevé par rapport à leurs homologues masculins. De plus, peu d'entre elles se portent candidates pour les postes de responsabilité.

Recommandations

215. Se conformer à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc en matière d'égalité homme/femme, notamment ceux découlant de la CEDEF.

216. Appliquer l'article 4 de la loi n°90-13 relative au CNP qui exige la parité dans la composition du Conseil du CNP.

217. Pousser les différents intervenants du secteur à favoriser la mixité dans leurs instances dirigeantes en recourant à des mesures de discrimination positive.

218. Compléter la loi n° 89-13 précitée par des dispositions portant sur la promotion de la culture de l'égalité.

219. Compléter le Règlement intérieur du CNP par des dispositions portant sur la promotion de la culture de l'égalité.

220. Reprendre la rédaction des articles de la Charte déontologique du CNP traitant de la femme en adoptant une approche droit.

III.27 - Loi n° 70-17 relative à la réorganisation du Centre cinématographique marocain

Si l'on peut se féliciter des apports de la loi n° 70-17 du 6 mars 2020 relative à la réorganisation du Centre cinématographique marocain (CCM), qui ne manqueront pas de renforcer l'action du CCM, il est préoccupant de relever qu'elle n'intègre aucune disposition visant la promotion de la culture de l'égalité de genre.

En outre, l'analyse du reste du cadre normatif encadrant l'activité cinématographique reste également insensible au genre.

La carence au niveau normatif se répercute négativement sur la présence des femmes dans les instances administratives chargée directement du secteur et dans les métiers liés à l'industrie cinématographique avec à peine à 11,7%, de femmes contre 88,7% pour les hommes. Leur présence, quand elle existe, reste cantonnée aux métiers « genrés » (coiffure, maquillage) par rapport à ceux techniques, où leur présence est très faible, voire nulle.

Recommandation générale

Réviser l'ensemble du corpus juridique qui encadre l'activité cinématographique au Maroc pour y intégrer la culture de l'égalité conformément à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc, notamment ceux découlant de la CEDEF.

Recommandations spécifiques

Au niveau de la loi n° 70-17 du 6 mars 2020 relative à la réorganisation du centre cinématographique marocain (CCM)

221. Intégrer dans les missions du CCM celle de la promotion de la culture de l'égalité.

222. Introduire la parité au niveau du conseil d'administration du CCM.

223. Intégrer la culture de l'égalité dans son plan d'action 2020-2022.

224. Prévoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision au sein de son administration.

225. Produire des données sensibles au genre accessibles au public.

226. Etablir un code déontologique des métiers du cinéma en collaboration avec les professionnels et y intégrer des dispositions sur l'égalité de genre, la non discrimination, la lutte contre le harcèlement sexuel ...

227. Prévoir un mécanisme de suivi et évaluation de la mise en œuvre du code déontologique précité.

228. Faire figurer la culture de l'égalité parmi les objectifs de la stratégie (en cours d'élaboration) du CCM .

Au niveau du cahier des charges du Fonds d'aide à la production cinématographique nationale

229. Introduire la parité au niveau de la composition de la Commission d'aide à la production cinématographique (art. 6).

230. Faire figurer le respect de l'égalité de genre parmi les critères d'éligibilité des projets au financement du Fonds (art. 7).

Au niveau de l'arrêté conjoint :

231. Prévoir une prime à l'égalité de genre, comme c'est le cas pour la qualité (art. 10).

232. Faire figurer l'égalité de genre parmi les conditions de recevabilité des projets de films.

Au niveau du contrat programme

233. Ajouter une clause portant sur la promotion de la culture de l'égalité.

Au niveau des protocoles d'accords relatifs au Fonds d'aide

234. Ajouter une disposition portant sur la promotion de la culture de l'égalité.

Au niveau de l'industrie cinématographique

235. Inciter les différents intervenants du secteur cinématographique à prendre en compte les exigences constitutionnelles et les engagements internationaux du Maroc en matière d'égalité de genre, notamment ceux découlant de la CEDEF.

236. Intégrer la culture de l'égalité dans les textes qui encadrent les organisations professionnelles du secteur.

237. Obliger les différents intervenants à adopter des codes déontologiques qui intègrent l'égalité de genre.

238. Prévoir des mécanismes de monitoring de ces codes.

239. Promouvoir la présence des femmes dans les instances dirigeantes de ces organisations à travers le recours au quota.

ANNEXE

-

Tableau légistique



CONSTITUTION

ARTICLE	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Article 19 ALINEA 1 :</p> <p>« 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 Maroc et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. ».</p>	<p>-Les constantes et les lois sont mentionnées dans le préambule. Le fait de les mentionner ici est une redondance</p> <p>-Interdictions déguisées de modifier certaines législations considérées comme sensibles, puisque la jouissance des droits et des libertés tels que formulés dans l'article 19 ne peut, contredire les lois en vigueur.</p>	<p>-Suppression de la mention « les constantes ».</p> <p>-Suppression de la mention « les lois du Royaume»</p> <p>Remplacer par : « 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, dans le préambule et les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc »</p>
<p>ARTICLE 19 ALINEA 2 :</p> <p>« L'Etat œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. »</p>	<p>-L'Etat : terme trop vague.</p> <p>-Le terme « œuvre » éloigne la constitution de la justiciabilité.</p>	<p>-Proposition de rédaction : « Les pouvoirs publics s'engagent, dans tous les domaines, à prendre les mesures appropriées pour rendre effectif le principe de parité. La loi garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».</p>
<p>ARTICLE 19 ALINEA 3 :</p> <p>« Il est créé à cet effet, une autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination. ».</p>		<p>-Faire le choix d'une autorité exclusivement dédiée aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations à leur encontre.</p> <p>-Utiliser le terme « souлта » au lieu de « hayaa »</p>

<p>ARTICLE 30 ALINEA 1 :</p> <p>« Sont électeurs et éligibles tous les citoyennes et les citoyens majeurs jouissant de leurs droits civils et politiques. La loi prévoit des dispositions de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives ».</p>	<p>-Le terme « favoriser » est trop faible et trop éloigné de l'égalité par rapport aux objectifs escomptés.</p>	<p>-Substituer le terme « garantir » au terme «favoriser».</p>
<p>ARTICLE 115 et 116 :</p> <p>relatif à la composition du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire. Référence constitutionnelle et législative à la représentativité proportionnelle des magistrates</p>	<p>-Si l'on souhaite augmenter la représentativité des magistrates, le recours à une loi ne peut être envisageable car il n'est juridiquement pas admis qu'une norme infra-constitutionnelle puisse redéfinir la composition du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire prévue à l'Article 115 de la Constitution.</p>	<p>-Réécrire l'article 116 selon le libellé suivant : «L'élection, l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, le respect des principes d'égalité des chances, de non-discrimination et de parité, ainsi que les critères relatifs à la gestion de la carrière des magistrats et les règles de la procédure disciplinaire sont fixés par une loi organique"</p>
<p>L'article 164 ALINEA 1 :</p> <p>« 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 audit article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme. »</p>	<p>-L'interprétation des pouvoirs publics s'est focalisée sur le marqueur argumentatif « notamment » en estimant que le mandat de l'APALD devait s'étendre à toutes les autres formes de discrimination prévues à l'article 19.</p> <p>-La mise en œuvre de cet article conduirait à un conflit de compétence avec les autres institutions chargées des autres formes de discrimination comme le Conseil national des droits de l'Homme.</p>	<p>-Ajouter « à l'égard des femmes » et supprimer «notamment ».</p> <p>-Réécrire l'article selon le libellé suivant :</p> <p>"L'autorité chargée de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, créée en vertu de l'article 19 de la présente Constitution, veille au respect des droits et libertés prévues audit article, sous réserve des attributions dévolues au Conseil national des droits de l'Homme"</p>

LOI ORGANIQUE RELATIVE À LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi organique n° 04.21 du 21 avril 2021 relative à la Chambre des représentants¹¹ publiée au BO N°6987 du 17 mai 2021</p>	<p>-Article 1er :</p> <p>« La Chambre des représentants se compose de 395 membres (...) 305membres (..)conformément aux dispositions de l'article 2 ci-après "</p> <p>« 90 membres sont élus au titre des circonscriptions électorales régionales »</p> <p>-Article 3 :</p> <p>« Est inéligible à la Chambre des représentants, dans le cadre des circonscriptions électorales régionales, instituées en vertu de la présente loi organique, toute personne ayant été élue à la Chambre précitée au titre de la circonscription électorale nationale existant avant l'entrée en vigueur de la présente loi organique »</p> <p>-Remplacement de la liste nationale par des listes régionales</p> <p>-Chaque liste devant comporter deux tiers de femmes</p> <p>-Les première et deuxième positions dans chaque liste de candidature sont exclusivement réservées aux femmes</p>	<p>-Pas de référence dans la loi aux principes de non-discrimination, d'égalité ou de parité ni à une mesure contraignante (le 1/3)</p> <p>-Pas de sanctions en cas de non-respect des mesures instituées</p> <p>-Interdiction aux femmes ex députées à travers les listes nationales ou régionales de se représenter</p>	<p>-Inscrire dans la loi les principes d'égalité et de parité consacrés dans la constitution et conformes aux ODDs.</p> <p>-Modifier la loi organique relative à la Chambre des représentants dans un sens paritaire pour une parité à l'arrivée/ de résultats supprimant les listes féminines et rendre obligatoires les listes paritaires sous peine d'irrecevabilité.</p> <p>-Prévoir un mécanisme paritaire</p> <p>-Supprimer l'article 3 qui institue une discrimination supplémentaire</p> <p>-Elargir l'ensemble des listes au niveau régional et exiger des listes paritaires (parité verticale et horizontale) dans toutes les circonscriptions</p> <p>-Prévoir des sanctions et l'irrecevabilité de listes non paritaires</p> <p>-Prévoir des sanctions financières contraignantes</p> <p>-Inscrire l'égalité et la parité dans les textes relatifs à l'utilisation de l'audiovisuel pendant les campagnes électorales</p>

¹¹ Telle que modifiée et complétée par les lois organiques N*20-16 du 01/09/2016 et N*04-20 du 5/3/2021

			<p>-Revoir le texte de loi relatif au fonds pour la promotion de représentation politique des femmes pour le réserver aux partis politiques et aux associations ayant une expérience reconnue dans le domaine de la participation politique des femmes</p> <p>-Prévoir un mécanisme paritaire à l'horizon de 2030 conforme aux ODDs</p>
--	--	--	---

