



Atteindre l'Égalité Professionnelle Salariale

entre Femmes et Hommes – Guide



Atteindre l'Égalité & la Parité
Professionnelle & Salariale
Entre les Femmes et les Hommes





Ce Guide a pour objectif de faire avancer l'Egalité et la Parité Professionnelle & Salariale au Maroc. Il est le fruit de la collaboration entre le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'Association DeveNetwork, avec le soutien technique et financier de la GIZ, Coopération Allemande au développement durable, dans le cadre du projet « Intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social », financé par le Ministère Fédéral de la Coopération économique et du Développement.

Il est destiné à l'information, à la sensibilisation, à l'évaluation, au contrôle et à l'amélioration de la pratique effective de l'Egalité et de la Parité Professionnelle et Salariale dans les Entreprises et autres établissements et organisations assujetties au Code du Travail Marocain.

Les six axes proposés pour l'évaluation, le contrôle et l'amélioration de l'égalité professionnelle et salariale sont:

- Parité dans la Gouvernance et les postes de décision
- Egalité des Salaires
- Recrutement & Intégration
- Développement des compétences, évaluations et promotions
- Santé, Sécurité et Conditions de travail
- Temps de vie et bien être au Travail

Ressource pour les Inspecteurs et Inspectrices du Travail, ainsi que pour les Employeur-e-s, pour les Salarié-e-s et pour les Syndicats, ce Guide vise à faire converger tous les efforts vers la réalisation de l'Egalité et de la Parité Professionnelle et Salariale au Maroc.

La dernière version actualisée de ce guide est téléchargeable sur les sites :
www.emploi.gov.ma et www.egaliteparite.ma

PREFACE

L'égalité au travail est un des principes fondamentaux consacrés à la fois dans différents instruments des droits humains et dans les conventions internationales du travail, dont notamment la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951 et la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958.



Ces deux instruments véhiculent l'égalité professionnelle qui constitue un des piliers fondamentaux sur lesquels repose la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.

Si les législations internationales et les législations nationales consacrent ce principe d'égalité en matière de droits économiques, sociaux, politiques et civils, elles établissent parfois et dans certains domaines des discriminations positives en faveur de la femme dans le cadre de la sexespecificité et ce pour prendre en considération à la fois les exigences de maternité et familiales, sociales et les conditions de promotion de l'accès au marché du travail et de l'emploi.

Le code du travail marocain entré en vigueur le 08/06/2004, largement imprégné dans son contenu par les apports des normes internationales du travail, a réitéré le principe de l'égalité entre l'homme et la femme de manière générale, en interdisant dans son article 9 toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

L'objectif stratégique de l'interdiction de toutes ces formes et manifestations de la discrimination est d'éviter l'altération de l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. En effet, l'effectivité du principe de l'égalité favorise la jouissance des autres droits.

La nouvelle constitution du 1/7/2011 renforce le principe de l'égalité en disposant dans l'article 19 que l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et des libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental. Elle a créé à cet effet « une autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination ».

Cependant, il ne suffit pas d'affirmer des principes et des règles mais il faut assurer leur mise en œuvre et leur effectivité, d'où le rôle crucial de l'inspection du travail dans le contrôle de l'application des règles d'égalité et de leur promotion.


L'élaboration du guide pour « Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au Maroc » s'inscrit dans le sillage des efforts louables visant la promotion de l'égalité du genre. Il constitue un outil indispensable comprenant une démarche logique et juridique de vérification de la mise en œuvre du principe de l'égalité du genre dans le milieu du travail. C'est une référence pour les praticiens de la législation du travail, les organisations des employeurs, des travailleurs et les ONG. Le titre donné au guide reflète les ambitions et les perspectives.

Si ce code constitue un pas important dans le processus de promotion de l'égalité, il devra être suivi par d'autres guides à dimension globale et ciblant les victimes éventuelles de la discrimination.

Je félicite le GIZ et l'ONG DEVENETWORK pour cette importante œuvre ainsi que toutes celles et ceux qui ont contribué à la conception et à l'élaboration dudit guide.

Jamal RHMANI

Ministre de l'Emploi et de
la Formation Professionnelle

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by the initials 'JR' and a small flourish.

Atteindre l'Égalité & la Parité Professionnelle & Salariale Entre les Femmes et les Hommes Guide

Par Mme **Maria Charaf**
Experte Genre et Égalité

ISBN **978-9954-30-647-5**
Dépôt légal **2011 MO 3038**

1

Atteindre l'Égalité et la Parité Professionnelle et Salariale



© Copyright GIZ / Markus Kirchgessner



REMERCIEMENTS

Nous remercions sincèrement Mr Jamal Rhmani, Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle , pour son support infaillible durant tout le processus d'élaboration et de finalisation de ce guide.

Nous adressons aussi nos vifs remerciements à :

- **Mme Oumayma Achour**, Conseillère Technique au Cabinet de Mr le Ministre
- **Mr Abderrazak Elhannouchi**, Ex Directeur du Cabinet de Mr le Ministre
- **Mr Ahmed Bouharrou**, Directeur du Travail
- **Mme Elouarzazi Chadia**, Déléguée Préfectorale de l'Emploi et Experte Genre
- **Mme Naima Benwakrim**, Ex Responsable Points Focaux Genre au MEFP
- **Mme Saadia Fahem**, Chef de Service Organismes Internationaux du Travail
- **Mme Fatine Aouab**, Inspectrice du Travail au MEFP et Experte Genre et Egalité
- **Mme María-José Moreno**, Conseillère Technique Principale GIZ
- **Mme Najia Zirari**, Ex Conseillère Technique Genre GIZ
- **Mme Annalena Edler**, Conseillère Technique GIZ
- **Mr Rachid Bouriat**, Conseiller Technique GIZ
- **Mme Najia Aboulfath**, Experte Genre et Egalité Professionnelle
- **Mme Nadia Elhilali**, Experte Genre et Egalité Professionnelle



© Copyright GIZ / Markus Kirchgessner



Abréviations	9
1- Contexte et Objectifs	11
1.1 Objet du guide	11
1.2 Stratégie et Agenda Gouvernemental pour l’Egalité	14
1.2.1 <i>Stratégie Nationale</i>	14
1.2.2 <i>Agenda Gouvernemental pour l’Egalité</i>	15
1.2.3 <i>Programme Stratégique Moyen Terme pour l’Egalité du MEFP</i>	16
1.3 Contexte réglementaire international	17
1.3.1 <i>Instruments internationaux</i>	17
1.3.2 <i>Mécanismes des droits humains</i>	22
1.3.3 <i>Evénements pour promouvoir l’égalité</i>	22
1.3.4 <i>Critères normatifs internationaux de non-discrimination</i>	23
1.4 Législation nationale	24
1.4.1 <i>La Constitution Marocaine</i>	25
1.4.2 <i>Code du Travail</i>	26
1.4.2.1 <i>Réglementation Santé Sécurité au Travail</i>	39
1.4.2.2 <i>Protection sociale des salariées</i>	44
1.4.3 <i>Normes Nationales</i>	44
2- Approche Genre et Egalité professionnelle	47
2.1 Le Genre	47
2.1.1 <i>Genre et Sexe</i>	47
2.1.2 <i>Inégalités de genre</i>	49
2.1.3 <i>Approche genre</i>	49

2.2 Rétablir l'égalité professionnelle	53
2.2.1 <i>Etat des lieux et inégalités en chiffres</i>	53
2.2.2 <i>Dépasser les stéréotypes</i>	54
2.2.3 <i>Gouverner avec les femmes</i>	58
2.2.3.1 <i>Brisons le plafond de verre</i>	58
2.2.3.2 <i>Les Femmes, un potentiel économique majeur</i>	61
2.2.4 <i>Ségrégation et Mixité au travail</i>	62
2.2.5 <i>Transcender les discriminations de Genre</i>	64
2.2.6 <i>Réduire la pénibilité des postes de travail</i>	65
2.2.7 <i>Eliminer les écarts salariaux</i>	66
2.2.7.1 <i>Reconnaître le travail de valeur égale</i>	66
2.2.7.2 <i>Etapas pour éliminer les écarts salariaux</i>	67
2.2.7.3 <i>Ce que l'Inspecteur-trice ne doit pas faire</i>	68
2.2.7.4 <i>Pistes d'actions pour faire rétablir l'égalité salariale</i>	68
2.2.8 <i>Dévoiler le harcèlement sexuel au travail</i>	69
2.2.9 <i>Identifier le harcèlement moral au travail</i>	72
3- Atteindre l'égalité professionnelle	79
3.1 Mission de l'Inspection du Travail	79
3.2 Personnes et activités assujetties à l'Inspection	80
3.3 Extraits de la loi n° 65-99 portant code du travail	81
3.4 Champs d'investigation	84
3.4.1 <i>Démarche du Contrôle de l'Egalité Professionnelle</i>	85
3.4.2 <i>Etat de l'égalité professionnelle et salariale</i>	87
3.5 Conclusion	88

3.6 Guide Pratique	90
3.6.1 <i>Fiche 1 : Processus Inspection de l'Égalité Professionnelle</i>	90
3.6.2 <i>Fiche 2 : Rapport « Etat de l'Égalité Professionnelle »</i>	92
3.6.3 <i>Questionnaire d'Inspection de l'Égalité</i>	94
○ <i>Page 1/6 : Égalité dans la Gouvernance et Mixité des métiers</i>	94
○ <i>Page 2/6 : Recrutement et Intégration</i>	95
○ <i>Page 3/6 : Développement des Compétences et Evolution</i>	96
○ <i>Page 4/6 : Égalité Salariale</i>	97
○ <i>Page 5/6 : Santé, Sécurité & Conditions de Travail</i>	98
○ <i>Page 6/6 : Temps de Vie et Bien Etre</i>	99
3.6.4 <i>Fiche 3 : Plan d'Action pour atteindre l'Égalité Professionnelle</i>	100
3.6.5 <i>Fiche 4 : Guide d'entretien avec un échantillon représentatif</i> ...	101
4- Annexes	111
4.1 Liste des Expert-e-s Genre et Égalité Professionnelle	111
4.2 Liste des Fiches Pratiques et questionnaires	112
4.3 Liste des Figures	112
4.4 Liste des Tableaux	112
4.5 Bibliographie	113





Abréviations

AT : Accidents de Travail

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE : Comité d'Entreprise

CEDAW : Convention pour l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes

CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

DEVENETWORK : Association pour l'Égalité Professionnelle Mesurable

EEG : Équité et Égalité de Genre

F : Femme

GIZ : Coopération Allemande au développement durable

H : Homme

HCP : Haut Commissariat au Plan

ISO : Organisation Internationale de Standardisation

MEFP : Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

MP : Maladies Professionnelles

NM : Norme Marocaine

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONU : Organisation des Nations Unies

OIT : Organisation Internationale du Travail

PSMT : Plan Stratégique Moyen Terme pour l'Équité et l'Égalité de Genre MEFP

PNACT : Plan National d'Amélioration des Conditions de Travail

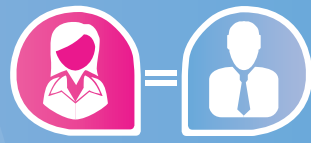
UE : Union Européenne

Nb : Dans le contexte de ce guide, le mot « **Organisation** » désigne l'entreprise, l'établissement ou toute autre cadre d'activités assujetties au Code du Travail Marocain.



© Copyright DeveNetwork





1 Contexte et Objectifs



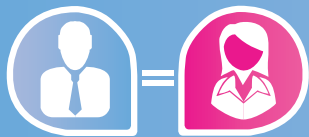
1.1 Objet du guide

Ce guide a pour objet d'aider les inspecteurs et les inspectrices du travail à contrôler la pratique effective de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'accès au travail, d'emploi et des salaires, afin d'identifier et de signaler les discriminations éventuelles aux organisations concernées en vue d'éliminer ces écarts. Il aide aussi les agent-e-s de l'inspection du travail dans l'établissement des rapports de visite, ainsi que les rapports mensuels et annuels sur les types, les fréquences et les impacts des écarts constatés dans les établissements et dans les périmètres d'intervention.

Ce guide ne traite pas de l'ensemble des missions de l'inspection du travail, et plus particulièrement, il ne porte pas sur le rôle des inspecteurs-trices du travail en matière de conciliation. Il est centré sur l'intégration de l'approche genre et l'égalité professionnelle et salariale dans le processus de visite d'inspection, qui constitue le moyen essentiel pour assurer le contrôle de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la pratique effective de l'égalité professionnelle et salariale, au respect des droits spécifiques des femmes et de leurs droits d'accès aux ressources et au travail.

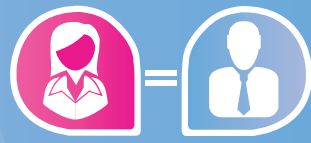
Pour faciliter son exploitation et dans un souci d'harmonisation, il serait opportun de réfléchir à intégrer progressivement le « guide pratique » proposé à la fin de ce document, avec les supports du Plan National d'Amélioration des Conditions de Travail. Les Inspecteurs et Inspectrices du Travail sont invité-e-s à compléter et à enrichir ce guide au fur et à mesure de son exploitation, afin qu'il devienne un outil évolutif et adapté aux divers contextes qu'ils-elles rencontrent dans l'exercice de leur mission sur le terrain. Ce guide existe aussi sous forme électronique et peut être actualisé, consulté ou téléchargé sur les sites :

www.emploifformation.gov.ma & www.egaliteparite.ma



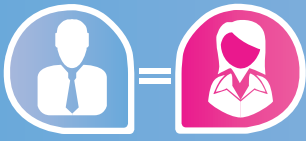
Ce guide est mis à la disposition des inspecteurs et des inspectrices du travail, afin qu'ils et qu'elles contribuent à :

- Intégrer systématiquement l'approche genre, l'égalité et la parité dans tous leurs contrôles ;
- Vérifier la pratique effective de l'égalité et la parité professionnelle et salariale ;
- Aider et inciter à la dynamisation des mécanismes législatifs et conventionnels en vue d'atteindre l'égalité et la parité ;
- Exploiter les critères d'égalité intégrés dans la norme NM 00.5.601 de mise en conformité sociale ;
- Identifier les obstacles à l'égalité, à la parité et à l'application des dispositions législatives et réglementaires afin d'aider à leur élimination ;
- Réduire les inégalités d'accès des femmes à l'emploi, à l'égalité salariale et aux promotions et aux formations ;
- Proposer des mécanismes efficaces et adaptés aux contextes, pour réaliser l'égalité et la parité dans les institutions représentatives du personnel et dans les instances de décision, de direction et de gouvernance des établissements ;
- Prendre en considération le genre dans l'élaboration des nouvelles réglementations ;
- Assurer la médiation en cas de litiges portant sur les discriminations liées au genre ;
- Assurer en permanence une veille Egalité et Parité Professionnelle et Salariale ;
- Identifier, dénoncer et contribuer à l'élimination de la précarité subie par les jeunes filles et par les femmes dans le milieu du travail ;
- Dévoiler les cas d'harcèlement moral et sexuel ;



- Œuvrer en vue de rendre le milieu du travail plus équitable ;
- Informer, sensibiliser et accompagner les organisations vers l'égalité et la parité ;
- Recueillir, analyser et exploiter les données sur les cas récurrents de discriminations ;
- Identifier les impacts psychologiques, économiques et sociaux sur les victimes des discriminations, sur l'organisme employeur, sur les autres salarié-e-s et sur la communauté.





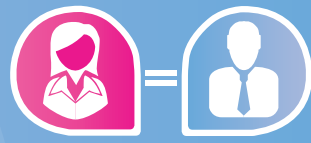
1.2 Stratégie et Agenda Gouvernemental pour l'Égalité

1.2.1 Stratégie Nationale

La stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes¹ établie depuis mai 2006 par le gouvernement marocain a pour finalité la réduction des disparités entre les deux sexes, tant en matière de droits d'accès aux ressources et d'opportunités économiques, qu'en terme d'influence politique. L'axe de cette stratégie relatif à l'accès équitable et égal des hommes et des femmes au marché du travail, désigne parmi les priorités de l'action publique, les aspects ci-dessous :

- L'intégration de l'approche genre dans l'élaboration des politiques et des programmes pour l'emploi, des textes d'application du code du travail ;
- Les dispositions juridiques pour réglementer et encadrer le travail dans les maisons ;
- L'application concrète du principe d'égalité des rémunérations des salarié-e-s ;
- L'incitation des employeur-e-s à intégrer la dimension genre aux différents niveaux de leur activité ;
- L'intégration de la dimension genre dans l'élaboration de la carte de la Formation Professionnelle et dans la Formation Continue ;
- Le développement d'une culture de reconnaissance sociale du travail des femmes ;
- La reconnaissance, au niveau du système statistique national du travail domestique comme étant une contribution à l'économie nationale ;
- La sensibilisation des organisations professionnelles, des partenaires sociaux, des inspecteurs et médecins du travail à la législation, à la jurisprudence relative au travail et au domaine social ;
- Le recueil et la diffusion systématique des conclusions, des résultats des études et des mesures gouvernementales et non gouvernementales dans le domaine de l'emploi.

¹ Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement-Mai 2006-Maroc



Par ailleurs, la nouvelle Constitution ² Marocaine de Juillet 2011, consacre le droit des femmes à l'égalité et à la parité.

1.2.2 Agenda Gouvernemental pour l'Egalité

Le Conseil de gouvernement a adopté en Mars 2011, l'Agenda Gouvernemental pour l'égalité des sexes 2011-2015, coordonné par le Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité, en concertation avec 25 départements ministériels.

L'Agenda ³ s'articule autour de 9 domaines prioritaires, 30 objectifs stratégiques et 100 mesures pour l'égalité Hommes-Femmes, impliquant 25 secteurs gouvernementaux.

Le premier domaine d'application de l'agenda consiste en la mise en place de mécanismes de pilotage et de suivi de l'agenda. Les autres domaines d'application portent sur la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violences commises à l'encontre des femmes et l'accès équitable aux ressources et postes de décision aux niveaux administratif et politique.

L'Agenda Gouvernemental pour l'Egalité vise également la réduction des inégalités sur le marché de l'emploi, la lutte contre la pauvreté et toutes les formes de précarité auxquelles sont exposées les femmes et les jeunes filles ainsi que la diffusion de la culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes.

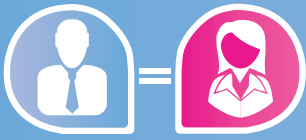
Le domaine 7 de cet agenda fixe deux objectifs (20 & 21), dans le cadre de la lutte contre les inégalités basées sur le genre sur le marché de l'emploi :

Objectif 20 : Mettre en place des mécanismes assurant l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Objectif 21 : Garantir le respect des employeurs du cadre législatif et réglementaire pour la protection sociale des catégories vulnérables.

² Constitution Marocaine, Juillet 2011

³ Agenda Gouvernemental pour l'Egalité 2011-2015, Mars 2011



Parmi les actions clés du domaine 7 de l'agenda :

- ❑ Promotion de l'accès des femmes aux postes de responsabilités et aux instances de décision ;
- ❑ Sensibilisation des entreprises au respect de l'égalité de genre ;
- ❑ Elaboration, adoption et mise en oeuvre de mesures économiques et sociales permettant la protection et le soutien des femmes dans les secteurs économiques vulnérables (textiles, agroalimentaire...) ;
- ❑ Suivi de la mise en oeuvre du Code du Travail ;
- ❑ Adoption et mise en oeuvre de mesures de conciliation vie familiale et vie professionnelle ;
- ❑ Sensibilisation à la contribution équilibrée aux activités domestiques et familiales entre conjoints au sein de la famille ;
- ❑ Lancement du débat sur le congé de paternité.

1.2.3 Programme Stratégique Moyen Terme pour l'Égalité du MEFP

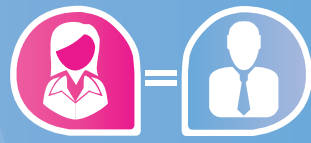
16

En 2010, le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le cadre de la mise en oeuvre de cette Stratégie Nationale pour l'Égalité, a établi son programme stratégique à moyen terme pour l'égalité et l'équité genre dans les secteurs de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail (PSMT⁴).

La vision stratégique pour l'institutionnalisation du genre du MEFP est déclinée en quatre axes :

- ❑ Garantie effective du droit au travail des femmes ;
- ❑ Accompagnement pour une meilleure application des dispositions législatives régissant le travail des femmes ;
- ❑ Prise en compte des besoins et des rôles sociaux particuliers des femmes ;
- ❑ Amélioration, valorisation et augmentation de la productivité du travail féminin.

