



Genre & Commerce

Sommaire



INTRODUCTION

Contexte du pays :

- Données sociodémographiques,

Selon le Haut-Commissariat au Plan⁽¹⁾, la population marocaine est estimée à 35, 332,385 habitants⁽²⁾ où les femmes représentent 52,% de la population totale contre 49,8 % pour les hommes. Le taux d'accroissement est vers la baisse. Cette tendance baissière concerne aussi bien le milieu rural que celui urbain. La baisse de la population est accentuée dans le milieu rural qui tend à migrer de plus en plus vers les zones urbaines. Dans ce sens, le taux d'urbanisation qui est passé de 58% en 2010 à 62,4% en 2018 est prévu qu'il sera perpétuellement en hausse, pour atteindre d'ici dix ans 67% en 2028.

- Systèmes politiques, judiciaires et économiques,

Selon l'article 1 de la constitution, « le Maroc une monarchie constitutionnelle, démocratique, parlementaire et sociale. Le régime constitutionnel du Royaume est fondé sur la séparation, l'équilibre et la collaboration des pouvoirs, ainsi que sur la démocratie citoyenne et participative, et les principes de bonne gouvernance et de la corrélation entre la responsabilité et la reddition des comptes », paragraphe 1. Concernant le système judiciaire du Royaume, conformément à l'article 108 de la Constitution du Royaume, le pouvoir judiciaire est indépendant du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif. Le Roi est le garant de l'indépendance du pouvoir judiciaire. Les magistrats du siège sont inamovibles (Article 109)⁽³⁾.

En ce qui concerne le système économique, l'activité économique du Royaume est basée essentiellement sur l'agriculture qui constitue son secteur primaire et qui représente 15% du Produit Intérieur Brut (PIB). Le PIB agricole rend l'économie non stable vu qu'il dépend des aléas climatiques. Au niveau du commerce extérieur, le Maroc prône l'ouverture commerciale sur l'environnement international et régional et diversifie de ce fait ses partenaires. En effet, selon le Ministère de l'Economie et des finances (MEF), Le taux d'ouverture du Royaume est passé de 49% en 2000 à 62,2% en 2016. Comparativement à d'autres pays émergents, ce taux est supérieur à celui de l'Afrique du Sud (57%), de la Turquie (42%) et du Brésil (19%) (Ministère de l'Economie et des Finances, 2018). Avec un PIB évalué à 109.14 milliards de dollars en 2018, le Maroc est classé au 7ème rang des économies africaines. Quant au PIB par habitant (GDP per capita constant '11, intl. \$, PPP) est de 7 485 en 2018 ⁽⁴⁾.

1. L'institution marocaine chargée de la production statistique, de planification, de prospective, d'analyse et de prévision.
2. Donnée de l'horloge de la population arrêtée au 23/10/18, GMT : 11:53:30
3. <http://www.maroc.ma/fr/content/autorite%20judiciaire-0>
4. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

Cadre de l'étude

Cette étude a pour objectif de faire le point sur le processus d'autonomisation des femmes au Maroc à travers « l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Elle est menée dans le cadre d'un projet couvrant 6 pays de la région MENA (Middle East and North Africa). Le Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR) et l'Agence Suédoise pour le Développement International (Sida) cherchent au moyen d'une telle étude à générer des connaissances pour renforcer les capacités techniques des institutions et des organisations gouvernementales et non gouvernementales de la région MENA, le but étant d'encourager et de défendre l'égalité des sexes. La promotion de l'autonomisation des femmes repose sur deux principes : i) les femmes ont le droit tout comme les hommes de jouir pleinement de leurs droits humains et légaux ; et ii) l'accès égal des hommes et des femmes aux ressources économiques et institutionnelles permettra aux femmes de se réaliser et contribuer à l'élévation du bien-être général.

L'étude place au cœur de sa problématique l'économie et le commerce comme la clef de voûte de l'autonomisation de la femme et de sa réalisation en tant que personne humaine. L'accès aux ressources et à leur contrôle devient de fait un enjeu majeur pour les femmes. Par ressources, il faut entendre l'ensemble des ressources tangibles et non tangibles qui se trouvent aux niveaux des sphères économique, sociale, politique et culturelle.

La méthodologie d'investigation, fournie par CAWTAR, consiste à interroger l'ensemble de ces sphères pour mesurer la place réelle de la femme, pour produire des connaissances grâce à l'analyse et pour soutenir le changement souhaité. « L'Évaluation, l'Analyse, l'Audit du Genre/EAAG permettra de développer une vision éclairée sur les liens entre le fonctionnement d'une organisation, ses règles et réglementations, ses politiques et programmes/projets d'une part, et le genre et droits humains d'autre part ».

PARTIE I : ÉGALITÉ GENRE, DROITS HUMAINS & DÉVELOPPEMENT

I.1. les Indicateurs genre, droits et développement,

Tables: Données ventilées par sexe :
Éducation, Santé, participation à la vie publique⁽⁵⁾

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Indice Égalité Genre (si disponible) 137/149			0.607
Éducation			
Alphabétisation		80.4	59.1
Niveau de scolarité 117/149 0.942			% 49.2
Niveau primaire	96.6	97.0	100
Niveau secondaire	63.0	63.6	0.99
Niveau tertiaire	33.3	34.2	0.97
Santé et santé sexuelle & reproductive			
Espérance de vie à la naissance (années)	65.5	65	1.01
Taux de mortalité maternelle à la naissance			121
Prévalence de la contraception			
Participation politique et dans l'administration			
Femmes Parlementaires	20.5	79.5	0.26
Femmes ministres (nombre)	13.0	87.0	0.15
Femmes Législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires	12.8	87.2	0.15

Les taux d'inscription dans les différents niveaux d'enseignement baissent au fur et à mesure que l'on progresse dans les cycles scolaires. Ainsi, si les taux d'inscription au primaire sont de l'ordre de 96.6% pour les filles et de 97% pour les garçons, ces taux chutent à 63% et à 63.6% au niveau secondaire collégial et le sont moins encore au niveau de l'enseignement tertiaire (33.3% pour les filles et 34.2% auprès des garçons) (World Economic Forum, 2018). Cette baisse est due essentiellement aux taux de redoublement et d'abandon scolaires qui touchent principalement les filles et surtout dans le milieu rural.

Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation : d'une part, l'éloignement des établissements scolaires des milieux d'habitation des élèves, d'autres parts, le besoin d'aide dans le travail agricole familial pour les garçons ou encore la nécessité pour les filles d'aider dans les tâches ménagères, enfin les mariages précoces, sont des facteurs qui continuent d'affecter le parcours scolaire des élèves et augmentent la probabilité d'un abandon scolaire. Suite à l'instauration du système du quota⁽⁶⁾, le pourcentage des femmes au Majlis-Annouwab marocain (chambre basse) est passé de 16,7% en 2011 à 20,5% en 2018. Cependant, la femme marocaine demeure sous représentée dans la politique et dans

5. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

6. Le système du quota de candidates a été prévu par une loi promulguée par le Conseil des ministres le 9 septembre 2011 pour améliorer les taux de participation politique des femmes.

l'administration. Alors que la représentation des hommes ministres est de 87%, la part des femmes ministres marocaines n'est que de 13%. Ceci est également le cas pour la part des femmes dans les corps législatifs, hauts fonctionnaires et gestionnaires qui ne sont que de 12.8% selon le « Global Gender Gap Report » de 2018.