LOI ORGANIQUE RELATIVE À LA CHAMBRE DES CONSEILLERS

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi organique n° 05-21 modifiant et complétant la loi organique n° 28-11 relative à la Chambre des conseillers	<p>-Inscription de l'alternance dans la loi Article 24 :</p> <p>« Aucune liste de candidature ne doit comporter deux noms successifs de deux candidats de même sexe ».</p>	<p>-Pas de référence aux principes d'égalité et de parité.</p> <p>-Les organisations composant la chambre des conseillers sont libres de choisir leur tête de liste, pas de réelle alternance homme femme et en matière de positionnement au sein des listes.</p> <p>-Pas de mesures contraignantes pour le respect des mesures instituées</p>	<p>-Inscrire les principes d'égalité et de parité dans la loi.</p> <p>-Prévoir un mécanisme assurant la parité en amont dans les différents collèges qui élisent les composantes de la chambre des conseillers.</p> <p>-Rendre le taux de 30% contraignant et prévoir la parité à horizon 2030</p> <p>-Mettre en place un mécanisme qui permet une alternance homme/femme en tête et au sein des listes.</p>

LOI ORGANIQUE RELATIVE À L'ÉLECTION DES MEMBRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (RÉGIONS)

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi organique 34.15 modifiant et complétant la loi organique n° 59-11 relative à l'élection des membres des collectivités territoriales	<p>-Article 76 de la loi 34.15 :</p> <p>Institution du 1/3 des sièges pour les femmes en 2015</p>	<p>-Aucune mesure d'institutionnalisation de quota concernant la composition des conseils et leur présidence</p>	<p>-Instituer la parité verticale et horizontale : c'est-à-dire parmi les élus et au niveau des têtes de listes dont la moitié doivent être présidées par des femmes</p> <p>-Prévoir des mesures coercitives pour le non-respect des mesures instituées</p> <p>-Etendre les règles relatives à la parité aux organes du conseil des collectivités territoriales (bureau, commissions...).</p>

LOI ORGANIQUE RELATIVE À L'ÉLECTION DES MEMBRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (COMMUNES)

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi organique 06.21 du 21 avril 2021 relative à l'élection des membres des collectivités territoriales (communes)	<p>Article 128 bis :</p> <p>-Les conseils dont les membres sont élus au scrutin uninominal : cinq (5) sièges (au lieu de 4 en 2015) dans le conseil de chaque conseil communal.</p> <p>« Ces cinq sièges sont rattachés aux circonscriptions électorales communales qui comptent respectivement le plus grand nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale de la commune. Les conseils des communes dont les membres sont élus au scrutin de liste et non divisées en arrondissements. Il est institué que le tiers des sièges à</p>	<p>-Aucune mesure coercitive pour le non-respect des mesures instituées</p> <p>-La limitation des binômes à 5 circonscriptions qui comptent « respectivement le plus grand nombre d'électeurs inscrits», constitue une discrimination</p>	<p>-Généraliser le mécanisme de binôme à toutes les circonscriptions des communes dont les conseils sont élus au mode de scrutin uninominal</p> <p>-Etendre les règles relatives à la parité aux organes du conseil des collectivités territoriales (bureau, commissions...).</p> <p>-Exiger la parité verticale et horizontale dans tous les conseils des communes</p>

pourvoir au niveau du conseil de la commune, en arrondissant ce nombre, le cas échéant, à l'entier supérieur. Les conseils des communes divisées en arrondissements, au nombre de 6 : le tiers des sièges à pourvoir au niveau du conseil communal, au titre de chaque arrondissement, en arrondissant ce nombre, le cas échéant, à l'entier supérieur, à condition qu'il ne soit pas inférieur à 3 sièges au titre de chaque arrondissement. Le tiers des sièges à pourvoir au niveau de chaque conseil d'arrondissement, en arrondissant ce nombre, le cas échéant, à l'entier supérieur »

envers les femmes des autres circonscriptions composant la commune dont le conseil est élu au mode de scrutin uninominal

LOI ORGANIQUE RELATIVE À L'ÉLECTION DES MEMBRES DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES (COMMUNES)

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Lois relatives aux collectivités territoriales	<ul style="list-style-type: none"> -Institution de deux listes au niveau déconcentré, dont une exclusivement dédiée aux candidates femmes -Mise en place d'un mécanisme garantissant la représentativité des femmes en accordant le tiers des sièges aux femmes dans chaque conseil préfectoral ou provincial. -Augmentation du nombre de sièges réservés aux femmes dans les conseils régionaux (30%). -Quatre sièges minimum sont réservés aux femmes dans chaque commune ou arrondissement, ce nombre étant revu à la hausse en 	<ul style="list-style-type: none"> -Le pourcentage de sièges obtenus par les femmes sur le total des sièges disponibles demeure inférieur au minimum légal. -Pas d'égal l'accès égal aux postes de responsabilité directe au sein des conseils Communaux. -Persistance d'obs- 	<ul style="list-style-type: none"> -Prendre des mesures contraignantes pour réaliser la parité à tous les mandats électoraux (dont provinces et préfectures) -Prévoir l'alternance femme/homme, homme/femme dans le classement des listes présentées dans les circonscriptions qui relèvent du scrutin de listes. -Prévoir un mécanisme permettant de garantir l'accès des femmes à la présidence des conseils des collectivités territoriales et aux organes de gestion, et prévoir des mesures incitatives et des sanctions -Publier les décrets d'application concernant

	<p>fonction du nombre total de sièges.</p> <p>-Mise en place d'une liste de candidature unique comprenant deux parties : la première où figurent les noms des candidats et des candidates et la deuxième le nom des candidates seulement</p> <p>-Création d'organes consultatifs dans les collectivités territoriales en charge des questions relatives à l'égalité des chances et la dimension de genre.</p>	<p>tacles en termes de généralisation et d'institutionnalisation des CPEC</p>	<p>l'élaboration des Plans Communaux de Développement et la création de Commissions de la parité et de l'égalité des chances auprès des Conseils communaux, en rendant accessibles aux collectivités territoriales les outils et méthodes nécessaires et en subordonnant les crédits et subventions au respect de ce cadre réglementaire.</p>
--	---	---	---

LOIS ORGANIQUES RELATIVES AUX PARTIS POLITIQUES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi organique n° : 29-11 du 03/11/2011 relative aux partis politiques</p>	<p>-Article 26 :</p> <p>« Tout parti politique œuvre à élargir et généraliser la participation des femmes et des jeunes dans le développement du pays. A cet effet, tout parti politique œuvre pour atteindre une proportion d'un tiers de participation des femmes dans ses organes dirigeants au niveau national et régional, dans le but de la réalisation, à terme et de manière progressive du principe de la parité entre les hommes et les femmes. »</p> <p>-Article 28 :</p> <p>Dans le choix de ses candidates et candidats lors des différentes opérations électorales, tout parti politique est tenu :</p>	<p>-Aucune législation ne régle la présence et la représentation des femmes au sein des partis politiques, sauf le principe de parité établi dans la Constitution et une recommandation non contraignante adressée aux partis politiques.</p> <p>-Pas d'obligation légale, d'engagement formel, ni de</p>	<p>-Modifier l'article 26 en distinguant les femmes des jeunes, la femme n'étant pas une catégorie, en remplaçant le terme « œuvre » par celui de « garantit ».</p> <p>-Exiger la parité et non le tiers dans les instances nationales et régionales.</p> <p>-Mettre en place des listes zébrées avec une alternance homme-femme au niveau des têtes de listes.</p> <p>-Prévoir des sanctions et les rejets de listes non paritaires.</p> <p>-Conditionner le financement public des partis politiques par le pourcentage d'accréditation/élection des femmes.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - D'adopter les principes de démocratie et de transparence quant au mode et à la procédure de choix de ses candidates et candidats - De présenter des candidatures de personnes intègres, compétentes et loyales en mesure d'assumer leurs fonctions représentatives - De respecter les conditions d'éligibilité prévues par les lois électorales 	<p>sanctions prévues par la loi</p> <p>*Pas de définition de la parité et de l'égalité dans la loi.</p>	<p>L'article 26 réécrit serait :</p> <p>« Tout parti politique garantit la participation des femmes dans le développement du pays. A cet effet, tout parti politique applique effectivement le principe de la parité entre les hommes et les femmes dans ses organes dirigeants au niveau national et régional. La participation paritaire des jeunes hommes et femmes doit être garantie dans les différents organes, à tous les niveaux, de tout parti politique pour assurer la participation des jeunes hommes et femmes dans le développement du pays".</p> <p>-Modifier l'article 28 en rajoutant le terme parité à la formulation initiale de l'article : Ajouter le principe de parité dans le choix des candidates et candidats</p>
<p>Loi organique 07.21 du 21 avril 2021 relative aux partis politiques</p>	<p>-Article 32 :</p> <p>«L'Etat accorde aux partis politiques légalement constitués, participant aux élections générales législatives, un soutien annuel pour la contribution à la couverture de leurs frais de gestion.» Il est également exigé pour bénéficier du soutien visé au premier alinéa ci-dessus ce qui suit :</p> <p>« 1. pour les circonscriptions électorales locales, qu'un candidat âgé de quarante ans au plus soit classé à la première position sur trois listes au moins des listes de candidatures présentées avec accréditation du parti concerné »</p> <p>Institution de mesures pour l'élection de femmes MRE,</p>	<p>-Aucune législation ne régule la présence et la représentation des femmes au sein des partis politiques, sauf le principe de parité établi dans la Constitution et une recommandation non contraignante adressée aux partis politiques.</p> <p>-La condition de financement</p>	<p>-Elargir les conditions de financement public des partis politiques pour garantir la parité</p> <p>-Exiger la parité et non le tiers dans les instances nationales et régionales.</p>

	<p>« 2. pour les circonscriptions électorales régionales, qu'une candidate résidant hors du territoire du Royaume soit classée à la première position sur une liste au moins des listes de candidatures présentées avec accréditation du parti concerné et qu'une candidate âgée de quarante ans au plus soit classée à la première position sur une liste au moins des listes de candidatures présentées avec accréditation du parti concerné ».</p>	<p>instituée est de priver les partis de financement et de ce fait contraignante et non incitative comme c'était le cas dans la loi précédente</p> <p>-Pas d'obligation légale, d'engagement formel, ni de sanctions prévues par la loi</p> <p>-Pas de définition de la parité et de l'égalité dans la loi.</p>	
--	---	---	--

LOIS RELATIVES AUX CHAMBRES PROFESSIONNELLES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Lois relatives aux chambres professionnelles</p>	<p>-Loi n° 11-21 modifiant la loi n° 9-97 formant code électoral :</p> <p>*Pour les chambres de commerce, d'industrie et de services, les chambres d'artisanat et les chambres des pêches maritimes, il est institué que, à l'article 265 : « chaque liste de candidature ne doit pas comprendre trois noms successifs de candidats du « même sexe, sauf en cas d'absence d'électeurs éligibles de l'un des deux sexes.»</p>	<p>-Les mesures instituées ne sont pas contraignantes</p> <p>-Pas de mesures coercitives</p> <p>-Non-respect des mesures instituées</p>	<p>-Instaurer l'inscription automatique sur les listes électorales des différents collèges électoraux</p> <p>-Exiger la parité pour les élus de toutes les chambres quel que soit le mode de scrutin</p> <p>-Inscrire des mesures contraignantes et des sanctions pour non-respect de la parité</p> <p>-Exiger la parité verticale et horizontale, au niveau des têtes de listes et au niveau de l'alter-</p>

-Pour les chambres d'agriculture il est institué que, à l'article 265 : « Il est réservé aux femmes dans chaque chambre d'agriculture, un nombre de sièges fixé à deux (2) sièges. pour les chambres dont le nombre des membres ne dépasse pas 30, plus un siège pour chaque tranche de 10 membres pour les chambres dont le nombre des membres dépasse 30. Ces sièges sont rattachés aux circonscriptions électorales relevant de la chambre qui comptent respectivement le plus grand nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale de la chambre »

-L'expression «sauf en cas d'absence d'électeurs éligibles de l'un des deux sexes.» laisse le choix aux concernés de présenter ou non des femmes, Elle vide la disposition de sa substance, prenant en compte la faible présence des femmes dans les chambres.