⁴ Programme stratégique à moyen terme pour l'égalité et l'équité genre dans les secteurs de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail au Maroc, 2010.



C'est dans le contexte de cette nouvelle dynamique politique et sociale que le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a organisé des ateliers de concertation pour l'élaboration de ce guide, avec l'appui de Deve Network et de la GIZ , Coopération Allemande au développement durable dans le cadre du projet « Intégration de l'approche genre dans les politiques de développement économique et social ».

1.3 Contexte réglementaire International

Les instruments et les mécanismes de défense et de protection des droits des femmes sont multiples. Ils sont intégrés dans ceux qui couvrent les droits humains en général, mais aussi traités dans le cadre d'instruments spécifiques, universels ou régionaux.

Les **Instruments** sont des textes juridiques (ratifiés ou non par le Maroc) : traités, conventions, déclarations, recommandations ...

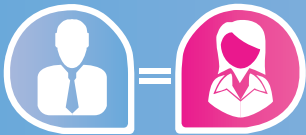
Les **Mécanismes** sont des institutions, organes et actions pour la mise en oeuvre des instruments et leur fonctionnement.

Les actions et les rencontres internationales pour l'égalité entre les sexes et le droit égal au travail, sont aussi des occasions pour faire adopter universellement des initiatives pour les droits des femmes en général et leurs droits relatifs à l'égalité professionnelle en particulier.

1.3.1 Instruments Internationaux

Les principaux instruments internationaux des droits humains en relation avec les droits économiques, professionnels et salariaux des femmes sont :





ONU

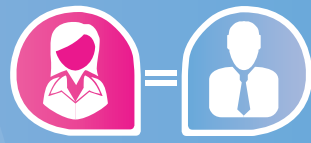
- Convention internationale sur les droits des personnes handicapées, 2006.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979.
- Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965.
- Déclaration des droits des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, 1992.
- Déclaration sur l'élimination de toutes formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction, 1981.
- Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, 1978.
- Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, 1967.
- Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1963.

18

OCDE

- Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, révisée 2000.





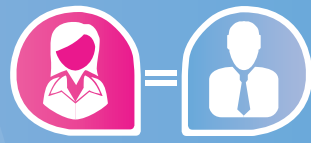
OIT

- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1997, révisée en 2000.
- Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998.
- Convention 97 concernant les travailleurs migrants, 1949.
- Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 1951.
- Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Convention 118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.
- Convention 143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.
- Convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.
- Convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.
- Convention 183 sur la protection de la maternité, 2000.
- Recommandation 90 sur l'égalité de rémunération, 1951.
- Recommandation 99 sur l'adaptation et la réadaptation professionnelles des invalides, 1955.
- Recommandation 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
- Recommandation 123 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.
- Recommandation 162 sur les travailleurs âgés, 1980.
- Recommandation 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.
- Recommandation 168 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.
- Recommandation 191 sur la protection de la maternité, 2000.
- Institutions et les actions de l'OIT en faveur de l'égalité dans le travail
 - OIT et la non discrimination au travail
 - OIT et l'égalité des genres
 - OIT pour le travail décent
- L'Agenda pour le travail décent



© Copyright GIZ / Markus Kirchgessner

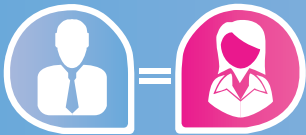




UE (pour information)

- Article 141 du Traité CE.
- Directive 2002/73/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, 2002.
- Directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement sans distinction de race et d'origine, 2000.
- Directive 2000/78/CE en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, 2000.
- Directive 98/52/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, 1998.
- Directive 96/97/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, 1996.
- Directive 76/207/CEE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, 1976.
- Directive 75/117/CEE concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, 1975.
- Recommandation concernant la formation professionnelle des femmes (87/567/CEE), 1987.
- Recommandation relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes, 1984.





1.3.2 Mécanismes des droits humains

Les mécanismes pour la protection des droits humains sont multiples, dont voici quelques exemples:

☐ **Organes composés d'expert-e-s, créés par les conventions :**

- ▶ Comité des droits humains
- ▶ Cour européenne des droits humains
- ▶ Commission africaine des droits humains
- ▶ Haut Commissariat des Nations Unies des droits humains
- ▶ Commission des droits humains

☐ **Agences spécialisées des Nations Unies :**

- ▶ ONU Femmes, UNICEF, FNUAP ...

☐ **Organes Etatiques :**

- ▶ Conseils Nationaux des Droits Humains
- ▶ Instances de la Parité et de non discrimination

☐ **ONG internationales:**

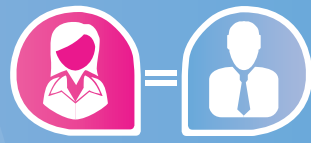
- ▶ Oxfam, AWID, Human Rights Watch ...

1.3.3 Événements pour promouvoir l'égalité

La Conférence des femmes de Beijing de 1995 a adopté un plan d'action, contenant des dispositions relatives à la non discrimination contre les femmes en général, et d'autres actions spécifiques à l'égalité dans le travail. Un suivi des réalisations du plan d'action a lieu périodiquement lors des conférences internationales.

Aussi, promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes est l'objectif 3, parmi les Objectifs du Millénaire pour le Développement.

Le 8 mars a été proclamé par les Nations Unies en 1975 Journée Internationale des Femmes. C'est l'occasion de communiquer sur l'historique de la lutte des femmes en général, et des travailleuses en particulier. C'est aussi une occasion pour diffuser les principes de l'égalité et la parité.



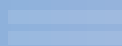
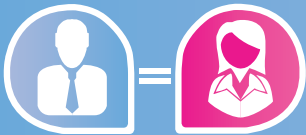
Le 1er Mai, Journée Internationale du Travail est aussi une opportunité pour promouvoir l'Égalité Professionnelle et Salariale entre les Femmes et les Hommes.

1.3.4 Critères normatifs internationaux de non-discrimination

La communauté internationale a convenu de **17 principaux critères de non-discrimination** à considérer :

- 1 Affiliation syndicale (appartenance/activités/responsabilité) ;
- 2 Age (limite supérieure) ;
- 3 Apparence physique ;
- 4 Appartenance ethnique ou la race, la couleur ;
- 5 Ascendance nationale ou la nationalité (à distinguer de la citoyenneté politique non considérée comme critère de discrimination sur un territoire déterminé) ;
- 6 Etat de santé ;
- 7 Handicap physique ou mental ;
- 8 Opinion politique ou tout autre opinion ;
- 9 Relations personnelles ;
- 10 Origine sociale (appartenance à une catégorie ou une caste ou classe) ;
- 11 Patronyme ;
- 12 Religion ;
- 13 Responsabilités familiales ;
- 14 Sexe ;
- 15 Distinctions établies explicitement ou implicitement au détriment de l'un ou l'autre sexe ;
- 16 Etat-civil, état matrimonial, situation de famille, grossesse, accouchement (si les distinctions ont pour effet d'imposer à une personne d'un sexe déterminé une exigence ou une condition non imposée à une personne de l'autre sexe) ;
- 17 Harcèlement sexuel (ou attentions sexuelles non sollicitées).





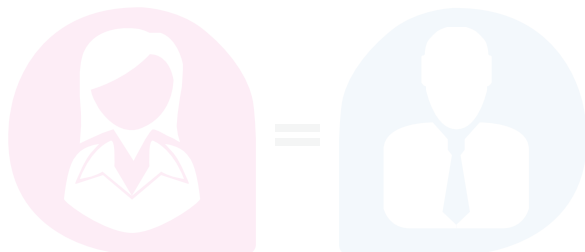
Une étude ⁵ réalisée pour le compte du BIT démontre que la discrimination, en plus d'être une atteinte aux droits humains fondamentaux, est un facteur de risque dans l'organisation, qui détériore les relations et le climat de travail. Elle génère le stress et brise la cohésion des équipes. La discrimination affecte la sécurité juridique de l'organisation, impacte la performance de l'entreprise, altère son image et celle de ses dirigeant-e-s.

Dans son rapport « L'Égalité au Travail, un objectif qui reste à atteindre » ⁶, l'OIT soulève aussi la problématique des discriminations multiples, dont les salarié-e-s peuvent être victimes, quand la discrimination fondée sur le genre se cumule avec d'autres discriminations, dues à l'apparence ou à un handicap physique, à la croyance religieuse, à l'opinion politique, à l'affiliation syndicale, à l'origine sociale, à l'état civil ou matrimonial ou due à tout autre critère ou raison non fondée.

1.4 Législation nationale

24

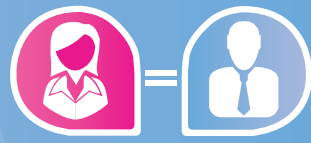
La nouvelle Constitution Marocaine de Juillet 2011, consacre l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne tous les droits, dont les droits économiques, y compris le droit au travail et dans le travail. Auparavant, le code du travail ⁷, entré en vigueur en 2004, avait déjà interdit toute forme de discrimination et instauré l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



⁵ Non-discrimination et égalité dans l'emploi et dans la profession. Etude du BIT,40p, Janvier 2008.

⁶ L'égalité au Travail, un objectif qui reste à atteindre,71 pages-juin 2011.

⁷ Code du Travail Marocain. Loi N° 65-99 de Juin 2004.



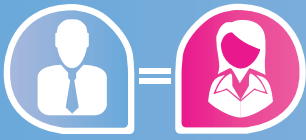
Références législatives et réglementaires

- Constitution Marocaine de juillet 2011 ;
- Loi N° 65-99 relative au Code du Travail de juin 2004 ;
- Dahir portant loi n° 1-72 du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale, tel que modifié et complété ;
- Dahir N° 1-02-296 du 3 Octobre 2002 portant promulgation de la Loi 65-00 portant code de la couverture médicale de base ;
- Dahir n°1-60-233 du 6 février 1963 relatif à la réparation des accidents du travail, tel que modifié et complété ;
- NM 00.5.601/2009 - (non obligatoire) Norme Marocaine de mise en conformité, homologuée par arrêté conjoint du Ministre de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies et du Ministre.

1.4.1 La Constitution Marocaine

Dans son TITRE II, qui traite des libertés, des droits fondamentaux et de l'égalité, la constitution stipule ce qui suit:

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

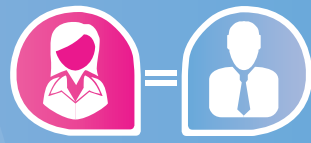


Dans l'**Article 31**, il est dit que: l'Etat, les établissements publics et les collectivités territoriales oeuvrent à la mobilisation de tous les moyens à disposition pour faciliter l'égal accès des citoyennes et des citoyens aux conditions leur permettant de jouir des droits :

- Aux soins de santé ;
- A la protection sociale, à la couverture médicale et à la solidarité mutualiste ou organisée par l'Etat ;
- A une éducation moderne, accessible et de qualité ;
- A l'éducation sur l'attachement à l'identité marocaine et aux constantes nationales immuables ;
- A la formation professionnelle et à l'éducation physique et artistique ;
- A un logement décent ;
- Au travail et à l'appui des pouvoirs publics en matière de recherche d'emploi ou d'auto emploi ;
- A l'accès aux fonctions publiques selon le mérite ;
- A l'accès à l'eau et à un environnement sain ;
- Au développement durable ;

1.4.2 Code du Travail

Le code du travail (loi 65/99) entré en vigueur le 8 juin 2004, a introduit d'importantes améliorations en vue de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organisations. Il consacre le principe d'égalité de traitement en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession: recrutement, répartition du travail, formation professionnelle, développement des compétences, évolution de carrière, égalité salariale pour un travail de valeur égale, octroi des avantages sociaux, interdiction de toute discrimination pour un travail de valeur égale, interdiction d'employer les femmes dans les carrières, la protection de la maternité et la protection des femmes.

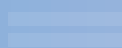
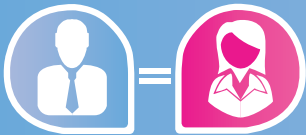


Le code du travail a levé toute restriction au travail de nuit des femmes, à condition de prendre en considération leur état de santé et leur situation sociale, et d'assurer leur transport en cas d'absence du transport public.

Des décrets pris en application du code du travail complètent et clarifient les dispositions législatives relatives au travail des femmes, dont notamment les suivants :

- Décret N°2-04-568 du 29 décembre 2004 fixant les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes (moyens de transport, repos au moins une demi-heure après chaque durée continue de travail de 4 heures) ;
- Décret N° 2-10-183 du 16 Novembre 2010, fixant la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes ;
- Arrêté du Ministre de l'Emploi N° 93-08 du 12 mai 2008 fixant les conditions de sécurité, d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés ;
- Arrêté du Ministre de l'Emploi N° 339-05 du 9 février 2005 fixant les conditions d'installation d'utilisation et de surveillance des chambres d'allaitement.





Extraits du code du travail marocain :

Titre III : Dispositions générales

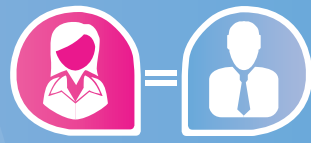
Article 9 : Est interdite toute atteinte aux libertés et aux droits relatifs à l'exercice syndical à l'intérieur de l'entreprise, conformément à la législation et la réglementation en vigueur ainsi que toute atteinte à la liberté de travail à l'égard de l'employeur et des salariés appartenant à l'entreprise.

Est également interdite à l'encontre des salariés, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, **le sexe**, l'handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ayant pour effet de violer ou d'altérer le principe d'égalité des chances ou de traitement sur un pied d'égalité en matière d'emploi ou d'exercice d'une profession, notamment, en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, le salaire, l'avancement, l'octroi des avantages sociaux, les mesures disciplinaires et le licenciement.

Il découle notamment des dispositions précédentes :

- 1° le droit pour la femme de conclure un contrat de travail ;
- 2° l'interdiction de toute mesure discriminatoire fondée sur l'affiliation ou l'activité syndicale des salariés ;
- 3° le droit de la femme, mariée ou non, d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion.

Article 10 : Il est interdit de réquisitionner les salariés pour exécuter un travail forcé ou contre leur gré.



Article 11 : Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables consenties aux salariés par les statuts, le contrat de travail, la convention collective de travail, le règlement intérieur ou les usages.

Article 12 : Est puni d'une amende de 15.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 9 ci-dessus.

En cas de récidive, l'amende précitée est portée au double.

Est suspendu d'une durée de 7 jours, le salarié qui contrevient aux dispositions du 1er alinéa de l'article 9 ci-dessus.

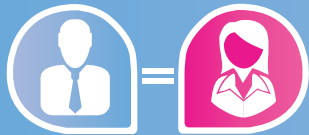
La sanction de suspension est de 15 jours, lorsque le salarié commet la même contravention au cours de l'année.

Lorsqu'il commet la même contravention une troisième fois, il peut être licencié définitivement.

Est puni d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams, l'employeur qui contrevient aux dispositions de l'article 10 ci-dessus.

La récidive est passible d'une amende portée au double et d'un emprisonnement de 6 jours à 3 mois, ou de l'une de ces deux peines seulement. (...)

Article 36 : Ne constituent pas des motifs valables de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement : 1° l'affiliation syndicale ou l'exercice d'un mandat du représentant syndical ; 2° la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur ou conformément à la convention collective de travail ou au règlement intérieur, durant les heures de travail ; 3° le fait de se porter candidat à un mandat de délégué des salariés, de l'exercer ou de l'avoir exercé ;



4° le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des actions judiciaires contre l'employeur dans le cadre des dispositions de la présente loi ; 5° la race, la couleur, le sexe, la situation conjugale, les responsabilités familiales, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;

6° le handicap dans la mesure où il ne fait pas obstacle à l'exercice par le salarié handicapé d'une fonction adéquate au sein de l'entreprise. (...)

Chapitre II : De la protection de la maternité

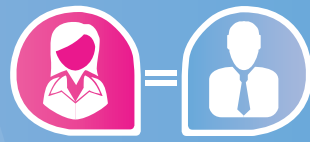
Article 152 : La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical dispose d'un congé de maternité de quatorze semaines, sauf stipulations plus favorables dans le contrat de travail, la convention collective de travail ou le règlement intérieur.

Article 153 : Les salariées en couches ne peuvent être occupées pendant la période de sept semaines consécutives qui suivent l'accouchement.

L'employeur veille à alléger les travaux confiés à la salariée pendant la période qui précède et celle qui suit immédiatement l'accouchement.

Article 154 : La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine sept semaines après la date de celui-ci.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, rend nécessaire le prolongement de la période de suspension du contrat, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.



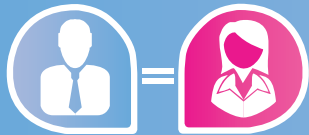
Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à ce que la salariée épuise les quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles elle a droit.

Article 155 : La salariée en couches avant la date présumée doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

Article 156 : En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut s'abstenir de reprendre son emploi à l'expiration du délai de sept semaines suivant l'accouchement ou, éventuellement de quatorze semaines, à condition d'en aviser son employeur quinze jours au plus tard avant le terme de la période du congé de maternité. Dans ce cas, la suspension du contrat ne peut excéder quatre-vingt-dix jours. En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé non payé d'une année.

La mère salariée réintègre son poste à l'expiration de la période de suspension visée au premier et 2e alinéas du présent article. Elle bénéficie alors des avantages qu'elle avait acquis avant la suspension de son contrat.

Article 157 : La mère salariée peut s'abstenir de reprendre son travail. Dans ce cas, elle doit adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, pour l'aviser qu'elle ne reprendra plus son travail au terme de la suspension mentionnée à l'article 156 ci-dessus. Et cela sans observer le délai de préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de rupture du contrat de travail.



Article 158 : La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical peut quitter son emploi sans préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat.

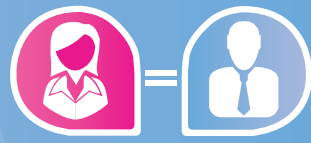
Article 159 : L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée, lorsqu'elle est en état de grossesse attesté par certificat médical, pendant la période de grossesse et durant les quatorze semaines suivant l'accouchement.

L'employeur ne peut également rompre le contrat de travail d'une salariée au cours de la période de suspension consécutive à un état pathologique attesté par un certificat médical et résultant de la grossesse ou des couches.

Toutefois, et sous réserve que la rupture ne soit pas notifiée ou qu'elle ne prenne pas effet pendant la période de suspension du contrat prévue aux articles 154 et 156 ci-dessus, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave commise par l'intéressée ou d'un autre motif légal de licenciement.

Article 160 : Si un licenciement est notifié à la salariée avant qu'elle atteste de sa grossesse par certificat médical, elle peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi, à l'employeur, d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sous réserve des dispositions du 2e alinéa de l'article 159.

Les dispositions des deux articles précédents ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.



Article 161 : Pendant une période de douze mois courant à compter de la date de la reprise du travail après l'accouchement, la mère salariée a droit quotidiennement, pour allaiter son enfant, durant les heures de travail, à un repos spécial, rémunéré comme temps de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Cette heure est indépendante des périodes de repos appliquées à l'entreprise.

La mère salariée peut, en accord avec son employeur, bénéficier de l'heure réservée à l'allaitement à tout moment pendant les jours de travail.

Article 162 : Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans toute entreprise ou à proximité immédiate lorsque cette entreprise occupe au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans.

Les chambres d'allaitement peuvent servir de garderies pour les enfants des salariées travaillant dans l'entreprise.

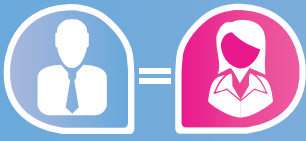
Les conditions d'admission des enfants, celles requises dans les chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène de ces chambres sont fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

Article 163 : Plusieurs entreprises voisines dans une zone déterminée peuvent contribuer à la création d'une garderie aménagée suivant les conditions appropriées.

Article 164 : Toute convention contraire aux dispositions des articles 152 à 163 est nulle de plein droit.

Article 165 : Sont punis d'une amende de 10.000 à 20.000 dirhams :

- la rupture, hors les cas prévus par l'article 159, du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse attesté par un certificat médical ou en couches se trouvant dans la période de quatorze semaines qui suit l'accouchement ;



- l'emploi d'une salariée en couches durant la période de sept semaines suivant l'accouchement ;
- le refus de suspendre le contrat de travail d'une salariée, en violation des dispositions de l'article 154.

Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

- le refus de repos spécial accordé à la salariée pendant les heures de travail aux fins d'allaitement pendant la période prévue par l'article 161 ;
- le non-respect des dispositions de l'article 162 concernant la création de la chambre spéciale d'allaitement et des dispositions de la réglementation en vigueur concernant les conditions d'admission des enfants, d'équipement, de surveillance et d'installations d'hygiène desdites chambres.

Chapitre IV : Du travail de nuit des femmes et des mineurs

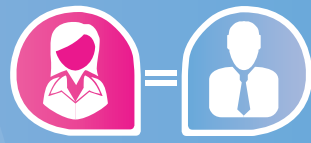
Article 172 : Sous réserve des cas d'exception fixés par voie réglementaire, les femmes peuvent être employées à tout travail de nuit, en considération de leur état de santé et de leur situation sociale, après consultation des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés les plus représentatives.

Les conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes sont fixées par voie réglementaire.

Sous réserve des dispositions des articles 175 et 176 ci-dessous, il est interdit d'employer à un travail de nuit des mineurs âgés de moins de seize ans.

Dans les activités non agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 21 heures et 6 heures.

Dans les activités agricoles, est considéré comme travail de nuit tout travail exécuté entre 20 heures et 5 heures.



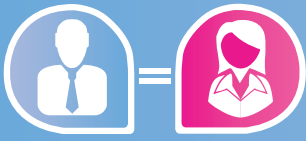
Article 173 : Les dispositions des 1er et 3e alinéas de l'article 172 ne sont pas applicables aux établissements auxquels la nécessité impose une activité continue ou saisonnière ou dont le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, soit à des produits agricoles susceptibles d'altération rapide.

En cas de circonstances exceptionnelles et lorsque l'établissement ne peut pas bénéficier, en raison de son activité ou de son objet, de la dérogation prévue à l'alinéa précédent, une autorisation exceptionnelle spéciale peut lui être délivrée par l'agent chargé de l'inspection du travail pour lui permettre de bénéficier des dispositions prévues audit alinéa.

Article 174 : Il doit être accordé aux femmes et aux mineurs, entre deux journées de travail de nuit, un repos dont la durée ne peut être inférieure à onze heures consécutives comprenant obligatoirement la période de travail de nuit telle que fixée à l'article 172 ci-dessus. Cette durée peut toutefois être réduite à dix heures dans les établissements visés à l'article 173 ci-dessus.

Article 175 : A la suite de chômage résultant de force majeure ou d'une interruption accidentelle ne présentant pas un caractère périodique, l'employeur peut déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 173 ci-dessus, dans la limite du nombre de journées de travail perdues, sous réserve d'en aviser au préalable l'agent chargé de l'inspection du travail.

Il ne peut être fait usage de cette dérogation au-delà de douze nuits par an, sauf autorisation de l'agent chargé de l'inspection du travail.



Article 176 : L'employeur peut temporairement déroger aux dispositions du 3e alinéa de l'article 172 en ce qui concerne les mineurs âgés de moins de seize ans s'il s'agit de prévenir des accidents imminents, d'organiser des opérations de sauvetage ou de réparer des dégâts imprévisibles.

L'employeur qui déroge auxdites dispositions doit en aviser immédiatement, et par tous moyens, l'agent chargé de l'inspection du travail.

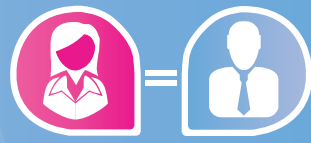
L'employeur ne peut faire usage de cette dérogation que dans la limite d'une nuit.

L'employeur ne peut faire usage de cette dérogation s'il s'agit d'un salarié handicapé.

Article 177 : Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

- l'emploi à tout travail de nuit de femmes et de mineurs âgés de moins de 16 ans, dans le cas prévu par le dernier alinéa de l'article 173, sans l'autorisation exceptionnelle prévue par ledit alinéa ;
- le non-respect, dans les activités non agricoles, de la durée minimum de repos des femmes et des mineurs entre deux journées de travail consécutives, prévue par l'article 174.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de femmes et de mineurs à l'égard desquels les dispositions desdits articles n'ont pas été appliquées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.



Article 178 : Sont punis d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams :

- le défaut d'avis préalable à l'agent chargé de l'inspection du travail dans le cas prévu au 1er alinéa de l'article 175 ou l'usage de la dérogation prévue au 2e alinéa dudit article sans autorisation préalable de l'agent précité ;
- le défaut d'avis immédiat à l'agent chargé de l'inspection du travail dans le cas prévu par l'article 176 ou l'usage de la dérogation autorisée pour une durée dépassant la limite fixée par le 3e alinéa dudit article ;
- le non-respect des dispositions du 4e alinéa de l'article 176.

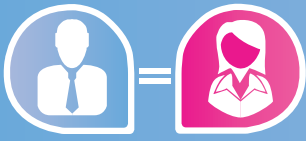
Chapitre V : Des travaux interdits aux femmes et aux mineurs et des dispositions spéciales au travail des femmes et des mineurs

Article 179 : Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines.

Article 180 : Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur état s'ils sont handicapés.

Article 181 : Il est interdit d'occuper les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés à des travaux qui présentent des risques de danger excessif, excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs.

La liste de ces travaux est fixée par (Décret N° 2-10-183 du 16 Nov 2010).



Article 182 : Dans les établissements où des marchandises et des objets sont manutentionnés ou offerts au public par un personnel féminin, chacune des salles où s'effectue le travail doit être munie d'un nombre de sièges égal à celui des femmes qui y sont employées.

Ces sièges doivent être distincts de ceux mis à la disposition de la clientèle.

Article 183 : Sont punis d'une amende de 300 à 500 dirhams :

- l'emploi des mineurs âgés de moins de dix-huit ans et des femmes dans les carrières et travaux souterrains effectués au fond des mines, en violation de l'article 179 ;

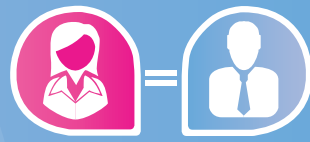
- l'emploi de salariés de moins de dix-huit ans, dans des travaux, tant au jour qu'au fond, susceptibles d'entraver leur croissance ou d'aggraver leur handicap en violation de l'article 180, ainsi qu'aux travaux visés à l'article 181.

La peine d'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés à l'égard desquels les dispositions des deux articles précédents n'ont pas été observées, sans toutefois que le total des amendes dépasse le montant de 20.000 dirhams.

Est puni d'une amende de 2.000 à 5.000 dirhams le défaut de sièges ou du nombre de sièges prescrit par l'article 182 dans chacune des salles où s'effectue le travail des salariées dans les établissements visés audit article.

(...)

Article 346 : Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.



1.4.2.1 Réglementation Santé Sécurité au Travail

L'article 4 du Décret N° 2-10-183 du 16 Novembre 2010, interdit d'employer les femmes dans :

1. Les carrières et les travaux souterrains effectués dans les mines. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas aux femmes qui :

- Occupent des postes de direction ;
- Sont occupées dans les services sanitaires et sociaux ;
- Sont appelées, occasionnellement, à descendre dans les mines pour l'exercice des travaux à caractère non manuel ;

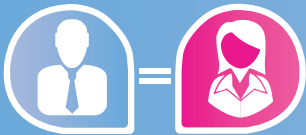
2. Les travaux les exposant au risque de chute ou de glissement ainsi que les travaux en position accroupie ou penchée constante ;

3. Les travaux ou activités utilisant l'amiante et le benzène et toute autre activité les exposant aux agents chimiques dangereux ;

Il est également interdit de charger la femme enceinte ou allaitante de:

- Soulever des charges dépassant cinq kilos ;
- Travaux la mettant en contact avec des substances chimiques contenant le plomb ou des agents biologiques tels que le toxoplasme ou le virus de la rubéole.

Il est aussi interdit d'occuper à des travaux dans les chambres froides les femmes quelque soient leur âge (Art 2 du décret du 4 juillet 1957).



La réglementation marocaine fait obligation aux employeur-e-s de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de garantir la sécurité et la santé des salariées.

Ils-elles doivent :

- Aménager leurs locaux conformément aux règles de sécurité, d'hygiène et de santé : nettoyage, désinfection, propreté, matériel de premiers secours, évacuation des eaux résiduaires et de lavage, aération, passages libres, gardes corps, chauffage, éclairage, éclairage et issus de secours, signalisation et moyens de protection contre les chutes d'objet.
- Equiper leurs locaux de lavabos, de vestiaires, de sanitaires et de douches séparées et en nombre suffisant pour les femmes ;
- Mettre à la disposition des femmes enceintes des toilettes à siège ;
- Fournir à leurs salarié-e-s des équipements adaptés à leur physionomie « féminine » ou « masculine », pour les protéger des dangers et des risques d'incendie, d'explosion, de brûlures, d'intoxication, du bruit, de la chaleur, des radiations, de glissade, de chute, des produits dangereux et/ou cancérigènes et particulièrement pour les femmes enceintes ou qui allaitent ; et pour maîtriser les situations dangereuses et autres impacts sur la santé physique et / ou psychique ;
- Limiter le poids de la charge pouvant être portée par la femme enceinte à **5kg**. Pour toute charge plus lourde, des moyens de manutention adaptés doivent être fournis par l'organisation ;
- Mettre en place des dispositifs et des équipements de protection collectifs et individuels adaptés aux femmes en vue d'assurer la maîtrise de ces risques et de leurs impacts ;
- Respecter les exigences de la médecine du travail, notamment en matière de suivi et de contrôle médical par le médecin du travail de l'organisation ;
- Aménager et mettre à la disposition des salarié-e-s un local de prise des repas répondant aux règles d'hygiène, de santé et de sécurité ;
- Aménager et mettre à la disposition des mères allaitant leurs enfants, une salle d'allaitement, qui peut faire aussi office de crèche ;
- Aménager les postes de travail en vue de la réduction de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail des femmes et particulièrement les femmes enceintes ;
- Faciliter la réintégration des femmes après le congé de maternité en leur garantissant les avantages acquis avant l'accouchement ;



© Copyright GIZ / Markus Kirchgessner

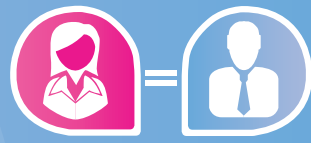
En pratique, l'inspecteur ou l'inspectrice vérifiera que tous les types de nuisances au poste de travail ont été identifiées en vue de les réduire, voire les éliminer, pour la préservation de la santé physique et psychique des employées. Sinon, inviter l'organisme à :

- Faire l'inventaire et la caractérisation des nuisances générées par ses activités aux postes de travail, mais aussi venant des autres postes de travail, ou de l'environnement.
- Mettre en œuvre les moyens permettant de réduire les nuisances
- S'assurer que les moyens disponibles (systèmes de protection collective par exemple) ne gênent pas et ne perturbent pas le fonctionnement des postes de travail.



Quelques points à contrôler :

- ▶ Existence du service médicale du travail ;
- ▶ Existence du comité de sécurité et d'hygiène ;
- ▶ Le nettoyage et la propreté ;
- ▶ Les conditions de travail (éclairage, chauffage, climatisation, qualité de l'air, sanitaire, vestiaire, locale de prise de repas ...) ;
- ▶ Existence des matières combustibles ou de produits inflammables ;
- ▶ Existence de matériel de lutte contre l'incendie ;
- ▶ Les machines sont équipées de dispositifs de sécurité ;
- ▶ Le contrôle régulier des appareils de levage et des installations électriques ;
- ▶ Les allées de **circulation** sont dimensionnées conformément aux normes fixées par la réglementation en vigueur ;
- ▶ Le sol est antidérapant et dépourvu de salissures pour éviter les chutes par glissade ;
- ▶ Les obstacles provenant d'éléments fixes, sont pris en compte dans le dimensionnement de l'espace de travail ;
- ▶ Au poste de travail, la place occupée par l'employée elle-même est majorée de l'amplitude des gestes nécessaires à l'exécution de la tâche (bras, jambes) et des déplacements relatifs de son corps pour reculer, tourner, se baisser ;
- ▶ Si l'accès en hauteur ne peut être évité, des équipements sont alors nécessaires (échelles, gardes corps, ceintures de sécurité et autres protections adaptées...) ;
- ▶ Le bruit et autres nuisances sonores sont inférieurs aux limites réglementaires fixées par la réglementation en vigueur ;
- ▶ Les signalisations et les protections sont adaptées aux types et au niveau des nuisances ;
- ▶ **La communication** est assurée entre les membres d'une équipe et avec la hiérarchie, afin d'assurer l'échange des informations, un bon déroulement du travail par une bonne coordination des tâches et d'atténuer les effets négatifs de la monotonie des tâches en permettant aux opératrices d'échanger et de converser ;
- ▶ **La Gestion du de temps** est adaptée, pour prévenir les risques d'accidents, le stress et les troubles musculo-squelettiques. L'inspecteur-trice encouragera l'Organisation à :
 - Éviter la répétitivité des mêmes types de gestes ;
 - Donner de l'autonomie aux employées dans la gestion du temps ;
 - Fixer des objectifs de rendement et de charge de travail accessibles.



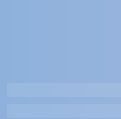
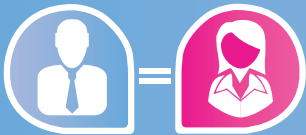
- ▶ **L'information** pertinente est disponible et accessible sous la forme la plus claire et la plus adaptée (visuelle ou sonore...) pour réaliser le travail avec efficacité et en sécurité.
- ▶ **Le dimensionnement** du poste permet de travailler dans des postures adaptées et non dangereuses pour la santé.

Le médecin du travail a un rôle préventif et veille à éviter toute altération de la santé des salarié-e-s du fait de leur travail, en surveillant les conditions d'hygiène dans les lieux de travail, les risques de contagion et l'état de santé des salarié-e-s.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de disposer d'un service médical du travail, doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail :

- Tout-e-s salarié-e-s, avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai ;
- Tout-e-s salarié-e-s, à raison d'une fois au moins tous les douze mois, pour les salarié-e-s ayant atteint ou dépassé 18 ans et tous les six mois pour ceux ayant moins de 18 ans ;
- Tout-e-s salarié-e-s, exposé à un danger quelconque, la femme enceinte, la mère d'un enfant de moins de deux ans, les mutilé-e-s et les handicapé-e-s suivant une fréquence dont le médecin du travail reste juge ;
- Tout-e-s salarié-e-s dans les cas suivants :
 - Après une absence de plus de trois semaines pour cause d'accident autre que l'accident du travail ou de maladie autre que professionnelle ;
 - Après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - En cas d'absences répétées pour raison de santé.

Le médecin a aussi pour mission la surveillance du milieu de travail, pour s'assurer de la maîtrise des risques pouvant affecter la santé des salarié-e-s et la surveillance des conditions d'hygiène dans l'établissement.



1.4.2.2 Protection sociale des salariées

La mission de l'agent-e d'inspection du travail englobe aussi le contrôle du respect de toutes les obligations du régime de sécurité sociale Marocain, institué par le dahir portant loi n° 1-72-184 du 15 jourmada II 1392 (27 juillet 1972), tel qu'il a été modifié et complété.

1.4.3 Normes Nationales

La norme NM 00.5.601⁸ de mise en conformité sociale est une norme Marocaine non obligatoire, d'application volontaire, qui inclue les exigences du code du travail. La certification NM 00.5.601 d'un établissement donne lieu à une double reconnaissance de conformité par l'organisme de certification national IMANOR d'une part et par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'autre part.

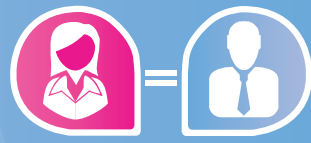
Elle propose des supports pour réaliser un audit réglementaire, des critères à vérifier pour contrôler l'égalité professionnelle et salariale et un modèle de plan d'action et d'amélioration pour éliminer les discriminations et faire évoluer l'organisme vers l'égalité et la parité professionnelle et salariale.

44

Normes Nationales

- NM 00.5.601/2009: Norme Marocaine de mise en conformité sociale (non obligatoire), homologuée par arrêté conjoint du Ministre de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies et du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle N° 1071-09 du 21 Avril 2009, publié au BO N° 5740 du 4 Juin 2009 ;
- NM00.5.800: Système de management de santé et sécurité au travail-guide ;
- Et autres normes sur les équipements de protection, manipulation des produits dangereux ...

⁸ NM 00.5.601/2009 - Norme Marocaine de mise en conformité (non obligatoire), homologuée par arrêté conjoint du Ministre de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies et du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle N° 1071-09 du 21 Avril 2009, publié au BO N° 5740 du 4 Juin 2009.



A côté de ces normes et réglementations nationales, des mécanismes nationaux ont été instaurés pour promouvoir les droits des femmes en général et l'égalité professionnelle et salariale en particulier. Parmi ces mécanismes :

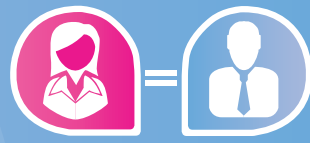
- Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination
- Conseil National des Droits Humains

La Journée Nationale de la Femme Marocaine, le 10 Octobre de chaque année, est aussi une occasion pour réaliser les bilans, les évaluations, les communications et les sensibilisations pour faire avancer l'égalité en général, et professionnelle en particulier.



© Copyright DeveNetwork





2 Approche Genre et Égalité professionnelle



2.1 Le Genre

2.1.1 Genre et Sexe (Cette partie est un extrait du Guide Genre et Organisation ⁹)

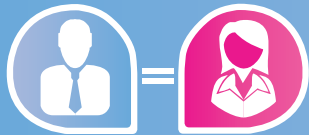
Le terme **GENRE** est utilisé pour cerner les rôles sexuels. Il inclut les valeurs et les attitudes qu'une communauté ou une société juge comme appropriées à un sexe ou à l'autre. Tandis que le sexe renvoie à un déterminisme biologique (physique, chromosome, organes génitaux), le genre, lui, est une construction sociale qui renvoie à la société et à la culture. Il résulte du processus de socialisation qui assigne des rôles différents aux hommes et aux femmes, au niveau de la production et des responsabilités.

Ce sont les gens qui définissent certaines caractéristiques comme étant féminines ou masculines. Le concept de genre permet l'analyse des rôles, des responsabilités et des besoins des femmes et des hommes de façon dynamique, selon leur champ d'activités variés et le contexte social dans lequel elles-ils évoluent.

Le terme **SEXE** caractérise l'ensemble des caractères et des fonctions biologiques qui distinguent le mâle de la femelle en leur assignant un rôle spécifique dans la reproduction (...). Le sexe fait référence aux différences biologiques. Par exemple, seuls les hommes sont aptes à féconder et seules les femmes peuvent enfanter et allaiter.

Pendant des siècles, on a considéré que les caractéristiques présentées par les femmes et les hommes étaient naturelles et inaltérables, déterminées par les différences biologiques. Ces caractéristiques incluent à la fois les idées et les valeurs considérées comme étant féminines ou masculines (les femmes sont émotives, les hommes rationnels) et un ensemble de comportements, d'aptitudes et de pratiques (les femmes font la vaisselle, les hommes travaillent avec des machines).

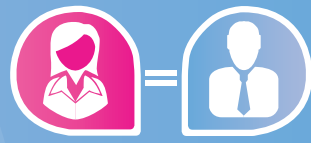
⁹ Guide Genre et Organisation, Espace Associatif-Maroc-2007.



La recherche interculturelle a démontré que plutôt que d'être déterminées ou naturelles, ces caractéristiques sont engendrées et créées par la société. Dans l'approche genre et développement, on utilise le terme genre pour décrire les caractéristiques déterminées par la société et le terme sexe pour les spécificités biologiques (principalement, l'aptitude des hommes à féconder et celle des femmes à mettre au monde des enfants). « En effet, rien dans le fait que les femmes portent les enfants n'implique qu'elles doivent à elles seules s'en occuper durant l'enfance, encore moins qu'elles doivent nourrir et s'occuper des adultes, prendre soin des malades, accomplir certaines tâches agricoles ou travailler dans une manufacture de pièces électroniques. Une société dans laquelle les femmes et les hommes seraient égaux ne s'appuierait pas sur la différence sexuelle arbitraire pour déterminer les possibilités et les restrictions de l'activité économique des individus ». Il est important de réaliser que les rapports et les identités de genre ne sont pas universels, mais varient selon les cultures et parfois selon les collectivités. Ils sont dynamiques et changent avec le temps.