I.2. droits légaux et droits humains

• Droits dans la vie publique et vie privée,

La constitution de 2011, accorde une grande importance à l'égalité de genre et aux droits de l'Homme. En effet, l'attention accordée aux femmes dépasse leurs rôles de mères, tel que précisé par l'article 19 qui stipule que les femmes jouissent à titre égal, des mêmes droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental à l'instar de leurs confrères hommes. La constitution rappelle à cet effet l'adhésion au Maroc aux différentes conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc (art.19) notamment la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes/CEDEF.

Le code de la famille accorde une grande importance à l'égalité genre et au respect des droits humains. Il consacre plusieurs chapitres à la femme où sont fournies les informations de base sur les droits des filles et des femmes, comme : le droit de la femme au divorce, le droit de l'enfant à la paternité, le droit des petites-filles et aux petits-fils à l'héritage, le droit de l'enfant handicapé à une protection spécifique etc.

La loi n° 9-97 formant code électoral et la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants : Afin d'encourager les femmes à participer dans la vie politique, une discrimination positive à l'égard des femmes a été instituée et ce, à travers la mise en place d'un système de quota pour les femmes. A ce titre, les listes électorales nationales consacrent 60 sièges à la Chambre des représentants aux femmes. Le code pénal (version consolidée de 2018), ayant fait objet de plusieurs amendements (en 2014 et en 2013), le code pénal marocain comporte en son sein des dispositions qui protègent les filles mineurs (victimes de viol ou d'enlèvement) et renforce la protection des femmes victimes de violences ou en cas des crimes d'honneur, harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences commises.

La loi 103-13 criminalise les auteurs de violence et met en place des outils pour la protection des femmes de tout type de violence.

Adhésion du Maroc au système international des droits des femmes

Au niveau international le Maroc est parmi les pays qui adhèrent au système onusien des droits humains avec pour ce qui concerne ces questions :

1. L'approbation en 2015, du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) à laquelle le Maroc a adhéré en juin 1993.
2. L'adoption du Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants.

- **Droits économiques et commerciaux,**

Code de commerce (version consolidée du 15 juin 2017), la seule information de base sur les droits des femmes et sur l'égalité genre est formulée par l'article 17 qui stipule que : « la femme mariée jouit de sa capacité pleine et entière et a recouvré sa totale liberté d'exercer le commerce. Elle n'est plus tenue à l'inscription de l'autorisation maritale sur le registre de commerce ». A travers cet article, l'attention est accordée aux femmes dépasse leurs rôles de mères et vise d'une façon implicite à réduire les disparités genre à travers leur intégration dans la vie économique au même titre que les hommes.

Code général des impôts, stipule dans son article 74 que « La femme contribuable bénéficie des réductions pour charge de famille au titre de son époux et de ses enfants lorsqu'ils sont légalement à sa charge et dans les conditions prévues ci-dessus » (art.74).

I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel.

L'habilitation économique la femme marocaine fait l'objet d'une politique nationale dont la mission et le mandat sont assignés au ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social. Cette politique est appuyée par des stratégies nationales sectorielles. Toutefois l'ensemble de ces actions sont menées conjointement dans les secteurs public et privé. Elles sont également appuyées par les opérateurs financiers, notamment par le ministère de l'économie et des finances à travers la budgétisation sensible au genre et à l'aide des opérateurs de la micro finance.

La politique gouvernementale en matière d'égalité genre et d'autonomisation des femmes est initiée, d'une part, par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social dans le cadre de son mandat sachant que ces questions sont prises en compte également au niveau des différentes stratégies sectorielles, d'autre part.

- **La stratégie (4+4) initiée par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social**

- **La Stratégie d'institutionnalisation de l'Égalité des Sexes (SIES) dans la Fonction Publique**

Les stratégies menées dans ce sens sont en concomitance avec les dispositions de la Constitution du Maroc, avec les conventions internationales relatives aux droits humains, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération. A cet égard, le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration (MFPMA) a instauré la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Égalité des Sexes (SIES) dans la Fonction Publique et ce, à travers la mise en place du Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique ainsi que de l'observatoire genre de la fonction publique.

- **Programmation et exécution budgétaire à travers la budgétisation sensible au genre/BSG**

Afin d'identifier les inégalités et les déficits pour mieux cibler les interventions, le ministère de l'économie et des finances a intégré l'analyse genre dans tout le processus de programmation et d'exécution budgétaire à travers la budgétisation sensible au genre (BSG). A cet effet, le Maroc, a créé à l'issue de la Conférence Internationale de la BSG tenue à Marrakech en 2013, le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG)⁽⁷⁾ au Ministère de l'Economie et des Finances.

- **Stratégie et programmes en faveur de la femme dans le secteur de l'artisanat et de de l'Economie Sociale et Solidaire :**

Le secteur de l'artisanat est caractérisé par la prédominance féminine. La femme artisanne opère principalement dans les métiers de tapis rural, de la broderie et de la couture. Ces femmes organisent généralement leurs activités dans le cadre de coopératives ou de de groupements d'intérêts économiques. Le département de l'artisanat a mis en place des infrastructures permettant l'insertion de ces dernières dans la vie économique et partant leur autonomisation financière.

- **Stratégies et programmes pour la promotion de l'employabilité des femmes :**

Outre sa représentation active dans le plan gouvernemental pour l'égalité (PGE), le ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) vise à travers La Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) l'intégration des femmes soumises à l'inactivité et à la discrimination à l'emploi et la transition des travailleurs des TPE et de l'économie informelle vers le marché de l'emploi formel.

1.4 Mécanismes nationaux en faveur de l'établissement de l'égalité Genre et pour l'habilitation économique des femmes

- **Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social**

Le MFSEDS est en charge de la préparation et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans le domaine de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social.

- **Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique**

Créé en 2010, le RCI est une entité présidé par le Ministre délégué auprès du chef du gouvernement chargé de la fonction publique et de la modernisation de l'administration et comprend les membres représentants les départements ministériels.

Le réseau a pour mission d'institutionnaliser le principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique et dans toute les réformes y afférente et ce, à travers son plan d'action.

7. La genèse du projet au Maroc a débuté en 2001 et il est passé par trois phases : phase 1 entre 2001 et 2004, phase 2 entre 2005-2008 et phase 3 entre 2009 et 2012.

- **L'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) :**

Lancé en 2016 par le MFPMA, l'observatoire a pour mission de suivre l'évolution de la question du genre dans ce secteur⁽⁸⁾. Représenté par plusieurs institutions, il permet de recenser les statistiques relatives aux taux de féminisation de l'administration et des postes de responsabilité ainsi que la représentativité féminine dans les services extérieurs et centraux. Selon l'OGFP, le taux de féminisation dans l'administration publique est de 35,3% contre 64,7% pour les hommes. Par ailleurs, le taux de féminisation des postes de responsabilité reste relativement faible dans la mesure où il est seulement de 21,5%.

- **Fond de garantie « Ilayki » :**

Pour stimuler l'autonomisation des femmes au Maroc à travers la facilitation de leur accès au crédit, des fonds de financement qui leur sont spécialement dédiés ont vu le jour à l'instar du fond de garantie « Ilayki ». Il est à noter que ce fond a permis de mobiliser des crédits d'un montant estimé à près de 81,5 millions de dirhams et ce, depuis son lancement en 2013⁽⁹⁾ jusqu'à septembre 2015.

