



Le programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité
entre les femmes et les hommes
Mise en œuvre du Plan gouvernemental pour l'égalité, financé par l'Union européenne



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE

fascicule sectoriel

la budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'emploi

Royaume du Maroc



La budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'emploi au Maroc.

Cette publication est éditée par le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) du Ministère de l'Economie et des Finances dans le cadre du Programme d'appui à la promotion de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, mise en œuvre du Plan Gouvernemental pour l'Egalité, financé par l'Union européenne.

Année de publication : 2019

Réalisation : GOPA

Mise en page et impression : le point sur le i

Publication financée par l'Union européenne

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité du Ministère de l'Economie et des Finances et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.



fascicule sectoriel

la budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'emploi

Table des matières

1. Introduction : le genre dans le secteur de l'emploi	8
2. Les données sur le genre dans le secteur de l'emploi	22
2.1. État des lieux des inégalités de sexe dans le secteur de l'emploi dans le monde	22
2.2. Le cadre juridique et stratégique de référence	28
A. Le cadre de référence sur le plan international	28
B. Le cadre de référence national	35
1. Cadre de référence du secteur de l'emploi	35
2. En matière de budgétisation sensible au genre	42
3. Intégration de la dimension genre dans le processus de la planification stratégique et la programmation budgétaire	44
3.1. Le diagnostic sensible au genre	46
3.2. Les statistiques sensibles au genre	50
3.3. La stratégie sectorielle sensible au genre	55

3.4. La programmation budgétaire sensible au genre dans le secteur de l'emploi	59
3.5. Les prescriptions de la nouvelle LOF concernant la prise en compte du genre dans les rapports de performance	64
3.6. La gendérisation des déterminants des dépenses du personnel	72
3.7. Marqueurs CAD/OCDE sur l'égalité femmes/hommes dans le secteur de l'emploi	77
4. L'audit de performance sensible au genre	81
4.1. Outil ex ante : l'évaluation de l'impact de genre (Gender Impact Assessment - GIA)	83
4.2. Outils ex post : le suivi et l'évaluation de la programmation budgétaire sensible au genre	87
A. Suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre	87
B. Analyse de l'incidence des bénéficiaires des dépenses publiques ventilées par sexe	88
C. Enquêtes qualitatives, y compris évaluations des bénéficiaires des prestations de services publics et des priorités budgétaires, ventilées par sexe	89
5. Annexes : Informations complémentaires	91
6. Bibliographie	108

Avant-propos

La publication de ce fascicule s'inscrit dans le cadre de l'accompagnement par le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre des départements ministériels préfigurateurs de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances n°130-13 promulguée en 2015.

La LOF, qui s'inscrit dans les réformes constitutionnelles menées par le Royaume du Maroc, contribue à renforcer le rôle du budget comme outil de mise en œuvre des politiques publiques et des stratégies sectorielles.

Les budgets publics ne sont pas uniquement des instruments économiques mais sont avant tout l'expression de priorités politiques. Dans cette perspective, la budgétisation sensible au genre vise à faciliter le rôle de chaque département ministériel dans la maîtrise de la dépense publique et dans l'analyse et l'évaluation de l'impact du budget sur l'ensemble des populations en tenant compte des besoins différenciés selon le genre appliqué à des critères tels que l'âge, le niveau socio-économique, ou le lieu de résidence.

L'intégration du genre dans le processus de planification et programmation budgétaire cherche donc à transformer le budget en outil de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et ne se limite donc pas à des secteurs en particulier.

Ce présent fascicule « la Budgétisation sensible au genre dans le secteur de l'emploi » a pour ambition de vulgariser la question de l'intégration du genre dans le processus budgétaire. Il propose ainsi un cadre flexible afin d'accompagner le département ministériel et les autres acteurs responsables du secteur en présentant : le cadre de référence international et national, le processus pas à pas pour intégrer la démarche de la performance sensible au genre et surtout des exemples concrets.

Enfin cette publication est le fruit du partenariat entre le Gouvernement du Maroc et l'Union européenne pour la promotion de l'égalité à travers une collaboration étroite avec, entre autres, le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre.

Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre

1. Introduction

le genre dans le secteur de l'emploi

■ Emploi et objectifs de développement durable :

Dans un monde en pleine mutation, une croissance économique durable et inclusive est le dessein de toute nation. En termes économiques et dans un sens large, cette croissance se définit par une augmentation de la production de services et de biens sur une période donnée¹.