SEXE	GENRE
Biologique Inné	Appris Acquis
Universel	Dépend du contexte, du temps et du lieu
Déterminé à la naissance par la Nature	Construit par la Société
Non modifiable (sauf exception)	Modifiable
Fonctions naturelles: Reproduction...	Rôles & Responsabilités Préjugés, Culture...

Tableau 1-Distinguer Genre et Sexe



2.1.2 Inégalités de genre

Partout dans le monde, les femmes en tant que groupe, gagnent moins que les hommes, ont moins de bénéfices et ont des journées de travail plus longues. Leur travail et leurs opinions sont rarement reconnus. En général, les femmes ont des responsabilités familiales plus lourdes et sont souvent menacées de violence. Elles sont également sous représentées au niveau décisionnel et confrontées à de nombreux obstacles lorsqu'elles veulent occuper des postes de responsabilité. Selon les statistiques des Nations Unies, à l'échelle mondiale :

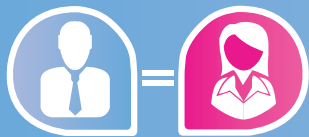
- Les femmes accomplissent 67 % des heures de travail ;
- Elles gagnent 10 % du revenu mondial ;
- Elles constituent les 2/3 des analphabètes du monde ;
- Elles possèdent moins de 1 % des propriétés dans le monde.

On ne peut espérer résoudre les problèmes de développement sans tenir compte de cette réalité. Tenir compte de cette réalité en vue de réduire les écarts entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles, c'est ce qu'on appelle l'approche genre.

2.1.3 Approche genre

L'approche genre est à la fois :

- Le processus et l'objectif pour arriver à l'égalité entre hommes et femmes
- Une approche qui prône des valeurs d'égalité dans tous les domaines où les écarts entre les hommes et les femmes sont grands, notamment dans :
 - La division du travail ;
 - L'accès aux services et aux ressources ;
 - Le contrôle des ressources et des bénéfices ;
 - Le pouvoir décisionnel.



Une approche genre :

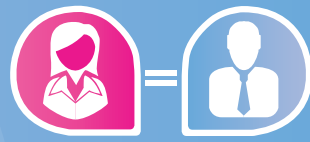
- Ne se concentre pas uniquement sur les femmes ou sur les hommes, mais plutôt sur la transformation des relations entre les genres pour l'atteinte de l'égalité ;
- Ne tente pas de marginaliser les hommes mais d'élargir la participation des femmes à tous les niveaux ;
- Ne vise pas à rendre les femmes et les hommes similaires, mais à bien s'assurer que les ressources sont équitablement accessibles aux hommes et aux femmes. Il ne s'agit de soutenir les femmes qu'en fonction du développement de leur communauté : les femmes ont également droit, en tant que personnes humaines, à une part équitable du processus de développement, à une participation équitable et à des chances et à des droits égaux.

Le Maroc a adopté en 2010 la norme internationale des lignes directrices de la Responsabilité Sociétale des Organisations ISO26000. L'Encadré 2 de cette norme explique l'approche genre dans les organisations et donne les directives pour réaliser l'égalité professionnelle et salariale.

50



© Copyright DeveNetwork



Egalité et Responsabilité Sociale. Encadré 2 : ISO 26000 ¹⁰

(adoptée par le Maroc en 2010)

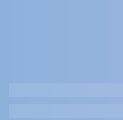
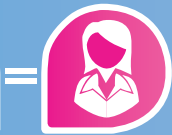
« Toutes les sociétés assignent un rôle aux hommes et aux femmes en fonction de leur genre. Les rôles attribués en fonction du genre sont des comportements acquis qui conditionnent quelles activités et responsabilités sont perçues comme masculines ou féminines. Ces rôles assignés en fonction du genre établissent parfois une discrimination, non seulement à l'égard des femmes mais aussi des hommes. Dans tous les cas, une discrimination en fonction du genre limite le potentiel des individus, familles, communautés et sociétés.

Il a été démontré qu'il existe une relation positive entre l'égalité entre hommes et femmes et le développement économique et social. C'est la raison pour laquelle l'égalité entre hommes et femmes est l'un des Objectifs de développement du millénaire. Le fait de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les activités d'une organisation et de s'en faire le défenseur constitue une composante importante de la responsabilité sociétale.

Il convient que les organisations passent en revue leurs décisions et activités afin d'éliminer tout biais induit par le genre et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les différents champs sont les suivants :

- La mixité hommes-femmes au sein de la direction et de la gouvernance de l'organisation, en vue de parvenir progressivement à la parité et d'éliminer les obstacles liés au genre ;
- L'égal traitement des hommes et des femmes salarié-e-s pour ce qui a trait au recrutement, à l'attribution des tâches, à la formation, aux opportunités d'avancement, aux salaires et à la cessation de la relation de travail ;

¹⁰ Norme des lignes directrices pour la responsabilité sociétale des organisations, ISO 26000, Novembre 2010.

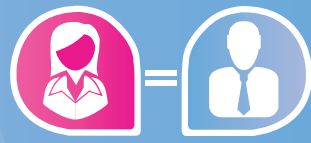


- La rémunération égale des hommes et des femmes salariés pour un travail de valeur égale [OIT] ;
- Les éventuelles différences d'impact sur les hommes et les femmes au travail, et de manière générale, en matière de sécurité et de santé ;
- Les décisions et activités de l'organisation qui accordent une même considération aux besoins des hommes et des femmes (par exemple, vérifier toute différence d'impact sur les hommes et les femmes, générée par le développement de produits ou services spécifiques, ou revoir l'image des femmes et des hommes présentés dans des communications ou annonces publicitaires par l'organisation etc.) ;
- Les avantages tant pour les femmes que pour les hommes qui découlent des prises de position de l'organisation en ce qui concerne le développement collectif, et de sa contribution en la matière, en accordant éventuellement une attention particulière au redressement des situations dans lesquelles un genre ou l'autre est désavantagé.

L'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue avec les parties prenantes est un moyen important de parvenir à cette même égalité dans les activités de l'organisation.

Pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, les organisations peuvent également estimer qu'il est utile de se faire aider par des expert-e-s pour les problématiques liées au genre.

Les organisations sont encouragées à utiliser des indicateurs, des objectifs et des références de bonnes pratiques dans le but de surveiller de manière systématique les progrès accomplis pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes ».



2.2 Rétablir l'égalité professionnelle

2.2.1 Etat des lieux et inégalités en chiffres

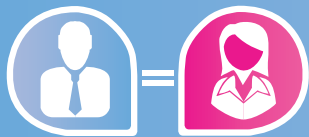
Aujourd'hui, nous constatons encore au Maroc la persistance des écarts et des discriminations professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes. En effet, l'accès des femmes au marché du travail est en régression (de 30% en 1999 à 26% en 2011)¹¹, les salaires des femmes dans le secteur privé sont inférieurs de 25% en moyenne à ceux des hommes, et elles accèdent difficilement à la gouvernance et aux postes de décision à cause des stéréotypes et du plafond de verre ; alors qu'il a été démontré qu'il existe une relation positive entre l'égalité entre hommes et femmes et le développement économique et social.

Extrait du PSMT du MEFP

« La forte ségrégation horizontale et verticale de l'emploi féminin, surtout en milieu rural (91,7% des femmes contre 69,6 % des hommes travaillent dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche), le poids important du groupe des aides familiales dans l'emploi rural (74,6% des aides familiaux) et du travail féminin non rémunéré (31% de la population féminine occupée et 84 % des femmes rurales), l'importance du sous emploi féminin dans l'urbain (63,4% des hommes et 80,7 % des femmes) et dans le rural (36,6% des hommes contre 72,2 % des femmes) et, enfin, le fort taux de chômage des femmes diplômées représentent autant d'éclairages sur la réalité des discriminations et des écarts de genre. Ce sont également autant de défis pour les politiques publiques et pour la société toute entière compte tenu des rendements économique et social élevés de l'éducation des femmes et des impacts centraux de l'emploi rémunéré des femmes sur les plans individuel, familial et social ».

L'utilisation des talents des femmes et des hommes et l'autonomisation économique des femmes permet de sortir les femmes ainsi que leurs familles de la pauvreté et de la précarité. C'est la raison pour laquelle l'égalité entre hommes et femmes est l'un des Objectifs de développement du millénaire. De même, l'égalité entre hommes et femmes dans les activités d'une organisation est une exigence du Code du Travail Marocain.

¹¹ Données du MEFP et HCP



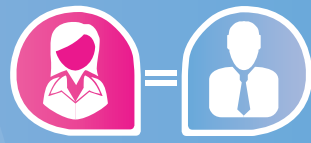
2.2.2 Dépasser les stéréotypes

Le principal stéréotype qui impacte la situation de la femme salariée au Maroc est celui qui lie culturellement l'activité féminine et la limite dans l'espace «Interne/Privé», en relation avec le foyer familial, où elle est perçue traditionnellement comme étant au service de son mari, de ses enfants, de ses parents et de ses beaux parents ou autres membres de la famille nécessitant attention ou soins.

Le même stéréotype rattache les hommes aux espaces «Externes/Publics» qui accueillent les activités organisées et rémunérées. Ainsi, la valeur ajoutée des activités féminines n'est pas toujours reconnue, car elle a souvent lieu dans un cadre informel d'aide à la famille non rémunérée. Les femmes contribuent à la production et à l'accumulation des richesses du foyer, qui bénéficient à tous les membres de la famille et à la communauté.

Pour beaucoup encore, le salaire des femmes est perçu comme un appoint du budget familial, voire un argent de poche pour les femmes issues d'un milieu aisé, alors que le travail des hommes est vu comme une nécessité pour fonder une famille et pour subvenir à ses besoins.

Ce stéréotype freine l'accès des femmes aux ressources et au travail rémunéré, qui a souvent lieu dans un espace « Externe ». Il est aussi à l'origine de l'exclusion souvent constatée des femmes de certains postes dits « Extérieurs », tels que les chantiers, les sites et les unités de production...



De ce stéréotype de base découlent beaucoup d'autres. Il est important de les identifier pour aider l'organisation à les dépasser. Voici d'autres exemples de stéréotypes de genre pouvant constituer des obstacles à l'égalité :

Exemples de Stéréotypes de genre ⁹

Les femmes sont

Asservies
Faibles
Incompétentes
Moins importantes
Emotives
Exécutantes
Ménagères
Fragiles
Illogiques
Peureuses
Pacifiques
Prudentes
Chaleureuses
Passives
Subordonnées
Spectatrices
Modestes
Subjectives
Discrètes
Maternelles
Douce
Patientes
Joyeuses
Exécutantes
Coopératives

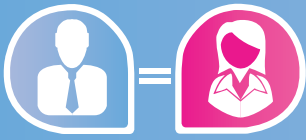


Les hommes sont

Chefs
Forts
Compétents
Plus importants
Logiques
Décideurs
Gagne-pain
Protecteurs
Systématiques
Braves
Agressifs
Aventureux
Autonomes
Actifs
Dirigeants
Acteurs
Ambitieux
Objectifs
Affirmatifs
Autocentrés
Forts
Impétueux
Forcenés
Réalisateurs
Compétitifs



⁹ Guide Genre et Organisation, Espace Associatif-Maroc-2007.



Paroles de Femmes (Témoignages)

« Ce n'est pas parce que vous êtes un cadre qu'on vous délègue un travail de cadre, mais parce que vous êtes une femme, on vous attribue un travail de femme ».

Ingénieure : « Je suis ingénieur en Conception et Fabrication Mécanique, il m'a été clairement signifié dès le premier jour d'embauche que je ne pouvais pas prétendre au poste de Chef d'Atelier Mécanique. J'ai dû réorienter ma carrière vers le Management, puis vers le Coaching ».

Vétérinaire¹² : « Je suis vétérinaire, et mon chef de service refuse que j'exerce un travail que doit faire normalement un vétérinaire, tel que la visite des souks et des abattoirs. Ces tâches sont assurées par un technicien alors que mes attributions se limitent à des tâches administratives et d'animation féminine, qui reviennent en principe aux spécialistes en vulgarisation ».

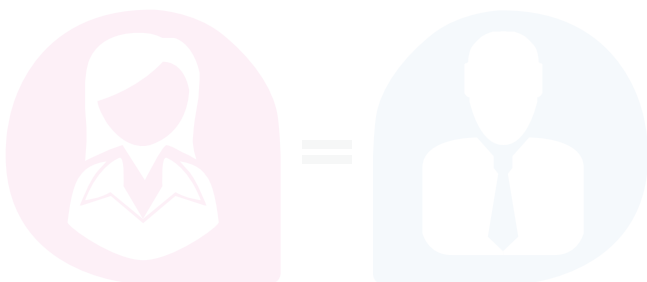
Ingénieure : « Je suis ingénieur horticole, et mon chef de service m'a chargée du bureau de l'amélioration génétique animale, alors que le bureau dont le profil correspond à ma spécialité est géré par un technicien ».

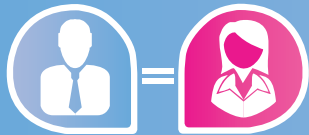
Cadre : « La femme est encore perçue par certain-e-s comme un être faible, ne sachant pas commander, non disponible, toujours sollicitée dans son foyer, souvent absentes (maternités & enfants). Elle ne serait pas douée à leur avis pour les activités techniques, peu mobile et manquant d'endurance ... »





© Copyright DeveNetwork





2.2.3 Gouverner avec les femmes

2.2.3.1 Brisons le plafond de verre

Consacré en 1986 dans un article de Wall Street Journal du 24 mars, le « plafond de verre » (glass ceiling en anglais), désigne le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations. Ainsi, les femmes qui représentent 26% de la population active au Maroc en 2011, ne sont que 12% aux postes de direction. Et quand elles y arrivent, elles gagnent beaucoup moins que leurs homologues masculins, mais les résultats détaillés des études sur l'écart de salaire entre les cadres hommes et femmes dans le privé restent encore inaccessibles.

Le parcours des femmes en entreprises est schématisé dans la figure 1 ci-dessous:

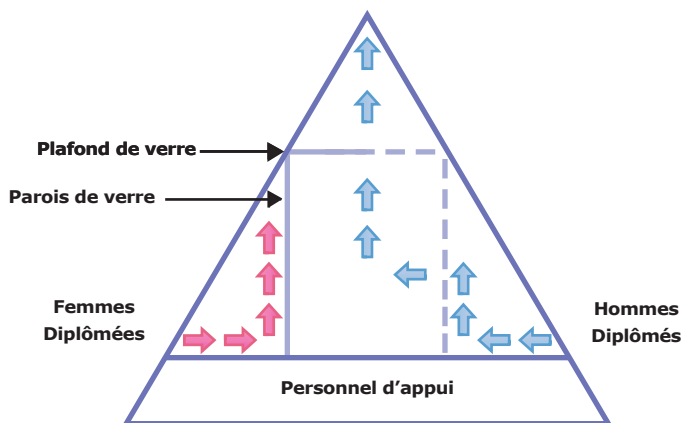
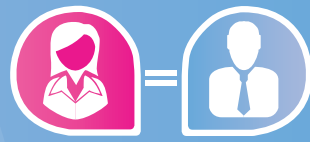


Figure 1 : Plafond et paroi de verre



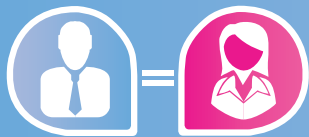
Extrait de l'étude ORSE ¹³

« Le plafond de verre désigne la barrière invisible empêchant les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans l'entreprise. Les parois de verre traduisent un autre phénomène : celui où, quand les femmes accèdent à des postes de responsabilité, ils sont situés dans des filières de décisions moins stratégiques : administration etc... et elles ne peuvent donc pas emprunter la voie centrale, qui mène au sommet. Cette situation peut trouver son origine dans de nombreuses explications :

- Le manque de réseaux, ou le syndrome du golf : la décision d'une promotion se décide souvent hors du temps de travail, pendant des sorties, au golf par exemple, où la femme ne sera pas invitée : elle pourrait troubler la sortie « entre hommes » ou la proposition pourrait être perçue comme une sorte de « promotion canapé »
- Le fait, comme il a été dit ci-dessus, que les femmes accèdent difficilement à des postes d'expérience opérationnelle ou de management, véritables leviers ensuite pour les futur-e-s dirigeant-e-s.
- Les entreprises ont encore des codes très masculins dans leur manière de fonctionner et d'évaluer : la carrière d'une femme se construit différemment et selon un autre cycle de vie que celui de l'homme. Elle aura ainsi plus de mal à répondre à des critères telles que la mobilité par exemple.
- Un autre stéréotype est celui du supposé manque d'autorité des femmes : pour 45% des employeurs, cette supposée difficulté à s'intégrer dans un monde presque exclusivement masculin constitue un handicap de taille.
- Les entreprises ont encore trop souvent l'idée fausse qu'une femme sera moins disponible qu'un homme, surtout si elle est mère. Elles sont taxées injustement de plus d'absentéisme. Pourtant, le taux d'absentéisme hors maternité est comparable chez les hommes et les femmes ».

Alors que la maternité est à considérer par la société en général, par chaque employeur-e en particulier et par la femme elle-même ainsi que par ses collègues au travail, comme une précieuse période pour la nation, car c'est une étape de « gestation d'un projet de citoyen-ne », qui deviendra bientôt une compétence et une richesse pour le pays.

¹³ Etude N°25, ORSE : Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises (France) Février 2004.



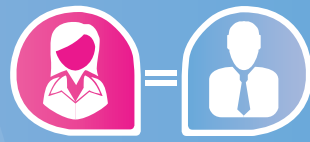
Pour accélérer la démarche de l'Organisation vers l'égalité, la direction peut inclure dans le Règlement Intérieur de l'Organisation des dispositions avancées sur l'égalité et sur la protection de la femme salariée.

Le Comité d'Entreprise, instauré par le Code du Travail au sein de chaque entreprise employant habituellement au moins cinquante salarié-e-s, est un comité consultatif qui de part sa composition et son rôle socio-économique, peut contribuer à insuffler dans l'organisation une dynamique vers l'égalité, surtout si les femmes y siègent en nombre suffisant.

La Direction, pour montrer l'exemple par le haut, est aussi appelée à atteindre la parité dans les postes de gouvernance de l'établissement (Conseil d'Administration, Comité de Direction, Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène et de Sécurité, Commissions d'Organisation et de Classification...). En effet, la gouvernance, la prise de décision stratégique et la technique n'ont pas de sexe et se conjuguent très bien au féminin.

Il a été aussi démontré que l'implication significative des femmes dans le management améliore les performances financières des organisations.





2.2.3.2 Les Femmes, un potentiel économique majeur

Dans son article intitulé : Les femmes influencent-elles la performance des entreprises¹⁴ ? Michel Ferrary, fait la synthèse d'une étude des entreprises du CAC 40 sur la période 2002-2006, dont voici un extrait :

« L'étude McKinsey¹⁵ montre que les entreprises ayant un taux de féminisation élevé obtiennent de meilleurs résultats que les autres. (...).

Sur la période 2002-2006, les 14 entreprises du CAC40 qui ont plus de 35% de femmes dans leur encadrement, ont connu en moyenne une croissance de 23,54% de leur chiffre d'affaires. Les 28 entreprises qui ont moins de 35% de femmes dans leur encadrement ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires limitée à 14,61%. La différence de performance entre les deux groupes est de 61,12%. Le seuil de 35% est important car il a été identifié par des sociologues comme étant le seuil minimum pour qu'une minorité au sein d'une organisation influence le fonctionnement de celle-ci.

En ce qui concerne la rentabilité, les 14 entreprises à l'encadrement féminisé ont, en moyenne, une rentabilité de 19,55% contre 9,97% pour les 28 autres. La différence de performance entre les deux groupes est de 96,09%.

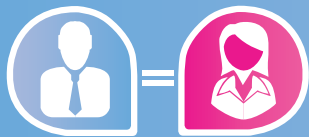
En matière de productivité du travail, les 14 entreprises à l'encadrement féminisé ont une productivité du travail supérieure de 33,88% à celle des 28 entreprises dont l'encadrement est féminisé à moins de 35%.

