

The Permanent Mission
of the Kingdom of Morocco
to the United Nations
New York



البعثة الدائمة للمملكة المغربية
لدى الأمم المتحدة
نيويورك

ن/ = 431

The Permanent Mission of the Kingdom of Morocco to the United Nations in New York presents its compliments to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), and following its Note Verbale dated 19 August 2021 (Ref : UNW/2021/011), **has the honor to forward, here-attached, the responses of the Kingdom of Morocco to the questionnaire on the progress made in the implementation of the agreed conclusions of the CSW at its 60th session in 2022, regarding women's economic empowerment in the changing world of work,**

The Permanent Mission of the Kingdom of Morocco avails itself of this opportunity to renew to the United Nations in New York presents its compliments to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women),, the assurances of its highest consideration.



New York, September 30, 2021

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
UN-Women
220 East 42 Street
18th floor, New York, 10017

Email: carla.kraft@unwomen.org



Direction de la Femme

Éléments de réponses sur la mise en œuvre des conclusions concertées par la 61^{ème} commission de la condition de la femme, tenue en 2017 sous le thème « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution » selon les sept domaines identifiés

Avant propos :

Le Royaume du Maroc, qui participe annuelle aux travaux de la commission de la condition de la femme, élabore un rapport national concerté selon les thématiques de ces sessions. La 61^{ème} session était particulièrement bénéfique pour le Maroc du moment que ses débats, ses recommandations et ses conclusions ont été largement exploitées lors de l'élaboration du programme «**Maroc- Attamkine¹**» qui est structuré autour des trois (03) principaux axes stratégiques, identifiés comme prioritaires : « **L'accès aux opportunités économiques** », « **l'Education et la formation** » et « **Un environnement propice et durable à l'autonomisation économique des femmes et des filles, protégeant et améliorant leurs droits** » tout en s'appuyant sur cinq (5) leviers d'intervention : les évolutions législatives et institutionnelles, les incitations et politiques sensibles au genre, le digital, l'équipement et la transformation des perceptions. Le programme a été adopté par la commission ministérielle de l'égalité le 14 juillet 2020 et sa mise en œuvre a été enclenchée par des projets de territoires ciblant l'habilitation et l'autonomisation des femmes selon les besoins spécifiques de chaque région du Royaume.

1. **Renforcement des cadres normatifs et juridiques**

Le Royaume du Maroc depuis plusieurs années a fait des choix volontaires, irréversibles et stratégiques en matière des droits des femmes qui ont été davantage renforcés par les dispositions de la constitution de 2011 accordant aux conventions internationales, la primauté sur le droit interne.

Le Maroc fait partie aux principaux instruments qui concernent directement ou indirectement les droits des femmes, à savoir les 9 instruments qui constituent le noyau dur du système international des droits de l'homme.²

Aussi, le Maroc accorde une importance particulière à la promotion des normes du travail en ratifiant la majorité des conventions internationales relatives au travail, notamment la Convention (n° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) [n° 111] (paragraphe 29 des observations finales) et la Convention de 2000 sur la protection de la maternité (n° 183) de l'Organisation internationale du Travail.

Quant à l'effectivité et l'harmonisation du cadre normatif international avec le droit interne, plusieurs textes de loi marocains traitent de l'égalité et de la lutte contre toute forme de discrimination fondée sur le genre et la protection des droits et des libertés fondamentales. On citera notamment le Code du travail³ et les lois relatives aux libertés publiques, la garantie du droit au travail et à la participation à la vie économique.

En ce qui concerne les mesures de protection relatives aux femmes qui travaillent, le Code du travail prévoit ce qui suit :

- Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et le droit de la femme d'adhérer à un syndicat et de participer à son administration et à sa gestion (article 9) ; le non-respect de cette disposition est puni d'une amende de 15 000 à 30 000 dirhams (article 12) ;
- Interdiction de toute discrimination relative au salaire pour un travail de valeur égale (article 346) ; interdiction du harcèlement sexuel (article 40) ; interdiction d'occuper les femmes à des travaux qui présentent des risques de danger (article 181) ;
- Protection des femmes employées à un travail de nuit (article 172) ;
- Droit de la femme enceinte de suspendre le contrat de travail et de prolonger le congé pour une durée totale de 22 semaines en cas de maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement (article 154) ;

¹ Le programme national intégré pour l'autonomisation économique des femmes et des filles à l'horizon 2030

² La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD) -1970-Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR) -1979-Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ICCPR)- 1979-La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)- 1993-La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT)- 1993-La Convention relative aux droits de l'enfant (CRC)-1993-La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (ICRMW)- 1993-La Convention relative aux droits des personnes handicapées et le Protocole facultatif s'y rapportant (CRPD)- 2009-La Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (CED)- 2013

³ Constitution, préambule et articles : 9, 12, 36, 40, 152, 153, 154, 156, 159, 162, 172, 179, 183, 346, 361, 472, 484 et 486.