-Les chambres sont libres de choisir leur tête de liste, pas de réelle alternance homme femme

nance Homme-femmes et femmes-homme.

-Inscrire des mesures coercitives pour le non-respect des mesures instituées

-Supprimer les expressions qui ne sont pas contraignantes et excluent les femmes dans les faits

-Supprimer les expressions discriminatoires telles : les sièges annexes/rattachés

LOIS RELATIVES AUX CHAMBRES PROFESSIONNELLES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi organique n°02.12 du 17/07/2012 relative aux nominations aux fonctions supérieures en application des dispositions des articles 49 et 92 de la	-Principes de nominations : égalité des chances, mérite, transparence, égalité à l'égard de l'ensemble des candidates et candidats et non-discrimination sous toutes ses formes dans le choix des candidates et candidats.	-La loi ne prévoit aucun mécanisme de quota, de suivi, de contrôle ou de sanctions pour vérifier le respect des critères	-Inscrire le recours à des actions positives dans la loi, pourvu d'un mécanisme de contrôle. -Remplacer " œuvre " par " garantit " : "La parité entre les hommes et les femmes, en tant que principe dont l'Etat garantit la réalisation, conformément aux dispositions du 2ème alinéa

Constitution ¹²	-"La parité entre les hommes et les femmes, en tant que principe dont l'Etat œuvre à la réalisation, conformément aux dispositions du 2ème alinéa de l'article 19 de la Constitution, sous réserve des principes et critères prévus par le présent article"		de l'art 19 de la Constitution, sous réserve des principes et critères prévus par le présent article" -Revoir le décret d'application n°2-12-412 du 11 octobre 2012 pris pour l'application des articles 4 et 5 de la loi organique n°02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures et y rappeler parmi les critères de nomination, le principe de parité.
----------------------------	---	--	--

DÉCRET RELATIF À LA NOMINATION AUX FONCTIONS SUPÉRIEURES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Décret n°2-12-412 du 11 octobre 2012 pris pour l'application des articles 4 et 5 de la loi organique n°02-12 relative à la nomination aux fonctions supérieures	-"Lorsque le Chef du gouvernement constate que l'autorité gouvernementale concernée n'a pas respecté, dans une proposition de nomination...des candidates ou des candidats, les principes et les critères prévus à l'article 4 de la loi organique n° 02-12... il demande à ladite autorité de revoir la proposition de nomination... de manière à garantir une stricte application des principes et critères précités."	-Pas de rappel des critères de bonne gouvernance. -Pas de référence au principe de parité. -Le critère d'ancienneté constitue une mesure de discrimination indirecte à l'encontre des femmes qui sont sous-représentées dans les postes de responsabilité et ont intégré l'admi-	-Imposer les critères de bonne gouvernance sensible au genre. -Rappeler le principe de parité qui devrait constituer un critère de nomination. -Instaurer un mécanisme positif ou incitatif dans la procédure de nomination visant à promouvoir la représentativité des femmes.

¹²Telle que modifiée et complétée par les lois organiques n°12-14, 23-16, 21-17 et 17-18.

nistration plus
tardivement que
les hommes.

LOI PORTANT STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi n° : 50-05 du 18 février 2011 modifiant et complétant le dahir N°1-58-008 du 24/02/1958 portant statut général de la fonction publique	<p>-Art.22 : consécration des principes d'égalité, de transparence et de mérite dans l'accès à l'emploi public et dans la diffusion des informations relatives aux concours de recrutement.</p> <p>-Art.46 : porte à 14 semaines la durée du congé de maternité de la fonctionnaire.</p>	<p>-Pas de rappel des critères de bonne gouvernance.</p> <p>-Pas de référence au principe de parité.</p> <p>-Texte datant de 1958, non harmonisé avec la Constitution de 2011.</p>	<p>-Modifier le texte sur le Statut général de la fonction publique en l'harmonisant avec les dispositions de la Constitution.</p> <p>-Y inscrire les principes de parité et d'égalité de genre, les mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, mettre en place une politique pour éradiquer le harcèlement sexuel et moral dans l'administration</p> <p>-Revoir la composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) et des commissions paritaires.</p>

DÉCRETS RELATIFS À LA FONCTION PUBLIQUE

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
-Décret n° 2.11.621 du 25 novembre 2011 fixant les conditions et les modalités d'organisa-	-Consécration de l'égalité des chances et d'une plus grande transparence.	<p>Analyse des deux textes :</p> <p>-Ces différents</p>	<p>Recommandations communes à l'ensemble de ces textes :</p> <p>-Adopter une loi-cadre sur la non-discrimination,</p>

tion des concours de recrutement dans les emplois publics tel que modifié et complété.

- Décret no 2-11-681 de novembre 2011 relatif aux modalités de nomination des chefs de division et des chefs de service au sein des administrations publiques.

- Décret 2-15-770 de 2016 fixant les conditions et modalités de recrutement par contrats dans les administrations publiques

- Circulaire du 7/08/2018 sur les autorisations d'absence pour allaitement

- Décision portant création de l'Observatoire Genre de la fonction publique et de sa base de données électronique

- Circulaire du 11/09/2019 sur la mise en place des crèches dans les départements gouvernementaux

-Obligation de nommer au moins une femme au sein du comité d'organisation (art.9)

-La durée d'absence pour allaitement a été portée à 18 mois à compter de la date de fin de congé de maternité.

-Offre, via son portail, un fonds documentaire riche des statistiques sensibles au genre et des indicateurs qui permettent l'élaboration des politiques publiques relatives à la promotion de l'égalité des sexes dans la fonction publique

textes ne prévoient aucun mécanisme de quota, de suivi, de contrôle ou de sanctions.

-La participation des femmes au niveau de prise de décision dans l'administration publique est bien en deçà du minimum de 30 % recommandé

l'égalité et la parité effectives incluant un mécanisme de suivi et de sanctions.

-Mettre en place des indicateurs mesurables tel un ISO en matière d'égalité de genre.

-Revoir la composition du Conseil supérieur de la fonction publique et des commissions paritaires.

-Institutionnaliser la fonction du point focal genre

-Renforcer le rôle de l'observatoire Genre de la fonction publique.

-Lutter contre les stéréotypes et le sexisme dans l'administration.

RÉGIME DES PENSIONS ET DES PRESTATIONS SOCIALES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Dahir n° 1-02-296 du 3 octobre 2002 portant promulgation de la loi n° 65-00 portant code de la couverture médicale de base. Loi n° 011-71 du 30 décembre 1971 instituant un régime de pensions civiles.</p> <p>Décret n° 2-58-1381 du 27 novembre 1958 fixant les conditions d'attribution des prestations familiales aux fonctionnaires, personnels militaires et agents de l'Etat, des municipalités et des établissements publics.</p>	<p>-La durée passée en situation de mise en disponibilité n'est pas prise en compte pour la constitution du droit à pension.</p> <p>-Le droit à pension de la veuve/veuf est subordonné à la condition de la durée de son mariage. La veuve/veuf perd son droit à la pension en cas de remariage. Mais aucune disposition n'est mentionnée si la celle-ci divorce à la suite du deuxième mariage.</p> <p>-Le droit à pension d'orphelins est subordonné entre autres à la condition de l'âge qui ne doit pas être supérieur à 16 ans.</p> <p>-L'allocation familiale est toujours perçue par le père (sauf si la femme prouve que le mari n'a aucun régime de retraite). Lorsque le mari et la femme sont tous deux au service de l'administration et susceptibles de bénéficier de l'indemnité familiale, celle-ci est versée exclusivement au mari. Le système de pension suite au décès du fonctionnaire est solidaire avec la femme quand elle perd son mari et non l'inverse. Lorsque les parents sont l'un et l'autre assurés en vertu des dispositions de la Loi 65-00, les enfants sont déclarés à l'organisme assureur du père. Même si la femme est fonctionnaire, elle n'a pas le droit de déposer les dossiers de maladie de ses enfants sauf si son mari ne dispose</p>	<p>-Dispositif législatif complexe et fractionné.</p> <p>-Domination du référentiel patriarcal faisant du père le chef de la famille.</p> <p>-Absence de référence à l'égalité de genre.</p> <p>-Les droits relatifs à la protection sociale plus liés à l'état matrimonial de la fonctionnaire, à son ménage qu'à sa personne ou à son statut de travailleuse.</p> <p>-Discrimination indirecte de la femme fonctionnaire au niveau du régime des pensions avec la non prise en compte de la durée</p>	<p>-Harmoniser la législation avec la constitution et les engagements internationaux en la matière particulièrement le PIDEST et les Conventions de l'OIT.</p> <p>-Revoir la législation en dépassant l'approche de la « Quiwama » pour lui substituer l'approche d'égalité entre les sexes et la coresponsabilité</p> <p>-Considérer les droits sociaux de la personne indépendamment de son statut matrimonial. Remédier à la double ségrégation, celle qui existe entre les sexes et celle relatives aux divers statuts de la femme.</p> <p>-Revoir équitablement le versement des différentes prestations liées au régime de la sécurité sociale.</p> <p>-Amender ou abroger les dispositions discriminantes qui ne permettent pas aux femmes d'être bénéficiaires, elles ou leurs enfants des différentes prestations.</p> <p>-Faire bénéficier les enfants de la protection sociale la plus avantageuse quand les deux parents souscrivent à des régimes différents.</p> <p>-Permettre à la femme d'accéder au dépôt des dossiers de mutuelle de ses enfants et au bénéfice du reversement des frais médicaux.</p>

d'aucun régime de protection publique ou privée. C'est le mari qui bénéficie des remboursements. Elle n'a pas accès au dépôt du dossier de mutuelle (sauf en cas de "Hadana" ou justificatif de mari infirme, etc...). Le mari est présumé chef de foyer, il est donc attributaire des droits de l'assistance sociale (RAMED).

passée en situation de mise en disponibilité qui impacte plus négativement les femmes qui sont contraintes de recourir à cette mise en disponibilité beaucoup plus que les hommes pour prendre en charge les enfants en bas âge ou s'occuper des parents malades dépendant

-Discriminations au niveau des allocations familiales, de la couverture médicale, du remboursement des frais de mutuelle, du régime de réparation des accidents et maladies professionnelles, du Ramed (notion de chef de famille).