- **Centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire (C.M.S) :**

Pour accompagner le développement du secteur de la micro-finance et afin d'atteindre une large population de bénéficiaires, le centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire (C.M.S) a été créé avec pour objectif de « soutenir les acteurs du secteur pour qu'ils puissent développer leur activité et, in fine, offrir des horizons d'espoir et de dignité à de nombreux bénéficiaires »⁽¹⁰⁾.

8. L'annexe 1 relate les objectifs et les missions de l'observatoire.

9. Lancement suite au protocole d'accord signé en mars 2013 entre la Caisse Centrale de Garantie CCG et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM).

10. <http://www.cm6-microfinance.ma/fr/presentation/>

PARTIE II : EAAG GENRE ET COMMERCE

II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial

Table: Données ventilées par sexe, Participation économique et Commerce

Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Participation économique			
Taux d'activité (2018) ⁽¹¹⁾	23,6	70,8	
Nombre coopératives	14%	86%	
Femmes présidentes de cooperatives	2280	–	
Temps alloué à l'activité professionnelle (% du temps global journalier)	10%	40%	
Commerce - Autres sources/secteurs selon disponibilité			
Organisations syndicales ⁽¹²⁾	20,61%	79,93%	
Temps alloué au travail domestique (% du temps global) ⁽¹³⁾	,38%	,5%	
Temps libre (% du temps global)	49%	51%	
Organisations syndicales ⁽¹⁴⁾	20,61%	79,93%	
Taux de prévalence globale de la violence à l'égard des femmes (2009) : 62,8 %			

Le Maroc enregistre un taux d'activité féminin parmi les plus faibles dans le monde. En effet, le taux de participation de la femme marocaine à l'activité économique est estimé à 23.6% alors qu'il est de l'ordre de 70.8% auprès des hommes.

II.2. EAAG sur le plan organisationnel

- **Objectifs et échantillon de l'EPR**

L'évaluation pilote rapide - EPR- est un exercice pilote réalisé dans le cadre de l'évaluation, l'audit et l'analyse genre / GAAA dans le contexte du Projet « Autonomisation des femmes pour l'égalité genre dans la région MENA à travers l'intégration genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux ». Le premier objectif de cette phase pilote du projet, vise la production de données et des informations pouvant démontrer l'étendue de la relation entre la construction sociale des rôles et des relations de femmes et des hommes et l'existence de disparités genre entre eux. Ces

11. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

12. Délégué(e)s des salariés élu(e)s en 2015 selon le Bilan social du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

13. Femme au foyer : 5h55mn ou active occupée : 4h18mn Vs l'homme inactif moins d'une heure (48mn) et homme actif occupé (42mn)

14. Délégué(e)s des salariés élu(e)s en 2015 selon le Bilan social du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

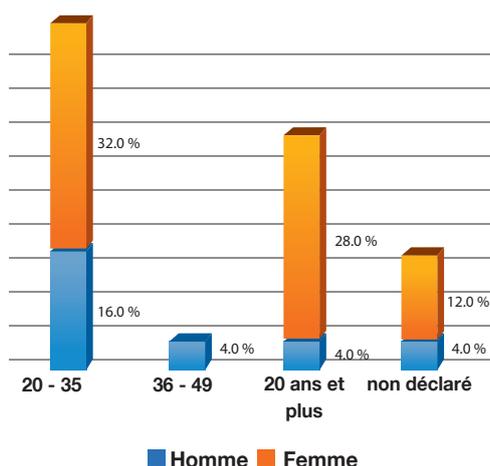
données seront exploitées dans un stade avancé pour la promotion de l'égalité des sexes dans le domaine de l'autonomisation économique, en mettant l'accent sur le secteur du commerce. L'EPR a été utilisé comme un outil supplémentaire pour combler les vides identifiés au cours du processus d'examen, de vérification et d'analyse des indicateurs et des informations collectées. Cette EPR a été implémentée à travers une enquête de terrain ciblant les principaux acteurs travaillant dans les domaines de l'égalité des sexes et des femmes, ainsi que dans les domaines économiques et les domaines connexes dans les six pays couverts (Égypte, Liban, Jordanie, Algérie, Maroc et Tunisie).

Sachant que lors de la mise en œuvre de l'EPR, la cartographie de toutes les organisations concernées par l'audit genre et commerce n'était pas encore terminée, un petit échantillon aléatoire a été sélectionné parmi les organisations répertoriées au préalable sans prétendre à une quelconque représentativité statistique dans cette phase pilote. Sur cette base, outre le test de l'outil (questionnaire), les résultats de cette EPR seront considérés comme des données / informations quantitatives pouvant aider à mieux comprendre dans quelle mesure et comment le genre et les droits de l'homme sont abordés ou ne sont pas pris en compte dans les processus de planification, de programmation et de mise en œuvre des projets, ainsi que les pratiques institutionnelles et individuelles au sein des organisations sondées. De ce fait, les résultats de cette EPR ne sont pas considérés comme représentatifs des organisations et / ou de la situation du pays.

L'EPR au Maroc a pu couvrir 25 organisations, dont 80% sont non gouvernementales. 32% des organisations évaluées interviennent dans le domaine des affaires sociales et les droits de la femme, 28% sont dans le domaine de l'emploi et de l'entrepreneuriat, et 24% opèrent dans les secteurs de l'agriculture, l'industrie et l'investissement ainsi que le domaine de la recherche et la planification. 25 réponses ont été collectées auprès de ces organisations dont 72% sont des femmes. 72% des réponses ont été obtenus de la part du personnel de direction, 24% de la part du personnel administratif et 4% de la part du personnel du programme. Figure 1.1 présente la répartition des répondants selon l'âge et le sexe.

Figure 1.1

Répondants par sexe et âge



1. Principaux résultats de l'EPR en Maroc

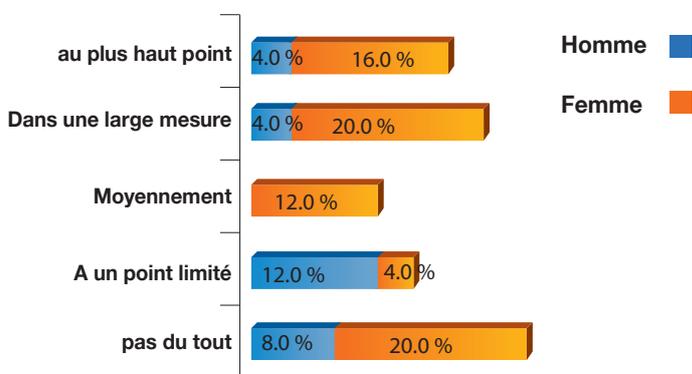
Pour mieux comprendre dans quelle mesure le personnel des organisations ciblées est conscient des concepts liés au genre, ainsi que dans quelle mesure, la perspective genre est intégrée dans le processus de planification / mise en œuvre du programme au sein de ces organisations, le questionnaire de l'EPR a abordé ces questions à deux niveaux différents : le niveau programmatique et le niveau organisationnel.

a. Égalité genre au niveau programmatique

Cette partie de l'évaluation portait principalement sur les diverses procédures et méthodes utilisées dans la conception et le développement de projets. Selon les résultats de l'EPR, 72% des organisations évaluées au Maroc prévoient l'intégration de l'Égalité/Équité Genre dans leur mandat. Cela se reflète dans les témoignages des répondants attestant que 84% de ces organisations envisagent l'intégration des buts et objectifs de l'Équité Genre lors de la conception de leurs programmes et projets et que pour ces derniers, une identification des besoins est menée incluant une analyse des rôles et responsabilités Genre de la population cible. De même, 80% des répondants dont 60% sont des femmes, indiquent que les plans d'exécutions de ces programmes comprennent généralement des activités ayant pour objectifs le développement des capacités des femmes, afin de leur permettre un accès égal aux services et à la formation. Toutefois, ces pourcentages deviennent plus faibles lors de l'examen de l'expertise genre que possèdent ces organisations.