Le développement économique quant à lui se définit par « l'ensemble des transformations des structures économiques, sociales, institutionnelles et démographiques qui accompagnent la croissance, la rendent durable et, en général, améliorent les conditions de vie de la population »². Selon ces définitions, il est évident que croissance et développement sont interdépendants; du fait que le développement est le résultat de la croissance économique, et en même temps, la croissance n'est possible qu'avec un certain niveau de développement. Il est donc important de refonder les principes de la croissance économique dans une stratégie de développement durable. L'Etat, garant

de l'intérêt collectif, a pour mission d'intervenir afin d'intégrer les préoccupations mondiales en termes de développement dans le calcul économique.

L'indicateur utilisé pour mesurer la croissance économique est le produit intérieur brut (PIB) réel qui indique la valeur des richesses produites sur un territoire donné en une année. Or le PIB représente plusieurs lacunes, ce qui a amené le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) à élaborer un nouvel indicateur pour évaluer le progrès économique d'un pays : l'Indice de développement Humain (IDH). Cet indice prend en compte les aspects qualitatifs du développement socio-économique. Il comporte, en plus de l'aspect monétaire (quantitatif), deux autres facteurs importants pour mesurer le « bien-être » de la population : la santé (espérance de vie à la naissance) et l'éducation (indice de scolarisation et niveau d'étude des adultes).

¹François Perroux [1990], Dictionnaire économique et social, Hatier.

²L'Économie du XXe siècle [1961], Presses universitaires de Grenoble, p. 814

Un indice annexe mis en place par les Nations Unies pour mesurer le développement humain est l'Indice des Inégalités de Genre (IIG) qui consiste à mesurer les écarts entre hommes et femmes et leur impact sur le développement humain. Il se calcule sur base de trois dimensions : la santé reproductive des femmes, leur autonomisation et leur accès au marché du travail. Il est donc clair que l'égalité de genre est inséparable des questions de développement humain et donc de croissance économique.

En règle générale, cette croissance consiste en la mobilisation de deux éléments : le facteur travail et le facteur capital. L'efficacité du facteur travail interprété selon deux aspects, qualitatif et quantitatif, peut sous certaines conditions contribuer positivement à la croissance. En termes de quantité, le facteur travail dépend du capital humain, du taux de population active et du nombre

d'heures travaillées; en termes qualitatifs, il dépend de la qualité de formation de la main d'œuvre et de la productivité du travail. Le facteur capital quant à lui désigne les moyens de production utilisés pour produire des biens, et se scinde en capital technique (immeubles, machines, etc.) et capital financier.

A une époque de contingence politique, sociale et économique, la nécessité de permettre un accroissement de la production de services et de biens sans nuire aux ressources environnementales et aux opportunités des générations futures est primordiale. L'urgence de l'enjeu se fait sentir de plus en plus, et plusieurs voies s'offrent aux instances politiques pour changer le monde du travail, pour un monde plus juste, plus égalitaire et plus sécurisé, pour tous et pour toutes.

Promouvoir le droit à un travail décent qui garantit un revenu stable et suffisant pour la subsistance des individus et de leurs familles en fait partie, et permet non seulement d'assurer une croissance et un développement économiques durables mais également de réaliser les autres objectifs du développement, dont l'éradication de la pauvreté, l'assurance d'un logement décent ou encore la santé et l'éducation pour tous.

Par conséquent, l'emploi est un des aspects essentiels des objectifs de développement durable et promouvoir l'emploi des femmes en représente un des volets les plus importants. Il est également une priorité des pouvoirs publics afin d'assurer aux citoyens et aux citoyennes une dignité de vie, un développement personnel et une indépendance financière. Dans une approche sensible au genre, les femmes sont les plus pénalisées dans le domaine de

l'emploi, comme il sera détaillé dans les paragraphes suivants. Si de nos jours, de solides progrès ont été accomplis en la matière, le chemin à parcourir vers l'égalité reste encore long.

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), le travail décent est tout « travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour la famille du travailleur³». En d'autres termes, le droit à un emploi égalitaire ne se limite pas à assurer l'accès des femmes au marché du travail mais de leur garantir un environnement sûr, durable et décent où elles pourront non seulement recevoir une formation de qualité mais également finir tous les cycles de l'enseignement et de prétendre aux mêmes débouchés et opportunités de travail et au même salaire pour un travail à valeur égale, que les hommes.