-Tenir compte de la durée passée en position de mise en disponibilité pour la constitution du droit à la pension.

-Supprimer l'exigence de la durée du mariage pour octroyer à la veuve le droit à la pension.

-Donner la possibilité à la veuve remariée de récupérer le droit à la pension en cas de divorce.

-Conférer au veuf la jouissance de la pension dès le décès de son épouse comme c'est le cas dans la situation inverse.

-Considérer les allocations familiales comme un droit de l'enfant et non pas un privilège conféré aux parents salariés en les généralisant à tous les enfants, abstraction faite de leur situation familiale.

-Accorder au couple la liberté de choisir lequel des parents doit percevoir les allocations familiales et simplifier la procédure de substitution de l'un des parents à l'autre.

LOIS RELATIVES À LA REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ORGANES DE GOUVERNANCES DES ENTREPRISES PUBLIQUES ET PRIVÉES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi 19-20 modifiant et complétant la loi 17-95 relative aux sociétés anonymes	<p>-La loi instaure un quota progressif d'équilibre de genre de 30% au bout de 3 ans et 40% à horizon de 6 ans dans les organes d'administration des Sociétés Anonymes.</p> <p>-Toutes les sociétés anonymes faisant appel public à l'épargne doivent, à travers leurs statuts, rechercher un équilibre entre hommes et femmes dans la composition du conseil d'administration et du conseil de surveillance.</p>	<p>-Seuls les conseils d'administration, de surveillance et les comités techniques sont concernés</p> <p>-Les comités de direction et les comex ne sont pas concernés</p>	<p>-Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux conventions dûment ratifiées et publiées par le Maroc, notamment la CEDEF et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels</p> <p>-Elargir la mesure à toutes les grandes entreprises marocaines, quelque soit leur forme juridique ; grandes entreprises de plus de 100 millions de Dirhams ou de plus de 500 salariés</p> <p>-Elargir la mesure de quota adoptée à l'ensemble des comités : comités de direction et des comex</p> <p>-Elargir la mesure à toutes les grandes entreprises marocaines, quelque soit leur forme juridique ; grandes entreprises de plus de 100 millions de Dirhams ou de plus de 500 salariés</p>
Texte d'application de la Loi-cadre n° 50-21	<p>Loi-cadre n° 50-21 relative à la réforme des établissements et entreprises publics</p> <p>Article 27</p> <p>« Il est tenu compte, lors de la désignation des membres de l'organe délibérant des établissements et entreprises publics, du principe de la parité entre les hommes et les femmes prévu à l'article 19 de la Constitution. »</p>	<p>Des textes d'application de la Loi-cadre 50.21 vont être promulgués.</p> <p>L'article 27 instituant le principe de parité devra être précisé avec des cibles chiffrées et des</p>	<p>-Se conformer aux dispositions de la Constitution et aux conventions dûment ratifiées et publiées par le Maroc, notamment la CEDEF et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels</p> <p>-Prévoir que les Etablissements et entreprises publics (EEP) soient tenus d'instaurer une culture de parité et de prendre en considération l'égalité de genre lors de la fixation des objectifs stratégiques de l'organisme, de la gestion de son</p>

mesures garantissant l'effectivité du principe de parité énoncé

capital humain, des nominations aux postes de responsabilité, aux organes délibérants et aux comités qu'ils nomment, en précisant :

- Pour les établissements publics, que l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes dans les organes délibérants et dans les comités qu'ils nomment, ne soit pas supérieur à deux ;
- Pour les entreprises à participation publique : (i) S'agissant des membres des organes délibérants nommés par l'Etat, appliquer le principe que la proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % et que (ii) La nomination par l'assemblée générale des actionnaires des membres des organes délibérants des entreprises publiques constituées sous forme de SA et des comités nommés par les dits organes devra obéir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes de 40%. (iii) Des sanctions devront être prévues en cas de non respect du taux de représentation de 40% dans les organes délibérants des établissements, par la nullité des nominations, excepté celles des femmes, et/ou par le non versement de toute rémunération aux membres de l'organe délibérant au titre de leur mandat.
- La suspension des jetons de présence alloués aux membres du conseil (d'administration ou de surveillance) par l'assemblée générale ordinaire si les mesures ne sont pas respectées.

LOI RELATIVE À LA COUR CONSTITUTIONNELLE

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi organique n° 066-13 du 13/08/2014 relative à la Cour constitutionnelle	<p>- Article 1er :</p> <p>"Conformément aux dispositions de l'article 130 de la constitution, la Cour constitutionnelle est composée de douze (12) membres, nommés pour une durée de 9 ans non renouvelable. (...) parmi les membres composants ladite Cour"</p>	<p>-Pas de référence explicite au genre /parité pour la nomination des conseiller(e)s de la Cour.</p> <p>-Concernant l'égalité de genre et à l'instar de plusieurs juridictions dans le monde, il s'agit d'espaces considérablement masculinisés. Au Maroc et ce, depuis 1963 jusqu'à aujourd'hui, seules trois femmes ont été nommées par dahir.</p>	<p>-Inscrire la parité dans la loi organique, conformément aux dispositions des articles 6 et 19 de la Constitution.</p> <p>-Adopter une loi générale sur la non-discrimination, l'égalité et la parité effectives qui s'applique à toutes les institutions, la cour y compris.</p> <p>-Revoir les règlements intérieurs des deux chambres pour prévoir le critère d'égalité et de parité dans le processus de désignation des juges.</p>

LOI ORGANIQUE RELATIVE À L'ORGANISATION ET À LA CONDUITE DES TRAVAUX DU GOUVERNEMENT ET AU STATUT DE SES MEMBRES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi organique n° 65-13 du 19/03/2015 relative à l'organisation et à la	<p>-Respect du principe de non-discrimination, Art.2 : « Le gouvernement est composé de ministres, femmes et hommes... »</p>	<p>Pas de référence expresse au principe de parité,</p>	<p>-Modifier l'article 2 qui stipule que le gouvernement est composé de femmes et d'hommes en y ajoutant « dans une perspective paritaire ».</p>

<p>conduite des travaux du Gouvernement et au statut de ses membres.</p>			<p>-Conditionner les propositions des partis participants au gouvernement au principe de parité.</p> <p>-Modifier la loi sur les partis politiques en exigeant de ces derniers de présenter des propositions paritaires.</p>
--	--	--	--

LOI ORGANIQUE RELATIVE AU CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi organique n° 128-12 du 31/07/2014 relative au Conseil économique, social et environnemental (CESE)</p>	<p>- Adoption du principe de parité dans le règlement intérieur du CESE.</p>	<p>- Dans sa décision n°103.20 rendue le 12 mars 2020, sur le Conseil national des langues et de la culture marocaine, la Cour constitutionnelle a considéré que « l'action visant à réaliser le principe de la parité, ne saurait être limitée aux dispositions législatives de nature à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives, mais inclue également, l'instauration des dispositifs</p>	<p>- Amender la loi organique du CESE dans un sens paritaire</p> <p>- Concevoir et mettre en œuvre des procédures internes pour l'intégration et la promotion de l'égalité, dans son organisation, son fonctionnement et ses activités.</p>

et des moyens à même de renforcer l'accès des femmes aux fonctions publiques non-électives ». Par cette jurisprudence, la Cour a consolidé l'élargissement du champ de mise en œuvre de l'objectif constitutionnel de parité en l'étendant aux mandats non-électifs. En vertu du dernier alinéa de l'article 134 de la Constitution, « les décisions de la Cour constitutionnelle ne sont susceptibles d'aucun recours. Elles s'imposent aux pouvoirs publics et à toutes les autorités administratives et juridictionnelles ». Cette autorité s'attache au dispositif des décisions de la Cour ainsi qu'aux motifs qui en sont le soutien néces-

		<p>saire et en constituent le fondement même.</p> <p>-La jurisprudence de la Cour rejoint l'esprit du premier alinéa de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,</p>	
--	--	---	--

LOI RELATIVE À L'AUTORITÉ POUR LA PARITÉ ET LA LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATION (APALD)

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi n° 79-14 du 21 décembre 2017 relative à l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discriminations	-Institution constitutionnelle indépendante.	Insuffisances de la loi relatives à la définition des discriminations, l'étroitesse de ses	En termes de statut : Eriger l'APALD en une entité juridique indépendante dotée de la personnalité juridique et de l'autonomie de gestion. En termes normatifs :

mination.

missions, la disparité de sa composition, la relativité de son indépendance et la question de son mandat.

-Réviser la loi sur l'APALD pour lui conférer pour mission la seule lutte contre les discriminations fondées sur le sexe en conformité avec l'esprit et les dispositions de la Constitution.

-Adopter la définition de la discrimination telle que déclinée dans l'article 1er de la CEDEF en tenant compte de la discrimination directe et indirecte et de la diversité des auteurs (Institutions publiques, privées, et personnes).

-Rendre obligatoires les mesures positives en vertu des dispositions de la Constitution relatives à l'effectivité de la jouissance par les citoyens et citoyennes des libertés et des droits, de la parité, de l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives et des dispositions des conventions internationales (notamment, l'article 4 de la CEDEF).

-Etablir des sanctions juridiquement contraignantes, proportionnées, efficaces et dissuasives et opposables en cas d'infraction à la législation sur la parité et la lutte contre les discriminations.

En termes de choix des membres :

Prendre en considération le critère essentiel de l'expertise et de l'engagement en faveur des droits des femmes et de la parité. Revoir la composition de l'APALD en éliminant les représentations de l'administration et des différentes institutions

En termes de mandat : Circonscrire le mandat de

		<p>missions, la disparité de sa composition, la relativité de son indépendance et la question de son mandat.</p>	<p>l'APALD en un motif unique (lutte contre la discrimination en raison du sexe) lui permettant de garantir toutes les conditions requises à la réussite de sa mission et fonctions.</p> <p>En termes de mission et fonctions :</p> <p>Investir l'APALD des missions de promotion et de protection de type quasi judiciaire.</p> <p>En termes de gouvernance et de capacités : Doter la future APALD de moyens humains et financiers adéquats lui permettant d'assumer son mandat et missions en toute indépendance et transparence.</p>
--	--	--	---

CODE DE LA FAMILLE

Dispositions discriminatoires dans le rapport hommes/femmes au sein de la famille

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Dispositions discriminatoires dans le rapport hommes/femmes au sein de la famille Articles : 4, 194 ,198, 199 du code de la famille.</p>	<p>-Suppression du devoir d'obéissance de la femme à son mari existait qui dans l'ancien code de la famille, de la tutelle matrimoniale ; la famille est désormais placée sous le contrôle des deux époux.</p>	<p>-Subsistance de dispositions discriminatoires à l'encontre des femmes (exigence d'une dote comme condition de validité du mariage, obligation d'entretien de l'épouse et des enfants à la charge de l'époux, particulièrement</p>	<p>-Nécessité d'une refonte globale du Code de la Famille pour en faire un code civil basé sur l'égalité hommes-femmes à travers l'ensemble des livres de ce code et procéder à la suppression de l'ensemble des dispositions discriminatoires à l'égard des femmes contenues dans le code de la famille</p>

en matière de
tutelle légale des
enfants et d'héri-
tage.