Figure 2.1

Point focal genre au niveau de l'organisation



La figure 2.1, nous montre que 44%⁽¹⁵⁾ uniquement des répondants, dont 36%⁽¹⁶⁾ sont des femmes, affirment que leurs organisations ont nommées un staff genre ayant la charge de l'intégration de ce concept dans les différents départements de l'organisation. Et seulement 36% des répondants, dont 32% étant des femmes, attestent que ce staff bénéficie d'un programme de formation en analyse et planification genre offert par l'organisation en vue de supporter son travail dans l'intégration Genre.

Les faiblesses enregistrées lors de l'examen de la capacité des organisations évaluées à intégrer le Genre dans leurs activités ne se sont pas limités au manque de formation, ils s'étendent également à la capacité de ces dernières à mesurer l'impact de leurs programmes et projets sur les disparités genre auprès de leurs populations cibles. Sachant que 36% des répondants, dont 22% sont des femmes, confirment que leurs organisations collectent des données distribuées selon le sexe, uniquement 24%, dont 20% sont des femmes, attestent que ces dernières possèdent des indicateurs spécifiques à chaque secteur incluant la dimension genre, lui permettant d'effectuer le suivi et évaluation de son activité genre.

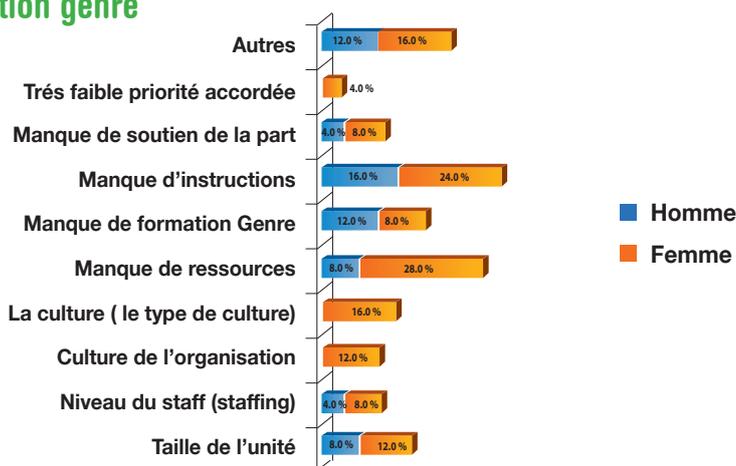
15. « Au plus haut point »+ «Dans une large mesure »

16. « Au plus haut point »+ «Dans une large mesure »

En examinant la figure 2.2, présentant les obstacles que rencontre le processus d'intégration genre au sein des organisations évaluées, on note que le manque d'instruments d'analyses genre est l'un des inconvénients majeurs ralentissant ce processus, ce qui explique la faible capacité de ces organisations à prendre en charge la totalité du processus d'intégration genre, de la planification jusqu'à le suivi et l'évaluation.

Figure 2.2

Obstacles à l'intégration genre

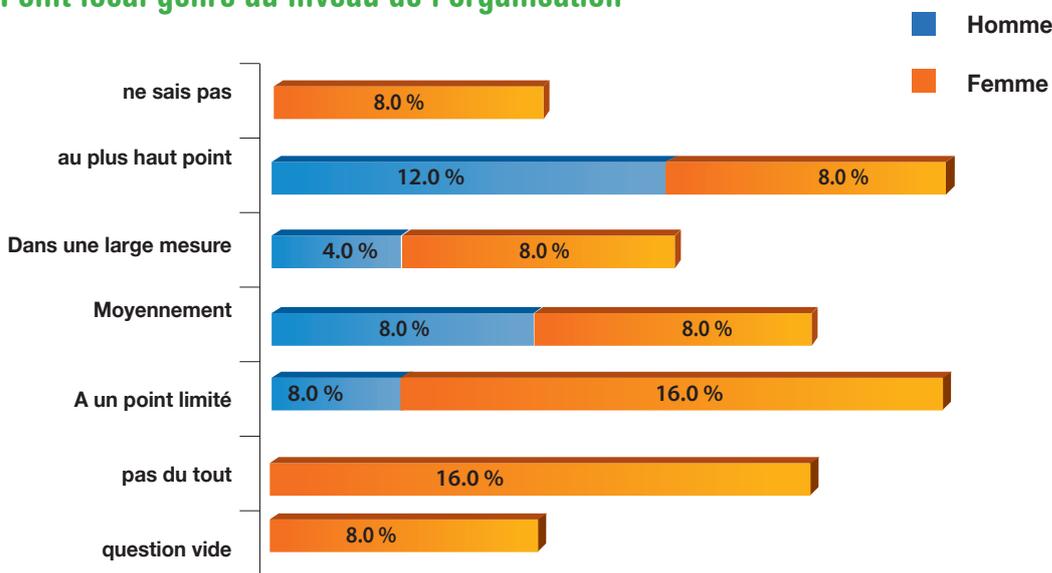


b. Égalité genre au niveau organisationnel

Cette deuxième partie de l'EPR aborde l'attitude au niveau organisationnel, en mettant l'accent sur les facteurs liés au bon fonctionnement de l'organisation ciblée, y compris les ressources humaines et financières, ainsi que la culture organisationnelle dominante, telle que perçue par les répondants. A ce niveau, les résultats du l'EPR ont révélés que seulement 44% des organisations enquêtées adoptent une politique genre écrite incluant une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation.

Figure 2.3

Point focal genre au niveau de l'organisation



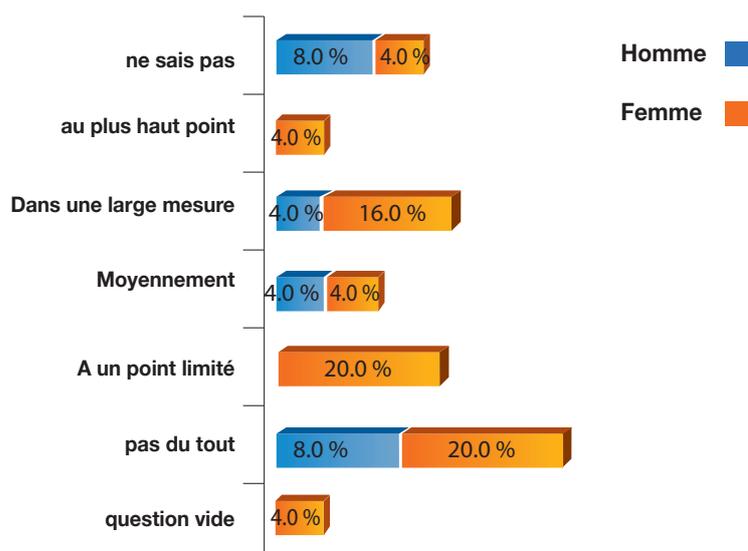
Et malgré l'augmentation notable du nombre des femmes dans les postes de décisions, attestée par 64% des répondants dont 40% sont des femmes, la figure 2.3 montre que seulement 32%⁽¹⁷⁾ des organisations mettent en œuvre une stratégie proactive pour le recrutement et la promotion des femmes dans des positions clés et/ou de haut niveau de gestion. Figure 2.3 – Stratégie pro-active pour la promotion des femmes

Même si 72% des répondants, dont 48% sont des femmes, approuvent l'existence d'une politique assurant l'égalité d'accès aux opportunités pour les hommes et les femmes au sein de leurs organisations, seulement 36% des répondants, dont 28% sont des femmes, confirment que la description des postes vacants effectuée lors du processus de recrutement, est sensible au genre.