- Possibilité offerte à la femme enceinte de quitter son emploi sans préavis (article 158) ; la mère salariée a droit, pour allaiter son enfant, à un repos spécial d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi (article 161).

En sus, de nombreuses dispositions de la loi no 19-12 d'août 2016 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques garantissent à cette catégorie de travailleurs une protection juridique. Ladite loi définit le travail domestique et les emplois qui lui sont associés et précise les catégories concernées, l'âge minimum d'emploi, les activités interdites aux mineurs...

Dans le cadre de la promotion de l'accès des femmes à la propriété foncière, en particulier aux terres collectives, le Royaume du Maroc a déployé des efforts exceptionnels pour autonomiser les femmes Soualilyates⁴, ainsi que pour leur faire bénéficier de tous leurs droits acquis sur les terres collectives sur un pied d'égalité avec les hommes. Cependant, la véritable institutionnalisation des droits des femmes Soualilyates a eu lieu au début de l'année 2020 grâce à un ensemble de réformes, sous les directives de Sa Majesté, à travers une réforme globale de ce système foncier, ainsi que par la promulgation de trois nouvelles lois le concernant au cours du mois d'août 2020, notamment la loi 62-17 relative à la tutelle administrative sur les communautés soualilyates et la gestion de leurs biens..

Le Dahir n° 115-19-1 du 9 août 2019, avec la promulgation de la loi n° 17-62, modifiant le Dahir de 1919 instituant le régime foncier des terres collectives, permettra l'égalité entre les hommes et les femmes en droits et devoirs liés à la propriété des communautés soualilyates. De même, le décret n° 2.19.973 (9 janvier 2020), qui a été adopté pour mettre en œuvre la loi 62-17, définit clairement les droits des femmes soualilyates.

Par ailleurs, le processus de **réforme du système de protection sociale** a été couronné par l'approbation par le Conseil ministériel, tenu le 11 février 2021, présidé par Sa Majesté le Roi Mohammed VI, du projet de la loi cadre 09.21 relative à la protection sociale. Cette loi cadre adoptée par le parlement et publiée au bulletin officiel vise à définir les principes et objectifs relatifs à la réforme du système de la protection sociale, durant les cinq prochaines années, à travers :

- La généralisation de l'Assurance maladie obligatoire de base durant les années 2021 et 2022, et ce par l'élargissement de la base des bénéficiaires de cette assurance⁵
- La généralisation des allocations familiales durant les années 2023 et 2024 ;⁶
- L'élargissement de la base des adhérents aux régimes de retraite⁷.

En matière de lutte contre les Violences, et en conformité avec cette recommandation, le gouvernement du Maroc a élaboré la **loi n° 103.13 relative à la lutte contre la violence faite aux femmes** publiée au Bulletin officiel le 12 mars 2018 et entrée en vigueur le 13 septembre 2018. La promulgation de cette loi vient dans le cadre de l'honoration des engagements internationaux et aussi dans le cadre de l'harmonisation de son arsenal juridique avec les conventions internationales et les dispositions de la constitution de 2011. Ladite loi se base sur les principes fondamentaux de lutte contre la violence faite aux Femmes, notamment : la répression des auteurs de violence, la prévention de la violence, la protection et la prise en charge des victimes de la violence. Le décret d'application n° 2.18.856 a également été promulgué pour mettre en œuvre la loi 103.13, ce décret stipule ce qui suit :

- La composition de la cellule centrale et des cellules décentralisées pour la prise en charge des femmes victimes de violence créées au sein des tribunaux de première instance et des cours d'appel ainsi qu'au sein des services centraux et déconcentrés des départements chargés de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, de même que de la Direction générale de la sûreté nationale et du Haut commandement de la Gendarmerie royale. ;
 - L'Organisation des travaux de la Commission Nationale pour la Prise en Charge des Femmes Victimes de Violence (CNPECFVV), ainsi que de sa composition;
 - L'Organisation des travaux des commissions régionales et locales de prise en charge des femmes victimes de violence.
- En application des dispositions de cette loi spécifique à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et surtout celles visant la promotion de la prévention contre ce phénomène, le gouvernement Marocain vient d'adopter en juillet 2021 une nouvelle « **politique nationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles à l'horizon 2030** » axée sur la prévention, la protection, la prise en charge des femmes

⁴ Soualilyates (en référence à la soualala, qui est le lien qui unit les membres d'une collectivité ethnique)

⁵ pour inclure les catégories vulnérables bénéficiant du Régime d'assistance médicale et la catégorie des professionnels et travailleurs indépendants et personnes non salariées, qui exercent une activité libérale, de sorte que 22 millions personnes supplémentaires bénéficient de cette assurance, qui couvre les frais de traitement, de médicaments et d'hospitalisation.