Mariage des mineurs

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Mariage des mineurs : articles 20 et 21 du code de la famille.	<p>-Alignement du code de la famille avec les conventions internationales notamment en fixant l'âge matrimonial à 18 ans révolus.</p> <p>-L'article 20 du code de la famille accorde au juge un pouvoir d'appréciation en lui permettant d'autoriser sous certaines conditions le mariage de mineurs.</p> <p>+ L'article 21 traite de l'approbation du représentant légal dans ce cas</p>	<p>Une récente étude du Ministère Public auprès de 18 sections de la Justice de la Famille entre 2015 et 2019 révèle qu'en 5 ans, les tribunaux ont autorisé 80 599 mariages de mineurs et ont émis 13 018 jugements en reconnaissance de mariage ou l'une ou les deux parties étaient mineurs.</p>	<p>-Application effective des dispositions de la constitution et des engagements internationaux du pays en la matière particulièrement la convention des droits de l'enfant (CIDE) qui interdit le mariage des mineurs.</p> <p>-Abrogation pure et simple des articles 20 et 21 du code de la famille.</p>

Polygamie

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Polygamie : articles 40 à 46 du Code de la famille.	<p>-Soumission de la polygamie à l'autorisation et l'encadrement du juge.</p>	<p>-Les Dispositions du Code relatives à la polygamie sont porteuses de discriminations.</p>	<p>-Se conformer aux dispositions de la CEDEF, et aux recommandations du Comité CEDEF et du Comité sur les droits de l'enfant pour lesquels la polygamie est contraire à la dignité des femmes et des filles et porte atteinte à leurs droits fonda-</p>

		<p>-L'article 41 ne définit pas les termes « justification objective » et « caractère exceptionnel » qu'il laisse à l'appréciation souveraine du juge.</p> <p>-L'article 45 alinéa 5 donne le pouvoir au juge de déclencher la procédure de divorce pour discorde sans être saisi par les parties lorsque l'époux persiste à demander l'autorisation de polygamie, et que l'épouse ne donne pas son accord et ne demande pas le divorce.</p>	<p>mentaux et à leur liberté.</p> <p>-Abroger l'article 16 (relatif à la reconnaissance du mariage) du Code et les articles 40 à 46 relatifs à la polygamie, ainsi que l'article 39, 2.</p>
--	--	--	---

Dissolution du pacte du mariage et de ses effets

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Livre II du code de la famille : de la dissolution du pacte du mariage et de ses</p>	<p>-Introduction du divorce pour raison de discorde qui permet à la femme de demander le divorce notamment en n'exigeant plus de cette dernière ni la preuve du préjudice</p>	<p>-Le Code dote le juge d'un large pouvoir d'appréciation pour la notion</p>	<p>-Se conformer aux dispositions de la constitution et aux engagements internationaux du Maroc en termes d'égalité entre les hommes et les femmes, notamment la CEDEF.</p>

<p>effets.</p>	<p>subi, ni la présentation de témoins.</p> <p>-L'initiative du divorce par compensation (Khol') est exclusive aux femmes.</p>	<p>de différend entre les époux.</p> <p>-Mode de divorce anachronique (Khol') constituant une atteinte grave à la dignité de la femme en l'obligeant à « acheter sa liberté », alors que d'autres modes de divorces judiciaires existent.</p>	<p>-Mettre un terme à la tendance observée en jurisprudence qui consiste à assimiler le divorce judiciaire pour discorde (chiqaq) au divorce judiciaire pour préjudice en exigeant de l'épouse de rapporter la preuve du préjudice subi, alors que rien ne l'exige en matière de chiqaq.</p> <p>-Supprimer le divorce par compensation (Khol').</p> <p>-Rappeler aux magistrats que le référentiel sur lequel ils fondent leurs décisions doit inclure les engagements internationaux du pays.</p>
----------------	--	---	--

Le partage des biens acquis pendant le mariage

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Le partage des biens acquis pendant le mariage : article 49 du code de la famille.</p>	<p>-Possibilité pour les époux de convenir des conditions de fructification et de répartition des biens acquis pendant leur mariage.</p> <p>-A défaut d'un accord préétabli par les époux et en cas de litige l'article 49 alinéa 3 précise qu'« il est fait recours aux règles générales de preuve, tout en prenant en considération le travail de chacun des conjoints, les efforts qu'il a fournis et les charges qu'il a assumées pour fructifier les biens de la famille. ».</p>	<p>-Dans la pratique, la preuve est difficile à apporter par la femme qui se trouve souvent dans l'impossibilité matérielle de prouver ce qu'elle a dépensé ou d'évaluer pécuniairement la contrepartie de son travail non rémunéré.</p> <p>+ Mauvaise application de l'article</p>	<p>-Reformuler l'article 49 en précisant les éléments de calcul et d'appréciation de la part de l'épouse et en tenant compte du travail non rémunéré des femmes en tant que contribution à la fructification des biens du ménage</p> <p>*Intégrer dans la loi une disposition qui rend obligatoire le contrat qui fixe le régime des biens acquis pendant la vie conjugale.</p>

(notamment de son deuxième paragraphe) par les magistrats

Représentation /tutelle légale

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Représentation /tutelle légale : articles 229 et S. du code de la famille.	<ul style="list-style-type: none">-Distinction entre le père et la mère en tant que représentants légaux chargés de veiller sur leurs enfants et leurs biens jusqu'à leur majorité.-La représentation légale (tutelle) est exercée en premier par le père majeur, la mère majeure n'intervient qu'à défaut du père ou par suite de la perte de la capacité de ce dernier.-Le père peut désigner un tuteur testamentaire sous le contrôle duquel la mère reste soumise.	<ul style="list-style-type: none">-Le rôle de la mère en tant que représentante légale de son enfant reste subsidiaire et n'intervient qu'en cas d'urgence.-Impossibilité pour la mère divorcée d'entreprendre toute démarche administrative relative à son enfant mineur sans l'autorisation préalable de son ex-mari.	<ul style="list-style-type: none">-Revoir les dispositions du code relatives à la représentation légale (tutelle) de l'enfant dans le sens d'une parfaite égalité des droits entre le père et la mère et d'une pleine autorité parentale partagée.

Garde de l'enfant

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Garde de l'enfant :	-L'article 175 fixe les conditions dans	-Cet article est	-Abroger la mention de perte de garde pour la

<p>articles 163 et S. du code de la famille.</p>	<p>lesquelles la mère « ne perd pas » la garde de son enfant si elle se remarie, le principe étant que le remariage de la mère entraîne déchéance de son droit de garde.</p>	<p>discriminant à l'égard des femmes, car il ne traite que du cas de la mère qui souhaite se remarier et passe sous silence le cas du père.</p> <p>*Prise en compte de l'intérêt supérieur de l'enfant insuffisante.</p>	<p>mère en cas de remariage et considérer uniquement l'intérêt supérieur de l'enfant</p>
--	--	--	--

Filiation

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Filiation : article 32 de la Constitution et articles 142 et S. du code de la famille.</p>	<p>-La Constitution dispose dans son article 32 que l'Etat assure une égale protection juridique et une égale considération sociale et morale à tous les enfants, abstraction faite de leur situation familiale.</p> <p>-Art 152 du code de la famille fait découler la filiation paternelle de rapports conjugaux (Al Firach), de l'aveu du père (Iqrar) et des rapports sexuels par erreur (Choubha). Elle peut être établie, par tous moyens, notamment l'expertise médicale (ADN).</p>	<p>*Le législateur limite le recours à l'expertise judiciaire (ADN) aux seuls cas où le mariage ou les fiançailles sont prouvés afin d'établir la filiation paternelle.</p> <p>*Discrimination à l'encontre de la mère et de son enfant né hors liens</p>	<p>*Se conformer aux dispositions de la constitution et aux engagements internationaux du Maroc en termes d'égalité entre les hommes et les femmes particulièrement la CEDEF et CIDE.</p> <p>* Simplifier les règles de preuve en matière d'établissement de la filiation aujourd'hui complètement dépassée (Ex. la « Choubha » ou « rapports sexuels par erreur »), en généralisant la preuve par le test ADN à tous les cas de contestation de paternité.</p> <p>*Intégrer au niveau de la définition des fiançailles la notion de promesse de mariage et les effets juridiques qui s'y attachent, pour préserver les</p>

<p>Filiation : article 32 de la Constitution et articles 142 et S. du code de la famille.</p>	<p>-La Constitution dispose dans son article 32 que l'Etat assure une égale protection juridique et une égale considération sociale et morale à tous les enfants, abstraction faite de leur situation familiale.</p> <p>-Art 152 du code de la famille fait découler la filiation paternelle de rapports conjugaux (Al Firach), de l'aveu du père (Iqrar) et des rapports sexuels par erreur (Choubha). Elle peut être établie, par tous moyens, notamment l'expertise médicale (ADN).</p>	<p>du mariage puisque celui-ci est considéré comme illégitime et se trouve ainsi privé de ses droits les plus élémentaires issus de la filiation (droit de porter le nom de son père, droit à l'entretien, à l'éducation, à l'héritage...).</p> <p>*L'Intérêt supérieur de l'enfant ne prime pas.</p>	<p>droits des mères célibataires et de leurs enfants.</p>
---	--	---	---

Filiation

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Règles successorales : Livre VI du code de la famille.</p>	<p>-Le droit des successions accorde une préférence aux parents mâles par les mâles (Aseb) qui ont une vocation héréditaire universelle et peuvent ainsi recueillir la totalité du patrimoine laissé par le de cujus.</p> <p>-En l'absence d'un frère, la fille ne peut prétendre à toute la succession et devra se contenter de recevoir sa quote-part, fixée à la moitié de la succession, le reste allant au parent mâle le plus proche du de cujus, ou s'il</p>	<p>-Les trois règles principales en matière d'héritage sont porteuses de discriminations et d'inégalités.</p> <p>-Décalage persistant entre les principes énoncés par la constitution</p>	<p>-Instituer l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'héritage.</p> <p>-Lever l'interdiction d'hériter entre musulmans et non musulmans.</p>

n'en existe pas, au Trésor public. Par contre, un fils unique héritier (Asaba), a vocation à recueillir toute la succession après que les héritiers à Fardh soient pourvus de leur quote-part.

-La règle du double », veut que le frère hérite d'une part égale au double de ce que perçoit sa sœur.

-L'épouse non musulmane d'un marocain musulman n'hérite pas de lui, de même que ce dernier n'hérite pas d'elle.