En matière de création d'emplois, les 14 entreprises à l'encadrement féminisé ont connu en moyenne une augmentation de 18,88% de leur nombre d'emplois et les 28 autres n'ont connu qu'une augmentation de 7,36% de leur nombre d'emplois, soit une différence de 156,52%.

Les entreprises dont l'encadrement est le plus féminisé sont également celles qui ont les meilleures performances économiques.

¹⁴ Les Femmes influencent-elles la performance des entreprises ? Etude de Michel Ferrary relative aux entreprises du CAC40, sur la période 2002-2006, parue dans le N° 23-2010, de la Revue du CNRS «Travail, Genre et Société», 268p.

¹⁵ Women matter, la mixité, levier de la performance dans l'entreprise, McKinsey & Company 2007.



Ainsi, Renault dont l'encadrement est féminisé à hauteur de 23% a connu une croissance de 11% sur la période 2002-2006 alors que celle de Peugeot, dont l'encadrement est féminisé à 18,5%, n'a été que de 4%.

Les éléments d'explication relèvent de l'influence favorable que peut avoir une plus grande diversité des ressources humaines dans l'entreprise. Une entreprise qui recrute autant de cadres femmes que hommes accroît mécaniquement son vivier de talents.

La diversité des sexes apporte une diversité des systèmes de représentation des individus et donc des questionnements et des solutions différentes.

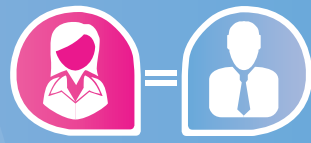
Plusieurs études américaines ont montré que les femmes et les hommes ont une approche et un comportement différent face au risque. La banque qui a le mieux résisté à la crise financière, en l'occurrence BNP Paribas, est également la banque dont l'encadrement est le plus féminisé (41,4%) alors que Dexia est la banque qui a essuyé les pertes les plus importantes, notamment à cause de ses investissements spéculatifs, n'a un encadrement féminisé qu'à 18,4% ».

2.2.4 Ségrégation et Mixité au travail

En milieu professionnel, nous rencontrons la concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation des emplois verticale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation professionnelle horizontale).

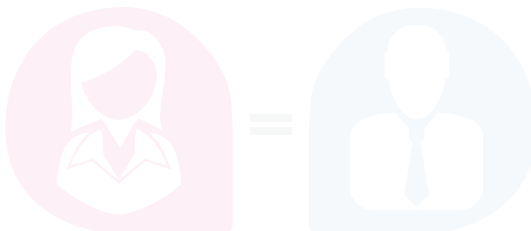
Selon leur secteur d'activité, les organisations auront à s'interroger sur les priorités à définir afin d'améliorer les conditions de travail dont vont bénéficier tant les femmes que les hommes.

Les organisations devront s'interroger aussi sur les possibles discriminations volontaires et involontaires que certaines organisations de travail peuvent engendrer.

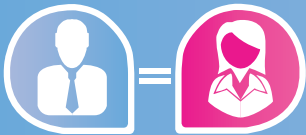


La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupé-e-s sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. En pratique, nous rencontrons plusieurs types de mixité¹⁶ :

- Une « **mixité de coexistence** », reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques selon chacun des sexes.
- Une « **mixité aménagée** », où hommes et femmes peuvent occuper un même poste de travail, sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des organisations un traitement différencié entre hommes et femmes. Des exemples courants concernent le maniement de charges lourdes attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse les manipulations soigneuses et délicates, attribuées fréquemment à des femmes.
- Une « **mixité indifférenciée** », lorsque hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes.
- Une « **mixité de coopération** », où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières des unes et des autres. **C'est la mixité à favoriser pour contribuer à une amélioration du cadre et de la répartition du travail.**



¹⁶ Bien être des femmes au travail, Séminaire de M Bourbah, Consultant, Cycle Expertise Genre & Egalité Professionnelle, MEFP-MDSF-GIZ-Devenetwok-Casablanca 2010.



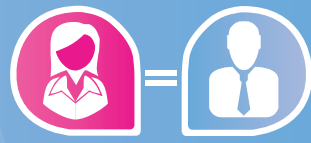
2.2.5 Transcender les discriminations de Genre

Il est très important de transcender les discriminations de genre au moment de la définition des postes, de la caractérisation (en termes de savoir, savoir faire et savoir être) et du dimensionnement des postes nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation. C'est un processus fondamental de la GRH, et s'il est bien conduit, il peut réduire la discrimination.

Ne pas oublier aussi que la formation est un ascenseur social et en faire bénéficier les femmes autant que les hommes. En mettant en place une démarche d'égalité professionnelle et de mixité avec un focus sur l'amélioration des conditions de travail, les organisations pourront y trouver un intérêt en terme de performance :

- Meilleure organisation des processus ;
- Meilleure ambiance de travail qui motive les salarié-es ;
- Meilleure cohésion au sein des équipes de travail ;
- Diminution du nombre d'accidents ;
- Prise en compte des enjeux de pénibilité et des règles de sécurité.





2.2.6 Réduire la pénibilité des postes de travail

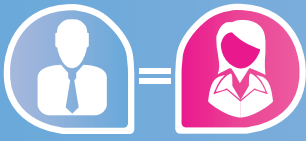
«Ce n'est pas un métier pour femme, elle va perdre sa féminité et bousiller son foyer»

Sous prétexte que les femmes ne sont pas aussi fortes que les hommes, alors que la majorité des femmes effectuent quotidiennement des travaux pénibles et non rémunérés : ménage, courses, soins aux enfants et aux parents, activités agricoles dans les champs, transport de l'eau et du bois ..., des voix s'élèvent encore et contestent quand des femmes abordent des activités dites « masculines » : opératrice d'unité de production, mécanique, chaudronnerie, BTP, chef de chantier ...

Pour faciliter la mixité des métiers, l'Organisation peut aménager pour les femmes les postes de travail depuis la phase projet de conception, d'engineering et de construction. Les installations existantes peuvent aussi être mise à niveau, les automatiser ou les mécaniser, pour améliorer leur accessibilité aux femmes et par la même occasion, améliorer les conditions de travail des hommes et autres catégories aux besoins spécifiques.



© Copyright DeveNetwork



2.2.7 Eliminer les écarts salariaux

2.2.7.1 Reconnaître le travail de valeur égale

Selon l'Article 346 du code de travail marocain : Est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale.

Selon le BIT, peuvent être considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié-e-s un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

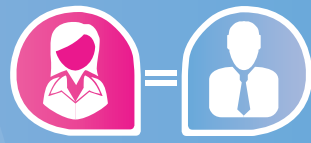
L'encadré 1.4 du rapport du BIT « L'Égalité, un objectif qui reste à atteindre », donne les directives suivantes pour mesurer le travail de valeur égale :

« Pour décider si deux emplois de contenu différent sont d'égale valeur, il faut disposer d'une méthode de comparaison. Les méthodes d'évaluation des emplois permettent de déterminer la valeur relative de ces derniers et, par voie de conséquence, d'apprécier si le salaire correspondant est juste. Les modes de conception et d'explication des méthodes d'évaluation des emplois sont tout aussi importants que le contenu technique de ces méthodes. A chaque étape de la conception ou de l'application, on risque d'introduire sans le vouloir des préjugés sexistes ».

En 2008, le BIT a publié un guide¹⁷ qui décrit les étapes à respecter pour obtenir une évaluation objective, équitable et exempte de parti pris sexiste. Ces étapes sont les suivantes :

- Elaborer une grille de pondération exempte de préjugés sexistes;
- Attribuer des points aux emplois en fonction des niveaux des sous-facteurs et dresser une liste d'emplois de même valeur;
- Calculer le total des points attribués à chaque emploi;
- Regrouper les emplois par intervalles de points.

¹⁷ Promouvoir l'équité salariale par l'évaluation non sexiste des emplois, Guide de mise en oeuvre, BIT, Genève, 2008.



2.2.7.2 Etapes pour éliminer les écarts salariaux

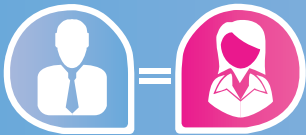
L'élimination des écarts salariaux est une étape incontournable sur le chemin de l'égalité salariale. Pour cela, et comme relaté dans le guide « Agir pour l'égalité professionnelle et salariale¹⁸ », l'inspecteur-trice du Travail insistera auprès de l'entreprise pour:

- « Réaliser un contrôle sérieux et loyal de la pratique effective de l'égalité.
- Que l'employeur-e communique à l'inspecteur-trice les informations nécessaires à l'évaluation et les éléments permettant d'établir les écarts de rémunération existants (données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle, éventail des rémunérations, rémunération moyenne ou médiane mensuelle, etc.).
- Bien connaître la situation de l'organisation, par la réalisation de contrôles périodiques pour mesurer les écarts salariaux et évaluer leur évolution.
- Exiger de l'Organisation des objectifs mesurables pour réaliser l'égalité des salaires.
- Demander et obtenir le Plan d'action des mesures effectives de suppression des écarts de rémunération.
- Evaluer avec l'organisation l'amélioration au moins une fois par an.
- Prendre en compte les plaintes de discrimination salariale ».

En cas de difficulté d'accès aux informations sur les salaires, l'inspecteur-trice du travail utilisera la base de données de la CNSS et sollicitera si nécessaire l'aide des agent-e-s de contrôle CNSS, et ce dans le cadre de la collaboration en vigueur entre cette institution et le MEFP.



¹⁸ Guide, Agir pour l'égalité professionnelle et salariale-France, Janvier 2010.



2.2.7.3 Ce que l'Inspecteur-trice ne doit pas faire

Pour réussir sa mission de contrôle, d'évaluation et de suivi de l'égalité salariale, l'Inspecteur-trice du Travail veillera à ne pas :

- « Effectuer des diagnostics insuffisants, qui évacuent le sujet, sans une étude objective approfondie.
- Etablir un rapport qui ne contient pas de constats spécifiques aux inégalités entre les femmes et les hommes, ou qui constate l'inexistence, d'écarts injustifiés, alors qu'aucun travail sérieux d'examen n'est engagé.
- Déclarer que le constat est impossible.
- Constater des écarts sans faire prendre à l'Organisation de mesures de suppression des écarts, ou en les justifiant à tort.
- Mener une évaluation qui ne traiterait pas des inégalités de rémunération, mais uniquement des autres thèmes.
- Accepter un plan d'action sans chiffres, sans cibles, ni calendrier fiable et raisonnable, ni mesures positives à court terme, ni responsable désigné-e, ou sans modalités de suivi¹⁸ » .

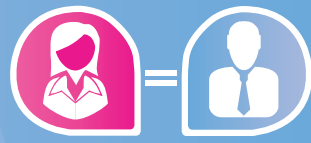
68

2.2.7.4 Pistes d'actions pour faire rétablir l'égalité salariale

Pour faire rétablir l'égalité salariale, l'inspecteur-trice du travail pourrait proposer à l'organisation de :

- « Réviser les échelles salariales. Le temps requis pour atteindre un niveau de salaire donné est beaucoup plus long pour les femmes que pour les hommes.
- Mettre en place une enveloppe financière salariale pour la résorption des inégalités salariales femmes hommes, chiffrée en valeur absolue ou en pourcentage de la masse salariale.
- Mener une campagne de formation continue pour des publics féminins prioritaires.

¹⁸ Guide, Agir pour l'égalité professionnelle et salariale-France, Janvier 2010.



- Créer des passerelles de progression des salaires.
- Engager des mesures visant à réduire le temps partiel subi : appliquer la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein, privilégier les propositions d'emplois à temps plein, etc.
- Réformer les pratiques de sélection et de promotion dans certains postes ou métiers.
- Appliquer le rattrapage du salaire suite à un congé de maternité (augmentations générales, augmentations individuelles perçues pendant le congé par les salariés de la même catégorie professionnelle).
- Adopter et **surveiller** les indicateurs salariaux¹⁸ » .

Exemple : Ratio de la masse salariale Femmes/masse salariale hommes.

2.2.8 Dévoiler le harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel est sanctionné par l'article 40 du code du travail et l'article 503 bis du code pénal. Depuis 2003, si la victime porte plainte devant le parquet, et si sa plainte est jugée recevable, le harceleur risque en vertu du code pénal un an, voire deux ans d'emprisonnement, ainsi qu'une amende de 5.000 à 50.000 DH.

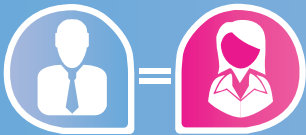
Extrait du Code du Travail Marocain : Article 40

Sont considérées comme fautes graves commises par l'employeur, le chef de l'entreprise ou de l'établissement à l'encontre du salarié-e :

- L'insulte grave ;
- La pratique de toute forme de violence ou d'agression dirigée contre le-a salarié-e;
- Le harcèlement sexuel ;
- L'incitation à la débauche.

Est assimilé à un licenciement abusif, le fait pour le salarié de quitter son travail en raison de l'une des fautes énumérées au présent article, lorsqu'il est établi que l'employeur a commis l'une de ces fautes.

¹⁸ Guide, Agir pour l'égalité professionnelle et salariale-France, Janvier 2010.



Extraits du Code Pénal Marocain

Dahir N° 1-59-413 du 26 Nov 1962 et Dahir n° 1-03-207 du 11 Nov 2003 portant la loi n° 24-03 modifiant et complétant le Code pénal.

Article 503 - 1

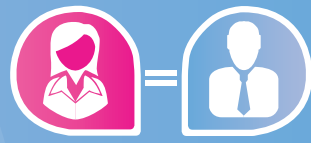
Est coupable d'harcèlement sexuel et puni de l'emprisonnement d'un an à deux ans et d'une amende de cinq mille à cinquante mille dirhams, quiconque, en abusant de l'autorité qui lui confère ses fonctions, harcèle autrui en usant d'ordres, de menaces, de contraintes ou de tout autre moyen, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. « Note 201 : Cet article a été ajouté par la loi n° 24-03, art. 5 ». (...) »

Article 504

Dans tous les cas les coupables de délits prévus à la présente section peuvent, en outre, être frappés pour cinq ans au moins et dix ans au plus de l'interdiction d'un ou de plusieurs des droits mentionnés à l'article 40 et de l'interdiction de séjour. La tentative de ces délits est punie des mêmes peines que l'infraction consommée.

Le harcèlement sexuel peut être défini en tant que « attentions sexuelles non sollicitées ». La drague devient harcèlement quand la femme n'y répond pas, mais l'homme continue et insiste. C'est une violence et une discrimination multiple envers les femmes, qui les chosifie, les humilie, les blesse, les stresse et revêt un caractère aggravé au travail, vu la dépendance économique vis à vis de l'employeur. Dans sa note d'information¹⁹ sur le harcèlement sexuel au travail, l'OIT déclare : « Depuis une dizaine d'années, la généralisation et le coût du harcèlement sexuel, une des manifestations de la discrimination, suscitent une préoccupation grandissante aux échelons national et international ».

¹⁹ Le harcèlement sexuel au travail, note d'Information du BIT, Travailler en Liberté.



Par l'expression « harcèlement sexuel », l'OIT désigne un comportement d'ordre sexuel, qui est intempestif et insultant pour le destinataire. Pour qu'il y ait harcèlement sexuel, ces deux conditions doivent être réunies.

Le harcèlement sexuel peut revêtir deux formes:

- 1)** Contrepartie, quand un avantage professionnel - augmentation salariale, promotion, voire maintien dans l'emploi - est accordé si en échange la victime accepte des relations sexuelles; ou
- 2)** Conditions de travail hostiles, où la victime est l'objet d'intimidation ou d'humiliation.

Comportements associés au harcèlement sexuel:

- Physique** : Violence physique, attouchements, proximité inutile
- Verbal** : Réflexions et questions sur l'apparence, le mode de vie, relations personnelles, appels téléphoniques inconvenants
- Non verbal** : Sifflements, gestes suggestifs, étalage d'objets sexuels

Selon l'OIT, dans l'Union européenne, 40 à 50% des femmes ont signalé une forme quelconque de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les recherches indiquent que les femmes les plus exposées au harcèlement sexuel sont jeunes, financièrement dépendantes, célibataires ou divorcées et migrantes.

Une salariée qui accepte des avances et des « attentions sexuelles non sollicitées » est classée « femme de mœurs légères » par certain-e-s de ses collègues. Une salariée qui refuse de telles avances et le fait savoir à son « harceleur sexuel » est perçue par ce dernier comme une colérique, sans sens de l'humour, insociable, anormale, complexée, refoulée, voire plus ...

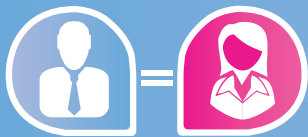


Tableau 2 : Coût du Harcèlement Sexuel au travail (selon l'OIT) ¹⁹

VICTIMES	EMPLOYEURS	SOCIÉTÉ
<p>Souffrances psychologiques, Notamment humiliation, moindre motivation, perte de l'estime de soi; Changement de comportement, notamment isolement, détérioration des relations; Maladies physiques et mentales liées au stress, notamment toxicomanie et alcoolisme; Les victimes renoncent aux perspectives de carrière, quittent leur emploi ou se suicident.</p>	<p>Diminution de la productivité de l'entreprise, aux motifs suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Manque de discernement ○ Travail d'équipe compromis ○ Démotivation ○ Absentéisme <p>Aucun candidat ne répondra aux offres d'emploi d'une entreprise où ils craignent un risque de harcèlement sexuel; Un milieu de travail où manquent la confiance et l'esprit d'équipe empêche l'entreprise de progresser et d'innover.</p>	<p>Coûts durables de réadaptation pour la réintégration des victimes; Prestations de chômage et reconversion; Prestations d'invalidité à ceux dont la capacité de travail est réduite; Moindre accès des femmes aux emplois supérieurs et bien rémunérés, où traditionnellement les hommes prédominent.</p>

72

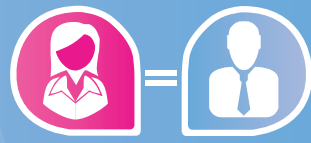
La Fiche 4 est un support d'entretien avec deux échantillons séparés de femmes et d'hommes ; elle comprend des questions pouvant permettre à l'Inspecteur-trice du travail d'identifier s'il y a des cas de harcèlement sexuel ou moral.

2.2.9 Identifier le harcèlement moral au travail

Ce chapitre est un extrait de l'étude de l'OMS ²⁰, qui définit «la violence psychologique» comme étant un phénomène mondial qui se manifeste sous plusieurs formes. Ce comportement sévit dans tous les lieux de travail dans le monde entier. Il est lié à une série de facteurs parmi lesquels la discrimination fondée sur le genre.

¹⁹ Le harcèlement sexuel au travail, note d'Information du BIT, Travailler en Liberté.

²⁰ Qu'est ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail, OMS,OIT2004, Série protection de la santé des travailleurs N°4.



Le harcèlement moral au travail ou « Mobbing » désigne un comportement anormal (qui tend à victimiser, humilier, abaisser, menacer, ou abuser d'un pouvoir) et répété, dirigé contre un-e employé-e ou un groupe d'employé-e-s, générant un risque pour la santé et la sécurité (dont la santé psychique et physique du salarié-e). Exemples de harcèlement moral :

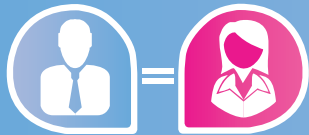
- Dégradation de ses effets personnels
- Exclusion, commérages, humiliations, complot
- Intrusions dans sa vie privée, mise à l'écart, provocations
- Ridiculisaiton, notamment en présence des collègues ou des supérieurs
- Harcèlement sexuel, calomnies, menaces d'actes de violence, insultes

Dans une situation de compétition normale, les conflits peuvent être résolus, mais ce n'est guère le cas dans les situations de harcèlement.

Tableau 3²⁰ : Conflit normal ou situation de harcèlement moral ?

Conflit normal	Situation de harcèlement moral
<input type="radio"/> Rôles et tâches clairement définis	<input type="radio"/> Rôle ambigu
<input type="radio"/> Relations de collaboration	<input type="radio"/> Comportement peu coopératif/Boycott
<input type="radio"/> Objectifs communs	<input type="radio"/> Absence de prévision
<input type="radio"/> Relations interpersonnelles sans équivoque	<input type="radio"/> Relations interpersonnelles ambiguës
<input type="radio"/> Organisation saine	<input type="radio"/> Défaillance de l'organisation
<input type="radio"/> Affrontements et bagarres occasionnels	<input type="radio"/> Agissements contraires à l'éthique durables et systématiques
<input type="radio"/> Stratégies franches et ouvertes	<input type="radio"/> Stratégies équivoques
<input type="radio"/> Conflit ouvert et discussion franche	<input type="radio"/> Agissements cachés et absence de conflit
<input type="radio"/> Communication directe	<input type="radio"/> Communication indirecte et évasive

²⁰ Qu'est ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail, OMS,OIT2004, Série protection de la santé des travailleurs N°4.