³Site de l'OIT, disponible sur : www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm accédé le 08/05/2018

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



ODD 8 : ACCES A DES EMPLOIS DECENTS

« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »

Les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs 169 cibles, ont été adoptés par la communauté internationale, dont le Maroc, le 1er janvier 2016. Ces objectifs présentent le cadre d'action pour les 15 années à venir, pour mettre fin à toutes les formes de pauvreté, combattre les inégalités et de s'attaquer au changement climatique, en veillant à ne laisser personne de côté. Ces objectifs vont plus loin que les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), en cherchant à mettre fin à toutes les formes de pauvreté et en prenant en compte la relation systémique qui existe entre les différentes dimensions du développement durable.

Le concept de développement durable a été pensé en tant que stratégie pour maintenir l'équilibre entre les personnes, la planète et la prospérité, en appelant à des actions concertées pour construire, pour les individus et pour la planète, un monde durable et résilient, où chacun a sa place. Cette conception du développement a mis l'accent sur

l'importance de concilier quatre éléments de base, qui sont interdépendants et tous indispensables au bien-être des individus et des sociétés : le progrès économique, la justice sociale, la préservation de l'environnement et la gouvernance. En d'autres termes, le développement durable poursuit la réduction des inégalités, l'amélioration des conditions de vie de base, la recherche d'un développement social équitable et inclusif, et la promotion d'une gestion intégrée et durable des ressources naturelles.

Les objectifs et les cibles de développement durable sont par essence globaux et applicables universellement, compte tenu des réalités, des capacités et des niveaux de développement des différents pays et dans le respect des priorités et des politiques nationales. Ils sont dépendants les uns des autres, et il faut donc chercher à les atteindre au moyen d'une approche intégrée et intersectorielle.

Dans la perspective du développement durable, l'ODD 8 est conçu pour garantir des opportunités de travail décent pour tout le monde, afin de promouvoir une croissance économique partagée, soutenue et durable basée sur l'inclusion, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination.

Dans une approche de développement durable, l'emploi ne se limite pas à l'ODD 8, mais il est pratiquement lié à tous les autres objectifs⁴.

ODD 1 : Éliminer l'extrême pauvreté

Cible 1.2 : « Réduire de moitié au moins la proportion d'hommes, de femmes et d'enfants de tout âge qui vivent dans la pauvreté sous tous ses aspects, telle que définie par chaque pays et quelles qu'en soient les formes ».

Cible 1.4 : « Faire en sorte que tous les hommes et les femmes, en particulier les pauvres et les personnes vulnérables, aient les mêmes droits aux ressources économiques, à des nouvelles technologies et des services financiers adaptés à leurs besoins, y compris la microfinance ».

ODD 2 : Faim « zéro »

Cible 2.3 : « Doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires ».

Cible 2.4 : « Assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui permettent d'accroître la productivité et la production ».

ODD 3 : Bonne santé et bien-être

Cible 3.8 : « Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle ».

Cible 3.9 : « D'ici à 2030, réduire nettement le nombre de décès et de maladies dus à des substances chimiques dangereuses et à la pollution ».

ODD 4 : Éducation

Cible 4.4 : « D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat ».

Cible 4.5 : « Éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle ».

ODD 5 : Égalité entre les sexes

Cible 5.4 : « Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national ».

Cible 5.5 : « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique ».

Cible 5.a : « Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques ».

ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructures

Cible 9.1 : « Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain ».

Cible 9.2 : « Promouvoir une industrialisation durable et augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi ».

Cible 9.3 : « Accroître l'accès des entreprises et des petites entreprises industrielles aux services financiers, et leur intégration dans les chaînes de valeur ».

ODD 10 : Inégalités réduites

Cible 10.1 : « Faire en sorte, au moyen d'améliorations progressives, que les revenus des 40% les plus pauvres de la population augmentent de manière durable ».

Cible 10.2 : « Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique et sans discriminations ».

Cible 10.4 : « Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité ».

ODD 12 : Consommation et production responsables

Cible 12.6 : « Encourager les entreprises à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité ».

Cible 12.a : « Aider les pays en développement à se doter des moyens scientifiques et technologiques qui leur permettent de s'orienter vers des modes de consommation et de production plus durables ».

Cible 12.b : « Mettre au point et utiliser des outils de contrôle des impacts sur le développement durable, pour un tourisme durable qui crée des emplois ».