⁶ En permettant aux ménages, qui ne bénéficient pas de ces allocations, de toucher des indemnités couvrant les risques liés à l'enfance, ou des indemnités forfaitaires.

⁷ Pour inclure les personnes qui exercent un emploi et ne bénéficient d'aucune pension, à travers la mise en application du système des retraites propres aux catégories des professionnels et travailleurs indépendants et personnes non salariées qui exercent une activité libérale, afin d'englober toutes les catégories concernées.

victimes de violences et la poursuite et la requalification des auteurs de violences. Cette politique est soutenue par des axes de formation et de partenariat et a une forte dimension territoriale

- Le gouvernement marocain poursuit l'organisation annuelle des campagnes nationales de sensibilisation à la lutte contre la violence faite aux femmes, qui renforce chaque année la dimension régionale, locale et l'implication des associations de la société civile œuvrant dans ce domaine, à la fois en termes de ciblage des auteurs de violence ou de ses différents espaces. Ces campagnes nationales sont devenues une tradition nationale qui a enregistré des résultats importants avec la 18^{ème} édition organisée en 2020.

Ainsi, la 17^{ème} campagne nationale pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes s'est articulée autour de "**Les jeunes sont des partenaires dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles**", sous le slogan "Unis, les jeunes rejettent la violence à l'égard des femmes", lancée à Rabat le 29 novembre 2019.

Le thème de la 17^{ème} campagne a été choisi en adéquation avec les résultats de la deuxième enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes, menée par le Ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Égalité et de la Famille, qui a montré que les femmes entre 18 et 29 ans sont les plus exposées au phénomène, en particulier à la violence électronique, à la violence physique et sexuelle.

La 18^{ème} Campagne nationale de sensibilisation à la lutte contre la violence faite aux femmes, s'est articulée autour de « la prise en charge des femmes victimes de violence », sous le slogan de « **Unis, les marocains rejettent la violence faite aux femmes** », et ce dans l'objectif de contribuer à enrichir le débat entre tous les acteurs sur les réalisations et les défis du système de prise en charge au Maroc et d'accompagner la mise en œuvre de la loi 103.13 et son décret d'application.

2. Renforcement de l'éducation, de la formation et de l'amélioration des compétences

La promotion du système national d'éducation et de formation est l'une des priorités du Royaume du Maroc, qui se traduit par la vision stratégique de réforme du système d'éducation, de formation et de recherche scientifique 2015-2030 qui a pour finalité d'asseoir une école nouvelle portée par trois grands fondements : l'équité et l'égalité des chances, la qualité pour tous et la promotion de l'individu d'une part, et l'effort financier alloué pour soutenir le secteur de l'éducation et de la formation d'autre part, avec une part de 6% du PIB.

La vision stratégique de la réforme de l'éducation 2015-2030 a fait de l'équité un pilier et de l'égalité des genres une option stratégique, comme stipulé au niveau de la mesure 101, du LEVIER 18: «...De ce fait, l'éducation aux valeurs démocratiques, à la citoyenneté, à la promotion de l'égalité des genres et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, doit être érigée en choix stratégique incontournable et décliné en quatre niveaux⁸.

Parmi les mesures les plus importantes adoptées figurent l'amélioration des résultats et des compétences des filles en matière d'éducation. En effet, l'indice d'égalité entre les sexes a enregistré une stabilité dans le primaire au niveau national entre les années scolaires 2015-2014 et 2018-2019, alors qu'il y avait une amélioration significative au niveau de l'enseignement collégial et secondaire. Au cours de l'année scolaire 2018-2019, 0,91 et 1,08 ont été enregistrés pour les deux cycles respectivement, contre 0,86 et 0,93 pour l'année scolaire 2014-2015, pour le secondaire. Cet indicateur a également connu une évolution significative en milieu rural pour les deux cycles de l'enseignement secondaire.

Le Maroc a atteint la parité dans l'enseignement supérieur au cours des quatre dernières décennies, atteignant son indice en 2017 à 0,972, mais il est toujours en dessous de la moyenne internationale de 1,124 pour la même année. En 2018, les femmes inscrites dans des établissements à accès limité constituaient la majorité des sciences de la santé, domaine qui attire le plus les filles. Ils représentent 61% de l'ensemble des étudiants ayant un accès limité cette année. La proportion de femmes et d'hommes est égale dans les domaines (STEM) des sciences de l'ingénieur, des sciences et techniques et de la technologie, où l'indice de parité a atteint 0,99 en 2018. Cependant, si nous observons les sous- domaines, nous soulevons que la parité n'a pas été atteinte dans les sciences de l'ingénierie et au niveau de la Licence professionnelle dans laquelle l'indice de parité a atteint environ 0,80 en 2018, et cet indicateur a atteint 1,50 dans le domaine du commerce et de la gestion la même année.