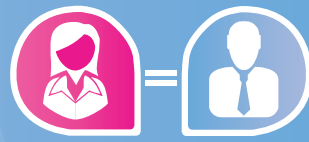
Les répercussions sur la qualité de la vie et les coûts sociaux sont multiples :

Les personnes victimes de harcèlement moral perdent toute confiance en elles et deviennent moins efficaces dans tous les domaines, ce qui se répercute sur leur vie familiale, leurs amitiés, leurs relations sociales et leur environnement de travail. La victime est en état de confusion mentale, perd son efficacité au travail et est sujette à des accès de peur et de honte, ce qui se répercute non seulement sur son travail, mais aussi sur ses relations avec les autres.

Quelques exemples de conséquences possibles pour la famille, le réseau social, l'employeur et la société sont énumérés ci-après :

Les conséquences possibles pour la famille et sur le réseau social sont :

- Refus de mondanités
- Se plaint de douleurs et d'affections diverses
- Ne tient pas ses engagements sociaux
- Dissolution des liens avec sa famille
- Difficultés à remplir les conditions requises pour occuper un autre emploi
- Ne s'acquitte pas de ses responsabilités de parent, conjoint ou enfant
- Intolérance vis-à-vis des problèmes des membres de sa famille
- Humeur belliqueuse
- Relâchement des liens avec les amis
- Perte de revenu
- Renoncement aux projets communs
- Problèmes conjugaux et divorce
- Frais médicaux
- Accès de rage
- Violence
- Dégradation des résultats scolaires pour les enfants



Les répercussions sur la santé et la qualité de la vie :

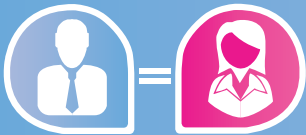
Le harcèlement moral peut engendrer ou favoriser de nombreux désordres psychopathologiques ou psychosomatiques et des troubles du comportement. Toutefois, on ne connaît pas la proportion des personnes victimes d'harcèlement qui souffrent vraiment de ces répercussions. Ceci dépend probablement de la durée et de l'intensité des événements générateurs de tension, mais les caractéristiques de la personnalité de la victime peuvent être soit un facteur protecteur soit un facteur aggravant.

Actuellement, dans les pays industrialisés, les travailleurs-e-s sont de plus en plus nombreux à solliciter une assistance auprès des services spécialisés, mais, globalement, la prise de conscience de ce phénomène est encore très limitée. Il n'existe pas de méthode unique pour classer les effets du harcèlement sur la santé. Les effets des situations de harcèlement moral sur la santé prennent la forme de plusieurs symptômes dont la majorité est énumérée dans le tableau 4.

Tableau 4²⁰ : Effets du harcèlement moral sur la santé

Troubles psychopathologiques	Troubles psychosomatiques	Troubles du comportement
<ul style="list-style-type: none"> ○ Réaction d'anxiété ○ Apathie ○ Réactions d'évitement ○ Problèmes de concentration ○ Humeur dépressive ○ Réactions de peur ○ Réminiscences ○ Hyperexcitation ○ Insécurité ○ Insomnies ○ Pensées dérangeantes ○ Irritabilité ○ Absence d'initiatives ○ Mélancolie ○ Versatilité ○ Cauchemars récurrents 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Hypertension artérielle ○ Crises d'asthme ○ Palpitations cardiaques ○ Cardiopathie coronarienne ○ Dermatite ○ Chute de cheveux ○ Céphalées ○ Douleurs des articulations et douleurs musculaires ○ Perte de poids ○ Migraines ○ Douleurs d'estomac ○ Ulcères d'estomac ○ Tachycardie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Réactions auto- et hétéro agressives ○ Troubles de la nutrition ○ Consommation accrue d'alcool et de médicaments ○ Consommation accrue de tabac ○ Dysfonctionnement sexuel ○ Isolement social

²⁰ Qu'est ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail, OMS,OIT2004, Série protection de la santé des travailleurs N°4.



Dans son « Petit traité contre le sexisme ordinaire²¹ », Brigitte Grésy donne des exemples d'expressions couramment adressées aux femmes sur le lieu du travail, et qui causent autant de micro-blessures, qui sont aussi sources d'harcèlement moral, générant beaucoup de stress et de malaise pour les femmes, en voici quelques exemples :

○ **Dé légitimation subtile :**

- Contourner une femme qui a des responsabilités.
- S'adresser à l'homme quand on rencontre un homme et une femme, en supposant que c'est lui le chef.

○ **Insubordination larvée :**

- Réten tion d'information face à une supérieure femme.
- L'exclusion d'une femme supérieure des décisions ou des réunions...

○ **Fausse courtoisie :**

- Ce sont des situations de « marquage » qui mettent les femmes à côté et non avec.

○ **Blagues graveleuses :**

- Sans parler des regards visqueux, des gestes qui effleurent, des moues qui se veulent suggestives, des compliments qui tombent à plat précisément parce qu'ils ne sont que des invitations sournoises qui n'osent pas se dire.

○ **Séduction détournée :**

- Un compliment sur une tenue à une femme qui voudrait qu'on lui parle de son travail.
- Des rappels à l'ordre de se comporter conformément à un modèle féminin convenu ...

○ **Médisance :**

- Elle est de mauvaises mœurs !

○ **Dé lit de maternité :**

- Si je vous donne le poste, vous allez mettre un petit en route.
- Elle a des enfants en bas âge... Prononcé comme un verdict.

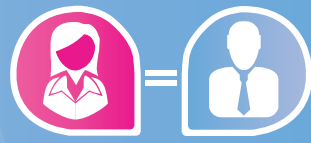
○ **Condescendance et paternalisme :**

- Ma belle, mon petit, ma grande, ma...

○ **Dé nigrément :**

- Vous pensez, quatre femmes, forcément c'est le souk...

²¹ Petit Traité contre le sexisme ordinaire de Brigitte Grésy, ed Albin Michel, 247p.



Depuis la travailleuse précaire en passant par les agent-e-s de maîtrise et les cadres, quel que soit l'âge (jeunes ou plus âgé-e-s) et le sexe (homme ou femme), personne n'est à l'abri du harcèlement moral.

Quand le harcèlement moral s'ajoute au sexisme et aux autres discriminations multiples dont la femme est souvent victime, ses effets sont désastreux aussi bien sur la salariée que sur son entourage. D'où l'importance du rôle de l'inspecteur-trice du travail dans l'identification des contextes favorisant le harcèlement, dans l'écoute et le traitement des plaintes des salarié-e-s harcelé-e-s sur le lieu du travail.

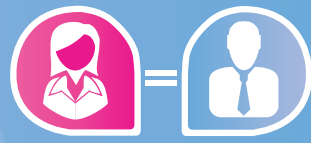


© Copyright DeveNetwork



© Copyright DeveNetwork





3 Atteindre l'égalité professionnelle



3.1 Mission de l'Inspection du Travail

La législation du travail vise essentiellement à protéger les salarié-e-s contre les risques liés à l'exercice de leurs professions. L'application par les organisations de ces mesures de protection n'est pas systématique (au Maroc en 2009, plus de 80% des employeurs transgressaient le code du travail). Ainsi, le rôle de l'inspection du travail chargée de veiller au respect de la législation sociale est primordial pour faire appliquer les dispositions du code du travail.

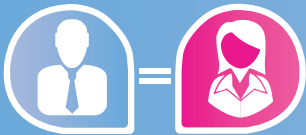
Les agent-e-s de l'inspection muni-e-s des pièces justificatives de leur fonction, sont autorisé-e-s à pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour ou de la nuit dans tout établissement assujetti à leur contrôle. Ils-elles sont également autorisé-e-s à pénétrer entre 6 heure et 22 heure dans les locaux où est susceptible de s'accomplir une activité soumise au droit du travail, y compris dans les locaux où les salarié-e-s à domicile effectuent des travaux.

Extraits du Guide Méthodologique²² de l'Inspection du Travail-BIT-MEFP

L'inspection du travail est chargée par la convention n° 81 de l'OIT (article3):

- a) **D'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleur-s-es dans l'exercice de leur profession**, telles que les dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être, à l'emploi des enfants et des adolescents, **à l'emploi des femmes et à la pratique de l'égalité dont celle des salaires pour un travail de valeur égale** et à d'autres matières connexes, dans la mesure où les inspecteur-trices du travail sont chargé-e-s d'assurer l'application desdites dispositions ;
- b) **De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales ;**
- c) **De porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes ;**

²² Guide Méthodologique de l'Inspection du Travail, BIT & MEFP-2005.



Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs-trices du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs-trices dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs-ses.

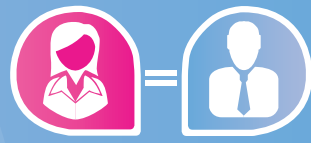
L'article 532 du code du travail reprend en grande partie ces dispositions. Les agent-e-s de l'inspection du travail sont chargé-e-s :

- 1** D'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
- 2** De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salarié-e-s sur les moyens les plus efficaces d'être en conformité avec les dispositions légales ;
- 3** De porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- 4** De procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail.

3.2 Personnes et activités assujetties à l'Inspection

Le code du travail s'applique aux :

- Personnes liées par un contrat de travail et ce quelque soit le mode de paiement, les modalités d'exécution ou la nature de la rémunération.
- Entreprises industrielles, commerciales, artisanales, exploitations agricoles et leurs dépendances du secteur privé.
- Entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole de l'Etat et des collectivités locales.
- Coopératives, sociétés civiles, syndicats.
- Associations et groupement de toute nature.



- ❑ Employeurs exerçant une profession libérale.
- ❑ Personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.
- ❑ Personnes qui, dans une entreprise, sont chargées par le chef de cette entreprise ou avec son agrément, de se mettre à la disposition de la clientèle, pour assurer à celle-ci diverses prestations.
- ❑ Personnes chargées par une seule entreprise, de procéder à des ventes de toute nature et de recevoir toutes commandes, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni par cette entreprise en respectant les conditions et prix imposés par celle-ci.
- ❑ Salarié-e-s travaillant à domicile.

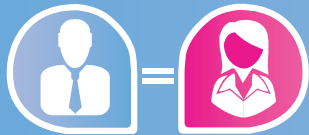
3.3 Extraits de la loi n° 65-99 portant code du travail

Art 532 : Les agents de l'inspection du travail sont chargés :

- D'assurer l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
- De fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux salariés sur les moyens les plus efficaces en conformité avec les dispositions légales ;
- De porter à la connaissance de l'autorité gouvernementale chargée du travail les lacunes ou les dépassements de certaines dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art 546 : Quiconque aura fait obstacle à l'application des dispositions de la présente loi ou des textes réglementaires pris pour son application, en mettant les agents chargés de l'inspection du travail dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, est punie d'une amende de 25.000 à 30.000 dirhams.

- En cas de récidive, l'amende prévue ci-dessus est portée au double.



Article 533 : Les agent-e-s chargé-e-s de l'inspection du travail porteurs des pièces justificatives de leurs fonctions, sont autorisé-e-s :

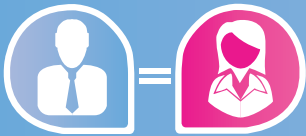
- A pénétrer librement et sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection du travail ;
- A pénétrer, entre 6h et 22h, dans les locaux qui leur paraissent, valablement, être assujétis au contrôle de l'inspection du travail ainsi que dans les lieux où des salariés travaillent à domicile[...]
- A procéder, individuellement ou avec l'aide d'experts dans les domaines scientifique et technique tels que la médecine, le génie ou la chimie, à tous contrôles, enquêtes et investigations jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions législatives et réglementaires sont effectivement appliquées et, notamment :
 - a**) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou les salariés de l'établissement sur toutes les questions relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail ;
 - b**) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative au travail, en vue de vérifier leur conformité avec les dispositions législatives et d'en faire copies ou d'en prendre des extraits ;
 - c**) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est requise par les dispositions législatives et des affiches indiquant le nom et l'adresse de l'agent chargé de l'inspection du travail auprès de l'établissement ;
 - d**) à prélever, aux fins d'analyse, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, des échantillons des matières premières et substances utilisées ou manipulées par les salariés.[...]





© Copyright DeveNetwork



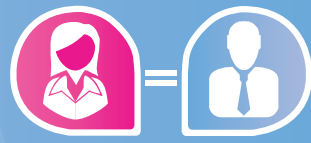


3.4 Champs d'investigation

Afin d'accompagner les organisations vers l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans l'accès au marché du travail et durant toute la vie professionnelle, de l'accès au travail, jusqu'à la rupture de la relation de travail, il est important d'intégrer l'approche genre dans tous les processus d'inspection du travail, pour vérifier que les pratiques de l'organisation sont conformes à la constitution, au code du travail et à la réglementation sociale, nationale et internationale, applicable à l'organisation.

Les axes d'investigation pour vérifier le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et mesurer le degré de l'évolution de l'organisation vers l'égalité, doivent permettre de vérifier l'égalité, la parité et la non discrimination, en partant des opportunités d'accès à l'emploi rémunéré, jusqu'à la rupture de la relation de travail. L'évaluation et le contrôle doivent couvrir :

- La parité dans la gouvernance et dans les prises de décision ;
- L'accès à l'emploi (neutralité des annonces et offres de recrutement...) ;
- Le système d'évaluation et de sélection des candidatures ;
- Les contrats de travail CDD, CDI, ANAPEC... ;
- Les systèmes de rémunération, de classification et autres avantages ;
- La période de stage et le processus d'intégration ;
- La répartition du travail et mixité des métiers ;
- La formation, qualification, recyclage, développement des compétences ;
- Les plans de carrière et évolution professionnelle ;
- Les horaires de travail, congés, horaires aménagés, heures supplémentaires ;
- Le travail temporaire ou en temps partiel ;
- La répartition de la masse salariale entre hommes et femmes (globale, par catégorie, par activité, par poste...) ;
- Protection sociale et protection de la santé ;
- L'écoute, les investigations et les sanctions des discriminations professionnelles ou salariales, de harcèlement sexuel et/ou moral (entretiens avec un échantillon de salariées et de délégué-e-s / utiliser Fiche 4).



3.4.1 Démarche du Contrôle de l'Égalité Professionnelle

Communiquer, Informer, Sensibiliser, Evaluer, **CONTROLER**, Analyser, Accompagner, Inciter à l'amélioration, telles sont les étapes, pour introduire le contrôle de l'égalité professionnelle et salariale progressivement auprès des organisations, par une communication et une sensibilisation préliminaire.

Le schéma ci-dessous présente la succession de ces étapes :

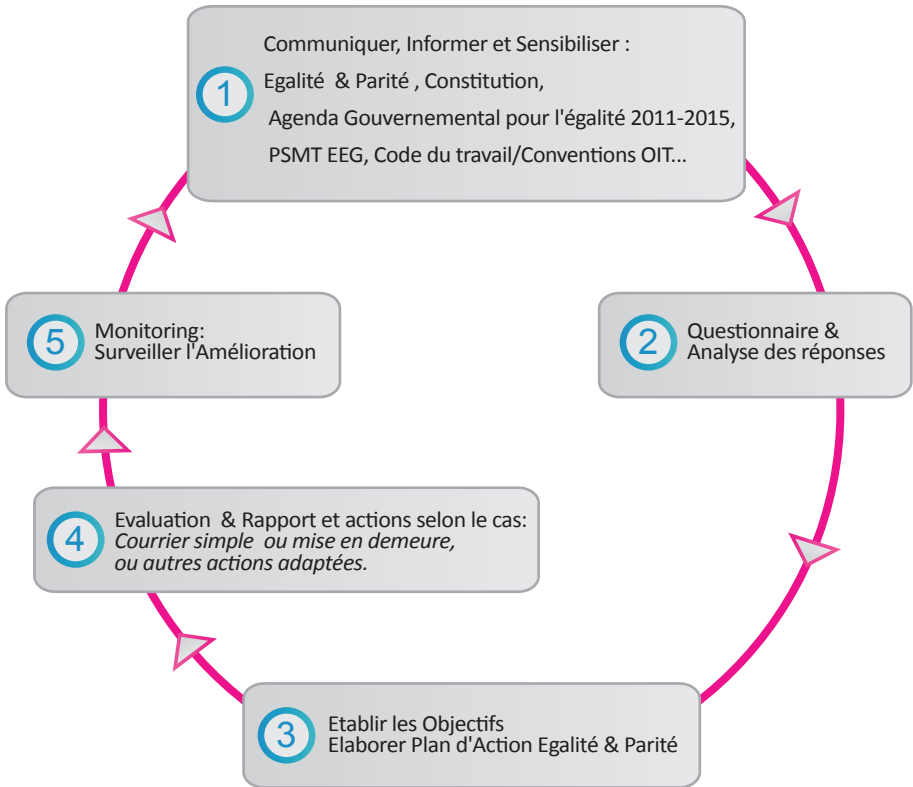
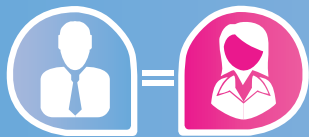


Fig 2 : Spirale du Contrôle de l'Égalité Professionnelle et Salariale



Un guide pratique, comportant des questionnaires et des fiches a été élaboré pour standardiser les méthodes d'inspection et de reporting, pour les besoins de cohérence, de consolidation et d'analyse à l'échelle locale, régionale et nationale.

Le questionnaire d'inspection de l'égalité de 75 questions environ, organisé en six axes/pages, propose 10 à 15 questions par axe, que l'inspecteur-trice posera à l'entreprise. Une colonne permet de constater si l'égalité est vérifiée «Oui» ou «Non».

Les six axes proposés pour l'évaluation de l'égalité professionnelle sont:

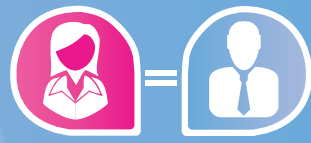
- Parité dans la Gouvernance
- Egalité des Salaires
- Recrutement & Intégration
- Développement, compétences, évaluations et promotions
- Santé, Sécurité et Conditions de travail
- Temps de Vie et Bien être au Travail

En plus du Questionnaire en six pages, 4 Fiches sont proposées dans ce guide:

- Fiche 1 : Processus d'Inspection de l'Egalité
- Fiche 2 : Rapport Etat de l'Egalité professionnelle
- Fiche 3 : Plan d'Action pour Atteindre l'Egalité Professionnelle
- Fiche 4 : Guide d'Entretien avec 2 échantillons représentatifs (un échantillon de femmes et un autre échantillon d'hommes).

Pour faciliter la consolidation et l'analyse des données, les inspecteurs et inspectrices du travail sont prié-e-s de respecter les formes standardisées de ces supports dans la mesure du possible.

Quand pour une question, la réponse dans la colonne égalité est « Non », l'inspecteur-trice invitera l'Organisation à prendre les dispositions nécessaires pour réaliser l'égalité. Il-elle notera dans la colonne « Action » les actions déjà initiées ou à mettre en place et à suivre par l'Organisation, pour réaliser l'égalité et pour éliminer les écarts constatés.

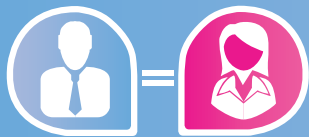


3.4.2 Etat de l'égalité professionnelle et salariale

Dans un premier temps, seules les organisations de plus de 50 personnes feront l'objet d'un rapport relatif à la situation de l'égalité et de la parité entre les hommes et les femmes. Ensuite, ce contrôle sera généralisé progressivement à l'ensemble des Organisations. Ce rapport constitue l'outil de mesure, d'analyse et d'amélioration de l'état de l'égalité professionnelle et salariale. Il est préparé par l'Inspecteur-trice conformément au modèle de la Fiche 2, Ce rapport permet de :

- Mesurer les écarts entre les femmes et les hommes dans tous les domaines d'emploi. Des constats établis en effectif et pourcentages faciliteront leur compréhension.
- Rédiger l'analyse de chaque élément de comparaison. Ces derniers pourront être accompagnés des explications et/ou des constats établis des années précédentes pour révéler les améliorations même si l'égalité n'est pas forcément atteinte.
- Mentionner et expliquer les actions réalisées ou non au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- Définir les objectifs et les actions pour l'année suivante.
- Enregistrer les actions entreprises par l'inspecteur-trice vis-à-vis de l'Organisation, pour faire rétablir l'égalité.
- Attention à ne pas produire un rapport partiel ou erroné : le rapport doit être complet pour évaluer dans son ensemble la situation des femmes et des hommes dans l'organisation.