-La femme recueille un huitième de la succession de son époux en présence d'enfants, alors que si l'épouse décède, son mari recevra en présence d'enfants, le quart de la succession.

-Les enfants de la mère qui décède avant ses parents ou en même temps qu'eux, ont droit à un leg obligatoire.

(principe d'égalité des genres) et leur application sur le terrain.

-Inadéquation des règles successo-
rales en vigueur avec la réalité sociale actuelle.

-Inadéquation des règles successo-
rales en vigueur avec la contribu-
tion économique des femmes

Code des Awkafs

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Le dahir du 23 février 2010 formant Code des Awkaf	L'institution juridique qualifiée de bien « habous » ou « wakf », est très présente au Maroc. Le wakf consiste en tout bien immobilisé à perpétuité ou à temps. Il peut être public ou privé. Il est public lorsque le constituant affecte directement le bien au dévolu-	En dépit de l'effort de codification et de transparence dans la gouvernance des habous publics, introduits	* Supprimer les habous privés ou de famille et ne garder que les habous publics qui bénéficient directement à l'œuvre religieuse, charitable ou d'intérêt général.

taire choisi par lui : une œuvre pieuse, charitable ou d'intérêt général.

Le « wakf » privé également appelé « familial », consiste pour le constituant à immobiliser un bien lui appartenant au profit d'une œuvre pieuse, charitable, ou d'intérêt public, avec un transfert de propriété du bien à l'extinction des dévolutaires intermédiaires (héritiers) du constituant, auquel cas, le « waqf » devient public

par le dahir du 23 février 2010, le

« habous » familial continue d'être discriminant à l'égard des descendantes du constituant et ce, malgré le principe général applicable à toutes les formes de « habous », énoncé à l'article 14 du dahir qui exclut toute discrimination entre descendants bénéficiaires d'un « wakf ». Pour rappel, la pratique du " habous" familial est souvent utilisé pour exclure les héritières.

LOI RELATIVE À L'ETAT CIVIL

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Loi n° 37-99 du 3 octobre 2002 relative à l'Etat civil.	<ul style="list-style-type: none">-La mère peut désormais déclarer une naissance au même titre que le père (art 16).-Introduction des données relatives au mariage et au divorce dans le livret d'état civil (art 2)	<ul style="list-style-type: none">-Les dispositions relatives au livret de famille (multitude d'épouses) heurtent le principe constitutionnel de l'égalité	<ul style="list-style-type: none">-Supprimer les pages 7, 8 et 9 du livret de famille.

	<p>-Droit de la femme divorcée ayant la garde des enfants d'obtenir un duplicata dudit livret (art 23).</p> <p>-Droit de l'enfant né de père inconnu à un nom fictif (arts 16,46).</p> <p>-L'arrêté du ministre de l'Intérieur du 24 avril 2003 fixant le modèle du livret de famille, réserve ses pages 7, 8 et 9 respectivement à la deuxième, troisième et quatrième épouse, le cas échéant.</p>	<p>entre les hommes et les femmes ainsi que les engagements internationaux du Maroc en la matière, notamment ceux découlant de la CEDEF.</p>	
--	---	--	--

LOI RELATIVE À LA CARTE NATIONALE D'IDENTITÉ ÉLECTRONIQUE

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi n° 04-20, du 8 août 2020 relative à la Carte nationale d'identité électronique</p>	<p>*L'article 4 dernier alinéa, introduit une nouveauté en prévoyant la possibilité pour l'homme et la femme de mentionner leur statut matrimonial sur la CNIE.</p>	<p>-Le législateur introduit une distinction en retenant pour la femme les qualités d'« épouse » et de « veuve » et uniquement celle de « veuf » pour l'homme.</p> <p>-Même discrimination reprise par les articles 5 et 13 qui traitent respectivement du contenu de la bande électronique et des cas de renouvellement de la CNIE.</p>	<p>*Abroger les alinéas porteurs de discrimination aux articles 4, 5 et 13 de la loi relative à la CNIE.</p>

CODE PÉNAL

Nécessité d'une refonte globale du Code pénal selon une approche droits humains, qui garantit la protection des droits fondamentaux, des libertés individuelles, de l'égalité entre les hommes et les femmes et qui instaure une justice égalitaire.

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Article 490 Incrimination des relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants :	-Incrimination des relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants par une peine d'emprisonnement d'un mois à un an.	-Contredit la constitution qui protège le droit au respect de la vie privée (art. 24) et de la dignité (préambule). -Empêche les femmes et les filles victimes de viol de porter plainte, de peur de se voir elles-mêmes poursuivies pour relations sexuelles hors mariage dans le cas où elles n'arrivent pas à prouver le viol, alors que l'auteur présumé ne sera poursuivi ni pour viol, ni pour relation sexuelle hors mariage, faute de preuve.	-Abroger l'article 490 qui incrimine les relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants.

<p>Article 489</p> <p>Incrimination de l'homosexualité</p>	<p>-Art.489 :</p> <p>« Est puni de l'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 200 à 1.000 dirhams... quiconque commet un acte impudique ou contre nature avec un individu de son sexe ».</p>	<p>-Contredit la constitution et les engagements internationaux relatifs à la protection du droit au respect de la vie privée</p>	<p>-Se conformer à la constitution et aux engagements internationaux du Maroc.</p> <p>-Dépénaliser l'homosexualité entre adultes consentants : abroger l'article 489</p>
<p>Articles 491 et 492</p> <p>Incrimination de l'adultère</p>	<p>-L'article 491 punit l'adultère d'une peine d'un à deux ans de prison, sur plainte du conjoint offensé.</p> <p>-L'article 492, dispose que le retrait de la plainte par le conjoint offensé met fin aux poursuites.</p>	<p>-Même si la sanction juridique de l'adultère s'applique indifféremment à l'homme et à la femme, la sanction sociale est différente et discrimine la femme.</p> <p>-La pratique montre que dans la quasi-totalité des cas, c'est la femme qui retire sa plainte, le plus souvent sous la pression sociale, le retrait de la plainte par le mari, reste exceptionnel car mal perçu socialement.</p>	<p>-Se conformer à la constitution et aux engagements internationaux du Maroc.</p> <p>-Dépénaliser l'adultère en maintenant la faute civile.</p>
<p>Articles 449 à 458</p> <p>Incrimination de l'avortement</p>	<p>-Punit la pratique de l'avortement lorsque celle-ci ne revêt pas un caractère thérapeutique d'une peine d'emprisonnement allant d'un à cinq ans, assortie d'une amende de</p>	<p>- Contrevient à la constitution et aux engagements internationaux du</p>	<p>-Adopter la définition de la santé de l'OMS.</p> <p>-Légaliser l'IMG (conformément à la formulation proposée par l'Agenda Gouvernemental de</p>

	<p>200 à 500 dhs.</p> <p>-En cas de décès de la femme, c'est la réclusion de 10 à 20 ans.</p> <p>-S'il est établi que la personne pratique l'avortement de manière habituelle, les peines sont portées au double dans le 1er cas et la réclusion est portée à 30 ans dans le second cas.</p> <p>-La tentative est assimilée à l'infraction consommée</p>	<p>royaume,particulièrement au droit de la femme de disposer de son corps.</p>	<p>l'Egalité adopté par le Conseil de gouvernement en mars 2011) pour en faire un droit et une prérogative de la femme.</p> <p>-Supprimer l'autorisation du mari.</p> <p>-Supprimer l'obligation pour le médecin qui doit procéder l'IMG d'aviser le médecin- chef de la préfecture ou de la province.</p> <p>-Permettre aux femmes qui désirent faire une IMG de bénéficier du droit à la confidentialité en vertu du secret médical, même à l'égard de leurs proches.</p> <p>-Prévoir des dispositions particulières applicables aux mineures (soutiens psychologique, matériel...).</p>
<p>Article 486 et S.</p> <p>Incrimination du viol</p>	<p>-Définition du viol comme étant l'acte par lequel un homme a des relations sexuelles avec une femme contre le gré de celle-ci.</p> <p>-Le viol est puni de la réclusion de cinq à dix ans. La peine est doublée si le viol a été commis sur la personne d'une mineure de moins de dix-huit ans, d'une incapable, d'une handicapée, d'une personne connue par ses facultés mentales faibles, ou d'une femme enceinte.</p> <p>-Aggravation des peines si une femme perd sa virginité lors d'un viol ou d'un attentat à la pudeur.</p>	<p>-En intégrant le viol dans le chapitre du code relatif aux « crimes et délits contre l'ordre des familles et la moralité publique » et non dans celui réservé aux « crimes et délits contre les personnes », le législateur considère le viol comme un acte qui perturbe l'ordre social et occulte</p>	<p>-Inverser la charge de la preuve en matière de viol en établissant une présomption en faveur de la femme.</p> <p>-Incriminer le viol conjugal.</p> <p>-Abroger l'article 488 qui établit une distinction entre les femmes, suivant qu'elles sont vierges ou non.</p> <p>-Tenir compte des violences psychologiques.</p> <p>-Remplacer l'expression « contre le gré de celle-ci » par « sans le consentement de celle-ci » à l'article 486.</p>

l'atteinte à l'intégrité physique et mentale qu'il représente pour la victime.

-La charge de la preuve pèse sur la victime. Le code ne tient pas compte des violences psychologiques du fait du viol, de même qu'il n'envisage ni l'éventualité d'une grossesse issue de celui-ci, ni la reconnaissance de paternité de l'enfant à naître, le cas échéant.

-Pas d'incrimination du viol conjugal.

-Le législateur établit une discrimination entre les femmes selon qu'elles sont vierges ou pas, en accordant une plus grande protection aux premières.

<p>Article 420</p> <p>L'excuse légale de provocation</p>	<p>- "Les blessures faites ou les coups portés sans intention de donner la mort, même s'ils l'ont occasionnée, sont excusables lorsqu'ils ont été commis par un chef de famille qui surprend dans son domicile un commerce charnel illicite, que les coups aient été portés sur l'un ou l'autre de coupables";</p>		<p>- Abroger l'article 420 relatif à l'excuse légale de provocation</p>
<p>Les tests de virginité</p>	<p>- Les tests de virginité continuent d'être pratiqués sans fondement juridique.</p>	<p>- Discrimination contribuant à perpétuer une pratique moyenne et dangereuse pour les jeunes filles.</p> <p>- Scientifiquement non pertinents, dégradants et humiliants.</p>	<p>- Interdire les tests de virginité</p>

LOI RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi n°103-13 du 22 février 2018 relative à la lutte contre les violences faites aux</p>	<p>- Incrimination du mariage forcé, de la violence physique, de la dissipation ou la cession de biens de mauvaise foi, du harcèlement sexuel dans les espaces publics, de la</p>	<p>*Lacunes concernant notamment les violences domestiques,</p>	<p>- Ratifier la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique¹³</p>

¹³ Dite Convention d'Istanbul signée le 11/5/2011 et entrée en vigueur le 1/08/2014

femmes.

cyber violence et des injures sexistes

-Eloignement du mari violent, avertissement de l'agresseur de ne pas récidiver, empêchement de s'approcher de la victime ou de son domicile

-Aggravation des sanctions de certaines infractions lorsque la violence est perpétrée à l'encontre d'une femme enceinte, ou d'une femme mariée ou divorcée, en présence de ses enfants ou de ses parents.