Les femmes marocaines ont été les premières des groupes cibles au sein du système social actuel, leur permettant d'avoir un accès juste et égal à divers services publics et infrastructures durables. Le Fonds d'appui à la cohésion sociale a permis, depuis sa création jusqu'à fin septembre 2020, de réaliser⁹:

- Plus de 53% des femmes ont bénéficié du Régime d'Assistance Médicale (RAMED) contre 47% des hommes, avec une enveloppe globale de 8 milliards de dirhams.
- Le programme DAAM d'aide directe aux femmes veuves en situation de précarité ayant à charge leurs enfants orphelins, depuis son lancement en 2015 à juillet 2021, a bénéficié à **114.851** veuves et d'environ **195.000** orphelines et orphelins. Le montant total des subventions a atteint 2,73 milliards de dirhams

⁸ L'approche pédagogique ; Les structures éducatives et institutionnelles ; Les acteurs pédagogiques; La relation entre l'École et son environnement ».

⁹ Budget Citoyen- Loi des Finances 2021

- Un bond remarquable du nombre d'élèves bénéficiant des services du programme d'accompagnement scolaire «TAYSSIR», qui est passé d'environ 88 mille en 2008-2009 à environ 734 mille en 2016-2017, et plus de 2 millions en 2018-2019. Le nombre de familles bénéficiaires a doublé, passant de plus de 47 000 en 2008-2009 à plus de 441 000 en 2016-2017, atteignant 1,5 million de familles en 2019-2020 bénéficiant d'un montant global de 5,73 milliards de dirhams.
- 1258483 étudiantes et étudiants ont bénéficié, pour l'année académique 2019-2020, des services d'internats et scolaires, et 4,5 millions d'étudiantes et d'étudiants de l'Initiative Royale «Un million de cartables », pour un montant total de 1,97 milliard de dirhams, le pourcentage des étudiantes représente 48% du total des bénéficiaires;
- Allocation de 617 millions de dirhams pour le programme d'accompagnement des personnes en situation de handicap, ce qui a permis d'augmenter de 139%, entre 2015 et 2020, le nombre d'enfants en situation de handicap bénéficiant des services de soutien scolaire, les filles représentant 35%.

3. Mise en œuvre de politiques économiques et sociales propices à l'autonomisation économique des femmes

En 2020, le gouvernement marocain, en partenariat avec ONU Femmes, a élaboré le programme «Maroc-Attamkine¹⁰ » conformément aux exigences constitutionnelles, aux engagements du gouvernement, aux objectifs de développement durable et divers accords internationaux ratifiés par le Maroc, dans le but de renforcer le cadre institutionnel et d'améliorer les opportunités économiques pour les femmes.

Une vision globale et cohérente a été développée, basée sur la convergence et la gestion axée sur les résultats, basée sur une approche participative qui a impliqué tous les acteurs et intervenants de terrain, y compris les pouvoirs publics, les institutions nationales, les collectivités territoriales, le secteur privé, les universités, la société civile et les partenaires techniques et financiers internationaux.

La vision stratégique du programme consiste au fait que l'autonomisation économique des femmes et des filles en tant que pilier du nouveau modèle de développement de notre pays» en ciblant la réalisation de trois objectifs stratégiques d'ici 2030, en pleine harmonie avec les objectifs de développement durable



Il est à noter que les composantes du programme «Maroc Attamkine» ont été adaptées aux efforts nationaux de réduction des effets négatifs de la pandémie de Coronavirus, en particulier pour les femmes en situation difficile. En plus des mesures structurelles incluses dans le programme qui visent à améliorer les indicateurs de la participation des femmes à la vie économique de notre pays, un ensemble de mesures à caractère d'urgence ont été programmées.

4. Faire face au caractère de plus en plus informel du travail et à la mobilité de la main-d'œuvre féminine

Dans le cadre du plan gouvernemental pour l'égalité « ICRAM 2 »¹¹ (2017-2021), le secteur du travail s'est employé à appliquer les mesures relatives à la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes, à l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail. Une circulaire ministérielle a été adressée à toutes les directions régionales et provinciales chargées de l'emploi et de l'insertion professionnelle afin que les inspecteurs du travail, lors des visites de contrôle, prêtent particulièrement attention à la mesure dans laquelle les dispositions législatives et réglementaires relative aux droits de la femme ayant trait à l'emploi sont respectées.