ODD 16 : Paix, justice et institutions efficaces

Cible 16.2 : « Mettre un terme à la maltraitance, à l'exploitation et à la traite, et à toutes les formes de violence et de torture dont sont victimes les enfants ».

Cible 16.6 : « Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux ».

ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

Cible 17.13 : « Renforcer la stabilité macroéconomique mondiale, notamment en favorisant la coordination et la cohérence des politiques ».

Cible 17.17 : « Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile ».

■ L'approche sensible au genre et droits humains dans le secteur de l'emploi :

Le droit à l'emploi est reconnu par le droit international comme droit universel. Codifié dans une centaine de constitutions mondiales et ratifié par plusieurs pays, son origine remonte à l'article 23 de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme qui a été adoptée à l'unanimité par la communauté mondiale en 1948. Cette Déclaration a été signée par le Maroc le 19 janvier 1977, et ratifiée deux ans plus tard.

En vertu des Articles 23 et 24 de La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme :

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

Article 24 :

Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.»

D'autres organismes et institutions ont depuis réaffirmé ce droit et y ont apporté une définition plus précise. En 1976, les Etats ont adopté Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC)⁵ qui réaffirme dans sa troisième partie le droit à l'emploi. Ce pacte faisant partie d'un accord juridiquement contraignant déclare que les Etats parties s'engagent à assurer le droit à un emploi décent à toute personne, sans discrimination.

L'article 61 stipule que :

« Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit. »

Selon l'approche droits humains, les États (détenteurs d'obligations) ont l'obligation de garantir la reconnaissance, la protection et la jouissance de ces droits à toutes les personnes (titulaires des droits). Cette approche est un cadre et une méthodologie de travail dont le but est de garantir la paix, la justice, les libertés fondamentales, la démocratie, et en particulier, le respect des droits humains, de manière transversale dans toutes les actions publiques.

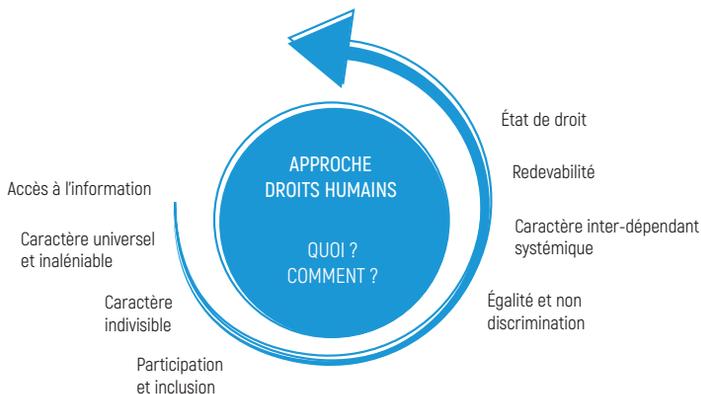
⁵Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), GA Res 2200A (XXI), 21 UNTS 3, entré en vigueur le 3 Janvier 1976, disponible sur : http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/a_cescr.htm. Consulté le 24 Avril 2018

En 2003, le Groupe des Nations Unies pour le Développement a souscrit au document "Approche de la coopération pour le développement fondée sur les droits de l'homme : vers une position commune". Ces valeurs ont également fait l'objet d'un consensus dans l'Agenda 2030 et dans les Objectifs de Développement Durable.

L'approche droits humains ne se limite pas à établir un cadre pour les droits fondamentaux qui doivent être

reconnus et garantis ("quels droits ?"), mais également pour la manière dont ceux-ci doivent être protégés ("comment ?").

Le schéma ci-contre montre les principes sur lesquels repose l'approche droits humains. Il s'agit des mêmes principes qui régissent les droits fondamentaux eux-mêmes :



L'opérationnalisation de l'approche est garantie au niveau de la procédure, notamment à travers le quatrième pilier du développement durable, à savoir la gouvernance, surtout grâce aux principes de la participation, de la redevabilité, de l'égalité et de la non-discrimination et de la transparence.

■ L'approche sensible au genre au cœur de l'ODD 5 : Égalité entre les sexes :

L'Agenda 2030 exhorte à « ne laisser personne de côté ». Il place les droits des femmes au centre du changement transformateur et au centre de la poursuite du développement durable dans ses quatre dimensions - économique, sociale, environnementale et de gouvernance. Les considérations d'égalité des sexes sont reflétées de manière intégrée dans les objectifs de développement durable (ODD) et sont considérées comme essentielles à leur réalisation.