Pour réussir sa mission, l'Agent-e d'inspection est appelé-e à vérifier les données transmises par l'organisation, exploiter les textes législatifs et le code du travail, se former sur le sujet, écouter et collaborer avec les instances représentatives du personnel, s'interroger sur la politique et la culture de l'organisation sur le sujet, s'interroger sur les mauvaises pratiques et les raisons des écarts existants entre les hommes et les femmes, envisager et proposer les bonnes pratiques à l'organisation.

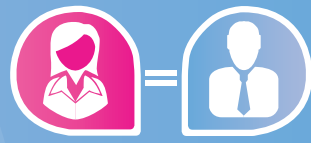


A la lumière des réponses au questionnaire, l'agent-e d'inspection établira un rapport synthétique qui met en relief les situations d'égalité et les écarts relevés ; en garde une copie pour son suivi et transmet une autre copie aux services centraux concernés, pour consolidation, traitement, analyse des données à l'échelle locale, régionale et nationale, pour intervenir auprès des organisations où des inégalités professionnelles ou salariales persistent pour les faire redresser et pour alimenter et permettre d'agir sur les politiques publiques, sur les stratégies nationales et sur les plans d'action moyen et long terme, en vue d'atteindre l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.



© Copyright DeveNetwork





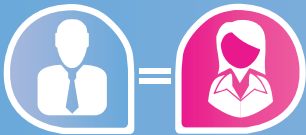
3.5 Conclusion

La consécration par la constitution Marocaine de l'ensemble des droits des Femmes, ainsi que l'engagement de l'Etat Marocain à œuvrer pour réaliser l'égalité et la parité, constituent une première victoire pour les femmes.

Maintenant, le vrai défi pour le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est de vérifier que les organisations marocaines pratiquent effectivement l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans le domaine professionnel et salarial. En effet, le corps de l'Inspection du Travail est le mieux placé de part sa mission aux multiples facettes, pour jouer un rôle central dans la sensibilisation, l'information, le conseil et le contrôle du respect par les organisations des dispositions législatives et réglementaires relatives aux droits des femmes à l'égalité, à la parité et à la non discrimination, notamment dans les domaines suivants :

- Parité dans la Gouvernance
- Egalité des Salaires
- Recrutement et Intégration
- Développement des compétences, évaluations et promotions
- Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- Temps de Vie et Bien être des Femmes au Travail

Atteindre l'égalité et la parité entre les femmes et les hommes dans une organisation est un indicateur de sa pérennité, de sa performance, de sa responsabilité sociétale et de l'efficacité de son système de gouvernance. L'Organisation démontre ainsi qu'elle offre les mêmes opportunités et les mêmes accessibilités aux ressources à ses membres femmes et hommes. Contribuer à la réalisation de l'égalité et à la parité dans les organisations est aussi un indicateur d'efficacité du système d'Inspection du Travail Marocain, qui a parmi ses missions le contrôle de la mise en œuvre effective de l'égalité professionnelle et salariale.



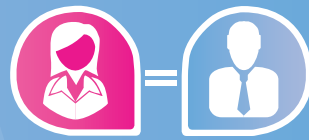
3.6 Guide Pratique

3.6.1 Fiche 1 : Processus Inspection de l'Égalité Professionnelle

Page 1/2

Première Etape	Information et sensibilisation
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sensibiliser les inspectrices-eurs à l'approche genre et égalité professionnelle ; ❖ Préparer le Questionnaire et des Fiches 1 à 4 ; ❖ 1er Contact avec la Direction ou la-e DRH de l'Organisation ; ❖ Sensibiliser le-a DG et le-a DRH à l'Égalité professionnelle et Salariale et dépôt du dossier; ❖ Expliquer que l'objet de la visite de vérifier l'égalité professionnelle ; ❖ Rappeler le cadre réglementaire (Constitution, Code Travail, Conventions OIT..) ; ❖ Présenter et commenter le Guide "Atteindre l'Égalité Professionnelle" ; ❖ Présenter la liste des Expert-e-s Genre et Égalité Professionnelle ; ❖ Expliquer à la Direction /DRH le processus du contrôle (Fiche 1) ; ❖ Donner à l'entreprise deux à quatre semaines pour remplir les fichiers.
Deuxième Etape	Identification et état des lieux
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Entretien avec les responsables DRH pour recueillir et expliquer les réponses au Questionnaire ; ❖ Contrôle spot des données fournies par l'entreprise ; ❖ Entretien avec 2 échantillons représentatifs distincts de femmes et d'hommes dont des délégué-e s (Fiche4) ; ❖ Identifier et évaluer les discriminations décelées; ❖ Identifier les obstacles à l'égalité constatés ; ❖ Renseigner la Fiche 2 : Rapport de l'Etat de l'Égalité Professionnelle.

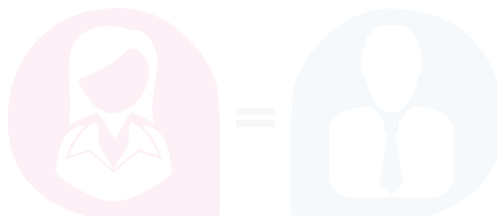


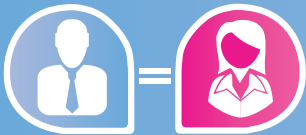


Fiche 1 : Processus Inspection de l'Egalité Professionnelle

Page 2/2

Troisième Etape	Plan d' action
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entretien avec la Direction sur les axes d'amélioration ; ✓ Aider à l'identification d'au moins 3 objectifs, 3 actions et 3 indicateurs pertinents. <i>Exemples: (Egalité salariale, Mixité des métiers, % Femmes dans postes de gouvernance ...)</i> ; ✓ Expliquer le support Plan d'Action pour l'Egalité et le faire renseigner par le-a DRH ; ✓ Etablir un tableau de bord pour suivre l'évolution du plan d'action (Ex du PNACT) ; ✓ Fixer une date avec la direction pour une visite de suivi du plan d'action.
Quatrième Etape	Evaluation et rapport Final
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluer et Finaliser le rapport « Etat de l'égalité professionnelle » (Fiche2); ✓ Transmettre une copie à l'Etablissement concerné pour action, garder une copie pour suivi et transmettre une autre aux services centraux concernés pour consolidation des données et leur analyse ; ✓ Emettre les rapports et correspondances réglementaires le cas échéant ; ✓ Consolider les données par secteurs et par région (MEFP) ; ✓ Etablir les rapports mensuels et annuels sur l'état de l'égalité professionnelle et salariale (MEFP); ✓ Evaluer et communiquer l'Etat de l'égalité professionnelle et sa progression par organisme, par secteur et par région(MEFP) ; ✓ Conclure la mission.
Cinquième Etape	Monitoring et suivi de l'amélioration =>1ère Etape





3.6.2 Fiche 2 : Rapport « Etat de l'Égalité Professionnelle »

- p1/2-(Même modèle que la page 1 de la fiche technique du PNACT²³)

Fiche établie le.....par :

Nom et prénom de l'inspecteur-trice :Grade :

Délégation :

A/ Identification de l'entreprise (établissement):

1- Nom et coordonnées :

- Raison sociale :
- Siège social :
- Directeur-trice général-e :
- Branche d'activité :
- Activité principale :
- Code activité :
- Date de création :
- N° d'affiliation CNSS :
- Adresse :
- Tél : Fax : GSM et e-mail du DRH (Responsable) :
- Site de l'entreprise s'il existe :
- Nombre de délégué-e-s :
- Appartenance syndicale des délégué-e-s :
- Syndicat représentatifs et pourcentage de représentativité :
- Nombre de représentant-e-s syndicaux-ales et leurs appartenances :
- Femmes parmi les délégué-e-s : Nombre et %

2- Ressources humaines :

- Effectif global : dont :

		H	F		H	F		H	F		H	F
Cadres et cadres supérieurs	CDI			CDD			Etranger			Idmaj		
Technicien-e-s et agents maîtrise	CDI			CDD			Etranger			Idmaj		
Employé-e-s	CDI			CDD			Etranger			Idmaj		
Ouvrier-e-s et ouvrier-e-s spécialisé-e-s	CDI			CDD			Etranger			Idmaj		
Travail temporaire (interim)												
Sous-traitance												
Apprentissage												

L'entreprise a-t-elle fait l'objet d'un PV ? ou a connu déjà un conflit ?, si oui lequel, à quelle date ?



Fiche 2 : Rapport Etat de l'Egalité Professionnelle

- p2/2-

B/Synthèse Générale

L'Inspecteur-trice du travail rédigera une synthèse générale où il-elle :

- Signale les insuffisances, les écarts constatés et s'interroge sur les motifs.
- Met en évidence les améliorations constatées et les encourage.
- Propose des pistes et des bonnes pratiques pour améliorer l'état de l'égalité professionnelle et salariale dans l'organisation.

Et ce pour chacun des six axes séparément:

- Parité dans la Gouvernance

.....
.....

- Egalité des Salaires

.....
.....

- Recrutement & Intégration

.....
.....

- Développement, compétences, évaluations et promotions

.....
.....

- Santé, Sécurité et Conditions de travail

.....
.....

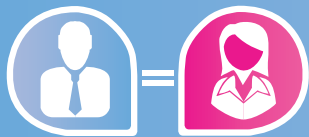
- Temps de vie et bien être au travail

.....
.....

Conclusion :

Actions prises par l'Inspecteur-trice le cas échéant :

(Joindre au rapport les 6 pages suivantes contenant les réponses au questionnaire)



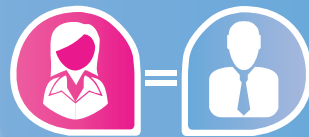
3.6.3 Questionnaire d'Inspection de l'Égalité

Page1/6 : Egalité dans la Gouvernance et Mixité des métiers

NB : dans la colonne « Action », l'inspecteur-trice indiquera le cas échéant, les actions que l'entreprise a réalisées ou compte mettre en œuvre pour atteindre l'égalité.

	Axe 1: Egalité dans la Gouvernance et Mixité des métiers	Nbre Femmes	Nbre Hommes	% Femmes	Egalité		Action
					Oui	Non	
1	Quelle est la composition : Conseil d'Administration						
2	Conseil d'Entreprise						
3	Comité de Direction						
4	Comité Hygiène et Sécurité						
5	Délégué-e-s du personnel						
6	Encadrement						
7	Quelle est la composition des métiers de l'entreprise Techniques						
8	Administratifs						
9	Externes Chantiers...						
	Autres questions						

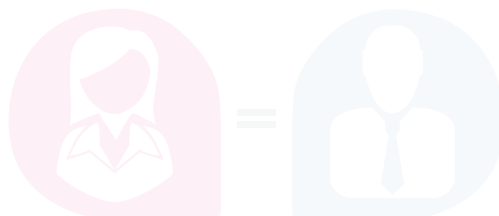


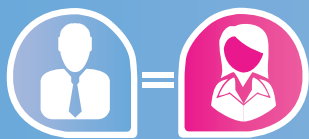


Questionnaire d'Inspection de l'égalité

Page 2/6 : Recrutement et Intégration

	Axe 2 : Recrutement et Intégration	Nbre Femmes	Nbre Hommes	% Femmes	Egalité		Action
					Oui	Non	
1	Quelle est la composition De l'effectif total actuel						
2	Les 2 dernières années : Quelle est la composition Des candidatures traitées						
3	Des candidatures retenues pour entretien						
4	Des embauches						
5	Des CDD						
6	Des CDI à temps plein						
7	Des CDI à temps partiel						
8	Des Contrats IDMAJ						
9	Des Contrats d'apprentissage						
10	Nombre des intérimaires						
	Autres questions						



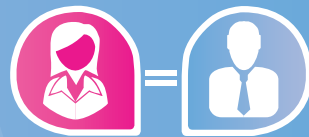


Questionnaire d'Inspection de l'égalité

Page 3/6 : Développement des Compétences et Evolution

NB : les données relatives aux ruptures de contrats sont à extraire des rapports de l'inspection du travail, si l'accès à ces informations s'avère difficile.

	Axe 3 : Développement des Compétences et Evolution	Nbre Femmes	Nbre Hommes	% Femmes	Egalité		Action
					Oui	Non	
1	Pour les 2 dernières années : Quelle sont les bénéficiaires des formations						
2	Des évaluations formalisées						
3	Promotion avec changement de poste						
4	Promotion sans changement de poste						
5	Stagnation (statuqo)						
6	Départ par démission						
7	Par retraite anticipée						
8	Volontaire ou négocié						
9	Licenciement économique						
10	Licenciement disciplinaire avec accord de conciliation						
11	Licenciement disciplinaire porté devant la justice						
	Autres questions						



Questionnaire d'Inspection de l'égalité

Page 4/6 : Egalité Salariale

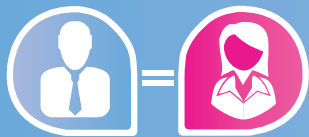
Pour vérifier l'égalité salariale, l'Inspecteur-trice adoptera la même démarche du PNACT et procédera à un contrôle spot au hasard, par tirage au sort, pour comparer la rémunération par couples de postes F/H de travail à valeur égale. La comparaison portera aussi sur les autres composantes du salaire : prime d'ancienneté, autres indemnités (extra loi), avantages en nature, logement ou voiture de fonction...

En cas difficulté d'accès aux informations sur les salaires, l'inspecteur-trice du travail utilisera la base de données de la CNSS et sollicitera si nécessaire l'aide des agents de contrôle CNSS, et ce dans le cadre de la collaboration en vigueur entre cette institution et le MEFP.

	Axe 4 : Egalité Salariale	Femmes	Hommes	% Femmes	Egalité		Action
					Oui	Non	
1	Quel est l'effectif payé au SMIG						
2	Quel est l'effectif payé au dessus du SMIG						
3	Masse salariale						
4	Salaire moyen						
5	Salaire Mini						
6	Avez-vous une grille des salaires						
7	Salaire moyen Direction						
8	Salaire moyen Cadres						
9	Salaire moyen Technicien-nes						
10	Salaire moyen Ouvrier-e-s						
11	Salaire moyen Manœuvres						
12	Salaire moyen autres catégories						
	Autres questions						

Observation :

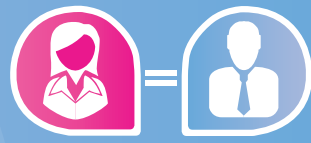
Utiliser un tableau similaire pour les cas objet du contrôle spot.



Questionnaire d'Inspection de l'égalité

Page 5/6 : Santé, Sécurité & Conditions de Travail

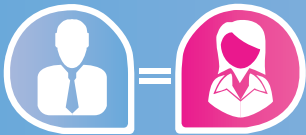
	Axe 5 : Santé, Sécurité et Conditions de Travail	Femmes	Hommes	%	Egalité		Action
					Femmes	Oui	
1	Composition des équipes						
2	Nombre de vestiaires séparés						
3	Nombre de sanitaires séparés						
4	Effectif travaillant sur des postes à pénibilité reconnue par le médecin de travail						
5	Effectif doté d'EPI spécifique au genre						
6	Nbre ayant usé de droit d'alerte et de retrait devant un danger imminent						
7	Nbre de plaintes déposées pour harcèlement moral						
8	Nbre de plaintes déposées pour harcèlement sexuel						
9	Nbre accident travail avec arrêt						
10	Nbre accident travail avec incapacité permanente						
11	Nbre accident travail avec décès						
12	Nbre Maladies professionnelles						
13	Nbre Maladies professionnelles avec incapacité						
14	Nbre changement poste pour raison de santé						
15	Nbre non déclaré à la CNSS						
16	Nbre non assuré contre les AT						
17	Existe-il une chambre d'allaitement ?						
18	Existe - il une crèche ?						
	Autres questions ?						



Questionnaire d'Inspection de l'égalité

Page 6/6 : Temps de Vie et Bien Etre

	Axe 6 : Temps de Vie et Bien Etre au Travail	Femmes	Hommes	% Femmes	Egalité		Action
					Oui	Non	
1	Quelle est la durée du travail hebdomadaire (heures)						
2	Journalière maximale (heures)						
3	Quel effectif travaille en horaire normal						
4	Equipe						
5	Horaire de nuit						
6	Horaire réduit pour causes économiques, techniques ou autres..... à préciser						
7	Total annuel heures sup (HS)						
8	Total annuel HS non majorées						
9	Bénéficiaires du transport Entreprise jour						
10	Bénéficiaires du transport Entreprise nuit						
11	Nbre femmes en état de grossesse						
12	Femmes Bénéficiaires de Travaux allégés avant et après accouchement						
13	Bénéficiaires de congés pour élever son enfant						
	Autres questions ?						

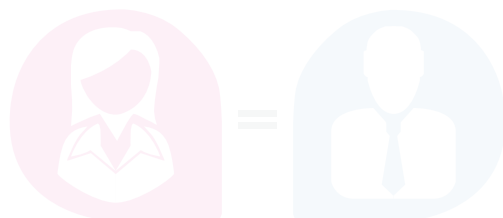


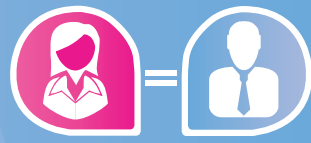
3.6.4 Fiche 3 : Plan d'Action pour atteindre l'Égalité Professionnelle et Salariale

Les actions de mise à niveau et d'amélioration sur lesquelles s'engage l'organisation sont à regrouper par l'inspecteur-trice dans un plan d'action, où sont mentionnées les étapes des actions, les moyens et ressources allouées pour les réaliser, les responsables de leur mise en œuvre, leur état d'avancement, leur suivi, leur évaluation, ainsi que les délais prévus pour les mettre en œuvre, et l'efficacité des actions entreprises (avec les indicateurs de performances associés).

Une revue annuelle de ce plan sera réalisée par l'inspecteur-trice et la direction de l'établissement pour s'assurer de sa mise en œuvre et son actualisation.

Axe Egalité & Parité entre Femmes & Hommes Accès des femmes	Actions Et Etapes	Objectifs Année N+1	Respon-sable	Moyens Budget	Délai Date limite	Indica-teur	Objectif Réalisé Le :	Autres infos
Gouvernance								
Egalité Salariale								
Recrutement et Intégration								
Développement Compétences, Evaluation, Promotion								
Conditions de travail et santé sécurité								
Temps de vie								
Autres actions pertinentes à préciser								





3.6.5 Fiche 4 : Guide d'entretien avec un échantillon représentatif

Fiche 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'ÉGALITÉ GENRE au TRAVAIL page 1/9

Avec un échantillon représentatif de salariées Femmes (puis l'adapter pour les hommes)

COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON DE FEMMES

○ **Nombre de femmes :**

10 dont des déléguées du personnel et /ou des représentantes syndicales.

○ **Âges des femmes :**

Entre 18 et 60 ans ; respecter si possible la pyramide des âges de l'organisation.

Situation matrimoniale des femmes :

○ 3 Célibataires ; 4 Mariées ; 2 Divorcées ; 1 Veuve.

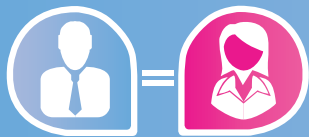
L'entretien aura lieu de façon individuelle, en tête à tête avec la salariée, sans aucune autre présence.

Le questionnaire porte sur les axes et aspects de l'égalité genre suivants :

- **Parité dans la gouvernance ;**
- **Recrutement et intégration ;**
- **Rémunération et évolution de carrière ;**
- **Conditions de travail ;**
- **Protection de la maternité et harcèlement.**

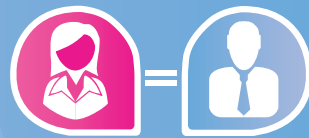
Pour les besoins de comparaison, l'inspecteur-trice réalisera des entretiens avec un échantillon similaire d'hommes salariés, en posant les questions adaptées aux conditions de travail des hommes.