¹⁰ le programme national intégré pour l'autonomisation économique des femmes et des filles à l'horizon 2030

¹¹ ICRAM : Initiatives Concertées pour le Renforcement des Acquis des Marocaines

Des efforts ont été déployés pour créer et exploiter une base de données dans ce domaine en faveur des femmes au travail. Des rapports d'évaluation périodiques sont établis afin de surveiller l'état de l'application effective des dispositions juridiques relatives à l'égalité et à la lutte contre la discrimination au travail.

Concernant la sécurité sociale, une indemnité pour perte d'emploi est proposée depuis avril 2015, une mesure adoptée en 2014. Fin 2017, 31 905 personnes en avaient bénéficié. Les femmes représentaient environ 20 % des bénéficiaires durant la période 2015-2017.

Encourager l'esprit d'entreprise des femmes et accroître le taux d'accès aux programmes de soutien fournis par l'État dans les structures de production et de commercialisation est l'un des axes les plus importants que le gouvernement s'efforce d'activer et de développer.

Le statut d'auto-entrepreneur : depuis son lancement en 2015, le nombre d'auto-entrepreneurs a atteint 100 000, dont 36% sont des femmes.

Le pourcentage de création d'entreprises féminines, selon l'Office Marocain de la Propriété Industrielle et Commerciale, a atteint en Novembre 2019, environ 15,77% dans le secteur industriel, 15,15% dans le secteur du commerce et 16,39% dans le secteur des technologies de l'information et de la communication.

Dans le cadre du dynamisme du secteur coopératif marocain, les coopératives de femmes ont pu contribuer à offrir des opportunités de travail aux femmes et faciliter leur intégration économique et sociale dans plusieurs secteurs productifs. Après que le nombre de coopératives féminines en 2015 n'a pas dépassé 2 280 coopératives, le nombre de coopératives féminines atteint à la fin de 2020, plus de 6 232 coopératives, faisant adhérer 62 821 femmes, qui constituent 15% de l'ensemble des coopératives au Maroc.

Suite à la déclaration de l'état d'urgence sanitaire le 20 mars 2020, le gouvernement a adopté plus de 400 mesures dans divers domaines sanitaires, économiques et sociaux, soit en tant que mesures d'accompagnement de la mise en œuvre du confinement, soit en tant que mesures liées à l'atténuation sociale et économique. En outre, un fonds spécial a été créé pour gérer la pandémie, il a été doté de plus de 33 milliards de dirhams. Le Comité de veille économique, qui a été mis en place, a suivi la situation économique nationale et a pris les mesures appropriées au profit des secteurs et groupes socioprofessionnels les plus touchés par la pandémie. Par ailleurs, un comité scientifique et technique et des cellules de vigilance sectorielles ont été constitués pour suivre les aspects médicaux et scientifiques et l'évolution de la situation épidémiologique. Les plus importantes mesures ont été les suivantes :

- Soutien des salariés du secteur formel, qui ont perdu leur travail ou qui se sont retrouvés au chômage à cause de l'épidémie, avec 2000 dirhams par mois, et un soutien aux travailleurs du secteur informel (41% des actifs) de 800 dirhams ou 1.200 dirhams par mois selon la taille des ménages identifiés sur la base du Régime d'Assistance Médicale (RAMED)¹²
- Organisation des campagnes par l'inspection du travail pour s'assurer que les entreprises respectent bien les mesures de précaution contre la propagation de l'épidémie et qu'elles sensibilisent leur personnel ;
- Création des comités régionaux pour s'assurer que les entreprises respectent les mesures de précaution et de prévention prises pour lutter contre l'épidémie ;
- Préparation des guides comportant des réponses aux questions éventuelles pour une bonne gestion des conditions de travail dans cette circonstance exceptionnelle de pandémie ;
- Création d'une plate-forme téléphonique interactive «ALLO 2233» à fournir des conseils et orientations relatifs aux relations professionnelles, pour le bon respect des dispositions législatives et réglementaires dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale, ainsi qu'à traiter les plaintes et conflits au travail entre les salariés et leurs employeurs, et faciliter la communication avec les représentants sociaux dans cette circonstance particulière ;
- Elaboration d'une procédure commune entre le secteur du travail et le secteur de l'industrie pour le suivi du niveau d'application des mesures préventives au niveau des unités de production ;
- Préparation conjointement d'un protocole sanitaire applicable sur les lieux de travail pour gérer les risques de contamination, visant à assurer des conditions de travail saines pour protéger la santé et la sécurité des employés.