Néanmoins, certaines mesures organisationnelles ont été entreprises au sein des organisations ciblées reflétant les efforts effectués par ces dernières en vue de développer leurs cultures organisationnelles et les adapter aux principes genre. Dans ce sens, 56% des répondants, dont 40% sont des femmes, témoignent que le comportement des employés au sein de leurs organisations est sensible au genre. Cela se reflète également dans la capacité des employés à discuter sérieusement et librement toutes les questions genre comme attestent 68% des répondants, dont 48% sont des femmes.

Cela n'empêche que certains écarts existent encore dans la façon avec laquelle les hommes et les femmes appréhendent ces questions. Le manque d'expertise du personnel dans le domaine genre, dû au manque de formation sur les questions genre. Cela est visible dans la figure 2.4, indiquant que seuls 24%⁽¹⁸⁾ des répondants dont 20%⁽¹⁹⁾ sont des femmes, confirment que leurs organisations consacrent systématiquement un budget pour la formation du staff en analyse Genre et les questions s'y rapportant.

Figure 2.4
Budgétisation systématique de la formation en matière Genre



17. « Au plus haut point » + « Dans une large mesure »

18. « Dans une large mesure » + « Au plus haut point »

19. « Dans une large mesure » + « Au plus haut point »

II.3. EAAG sur le plan programmatique

L'EAAG sur le plan programmatique mené dans le cadre de cette section a deux objectifs. D'une part, il vise à analyser les accords de Commerce conclus par le Maroc et ayant un lien avec l'accès au marché, selon un perspectif genre et d'une autre, d'étudier les plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes aux marchés sur le plan national, régional ou international.

Ainsi la méthodologie adoptée repose sur deux types d'analyses : l'analyse quantitative et l'analyse qualitative. L'analyse quantitative a pour objectif l'estimation de la récurrence des mots clés relatifs au genre et droits humain GDHC et « d'identifier les propriétés de l'information textuelle concernant l'égalité genre et les droits humains ». Les mots clés retenus pour cette analyse (ex. Non-discrimination ; Discrimination liée au Genre/ contre les femmes ; Hommes et Femmes ; Femmes ; Hommes ; Genre ; Egalité ; Equité ; Autonomisation ; Parité ; Inégalité ; etc.)

Quant à l'analyse qualitative, elle a pour objectif l'analyse du contenu en termes de Genre et Droits humains. Elle tend à vérifier, compter et analyser si le langage utilisé est sensible au genre et aux droits humains et si l'intégration est faite à partir de l'évaluation et de l'analyse de la situation et si elle est relation avec le diagnostic genre. Elle repose sur 3 outils :

L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC : elle projette de revoir, de compter, et d'analyser si le langage utilisé est sensible au Genre et droits humains et si l'intégration Genre est présente dans les processus d'élaboration des politiques et/ou de programmation

Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC) : Le Continuum Genre est le cadre qui évalue le processus, l'approche et les interventions : de genre aveugle à une vision transformatrice allant vers l'Egalité Genre et Droits humains.

La vérification des principes du commerce équitable : vérifie si les principes du commerce équitable sont appliqués pour définir le degré de sensibilité des politiques/programmes à ce sujet.

- **Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international**

En ce qui concerne les conventions de commerce, le corpus analysé a concerné six conventions relatives aux accords de commerce bilatéraux et multilatéraux et qui sont comme suit :

1. Accord euro-méditerranéen entre les communautés européennes et le Maroc ;
2. Accord de libre-échange entre les États-Unis et le Maroc ;
3. Accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc ;
4. Accord de libre-échange entre les états de l'AELE et le royaume du Maroc ;
5. Accord de libre-échange entre les pays arabes méditerranéens (déclaration d'Agadir) ;
6. Système global de préférences commerciales entre pays en développement.

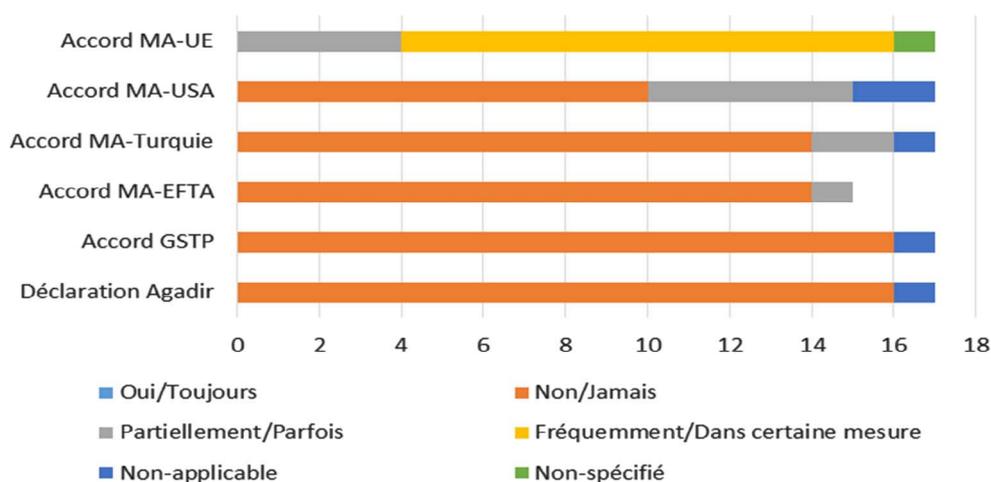
II.3.1 Analyse quantitative du contenu des accords de commerce

L'analyse quantitative du contenu relatif à GDHC dans les accords de commerce

L'analyse quantitative au niveau des conventions de commerce montre qu'en général il y a une absence de la prise en considération d'une dimension associant aussi bien le genre que le commerce (Graphique 1).

Graphique 1 :

Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans les accords de commerce



En effet, dans le texte de l'accord de libre-échange entre les pays arabes méditerranéens connu sous le nom de la déclaration d'Agadir, aucune référence⁽²⁰⁾ n'est faite aux termes relatifs à la GDHC, bien qu'un plan de travail sur le genre ait été élaboré (Sida, 2017).

La non prise en considération de la dimension genre, des droits humains et du commerce dans la convention de libre échange, caractérise également relatif au système global de préférences commerciales entre pays en développement dont fait partie le Maroc. Les principes relatifs aux droits humains, notamment le droit au travail y sont énoncés de façon implicite « promotion de l'emploi » à travers les objectifs généraux des accords.

Ceci est également le cas de l'accord de libre-échange entre les états de l'AELE et le royaume du Maroc, qui fait référence d'une façon générale aux droits humains et d'une façon particulière notamment au droit à l'emploi, à travers le deuxième alinéa de son article premier « ...l'amélioration des conditions de vie et d'emploi ». Le mot « discrimination » y est cité mais sans pour autant qu'il soit lié au genre.