Fiche 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 2/9

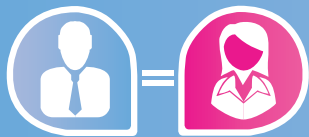
	PARITE DANS LA GOUVERNANCE	Oui	Non	Commentaires
1	Quel est votre classification dans l'entreprise ?			
2	<input type="radio"/> Ouvrier-e ou ouvrier-e spécialisé-e			
3	<input type="radio"/> Employé-e ou agent de maîtrise			
4	<input type="radio"/> Cadre			
5	Occupez vous un poste de direction ?			
6	Si oui, quel poste et quel est le pourcentage de femmes qui sont aux postes de direction ?			
7	Occupez vous un poste de responsabilité ?			
8	Si oui, quel niveau de responsabilité et quel est le pourcentage de femmes qui sont aux postes de responsabilité ?			
9	L'entreprise dispose-t-elle de délégué-e-s élu-es /salarié-e-s			
10	Si oui, êtes-vous délégué-e et quel est le pourcentage de femmes déléguées des salarié-e-s ?			
11	L'entreprise dispose-t-elle d'un comité d'entreprise ?			
12	Si oui, êtes-vous membre et quel est le pourcentage de femmes membres du comité d'entreprise ?			
13	L'entreprise dispose-t-elle d'un comité sécurité & hygiène ?			
14	Si oui, êtes vous membre et quel est le pourcentage de femmes membres du comité sécurité et hygiène ?			



Fiche 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 3/9

	RECRUTEMENT ET INTEGRATION	Oui	Non	Commentaires
	RECRUTEMENT			
1	Comment vous avez été recrutée ?			
2	Recrutement direct ? (oui) Recrutement indirect (Non)			
3	Si par voie d'annonce : Si oui, quel type d'annonce ?			
4	<input type="radio"/> Annonce neutre (ne déclinant pas le genre)			
5	<input type="radio"/> Annonce asexuée (indiquant Femmes-Hommes)			
6	<input type="radio"/> Annonce déclinant le métier au féminin			
7	Y a-t-il quelque chose qui a influencé votre recrutement (habillement, port du voile ou pas, situation familiale...)			
	ACCUEIL ET INTEGRATION			
8	Avez-vous passé un entretien d'embauche ? Si oui, l'entretien a-t-il porté sur :			
9	<input type="radio"/> Les qualifications et les compétences :			
10	<input type="radio"/> Les spécificités genre, ou votre situation matrimoniale, ou nombre d'enfants ?			
11	<input type="radio"/> Autres :			

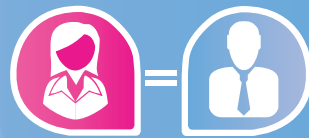




Fiche 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 4/9

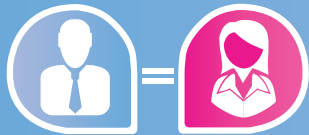
	- Suite - RECRUTEMENT ET INTEGRATION	Oui	Non	Commentaires
12	Après confirmation de votre recrutement avez-vous fait l'objet d'un accueil formalisé ? Si oui :			
13	<input type="radio"/> Quel genre d'accueil ?			
14	<input type="radio"/> Par qui ?			
15	Avez-vous fait l'objet durant votre période d'essai ?			
16	<input type="radio"/> D'un suivi régulier ;			
17	<input type="radio"/> D'un accompagnement d'intégration ;			
18	<input type="radio"/> D'une évaluation périodique ;			
19	<input type="radio"/> D'une confirmation officielle.			

	REMUNERATION ET EVOLUTION DE CARRIERE	Oui	Non	Commentaires
	Après votre confirmation, avez-vous bénéficié ?			
1	<input type="radio"/> Des mêmes niveaux de salaires, d'indemnités, de primes et d'avantages en vigueur dans l'entreprise, liés aux postes de travail, sans distinction du genre ? si non quels sont les écarts <input type="radio"/> Et quel est le pourcentage des écarts ?			
2	<input type="radio"/> De formations spécifiques aux postes ? Si oui combien ?			
3	<input type="radio"/> De formations qualifiantes ou diplômantes ? Si oui combien ?			
4	<input type="radio"/> De promotions avec changement de poste et de salaire ?			
5	<input type="radio"/> De promotions sans changement de poste ni de salaire ?			



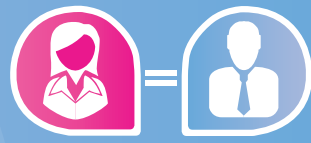
FICHE 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 5/9

	SANTE, SECURITE & CONDITIONS DE TRAVAIL	Oui	Non	Commentaires
	AMENAGEMENT TEMPS TRAVAIL, REPOS ET CONGES			
1	Quelle est votre durée de travail hebdomadaire normale par rapport à celle de vos collègues hommes au même poste ou service ?			
2	Quelle est votre durée quotidienne de travail maximale par rapport à celle de vos collègues hommes au même poste ou service ?			
3	Bénéficiez-vous d'un repos quotidien d'au moins 12 heures continues ?			
4	Bénéficiez-vous d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 h continues ?			
5	Travaillez-vous la nuit ? Si oui :			
6	<input type="radio"/> Pour quel motif ?			
7	<input type="radio"/> Votre situation familiale le permet-elle ?			
8	<input type="radio"/> Quels sont vos horaires de travail ?			
9	<input type="radio"/> Les transports publics sont-ils disponibles à l'allée et au retour ?			
10	<input type="radio"/> Si non l'entreprise assure-t-elle votre transport ?			
11	<input type="radio"/> Bénéficiez-vous, après quatre heures de travail d'une pause repos d'une demi-heure rémunérée ?			



Fiche 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 6/9

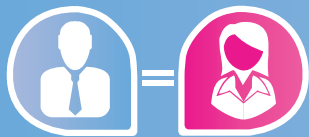
	- Suite - AMENAGEMENT TEMPS TRAVAIL, REPOS ET CONGES	Oui	Non	Commentaires
12	Vous arrive-t-il d'être appelée à faire des HS ? Si oui :			
13	<input type="radio"/> Pour quels motifs ?			
14	<input type="radio"/> Êtes-vous informée suffisamment à l'avance ?			
15	<input type="radio"/> Quelles sont les majorations de salaires pour heures supplémentaires que vous percevez ?			
16	<input type="radio"/> Quel est le nombre d'heures supplémentaires que vous avez effectuées au cours de l'année en cours ?			
17	Avez-vous été appelée à travailler le jour du repos hebdo? Si oui :			
18	<input type="radio"/> Combien de fois au cours de l'année en cours ?			
19	<input type="radio"/> Pour quels motifs ?			
20	<input type="radio"/> Les repos suspendus vous sont-ils compensés et comment ?			
21	Bénéficiez-vous régulièrement de vos congés payés annuels ? Si oui :			
22	<input type="radio"/> Quelles est la durée du congé ?			
23	<input type="radio"/> Le congé est octroyé sur votre demande ou sur décision de l'entreprise ?			
24	<input type="radio"/> La période de congé est choisie ? (oui) si imposée (=Non)			



FICHE 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'ÉGALITÉ GENRE au TRAVAIL (Page 7/9)

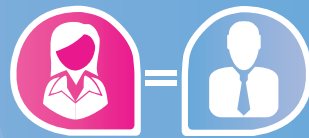
	- Suite - SANTE & SECURITE AU TRAVAIL	Oui	Non	Commentaires
	L'entreprise dispose-t-elle :			
25	<input type="radio"/> De vestiaires réservés aux femmes ? Si non pourquoi ?			
26	<input type="radio"/> De sanitaires réservés aux femmes? Si non pourquoi ?			
27	<input type="radio"/> De douches réservées aux femmes ? Si non pourquoi ?			
28	Êtes-vous dotée d'équipements de protection individuelle spécifiques au genre ?			
29	Est-ce que les femmes travaillant sur des postes à risque sont dotées d'équipements de protection individuelle spécifiques au genre ?			
30	Est-ce que vous êtes soumise régulièrement aux examens et contrôles médicaux réglementaires du médecin du travail, spécifiques aux femmes ?			
31	Si oui quel type d'examen ? Si non, pourquoi ?			





FICHE 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 8/9

	PROTECTION DE LA MATERNITE ET HARCELEMENT	Oui	Non	Commentaires
	PROTECTION DE LA MATERNITE			
1	Avez-vous été en état de grossesse ou de maternité ? Si oui :			
2	<input type="radio"/> Avez-vous bénéficié de l'allègement des travaux qui vous sont confiés pendant la période qui précède ou celle qui suit l'accouchement ?			
3	<input type="radio"/> Avez-vous fait l'objet de surveillance particulière du médecin du travail ?			
4	<input type="radio"/> Avez-vous bénéficié du congé de maternité rémunéré conformément à la loi ?			
5	<input type="radio"/> Avez-vous repris votre travail après la période de maternité sans problèmes et avec les mêmes avantages ? Si non, quel genre de problèmes rencontrés ?			
6	<input type="radio"/> Avez-vous bénéficié librement et sans contraintes des heures d'allaitement ?			
7	L'entreprise dispose-t-elle d'une chambre d'allaitement ou d'une crèche ?			
8	<input type="radio"/> Si oui : En avez-vous bénéficié ?			
	HARCELEMENT			
9	Avez-vous fait l'objet d'un harcèlement moral ou sexuel ? Si oui :			
10	<input type="radio"/> Par qui ?			
11	<input type="radio"/> Comment et quel genre de harcèlement ?			



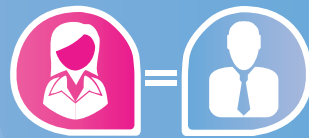
FICHE 4 : GUIDE D'ENTRETIEN sur L'EGALITE GENRE au TRAVAIL page 9/9

	- Suite - PROTECTION DE LA MATERNITE ET HARCELEMENT	Oui	Non	Commentaires
12	Avez-vous porté plainte pour harcèlement auprès de la direction de l'entreprise ?			
13	<input type="radio"/> Si oui quelle en a été l'issue ?			
14	<input type="radio"/> Si non pourquoi ?			
15	Avez-vous intenté une action administrative ou judiciaire pour harcèlement ?			
16	<input type="radio"/> Si oui auprès de qui et quelle en a été l'issue ?			
17	<input type="radio"/> Si non pourquoi ?			
18	Avez-vous eu connaissance dans votre entreprise de cas de licenciements pour raisons économiques ciblant uniquement ou spécialement les femmes ? Si oui combien ?			
19	Avez-vous eu connaissance dans votre entreprise de cas de licenciements dont les motifs sont uniquement ou spécialement le fait d'être femme ? Si oui combien ?			
20	Avez-vous eu connaissance dans votre entreprise de cas de démissions suite à des harcèlements, moral ou sexuel ? Si oui combien ?			



© Copyright DeveNetwork



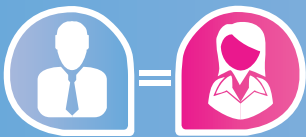


4 Annexes



4.1 Liste des Expert-e-s Genre et Egalité Professionnelle

Prénom Nom	Organisme	Fonction	Email
Asmaa Bellamine	Banque Populaire	Directrice Formation	abellamine@cpm.co.ma
Bichara Tazi Saoud	Adlitteram/AFEM	Consultante	adlitteram@menara.ma
Chadia Elouarzazi	MEFP	Déléguée Préfectorale de l'Emploi	rifelouarzazi@yahoo.fr
Chadia El Ghrari	MDSF	Experte	elchadia2000@yahoo.fr
Fatim-Zahra Benharbit	CGEM	Secrétaire Générale	fbenharbet@gmail.com
Fatine Aouab	Direction du Travail	Inspectrice	aouabfatine@yahoo.fr
Hassan Masaoudi	Ministère Emploi	Chef Division RH	hmasaoudi@hotmail.com
Mourad Bentahar	Direction de l'emploi	Chef Division Etudes	Bentaharmourad1@yahoo.fr
Mina Tafnout	Haut Commissariat au Plan	Cadre	aaminata@gmail.com
Maria Charaf	SAMIR Présidente DEVENETWORK	Experte & Coache Directrice Qualité & Développement	maria.charaf@yahoo.fr
Mouna Sebbahi	CAAP	DG	Mouna357@gmail.com
Nadia Hilali	Lydec	Cadre	nadia.elhilali@yahoo.fr
Naima Aomari	Direction de l'emploi	Cadre	aomarinaima@yahoo.fr
Najia Aboufath	Consulting	Consultante	najia.abouefath@gmail.com
Ouissal Laraqui	DEVENETWORK	Experte	Ouissal.laraqui@yahoo.fr
Rachida Cherifi	DEVENETWORK	Experte	cherifirachida@gmail.com
Rachida Jalal	Université	Enseignante	rachida_jalal@yahoo.fr
Rajae Mamou	IFG MAROC	DG	mamou_rajaa@yahoo.fr
Saida Britel Stitou	AFEM	Consultante	saidabritel@gmail.com
Zohra Mezgueldi	Université Hassan II	Professeur Master Genre	zohr.mezgueldi@gmail.com
Zineb Esskalli	Solidarité Nationale	Cadre	Skali_z@yahoo.fr



4.2 Liste des Fiches Pratiques et Questionnaire

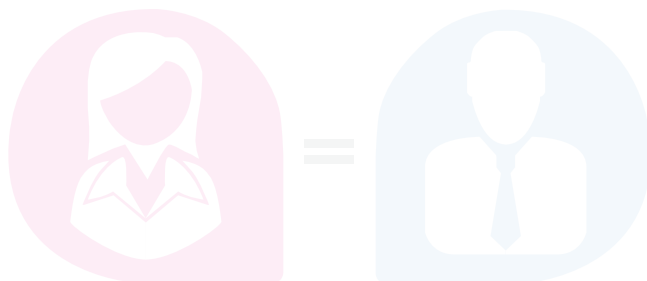
- **Fiche 1:** Processus Inspection de l'égalité professionnelle et salariale.
- **Fiche 2:** Rapport d'Etat de l'égalité Professionnelle et Salariale.
- Questionnaire d'Inspection de l'égalité.
- **Fiche 3:** Plan d'action pour atteindre l'égalité professionnelle.
- **Fiche 4:** Guide d'entretien pour déceler les cas de discrimination et de harcèlement moral et sexuel, avec un échantillon représentatif de femmes (salarisées, déléguées, cadres...).

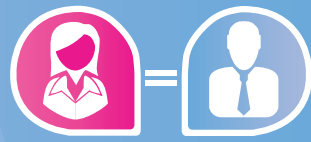
4.3 Liste des Figures

- **Figure 1:** Plafond et parois de verre.
- **Figure 2:** Spirale du Contrôle de l'Egalité Professionnelle.

4.4 Liste des Tableaux

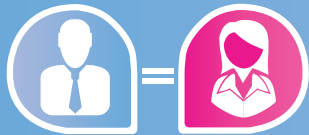
- **Tableau 1:** Distinguer Genre et Sexe.
- **Tableau 2:** Coût du harcèlement sexuel, OIT.
- **Tableau 3:** Entre conflit normal et harcèlement moral.
- **Tableau 4:** Effets sur la santé du harcèlement moral.



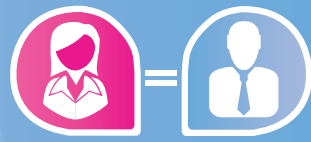


4.5 Bibliographie

- 1 Royaume du Maroc. Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement. Mai 2006.
- 2 Royaume du Maroc. Constitution Marocaine. Juillet 2011.
- 3 Royaume du Maroc. Ministère du Développement Social, de la Famille et de la Solidarité. Agenda Gouvernemental pour l'Égalité 2011-2015. Mars 2011.
- 4 Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Programme stratégique à moyen terme pour l'institutionnalisation de l'égalité et équité de genre dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle, la protection sociale et les conditions de travail. Novembre 2010. Disponible sur : <http://www.emploi.gov.ma/docs/111242010115346AM.pdf> (25.11.2011)
- 5 Vigeo. Non-discrimination et égalité dans l'emploi et la profession : Comment les principes de l'OIT sont-ils observés par les entreprises européennes ? Etude réalisée pour le bureau international de travail (BIT). Paris : Janvier 2008, 40p. Disponible sur : http://www.halde.fr/IMG/pdf/Etude_VIGEO-2-2.pdf (25.11.2011)
- 6 Organisation Internationale du Travail (OIT). L'égalité au Travail, un objectif qui reste à atteindre : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Mai 2011. Disponible sur : http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_154874/lang--fr/index.htm (25.11.2011)
- 7 Royaume du Maroc. Code de Travail Marocain, Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, publié au Bulletin Officiel n° 5210 du Jeudi 6 Mai 2004. Disponible sur : <http://www.maroc.ma/NR/rdonlyres/9A951844-BCA6-4468-9EFD-7460E229E00F/0/codedetravail.pdf> (27.11.2011)
- 8 Royaume du Maroc. NM 00.5.601/2009 - Mise en conformité sociale : Exigences et évaluation des organismes, Norme marocaine homologuée par arrêté conjoint du Ministre de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies et du Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle N° 1071-09 du 21 Avril 2009, publié au Bulletin Officiel n° 5740 du 4 Juin 2009. Disponible sur : <http://www.emploi.gov.ma/docs/11092009110543AM.pdf> (27.11.2011)
- 9 Espace Associatif. Genre et Organisation : L'intégration de l'approche genre dans les structures et le travail des ONG agissant pour le développement démocratique au Maroc. Rabat : 2007, 55p.
- 10 ISO. Norme des lignes directrices pour la responsabilité sociétale des organisations, ISO26000, Novembre 2010, 127p.



- 11 Données du Haut Commissariat du Plan (HCP). Taux d'activité selon le sexe. Disponible sur : <http://www.hcp.ma/Taux-d-activite-selon-le-sexe_a360.html> (27.11.2011)
- 12 Agence de Développement Social (ADS). Genre et cycles de projets de développement au Maroc : Guide d'appui aux ONGs et aux organisations de la société civile pour l'intégration de la perspective genre dans leurs projets. Rabat : 2007, 78p.
- 13 Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE). L'accès des femmes aux postes de décisions dans les entreprises : entre nécessité et opportunité, une problématique dans la perspective de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Etude n°5. Paris : 2004, 93p. Disponible sur : <<http://www.orse.org/fr/home/download/5-Etude-femmes-et-postes-de-responsabilite-v.pdf>> (27.11.2011)
- 14 Ferrary, Michel. Les Femmes influencent-elles la performance des entreprises : Une étude des entreprises du CAC 40 sur la période 2002-2006. Travail, Genre et Société. 2010, vol. 1, n°23, p.181-191. Disponible sur : <<http://femmes3000cotedazur.blogspot.com/media/01/02/1402273822.pdf>> (27.11.2011)
- 15 McKinsey&Company : Women matter, la mixité, levier de la performance dans l'entreprise, 2007. Disponible sur : <http://www.mckinsey.com/locations/swiss/news_publications/pdf/women_matter_french.pdf> (27.11.2011)
- 16 Cycle Expertise Genre & Egalité Professionnelle: Bien être des femmes au travail. MEFP-MDSF-DeveNetwork-GIZ. Séminaire de M. Bourbah, Consultant. Casablanca2010.
- 17 OIT. Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : Guide de la mise en œuvre. Genève, 2009, 98p.
- 18 Agence pour la formation tout au long de la vie Poitou-Charentes. Agir pour l'égalité professionnelle et salariale : Guide des bonnes pratiques. Janvier 2010. Disponible sur : <http://www.arftlv.org/pages/249/Femmes_egalite_professionnelle_acces_emploi_formation.aspx>(27.11.2011)
- 19 Bureau International du Travail (BIT). Le harcèlement sexuel au travail. Déclaration relative aux Principes et Droits fondamentaux au Travail. Fiches d'Information. Avril 2007. 3p. Disponible sur : <http://www.ilo.org/declaration/info/factsheets/WCMS_DECL_FS_106_FR/lang--fr/index.htm> (29.11.2011)



- 20** Maria Grazia Cassitto, et.al. Qu'est ce que le harcèlement moral sur le lieu du travail. Série protection de la santé des travailleurs N°4. Organisation mondiale de la Santé (OMS), Genève : 2004, 38p. Disponible sur : <http://whqlibdoc.who.int/pwh/2004/9242590525.pdf> (27.11.2011)
- 21** Grésy, Brigitte. Petit Traité contre le sexisme ordinaire. Ed. Albin Michel, 2009, 256p.
- 22** Bureau International du Travail (BIT)/Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MEFP). Guide Méthodologique de l'Inspection du Travail. Rabat : 2005.



© Copyright DeveNetwork