5. Gérer le changement technologique et numérique en vue de l'autonomisation économique des femmes

Le Maroc a atteint la parité dans l'enseignement supérieur au cours des quatre dernières décennies, atteignant son indice en 2017 à 0,972, mais il est toujours en dessous de la moyenne internationale de 1,124 pour la même année. En 2018, les femmes inscrites dans des établissements à accès limité constituaient la majorité des sciences de la santé, domaine qui attire le plus les filles. Ils représentent 61% de l'ensemble des étudiants ayant un accès limité cette année. La proportion de femmes et d'hommes est égale dans les domaines (STEM) des sciences de l'ingénieur, des sciences et techniques et de la technologie, où l'indice de parité a atteint 0,99 en 2018. Cependant, si nous observons les sous- domaines, nous soulevons que la parité n'a pas été atteinte dans les

¹² Les familles les plus vulnérables qui ne disposent pas de la carte RAMED et qui représentent environ 3,7 millions de familles, ont également bénéficié d'une aide similaire, les femmes représentant plus de 20% des bénéficiaires.

sciences de l'ingénierie et au niveau de la Licence professionnelle dans laquelle l'indice de parité a atteint environ 0,80 en 2018, et cet indicateur a atteint 1,50 dans le domaine du commerce et de la gestion la même année.

Afin d'instaurer les bases d'une économie verte à l'horizon 2020, le « Programme pour l'Innovation dans les Technologies Propres et l'Emploi Vert » (Cleantech Maroc) et d'encouragement à l'économie verte a été lancé, en partenariat avec le Fonds mondial pour l'Environnement et l'Organisation des Nations Unies pour l'industrie le développement industriel pour renforcer la participation des femmes à la réalisation du développement durable. En marge de la COP 22 pour le climat à Marrakech, 6 projets ont été sélectionnés pour bénéficier d'un soutien financier et technique.

Afin d'améliorer la participation qualitative des femmes dans le domaine de l'agriculture, le gouvernement, au niveau du deuxième pilier du Plan Maroc Vert, a encadré l'accompagnement de plus de 217567 femmes rurales dans le domaine du conseil agricole à travers un encadrement ciblé dans les domaines techniques de la production, l'évaluation, l'organisation et la gestion de projets agricoles générateurs de revenus, et plus de 30 500 femmes ont bénéficié de la technologie agricole et d'autres domaines.

A signaler que le pourcentage¹³ des femmes âgées de 5 ans et plus, équipées en téléphonie mobile est de 71.8%, et celui pour les femmes équipées en téléphonie mobile est de 92,5%, ces résultats ont été obtenus grâce à la stratégie nationale « Maroc Digital 2020», qui a considéré la question de l'orientation du secteur des technologies de l'information vers le développement humain, parmi ses principaux objectifs et aussi la Création de l'Agence du Développement Digital (ADD), dont la mission est de favoriser la diffusion des moyens numériques et le développement de leur usage auprès des citoyens.

6. Donner aux femmes davantage de possibilités de faire entendre leur voix, d'exercer des fonctions de direction et de prendre des décisions

En matière de **participation de la femme à la vie politique et aux organes élus, les réformes législatives** menées par le Royaume du Maroc ont permis de réaliser une progression continue grâce à l'adoption du système de vote proportionnel et à l'adoption du système de «quota».

A l'occasion des élections législatives du 8 septembre 2021, et en maintenant la même tendance à la hausse pour faire progresser et assurer la participation politique effective de la femme marocaine, grâce aux réformes juridiques de l'ensemble des lois régissant les élections avec des dispositions qui promeuvent la participation de la femme, **on a enregistré l'élection de 96 femmes députées avec un taux de 24,34%**.

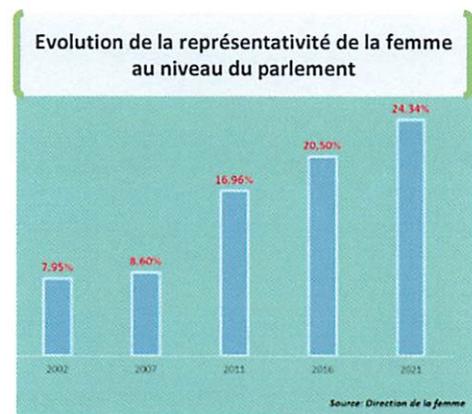
Concernant la **participation des femmes à la vie professionnelle**, le nombre de femmes juges, jusqu'en 2020, a atteint 877, ce qui équivaut à 39% du nombre total de juges dans le Royaume, tandis que le nombre de juges de sexe masculin a atteint 2241, soit 61% du total.

À fin 2020, le nombre de juges du Ministère Public atteignait un total de 1063 juges femmes et hommes, répartis par sexe à 893 juges (hommes), 81%, et 170 juges (femmes), soit 19%.