Au niveau de l'accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc, les mots « non-discrimination » et « genre » sont cités deux fois, suivi du mot « égalité » mais sans qu'ils soient lié au genre ou aux droits humains

Par ailleurs, c'est au niveau de l'accord de libre-échange Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc et au niveau de l'accord de Libre Echange bilatéral entre le Maroc et les Etats Unies que les termes relatifs aux GDHC sont les plus au moins cités.

En effet, au niveau de l'accord bilatéral entre le Maroc et les USA, le mot discrimination est cité une fois pour faire référence à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Egalement, une distinction du genre homme/femme est effectuée « Chacune des parties accordera l'admission temporaire en franchise ... du commerce ou de la profession d'un homme ou d'une femme d'affaires » (art 2.5). Pour les mots « discrimination », « abus » et « parité », leur citation demeure technique et renvoie aux termes de commerce.

Concernant l'accord Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc, celui-ci spécifie dans le préambule qu'il est basé sur le respect des « droits humains » qui est cité à trois reprises. Il a dédié tout un chapitre aux actions de coopération en matière sociale. Bien que le mot « femme » y soit cité une seule fois, la promotion de son rôle dans le processus de développement économique et social y figure comme une action à caractère prioritaire. Par ailleurs, le mot égalité est cité deux fois et renvoie à l'égalité de traitement des ressortissants.

II.3.2 Analyse qualitative du contenu des accords de commerce

L'analyse qualitative s'est basée sur l'étude d'un corpus constitué de trois accords de libre-échange conclus par le Maroc, à savoir :

- Accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc ;
- Accord de libre-échange entre les Etats Unies et le Maroc ;
- Accord Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc.

- **L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les accords de commerce**

Etant donné son caractère majoritairement commercial, l'accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc cible essentiellement en termes de planification et programmation les importateurs/exportateurs sans aucune distinction basée sur le genre.

Au niveau de l'approche de Programmation fondée sur les droits humains/HRBAP, l'accord utilise dans le langage des droits humains tels que précisé dans son préambule : « créant ainsi un cadre et un milieu stimulant fondés sur l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'équilibre des droits et des obligations ».

Concernant, l'accord de libre-échange entre le Maroc et les Etats Unies utilise un langage ventilé par sexe. En matière de programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, l'accord fait référence aux législations nationales et des traités ratifiés, notamment ceux liés aux aspects économiques et commerciaux (l'Accord de Marrakech). Il met l'accent sur les principes de droits humains comme stipulé dans le préambule « Désirant renforcer le développement et l'application des lois et politiques du travail et environnementales, promouvoir les droits élémentaires des travailleurs et le développement durable ». Par ailleurs, l'accord Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc accorde une place prépondérante à la femme.

20. Parmi les objectifs de l'accord d'Agadir figure l'amélioration des conditions de vie dans les pays membres mais cet objectif n'est pas détaillé pour référence aux principes de genre et des droits de l'Homme.

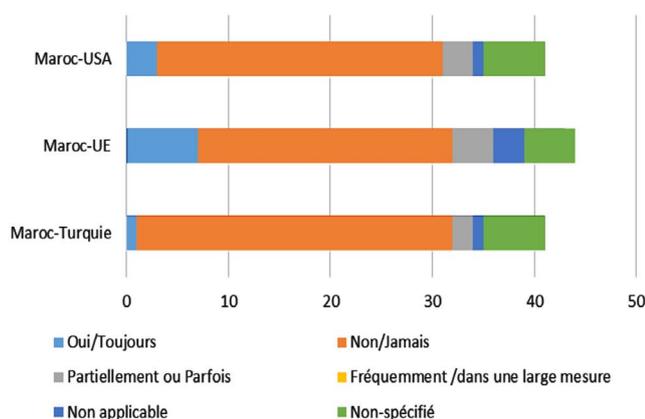
En effet, la discrimination genre et les principes des droits humains sont indirectement identifiés et soulignés comme un problème dans la mesure où l'article 64 dédiée aux dispositions relatives aux travailleurs précise : l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement.

Egalement, l'attention accordée à la femme dépasse leurs rôles de mères comme stipulé dans l'article 71 qui identifie comme sujet ayant un caractère prioritaire: « la promotion du rôle de la femme dans le processus de développement économique et social, notamment à travers l'éducation et les médias, et ce dans le cadre de la politique marocaine en la matière ».

En somme, au niveau des accords de commerce sélectionnés, la sensibilité au Genre et droits humains est représenté par le graphique ci-dessous.

Graphique 2 :

Analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les accords de commerce



- **Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC)**

L'analyse du cadre analytique et programmatique des accords de commerce montre que sur les trois accords de commerce analysés, seul l'accord Maroc –UE est « genre sensible et «genre informé, réactif et transformatif». En effet, l'accord aborde d'une part, les normes, les rôles, et l'accès aux ressources comme nécessaire pour la réalisation des objectifs de la convention commerciale entre les deux pays. D'autre part, il vise à réduire les disparités fondées sur le genre et soutient l'autonomisation des femmes.

L'accord de commerce entre le Maroc et les États-Unis est « genre neutre » dans la mesure où Les normes, les rôles et les relations genre ne sont pas influencés. Par ailleurs, l'accord entre le Maroc et la Turquie est « genre aveugle » car il ne fait aucune distinction basée sur le sexe et il y a donc échec d'identifier ou reconnaître une différence liée au genre.

- **La vérification des principes du commerce équitable :**

La vérification du degré de sensibilité des accords de commerce quant aux principes du commerce équitable laisse entrevoir que l'ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la création d'opportunités pour les producteurs économiquement désavantagés et du principe 9 relatif à la promotion du commerce équitable.

Seul l'accord entre le Maroc et l'UE fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet d'autonomisation des femmes. L'accord entre le Maroc et la Turquie ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l'environnement.

II.3.2 Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international

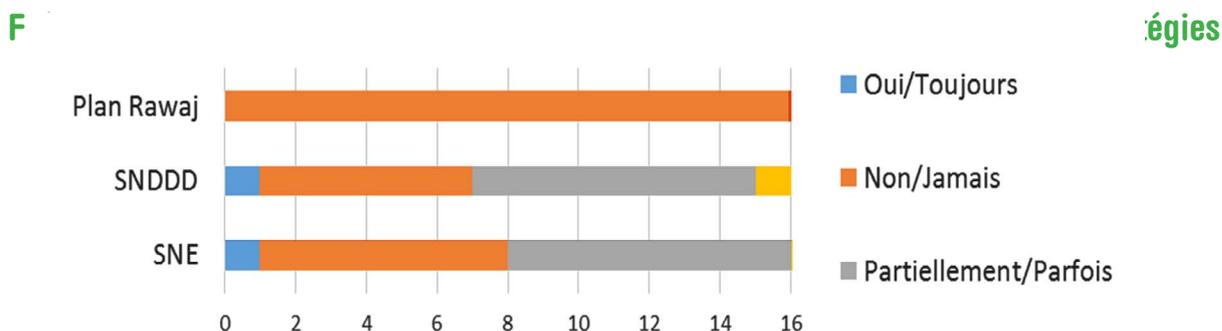
En ce qui concerne les plans, politiques, stratégies et programmes, le corpus analysé s'est basé sur trois références, à savoir :

- Plan de développement du secteur commercial Rawaj vision 2020 ;
- Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) 2030 ;
- La Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE).