Le principe de l'égalité reconnaît aux femmes et aux hommes les mêmes droits, libertés et opportunités dans la vie. Ce principe implique la suppression de toutes les barrières discriminatoires formelles et réelles qui empêchent jouissance réelle des droits, des libertés et des opportunités. L'approche sensible au genre permet de rendre visible les inégalités et les discriminations, et d'en comprendre les causes sous-jacentes, pour qu'elles soient corrigées par les politiques publiques. Elle vise également à éviter qu'une politique publique n'aggrave les inégalités et

les discriminations à l'égard des femmes. L'approche sensible au genre est aussi un outil de sensibilisation et de changement des mentalités. Les programmes et les projets devront agir non seulement sur les conditions matérielles qui maintiennent ces inégalités, mais aussi sur les bases sociales et culturelles qui les produisent et les perpétuent.

Et finalement, l'intégration transversale de l'égalité de genre est une stratégie pour augmenter la performance et la durabilité, en promouvant l'accès et le contrôle équitable des ressources, des bénéfices, des coûts et des processus de prise de décision entre les femmes et les hommes.

Pour définir les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des femmes et des hommes dans le secteur de l'emploi et orienter les actions du ministère selon une approche basée sur les droits humains, il convient d'orienter l'analyse en fonction des finalités du secteur.

La jonction entre ces concepts (droit à l'emploi digne, approche sensible au genre et droits humains), requiert de déplacer l'approche technico-économiste du secteur (à chaque problème correspond une solution technique ou un moyen disponible) vers une approche centrée sur les droits humains.

L'enjeu est de faire coïncider la notion de besoin et de participation à la gestion des ressources et à la prise de décision avec celle de droit fondamental. Dans la perspective des ODD, si les besoins pratiques et les intérêts stratégiques des sexes ne sont pas pris en considération, l'équilibre des 4 piliers que nous avons mentionnés (le progrès économique, la justice sociale, la préservation de l'environnement et la gouvernance), n'est pas atteint.

Trois questions clés peuvent aider dans cet effort :

- Comment le secteur de l'emploi peut-il contribuer au développement social et économique du Maroc ?

- Comment le secteur de l'emploi peut-il contribuer à l'égalité et à réduire les disparités entre les femmes et les hommes ?
- Comment l'égalité entre les femmes et les hommes peut-elle contribuer à l'objectif 8 des ODD (travail décent) pour tous et toutes ?

La prise en compte du genre ne se limite donc pas à améliorer les conditions de vie, les opportunités et les droits des femmes et des hommes dans le secteur de l'emploi. L'égalité hommes-femmes est une question transversale, et le secteur de l'emploi a des intersections avec d'autres secteurs: le développement durable, la santé, l'éducation, la pauvreté, l'habitat, etc. Il convient donc d'adopter une approche intersectorielle afin de prendre en compte les répercussions, positives et négatives de notre secteur sur les autres domaines.

Selon l'OIT, plusieurs obstacles entravent l'égalité hommes-femmes dans le domaine économique et ne font que perdurer les inégalités sociales et économiques dont elles souffrent. Les écarts de salaires, les violences faites aux femmes, la difficulté d'accès aux responsabilités professionnelles et politiques, la ségrégation sexuelle du travail, les rôles et stéréotypes de genre qui pèsent sur les femmes, la prédominance féminine dans certains secteurs, la précarité économique, etc. sont tout autant d'exemples qui portent préjudice aux femmes et font augmenter leur paupérisation et leur dépendance. Dans les prochains paragraphes, un état des lieux non-exhaustif donnera une image plus concrète de l'ampleur du problème et de la nécessité de créer un changement dans les systèmes sociaux, financiers, économiques et politiques.

Bien que l'autonomisation des femmes soit un objectif essentiel pour le développement durable reconnu par la plupart des États, l'application effective des lois pour l'égalité, la promotion du plein emploi productif des femmes, de leur éducation et de leurs droits à la protection, à la dignité et à une rémunération décente, juste et convenable est toujours de rigueur, et est reliée à nombre de secteurs afférents.