Au niveau de la **fonction publique**, le Maroc a connu une évolution très remarquable en ce qui concerne le niveau de féminisation dans la fonction publique, le taux de féminisation dans la fonction publique ayant atteint 40% en 2020, le pourcentage de femmes occupant des postes de responsabilité atteignant 24% en 2020, et dans les positions supérieures 17%. Il est attendu que ce pourcentage augmente d'une année à l'autre, vu les dispositions de la **loi organique n° 02.12 relative à la nomination aux postes de responsabilité**, qui définit les principes et les critères de nomination aux postes de responsabilité, parmi lesquels le respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, conformément au deuxième paragraphe de l'article 19 de la constitution, et certaines mesures incitatives prises par le gouvernement, dont la stratégie nationale d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique, qui ont contribué à faire passer le pourcentage de femmes aux postes de responsabilité de 19,71% en 2014 à 21% au cours de l'année 2019 pour atteindre 24,44% en 2020.

Conscient de l'importance du rôle que les médias peuvent jouer en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes, le gouvernement marocain a entrepris plusieurs mesures juridiques et institutionnelles afin d'ancrer les principes d'égalité, et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre, dont les plus importantes sont :

- L'adoption de la **loi n°83.13** (dahir n°120-15-1 du 18 chaoual 1436- 4 août 2015) complétant et modifiant la loi 77.03 **relative à la communication audiovisuelle**, .Cette loi interdit toute publicité comportant des éléments de discrimination à cause du sexe ou des scènes de violence, ou comportant un préjudice à la femme, ou contenant un message de nature à diffuser des stéréotypes ou consacrant son infériorité ou incitant à la discrimination à cause de son sexe. Elle mentionne également la nécessité de veiller à lutter



¹³ Source : « enquête de collecte des indicateurs tic auprès des ménages et des individus au niveau national au titre de l'année 2018 » ; ANRT

contre la violence et la promotion de la culture de l'égalité des sexes et la lutte contre la discrimination basée sur le sexe, y compris les stéréotypes dégradant la dignité de la femme.

- L'adoption de **La loi n° 88.13 relative la presse et la publication** interdit à son article 64, « Toute publicité dans la presse écrite et électronique portant (...) atteinte ou dénigrement des personnes en raison de leur religion, sexe ou couleur ; préjudice ou dénigrement de la femme, ou véhiculant un message de nature à perpétuer les stéréotypes d'infériorité et la discrimination sexiste à l'encontre de la femme, ... ».
- ⊖ L'adoption de la loi organique 11.15 portant organisation de la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle selon laquelle (Art 2- 8 et 9) qui dispose que la HACA veille à l'instauration d'un paysage audiovisuel pluraliste qui respecte (...) la dignité humaine, lutte **contre toutes formes de discrimination et de violence et contribue à promouvoir la culture d'égalité et de parité entre l'homme et la femme et à lutter contre toutes formes de discrimination et d'images stéréotypes portant atteinte à la dignité de la femme.**
- En 2013, une charte déontologique a été élaborée et dans laquelle les institutions médiatiques publiques s'engagent à garantir le respect de l'approche genre dans leurs programmes et à favoriser l'intégration de cette approche par la pratique professionnelle auprès des collaborateurs et par les divers émissions et programmes thématiques spécialisés sur le statut de la femme.
- En 2017, la Société Nationale de la Radiodiffusion et de la Télévision a élaboré une **charte de parité** qui reflète les engagements de la Société nationale de la radio et de la télévision pour promouvoir les principes de parité et d'égalité entre les hommes et les femmes, les défendre et concrétiser leurs orientations avec cette vision.
- Des Guides, des formations et des actions de sensibilisation ont également été organisées par les différents acteurs pour cadrer le champ médiatique avec les principes de droits humains des femmes.

7. Renforcement du rôle du secteur privé dans l'autonomisation économique des femmes

Le plan national de promotion de l'emploi à l'horizon 2021 a été établi et approuvé par le Gouvernement en 2018. Il est axé sur plusieurs leviers :

- Approche globale et intégrée englobant les dimensions économique, financière et institutionnelle ;
- Lancement de la mise en œuvre du plan [programme exécutif Moumkin (c'est possible)] et signature de la charte de mise en œuvre en avril 2018 par les secteurs concernés, la Confédération générale des entreprises du Maroc et l'association des conseils des régions ;
- Emploi placé au centre des politiques publiques, la dimension territoriale étant prise en compte dans la mise en œuvre ;
- Multiplication des catégories visées par la politique d'emploi :
 - Femmes inactives ;
 - Jeunes diplômés ;
 - Jeunes en décrochage scolaire ;
 - Employés des micro-entreprises et du secteur informel ;
 - Populations rurales et femmes rurales ;
 - Personnes en situation de handicap ;
 - Migrants en situation régulière.