II.3.2.1 Analyse quantitative du contenu des programmes et stratégies

L'analyse quantitative au niveau des programmes et stratégies montre qu'en général, la dimension associant aussi bien le genre que le commerce est directement et/ou indirectement prise en considération par deux stratégies et nullement prise en compte par un plan de développement commercial (Graphique 3).

Graphique 3 :



En effet, le plan de développement commercial « RAWAJ » ne fait aucune référence à une planification selon le genre ou à celle fondée sur les Droits humains. Par ailleurs, pour la SNDD, l'autonomisation des femmes est une des composante de la stratégie et y figure dans l'axe stratégique 3, enjeux 2 : « Promouvoir le développement humain et réduire les inégalités sociales et territoriales ».

Toutefois, la promotion du droit au travail, au profit de la femme, qui est un des principes des droits humains est un des piliers de la stratégie nationale de l'emploi (SNE). En effet, celle-ci accorde une grande importance à l'égalité des chances femmes/hommes et à l'insertion de la femme marocaine dans la vie active.

II.3.2.2 Analyse qualitative du contenu des programmes et stratégies

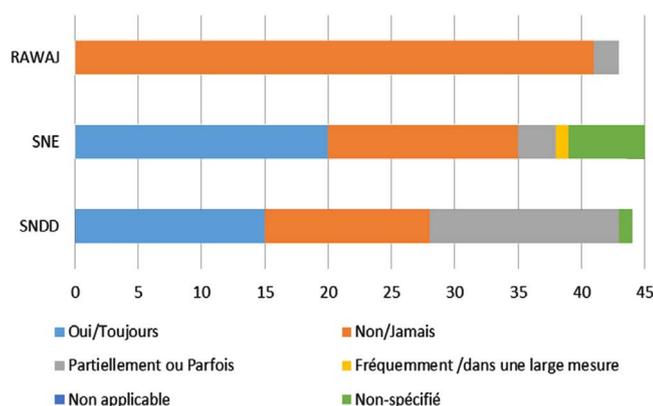
L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes et stratégies

L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes et stratégies, montre que sur les trois références documentaires le plan du développement du commerce n'associe pas les dimensions genre et commerce, alors que deux stratégies considèrent le genre comme une de leur composante.

Les résultats de l'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes/stratégies sont représentés par le graphique ci-dessous (Graphique 4).

Graphique 4 :

Analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes/stratégies



L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans le plan « Rawaj » montre que la discrimination genre et les principes des droits humains ne sont pas mobilisés.

Par ailleurs, la SNDD utilise un langage ventilé par sexe et fournit des informations de base sur les droits des filles et des femmes et sur l'égalité genre. Elle identifie également des écarts Hommes/Femmes « des inégalités importantes subsistent entre zones rurales et urbaines, entre les hommes et les femmes » P.42. En effet, la SNDD identifie et souligne la discrimination genre comme un problème et la réduction des disparités genre y figure comme une des préoccupations majeures de la stratégie.

Concernant, la programmation fondée sur l'intégration genre et les Droits Humains/HRBAP, la SNDD considère l'intégration genre comme une composante de la stratégie et renvoie à deux de ses principes à savoir « équité » et « autonomisation ».

Pour ce qui est des droits humains, la stratégie fait référence d'une part, à la constitution « ...qui consacre le développement durable comme un droit de chaque citoyen » P.20 et elle se réfère d'autre part, aux normes et principes des Droits humains notamment ceux de l'égalité, la participation et l'inclusion.

Pour la SNE, celle-ci se fixe comme valeurs : l'égalité et la parité entre les sexes. Elle vise donc à corriger des inégalités homme/femme comme suit :

- Améliorer le potentiel compétitif et industriel, facteur d'inclusion dans l'emploi des femmes en inactivité ;
- Améliorer l'employabilité des femmes ;
- Faciliter la recherche d'emploi des femmes en inactivité ;
- Développer la lutte contre la discrimination homme/femme dans le cadre de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

À cet effet, pour permettre la collecte de données nécessaires pour l'intégration genre et des approches basées sur les droits humains, la SNE initie l'instauration de l'observatoire du marché de travail qui aura pour mission le suivi de la dynamiques du marché de l'emploi et l'évaluation de l'intégration genre dans les politiques de l'emploi.

Concernant l'Approche de Programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, la SNE fait référence à la constitution comme législation nationale qui garantit le droit à l'emploi. Elle se réfère à cet égard aux normes et principes des Droits humains à savoir : égalité, non-discrimination, participation et inclusion. Elle renforce de ce fait les engagements du Maroc, notamment celles prévus par la constitution, pour faire avancer l'égalité genre, les droits humains des femmes et leur autonomisation à travers l'emploi.

- **Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC)**

L'analyse du cadre analytique et programmatique des programmes et stratégies montre que le plan de développement commercial « Rawaj » est « genre neutre » et genre « genre aveugle ». En effet, le mot commerçant est utilisé dans le programme sans faire une référence aux différences liées au genre.

La SNDD, est « genre sensible » dans la mesure où son axe stratégique 3 a pour objectif de l'élimination de la pauvreté, de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et du développement humain. Par ailleurs, la SNE est considéré comme « genre sensible ; transformatif et réactif » dans la mesure où elle considère que l'implication de la femme dans la vie active ainsi que son autonomisation est nécessaire pour la réalisation de ses objectifs.

- **La vérification des principes du commerce équitable :**

En matière de commerce équitable, l'ensemble des stratégies analysées impliquent directement ou indirectement les 10 principes du commerce équitable.

PARTIE III : GENRE ET COMMERCE RESULTATS ET RECOMMANDATION

Cette partie « Analyse et diagnostic genre et commerce » va consister à faire des corrélations entre la partie 1 et 2 et leurs sous-parties à travers une lecture et une analyse transversale en mettant en exergue

III.1. Les réalisations :

Conscient du rôle de la femme marocaine dans la dynamique économique, sociale et politique du pays, le Maroc est parmi les pays ayant instauré un arsenal juridique permettant son autonomisation et ayant adhéré aux conventions internationale qui lui garantissent les droits au même titre que l'homme.

Au niveau de l'arsenal juridique, plusieurs textes ont permis de mettre la femme au même pied d'égalité que l'homme, à savoir : la constitution de 2011, le code de la famille de 2004, le code du travail, loi 103-13 de 2018 de lutte contre les violences faites aux femmes, loi sur le travail domestique, loi contre le harcèlement, les amendements du code pénal (la protection des filles mineures victimes de viol, les femmes victimes de violences etc.

Au niveau institutionnel, le Maroc a mis en place plusieurs institutions qui œuvrent pour la promotion du Genre et des droits humains à l'instar du : Ministère de la Famille de la Solidarité de l'Égalité et du Développement Social, l'observatoire national du développement humain, le Conseil national des droits humains, observatoire genre de la fonction publique, l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination ; observatoire national de l'image de la femme dans les médias etc.

Au niveau international, le Maroc adhère aux conventions internationales relatives aux droits humains, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération.

Egalement, le Maroc est parmi les pays qui adhèrent au système onusien des droits humains. Cette adhésion est renforcée par :

- L'approbation en 2015, du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) à laquelle le royaume a adhéré en juin 1993.
- L'adoption du Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants.

Au niveau des finances publiques, le Maroc a intégré la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) dans la programmation budgétaire des différents départements ministériels. Il a créé de ce fait, le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) au Ministère de l'Economie et des Finances.

La participation économique et l'autonomisation de la femme marocaine est promue à l'aide des programmes qui lui sont dédiés parmi lesquels : « Entre Elles » (Fima Baynahûn) et « Infitâh Laha » (Ouverture Pour ELLE).