-Création de cellules pour la prise en charge des femmes victimes de violence (auprès des tribunaux de première instance, des cours d'appel, des départements chargés de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, ainsi que de la DGSN et du Haut Commandement de la Gendarmerie Royale).

comme le viol conjugal, le vol, la fraude ou l'abus de confiance

-La loi ne respecte pas les standards de la "diligence voulue" et ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux femmes célibataires, aux migrantes et aux femmes à besoins spécifiques.

-Pas de poursuites des délinquants par le parquet lorsque la femme retire sa plainte, classement de l'affaire.

-Pas de processus clair et normalisé de prise en charge au sein des cellules mises en place.

-Déficit de coordination entre le régional et le local entraînant une déperdition des efforts.

-Abroger la loi n° 103-13 et la remplacer par une loi spécifique aux violences basées sur le genre. Cette nouvelle loi sera la section VII du chapitre sept du Code pénal, intitulé : « des crimes et délits contre les personnes » au même titre que la section VI intitulée « de la traite des êtres humains »

-La nouvelle loi devra :

tenir compte de la constitution et des conventions internationales pertinentes ratifiées par le Maroc et être conforme aux recommandations des nations unies en matière de législations pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes; elle devra notamment s'appuyer sur le principe de « la diligence voulue »; Être globale, traiter de la prévention, de la protection et de la prise en charge et lutter contre l'impunité; Intégrer la définition de la violence contre les femmes consacrée internationalement; Accorder un traitement particulier à la lutte contre les violences faites aux femmes dans le milieu conjugal;

-Changer le régime de la preuve en matière de violences faites aux femmes en accordant à priori foi dans les déclarations des femmes plaignantes et en mettant en œuvre « la diligence voulue pour mener l'enquête et établir les preuves;

-Eriger en infraction les actes de violence non encore couverts par le code pénal (viol conjugal, vol, fraude, abus de confiance commis par l'époux...);

- Veiller à ce que les sanctions qui répriment les violences faites aux femmes soient suffisam-

		<p>-Maintien de la criminalisation des « relations illicites », qui dissuade les femmes de porter plainte pour viol.</p>	<p>ment dissuasives et les aggraver en cas de récidive ;</p> <p>-Prévoir expressément la responsabilité incombant à l'état d'assurer l'hébergement des femmes victimes de violence.</p> <p>-Sensibiliser pour l'application efficiente de la loi et octroyer les moyens financiers /humains suffisants.</p>
--	--	--	---

LOI RELATIVE À L'ORGANISATION ET AU FONCTIONNEMENT DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi n° 23-98 du 25 août 1999 relative à l'organisation et au fonctionnement des établissements pénitentiaires.</p>	<p>-Articles 23, 71,122, 132 de la Constitution</p> <p>-Consécration constitutionnelle des principes de la légalité des délits et des peines, de la présomption d'innocence, du droit à un procès équitable et du respect des droits fondamentaux et des conditions de détention humaines pour les détenus, ainsi que leur droit de bénéficier de programmes de formation et de réinsertion.</p> <p>-Prise en compte par la loi des besoins spécifiques de la population carcérale féminine, considérée comme constituant l'un des groupes vulnérables. Locaux réservés aux femmes entièrement séparés de ceux réservés aux hommes ; et une surveillance assurée par un personnel féminin.</p>	<p>-Absence de politiques publiques efficaces et efficientes et de moyens budgétaires conséquents, permettant la mise en œuvre réelle de la loi.</p> <p>-Décalage entre le cadre légal et la réalité carcérale.</p> <p>-Insuffisance des services sociaux prévus par la loi, absence de dispositif efficace de prise</p>	<p>-Renforcer les procédures de contrôle et d'inspection pour endiguer la violence sous toutes ses formes à l'intérieur des prisons.</p> <p>-Prévoir des peines de substitution destinées aux femmes incarcérées qui tiennent compte de leur qualité de mère lorsqu'elles sont accompagnées de leurs enfants ou lorsqu'elles sont enceintes.</p> <p>-Assouplir les procédures permettant aux associations de développer des activités récréatives et éducatives, notamment au profit des enfants accompagnant leur mère détenue.</p>

-Interdiction aux personnes de sexe masculin, y compris le personnel masculin, d'accéder aux quartiers réservés aux femmes (sauf dans les cas prévus par les instructions de service et à condition d'être accompagné obligatoirement d'un agent féminin).

-Prise en compte du critère genre des détenus, lors de leur répartition dans les établissements affectés à l'exécution des peines. Les détenus ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination, notamment fondée sur le sexe.

-Fouilles par une personne de même sexe, personnel sanitaire féminin, local crèche pour les enfants des mères détenues dans les limites des moyens humains et matériels disponibles (Art. 34 loi n°23-98), protection des droits de l'enfant né en prison (obligation de déclaration à l'état civil).

en charge et de protection des enfants des détenues.

Code de la nationalité

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Articles 10 et S: Dahir du 6/9/1958 tel que modifié et complété	<p>-Possibilité pour la mère marocaine mariée à un étranger de transmettre sa nationalité à son enfant avec effet rétroactif (Article 6 de la loi 62-06 du 23/3/2007).</p> <p>-L'article 10 réserve la possibilité de l'acquisition de la nationalité marocaine, sous certaines conditions, à l'étrangère qui épouse un marocain et reste silencieux sur la</p>	<p>-La femme marocaine exerce pleinement son droit de transmission de sa nationalité en sa qualité de mère, mais ce droit lui est refusé en sa qualité d'épouse.</p>	<p>-Modifier l'article 10 afin que la femme marocaine transmette la nationalité marocaine à son époux étranger au même titre que l'homme marocain à son épouse étrangère</p> <p>-Modifier l'article 15.</p>

marocaine qui épouse un étranger

-L'article 15 relatif à la réintégration dans la nationalité marocaine d'origine s'applique indifféremment au marocain et à la marocaine.

-Inégalité entre homme et femme dans le droit de transmission de sa nationalité.

-Pouvoir discrétionnaire donné au chef du gouvernement pour autoriser ou pas la réintégration à sa nationalité d'origine, et ce, sans obligation de motivation de sa décision de refus ce qui pourrait conduire à des risques d'apatrides et est contraire à la Constitution et au référentiel international auquel le Maroc a souscrit particulièrement l'Article 15 de la DUDH: "tout individu a droit à une nationalité" et que "nul ne peut être arbitrairement privé de sa nationalité, ni du droit de changer de nationalité"

LOIS RELATIVES AU DROIT DU TRAVAIL

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003, portant promulgation de la loi n°65-99 relative au code du travail .</p>	<p>-Consécration du droit à un travail décent par la Constitution droit « au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto-emploi » (art.31).</p> <p>-Le code du travail interdit toute discrimination, notamment sur la base du sexe, ayant pour objet 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'embauche, 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- Art. 9).</p> <p>-Reconnaissance du droit de la femme à conclure un contrat de travail, à adhérer à un syndicat professionnel et à participer à son administration et à sa gestion et ce, qu'elle soit mariée ou non.</p> <p>-L'insulte grave, l'agression, le harcèlement sexuel et l'incitation à la débauche constituent des fautes graves de l'employeur.</p> <p>-La présomption de faute pèse sur l'employeur au cas où la salariée quitte son travail pour l'un des motifs précités. Le sexe, la situation conjugale et les responsabilités</p>	<p>-Silence du code sur le harcèlement moral.</p> <p>-Caractère peu dissuasif des sanctions prévues en cas de non-respect par l'employeur des mesures protectrices de la maternité</p> <p>-Faiblesse des contrôles effectués par l'inspection du travail.</p> <p>-Décalage entre ce que prévoit le Code et la réalité du terrain (sous-représentation des femmes dans le secteur privé, disparités salariales, non-protection des femmes dans le secteur informel...).</p>	<p>-Intégrer le harcèlement moral parmi les actes constitutifs d'une faute grave de l'employeur (article 40).</p> <p>-Renforcer les moyens de contrôle de l'inspection du travail ;</p> <p>-Revoir le régime des sanctions pour le rendre plus dissuasif en prévoyant des amendes plus élevées.</p> <p>-Prévoir des politiques sociales d'appui aux familles en matière de crèches, travailleurs sociaux, transport ;</p> <p>-Prévoir des incitations (fiscales ou autres) pour encourager notamment les PME à employer plus de femmes et à intégrer l'égalité de genre dans leurs stratégies et gouvernance interne; *Instaurer des quotas de femmes dans les organisations syndicales et les délégués du personnel ;</p> <p>-Etendre le régime de la sécurité sociale aux actifs non couverts par la législation du travail (sachant que les femmes en constituent le plus gros lot).</p> <p>-Ratifier la convention 190 de l'OIT portant sur les violences dans l'espace de travail.</p>

	<p>familiales ne constituent pas des motifs valables de sanctions disciplinaires ou de licenciement.</p> <p>-Interdiction de toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.</p> <p>-Possibilité pour les femmes d'être employées dans tout travail de nuit (tout en entourant cette possibilité d'un certain nombre de conditions protectrices notamment fixées par voie réglementaire).</p> <p>-Certains travaux demeurent interdits aux femmes (Arts. 179 à 181 du Code du Travail).</p> <p>-Protection de la maternité¹⁴</p>		
--	--	--	--

LOI RELATIVE À LA PROFESSION D'ADOU

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi n°16-03 du 14 février 2006 relative à la profession d'Adoul. Décision royale du 22 janvier 2018.</p>	<p>-La loi interdit l'accès de la profession aux femmes</p> <p>-Décision Royale ouvre aux femmes la possibilité d'exercer cette profession.</p>	<p>-Loi insensible à la dimension genre</p>	<p>-Réviser la loi en tenant compte de la Constitution, des recommandations de la Charte de la réforme du système judiciaire et des engagements internationaux du pays notamment la CEDEF.</p> <p>-Garantir une représentation équitable des femmes en perspective de la parité dans l'ensemble des instances de l'Ordre national des Adouls.</p>

¹⁴ Congé de maternité de 14 semaines minimum, possibilité de prendre un an de congé sans salaire pour élever son enfant, droit à un repos quotidien spécial rémunéré comme temps de travail

LOI FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi n° 19-12 du 10 août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques.</p>	<p>-Loi fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs et travailleuses domestiques.</p> <p>-Adoption d'un cadre normatif dédié à l'une des catégories les plus vulnérables qui donne un véritable statut de travailleuse</p> <p>-Possibilité pour les mineurs de 16 à 18 ans d'être travailleur domestique.</p>	<p>-Absence d'alignement sur le code du travail pour plus de garanties.</p> <p>-Absence d'une référence à un espace privé pour préserver l'intimité des travailleurs domestiques comme le prévoit l'article 6 de la Convention n° 189 de l'OIT</p> <p>-Silence de la Loi sur la protection des travailleurs domestiques contre la violence et le harcèlement.</p> <p>-Absence de distinction au niveau des salaires entre celles qui</p>	<p>-Se conformer aux engagements du Maroc dans le cadre des conventions de l'OIT : La Convention N°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ; La Convention N°182 concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants ; La Convention N°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques ; La Convention relative aux droits de l'enfant ; La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.</p> <p>-S'aligner sur les garanties apportées par le code du travail.</p> <p>-Supprimer la période transitoire, qui permet jusqu'à 2023 de recruter des fillettes de 16 à 18ans. Consacrer l'interdiction du travail domestique aux moins de 18 ans.</p> <p>-Sanctionner sévèrement par la loi le recours à violence et aux mauvais traitements, et ce à travers des pénalisations spécifiques.</p> <p>-Prévoir dans la loi l'exigence d'un espace privatif décent.</p> <p>-Augmenter le nombre des inspecteurs, oeuvrer à la féminisation de la fonction d'inspecteur et élargir leurs compétences.</p> <p>-Interdire l'emploi d'étrangers sans contrat préalable visé par les autorités compétentes.</p>

résident et les journalières.