Par ailleurs, le programme « Maroc-Attamkine »¹⁴ a accordé une grande importance à la contribution du secteur privé pour l'autonomisation économique des femmes et des filles à travers des actions affirmatives consistant en :

- Mettre en place des PPP avec des plateformes d'e-learning ciblant des femmes avec un faible niveau d'instruction– avec une offre pour la femme rurale (ex: technique agricole moderne)
- Instaurer des quotas de représentation des femmes dans les Conseils d'administration des entreprises publiques et privées
- La création d'un label « autonomisation économique des femmes » en tant que moyen d'intégrer pleinement le secteur privé dans le programme « Maroc-Attamkine »
- Faciliter l'employabilité des femmes en offrant des services adaptés (transport, crèches...)
- Garantir, à compétence égale, l'égalité des salaires pour les hommes et les femmes
- Mobiliser les expertises et les financements requis
- ...

¹⁴ <https://social.gov.ma/wp-content/uploads/2021/05/TAMKINE-FRAN9AIS-FINALImp.pdf>



24 AOUT 2021

1568-121

A

Madame la Ministre de la Solidarités, du Développement Social, de l'Égalité et de la Famille
-Direction de la Femme-

Objet : Thème d'évaluation de la Commission de la Condition de la Femme 2022.

J'ai l'honneur de vous faire parvenir, ci-joint, copie d'une Note du Secrétariat général de l'ONU, invitant les Etats membres à lui communiquer, **avant le 30 septembre 2021**, des informations succinctes (moins de 6 pages) sur la mise en œuvre, au niveau national, des conclusions agréées par la CSW61 (2017) sur « la promotion économique de la Femme dans le monde du travail en mutation » qui sera le thème d'évaluation de la CSW66, prévue en 2022.

Je vous saurais gré de bien vouloir faire parvenir à ce Ministère les informations demandées avant les délais fixés, pour qu'il soit possible d'en tenir compte dans la rédaction du rapport du SG qui sera présenté à la CSW66 sur son thème d'évaluation.

Le Directeur de la Coopération Multilatérale
et des Affaires Économiques
Internationales
Abdellah BEN WELLOUK

PJ : 01 page.



United Nations  Nations Unies

HEADQUARTERS • SIEGE NEW YORK, NY 10017

TEL.: 1 (212) 963.1234 • FAX: 1 (212) 963.4879

REFERENCE: UNW/2021/011

The Secretary-General of the United Nations presents his compliments to the Permanent Representatives of Member States and to the Permanent Observers of Non-Member States to the United Nations and has the honour to refer to Economic and Social Council resolution 2015/6 on future organization and methods of work of the Commission on the Status of Women. In this resolution, the Council decided that each year the Commission will evaluate progress in the implementation of the agreed conclusions on a priority theme of a previous session, as its review theme. It requested the Secretary-General to submit to the Commission a report on progress made on the review theme at the national level. In accordance with Council resolution 2020/15 on multi-year programme of work of the Commission, the review theme of the Commission at its sixty-sixth session in 2022 will be the agreed conclusions on 'Women's economic empowerment in the changing world of work', adopted by the Commission at its sixty-first session, in March of 2017.

The Secretary-General invites the Governments of the Permanent Representatives to provide the Secretariat with succinct information (no more than 6 pages), by 30 September 2021, on the implementation of the agreed conclusions on 'Women's economic empowerment in the changing world of work' for the preparation of the requested report. Information should be submitted to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), 220 East 42nd Street, 18th floor, New York, NY 10017, USA, attention of Ms. Carla Kraft, by e-mail to: carla.kraft@unwomen.org.

Responses should specifically address the following questions relating to the key areas of focus of the agreed conclusions since adoption by the Commission in March 2017. Please provide concrete examples of measures taken and their impacts or results, including for the COVID-19 response and recovery, identify good practices and key lessons, gaps and challenges, and highlight successful inclusive collaboration with stakeholders in the implementation of the agreed conclusions.

1. Strengthening normative and legal frameworks (paragraphs 40 (a) to (j))

- What specific actions have been taken to enact, strengthen and enforce laws and regulatory frameworks that ensure gender equality and prohibit discrimination against women in the world of work?
- What specific actions have been taken to enact, strengthen and enforce laws and regulations that uphold the principle of equal pay for equal work or work of equal value in both the public and private sectors?



- What efforts have been undertaken to encourage private firms and institutions to mainstream gender equality considerations in policies and practices?
- What action has been taken to increase investment and support for women entrepreneurs?

As report submission must strictly adhere to established deadlines, it will not be possible to reflect in the report contributions received after 30 September 2021.

19 August 2021