Au niveau de l'économie sociale et solidaire, l'autonomisation des femmes est renforcée à l'aide de la création de coopératives féminines et grâce à la mise en place de Dar Sanâa (maison de l'artisane) dans les différentes régions du royaume.

L'autonomisation des femmes est soutenue grâce à un financement qui lui est dédié notamment le produit « Ilayki » qui est une garantie préférentielle dédiée à la création d'entreprises par les femmes.

L'ensemble de ces mesures/institutions avec le renfort de la société civile, qui présente l'avantage de travailler en proximité avec les femmes, œuvrent directement et indirectement pour la promotion de la participation économique de la femme marocaine.

III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations :

Malgré la multitude des textes législatifs, des intervenants institutionnels et des ONGs qui œuvrent en faveur de l'EEG, les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial montrent la faible participation des femmes à la vie active. Cette situation est également accompagnée par leur faible accès aux ressources financières.

Le taux d'activité des femmes marocaines (23,6%) demeure faible par rapport à celui des hommes, et il est également parmi les taux les plus faibles dans la région MENA. Ajouté à ceci, l'existence des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire. Selon le World Economic Forum (2016), au Maroc pour chaque dollar gagné par une femme, un homme gagne 3,85 \$

Egalement, la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneurs reste faible (36%). Au niveau de la participation à la prise de décision, la part des femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. (Organisation Internationale du Travail (OIT), 2018).

L'analyse menée dans le cadre de ce rapport a permis de relever certains facteurs qui ont contribué et contribuent directement et indirectement à renforcer les écarts hommes femmes et les discriminations.

Au niveau des textes législatifs, certains textes contiennent toujours des stipulations qui limitent l'autonomisation des femmes. À titre d'exemple, l'article 20 du code de la famille (2004), autorise le mariage de filles mineures suite à une autorisation du juge.

La loi 103-13 contre la violence à l'égard des femmes ne prend pas en compte le principe de « diligence voulue », recommandée par les Nations unies.

Au niveau du code général des impôts, selon l'article 74, la femme contribuable bénéficie des réductions pour charge de famille au titre de son époux et de ses enfants lorsqu'ils sont légalement à sa charge alors que l'article 51 stipule que la responsabilité de la charge familiale est partagée entre les conjoints.

Au niveau institutionnel, L'examen du niveau de progrès réalisé par les organisations évaluées dans leurs travaux sur l'intégration du genre, nous a dévoilé les efforts notables que fournissent ces organisations pour la réalisation des objectifs d'égalité entre les sexes dans leurs programmes et projets ainsi que dans leurs environnements du travail. Toutefois, certaines faiblesses ont été détectées et sont attribuées à l'incapacité de ces organisations à consacrer les ressources nécessaires et fournir un programme de formation sur les questions genre pour renforcer les compétences de leurs personnels en matière d'analyse genre. De ce fait, certaines mesures peuvent être mises en place à fin d'aider ces organisations à surmonter ces faiblesses et améliorer leurs performances dans ce domaine :

- Le support technique et financier de ces organisations pour la mise en place des programmes de formations périodiques et actualisés en matière genre, pour développer les compétences et connaissances de leur staff techniques et managériales afin de rendre plus effective leurs interventions dans ce processus d'intégration genre.
- Le renforcement des politiques « genre » existantes, et l'inclusion de l'aspect formation comme composante principale de ces politiques.

Les programmes dédiés à l'autonomisation des femmes demeurent ponctuels car ils sont généralement réalisés dans le cadre de la coopération internationale.

Les produits financiers dédiés à la promotion des initiatives entrepreneuriales féminines demeurent peu développés par les banques commerciales. A l'heure actuelle une seule offre de crédits dédiée à la femme est disponible.

Culture et l'autocensure : selon l'enquête « budget temps » menée en 2014 par le Haut-Commissariat au Plan, la société marocaine reproduit le schéma classique d'une société de « l'homme gagne-pain et la femme au foyer ». En effet, l'analyse des rapports de travail hommes/femmes pour les enfants laisse entrevoir que les filles réservent 3,4 fois plus du temps au travail domestique que les garçons. Ces derniers réservent quant à eux 1,5 fois plus du temps au travail professionnel que les filles.

Cette situation favorise l'ancrage de la culture d'une société où l'homme détient le pouvoir de décision et où la femme devrait être dévouée à sa famille qui est censé être sa principale vocation.

III. Recommandations par domaine

Pour éliminer les disparités entre les sexes et la discrimination en général, plusieurs réformes doivent être entreprises, à savoir :

Recommandations par domaine/thématique

PLATEFORME DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES		
Recommandations	Termes	Acteurs/Institutions impliqués
<p>Révision de certains textes de lois notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le code pénal, le code de procédures pénales et le code de famille en ce qui concerne notamment : le mariage des mineures, la discrimination en termes de tutelle légale vis-à-vis des enfants etc. Harmonisation de la loi n° 103.13 sur la violence à l'égard des femmes avec les engagements nationaux et internationaux du Maroc (la loi ne prend pas en considération le principe de diligence voulue). Encourager la collecte de données sectorielles en tenant compte de la dimension Genre 	COURT TERME	Ministère justice, Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social
<ul style="list-style-type: none"> Dispenser des formations en instruments d'analyse Genre 		Haut-commissariat au Plan, Entreprises, Confédération Générale des Entreprises Marocaines
<ul style="list-style-type: none"> Encourager une représentativité des femmes dans les syndicats et conseils d'administrations Impliquer la société civile dans l'élaboration des politiques publiques 	MOYEN TERME	Secteur public / privé
<p>Impliquer la société civile dans l'élaboration des politiques publiques</p> <p>faiblesses</p>		confédération Générale des Entreprises Marocaines Syndicats et ONGs
	LONG TERME	Médias arabophone et Francophones et Tamazight.
		Le ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

GENRE ET COMMERCE		
<ul style="list-style-type: none"> La vulgarisation des programmes dédiés à l'autonomisation des femmes sur les médias de masse 	COURT TERME	<ul style="list-style-type: none"> Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social Tous les départements ministériels, les ONGS qui défendent la cause féminine
<ul style="list-style-type: none"> Initiation à l'entrepreneuriat à l'aide de programmes pré-crédit afin d'encourager les femmes porteuses d'idées entrepreneuriales à passer au statut professionnel. 		<ul style="list-style-type: none"> Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social, tous les départements ministériels et ONGS qui défendent la cause féminine
<ul style="list-style-type: none"> La pérennisation des programmes qui visent l'autonomisation des femmes 	MOYEN TERME	<ul style="list-style-type: none"> Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social, tous les départements ministériels et les ONGS qui défendent la cause féminine
<ul style="list-style-type: none"> Développement d'une offre de financement dédiée aux femmes 		<ul style="list-style-type: none"> Ministère des Finances, Bank Al Maghrib Banques commerciales
<ul style="list-style-type: none"> Intégration transversale de l'approche Genre dans les conventions de commerce, textes législatifs et stratégies ayant trait direct ou indirect avec l'autonomisation des femmes 	LONG TERME	<ul style="list-style-type: none"> Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social, Ministère de la justice
<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'institutionnalisation du Genre dans les institutions publiques et dans les entreprises. 		<ul style="list-style-type: none"> Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social, confédération Générale des Entreprises Marocaines, Syndicats, l'Observatoire du Genre de la fonction Publique