-Insuffisance d'inspecteurs et faiblesse de leur marge de manœuvre pour exercer un contrôle efficient.

-Absence de la mention de l'âge de la retraite laquelle doit être fixée à 60 ans.

-Absence de référence aux congés de maladie.

-Absence de précisions dans les domaines de la liberté syndicale, l'immatriculation à la sécurité sociale et la couverture médicale de base.

-Aucune mention concernant la possibilité d'établir des conventions collectives pour le secteur du travail domestique.

-Permettre aux ménages employeurs de travailleurs domestiques, de comptabiliser les salaires versés dans leurs charges lors de leurs déclarations fiscales.

LOI RELATIVE À LA TUTELLE ADMINISTRATIVE SUR LES COMMUNAUTÉS SOULALIYATES ET LA GESTION DE LEURS BIENS

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
<p>Loi n° 62.17 du 9 août 2019 relative à la tutelle administrative sur les communautés Soulaliyates et la gestion de leurs biens</p>	<p>-Levée définitive de la discrimination à l'encontre des femmes puisque l'article 6 dispose que « les membres des collectivités ethniques, femmes et hommes, peuvent se prévaloir des biens de la communauté à laquelle ils appartiennent. ».</p>	<p>-Pas de référence explicite à l'égalité entre les femmes et les hommes, protection insuffisante des droits des femmes appartenant aux collectivités ethniques.</p> <p>-Référence à la coutume (l'article 4 : à condition qu'elle" ne contredise pas les lois en vigueur').</p> <p>-Le droit d'exploiter les terres collectives ne permet qu'une exploitation personnelle et directe, ce qui induit une réduction du droit d'usufruit et donc d'accès à la terre.</p>	<p>-Modifier l'article 4 de la loi en encadrant la référence à la coutume par les acquis constitutionnels en matière d'égalité de genre.</p> <p>-Modifier l'article 6 de la loi et consacrer expressément l'égalité entre les sexes dans la jouissance des terres collectives.</p> <p>-Supprimer au niveau du décret d'application n°2.19.913 la mention relative à la condition de résidence, et celle relative à « l'exploitation personnelle et directe ».</p> <p>-Bien distinguer l'héritage après décès des ascendants qui relève encore du droit musulman et concerne les individus, de l'égalité de droits à l'accès aux terres collectives et de la juste indemnisation des ayants droit qui relèvent de la coutume en conformité avec la législation en vigueur.</p>

DROIT À LA TERRE ET À LA PROPRIÉTÉ

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Articles 6.2, 6.2, 19.1 et 35 de la Constitution de 2011	-Droit reconnu et protégé constitutionnellement.	-Les règles successorales légales et coutumières maintiennent les discriminations à l'encontre des femmes puis qu'elles n'accèdent pas à parts égales avec les hommes à la propriété.	-Modifier les dispositions relatives aux règles successorales discriminantes à l'encontre des femmes afin qu'elles accèdent à part égale que les hommes à la propriété.

LOIS RELATIVES À LA COMMUNICATION AUDIOVISUELLE

CORPUS JURIDIQUE	DESCRIPTION	ANALYSE	RECOMMANDATIONS
Dahir du 31 août 2002 Loi n° 77-03 relative à la Communication audiovisuelle telle que modifiée et complétée Loi n° 11-15 du 25 août 2016 portant réorganisation de la HACA	-Référence explicite à « la lutte contre les stéréotypes de genre » et à « la promotion de la culture de l'égalité hommes femmes. -Reconnaissance du respect dû à la personne humaine et à sa dignité, de la lutte contre toutes formes de discrimination et de violence dans le cadre de l'exercice du droit à l'information par les opérateurs audiovisuels. -Toute publicité « portant atteinte à la femme est considérée comme publicité interdite.	-Les cahiers des charges du pôle public et de certaines radios privées n'ont pas été harmonisés avec les nouvelles lois et continuent d'adopter une approche réductrice en parlant d'« image de la femme » et de « dignité	-Instaurer des mesures de contrôle pour assurer l'alignement des cahiers de charges établis, des opérateurs publics ou privés antérieurs aux modifications légales ; -Mettre à jour les cahiers des charges des opérateurs publics et privés antérieurs aux modifications légales afin d'intégrer les préoccupations de genre.

	<p>-Obligations des opérateurs de communication audiovisuelle de « promouvoir une culture de l'égalité entre les sexes » et lutter contre la discrimination en raison du sexe et de « veiller au respect du principe de parité en ce qui concerne la participation dans tous les programmes à caractère politique, économique ou culturel».</p> <p>-Les émissions ou programmes ne doivent pas être susceptibles d'« inciter, directement ou indirectement, à la discrimination à l'égard de la femme, à son exploitation ou à son harcèlement ou porter atteinte à sa dignité ».</p> <p>-La « contribution à la promotion de la culture d'égalité et de parité entre l'homme et la femme et la lutte contre toutes formes de discrimination et d'images stéréotypées ».</p>	<p>humaine », au lieu d'adopter une approche droit, plus holistique, car fondée sur les droits inhérents à la personne humaine</p> <p>-Obligation de moyen pour les opérateurs du secteur (termes « veiller » « œuvrer »).</p>	<p>-Mettre à jour les cahiers des charges des opérateurs publics et privés antérieurs aux modifications légales afin d'intégrer les préoccupations de genre.</p> <p>-Exiger la mixité dans toutes les émissions politiques, économiques, culturelles et sociales</p>
<p>Presse et édition</p> <p>Code de la presse et de l'édition</p> <p>Loi n°88-13 du 10/8/2016 relative à la presse et l'édition</p> <p>Loi n°89-13 du 27/4/2016 relative au statut des journalistes professionnels</p>	<p>-Interdiction de toute distribution d'écrits périodiques nationaux ou étrangers portant atteinte à la femme (art 50 loi 88-13).</p> <p>-Interdiction de toute atteinte et dénigrement des personnes notamment en raison de leur sexe et de toute publicité portant atteinte et dénigrant la femme ou véhiculant un message de nature à perpétuer les stéréotypes d'infériorité et de discrimination sexiste à l'encontre de la femme (art 64 loi 88-13).</p> <p>-Sanction d'une amende de 20 000 à 200 000 dhs pour toute incitation à la discrimina-</p>	<p>-La loi relative au statut des journalistes professionnels ne se réfère qu'une seule fois à « l'approche du genre ».</p> <p>-Le Règlement intérieur du CNP ne prévoit aucune exigence en matière d'égalité de genre et de</p>	<p>-Appliquer l'article 4 de la loi n°90-13 relative au CNP qui exige la parité dans la composition du Conseil du CNP.</p> <p>-Compléter la loi n° 89-13 par des dispositions portant sur la promotion de la culture de l'égalité</p> <p>-Compléter le Règlement intérieur du CNP par des dispositions portant sur la promotion de la culture de l'égalité.</p> <p>-Reprendre la rédaction des articles de la Charte déontologique du CNP traitant de la femme en adoptant une approche basée sur les droits.</p>

<p>Loi n°90-13 du 10/3/2016 relative au Conseil National de la Presse (CNP)</p>	<p>tion (art 72 loi 88-13). *L'administration doit encourager la conclusion de conventions collectives du travail, sous réserve notamment de « l'approche du genre » (art 24 loi 89-13). *Prise en compte du principe de la parité dans la composition du CNP et exigence de sexe différent pour l'élection du président et vice-président (arts 4 et 5 loi 90-13).</p> <p>-Le Code déontologique de la profession (BO n°6799 du 29/7/2019) interdit toute discrimination en raison notamment du sexe ainsi que toute représentation discriminatoire ou dégradante de la femme ou toute utilisation, sous quelque forme que ce soit, qui dépasse le fait d'informer.</p>	<p>lutte contre les discriminations faites aux femmes.</p> <p>-Les termes utilisés dans le Code déontologique du CNP restent réducteurs car le Code traite de l'image de la femme et ne se place pas dans une 'approche droit'.</p>	
<p>Cinéma</p> <p>Loi n°70-17 du 6 mars 2020 relative à la réorganisation du Centre Cinématographique Marocain (CCM)</p> <p>Principaux textes régissant l'activité cinématographique</p>	<p>-Renforcement des règles de gouvernances internes du CCM</p> <p>-Mise en place du Fonds d'aide à la production cinématographique nationale.</p>	<p>-Les principaux textes régissant l'activité cinématographique ne prévoient aucune disposition visant la promotion de la culture de l'égalité de genre ou la lutte contre les discriminations à l'égard des femmes.</p>	<p>-Réviser l'ensemble du corpus juridique qui encadre l'activité cinématographique au Maroc pour y intégrer la culture de l'égalité conformément à la Constitution et aux engagements internationaux du Maroc notamment ceux découlant de la CEDEF.</p> <p>-Intégrer dans les missions du CCM celle de la promotion de la culture de l'égalité.</p> <p>-Introduire la parité au niveau du conseil d'administration du CCM.</p> <p>-Prévoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes aux postes de décision femmes au sein de son administration.</p> <p>-Intégrer dans les missions du CCM la production</p>

des données sensibles au genre accessibles au public.

-Etablir un code déontologique des métiers du cinéma en collaboration avec les professionnels et y intégrer des dispositions sur l'égalité de genre, la non-discrimination, la lutte contre le harcèlement sexuel.

-Au niveau du cahier des charges du Fonds d'aide à la production cinématographique nationale : (1) Introduire la parité au niveau de la composition de la Commission d'aide à la production cinématographique ; (2) Faire figurer le respect de l'égalité de genre parmi les critères d'éligibilité des projets au financement du Fonds (art.7) #

Avec l'appui de