■ Exemple des enjeux intersectoriels de l'égalité entre les sexes dans le secteur de l'emploi :

LES ENJEUX INTERSECTORIELS DE L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI

- **Développement durable** : Les objectifs du développement humain et durable sont liés aux valeurs de parité hommes-femmes, de la prise en compte du genre dans l'élaboration de politiques environnementales, de la santé procréative, de la justice climatique, mais aussi dans l'emploi, l'éducation, la gestion des ressources etc. L'enjeu de l'évolution des rapports hommes-femmes doit être intégré dans les discussions autour des changements relatifs au système économique, financier, social, politique et écologique, dans le but d'élaborer une transition écologique axée autour des questions d'égalité et de non-discrimination. Dans le secteur de l'emploi, l'autonomisation des femmes constitue un pivot stratégique du passage à un mode de vie durable et équitable. Cela revient à améliorer les réalités individuelles et collectives des travailleuses, que ce soit dans le secteur formel, informel ou domestique, tant dans la répartition des tâches que dans la régulation du temps, des revenus, du foncier, de l'accès à la formation et aux postes décisionnels.
- **Énergie** : Grâce aux énergies propres ou renouvelables, à la recherche scientifique et la création d'emplois participant à l'économie verte, dites d'éco production, les hommes et les femmes peuvent mettre en place les compétences, les valeurs et les attitudes leur permettant de gérer les ressources économiques et environnementales de façon responsable et être acteurs d'un futur équitable et viable. Le secteur a un rôle fondamental à jouer dans l'adoption de modes de consommation, de gestion des ressources naturelles et de productions écologiquement rationnelles, dans une perspective durable et équitable.
- **Habitat** : Les femmes n'ayant pas accès à l'emploi ou travaillant dans le secteur informel, principalement issues de milieux défavorisés ou ruraux ont moins de chances d'accéder à un habitat décent, aux crédits de financement pour acquérir, louer ou rénover leur foyer, et ont en général moins de connaissance de leurs droits en termes de succession, d'occupation ou d'acquisition foncière ou immobilière. Elles sont donc plus vulnérables et susceptibles d'itinérance.
- **Santé** : L'emploi des femmes leur permet une autonomisation et une indépendance financière. Dans le cadre d'un travail régulé, elles peuvent également prétendre à une couverture sanitaire et sociale ce qui permet d'améliorer le niveau de santé en général, de nutrition et de santé maternelle, et leur permettre une meilleure gestion de leur famille. .

- **Transports et infrastructures** : Ces deux questions sont directement liées à celle de la mobilité des femmes et l'accès aux emplois. Or, les villes et réseaux de transport sont majoritairement planifiés et utilisés par les hommes. Les femmes sont souvent confrontées à des obstacles majeurs (matériels, culturels, sociaux, économiques, etc.) pour pouvoir accéder à leurs lieux de travail (que ce soit à pied, en voiture ou en transport commun). Il est donc nécessaire d'assurer des services adéquats et un réseau de transport public sécurisé, abordable et viable, en particulier pour les personnes vulnérables, pour permettre aux femmes l'accès au marché du travail sans discrimination.
- **Éducation** : L'éducation et la formation professionnelle sont un aspect vital à l'emploi des femmes. Les inégalités et les discriminations basées sur le genre sont inséparables de ces questions. Moins elles sont formées, plus elles sont susceptibles d'être au chômage ou en sous-emploi, et plus elles sont vulnérables. L'autonomisation des femmes et des filles passe tout d'abord par la garantie d'un enseignement et d'une formation professionnelle leur permettant de trouver une place sur le marché du travail. Une éducation de qualité permet donc un meilleur accès aux opportunités de travail pour les femmes et les jeunes filles par le développement et le renforcement de leurs connaissances, de leurs capacités et de leurs compétences. Le résultat est un meilleur développement économique à travers l'intégration de ce capital humain formé et compétent sur le marché du travail, à travers la réduction de la pauvreté et l'autonomisation des femmes.
- **Jeunesse** : L'emploi des jeunes est un défi à l'échelle mondiale, notamment avec le phénomène grandissant des jeunes en situation de NEET, où nombre de 15-29 ans inactifs ne sont ni en emploi, ni aux études ni en formation. Cette catégorie nécessite une attention particulière pour une insertion dans le monde éducatif ou celui du travail, particulièrement pour les jeunes femmes. Or garantir une formation de qualité, un emploi décent, suffisamment payé et des conditions de travail dignes aux jeunes est un des deux facteurs essentiels au développement économique.
- **Gouvernance** : Plusieurs études ont démontré que l'intégration des femmes à la gestion des ressources et dans la participation à la prise de décision diminue le taux de corruption. Associer pleinement les femmes à la gestion et à la planification du secteur du travail crée également un cadre de coopération entre les femmes et les hommes, contribuant à l'instauration d'une culture de l'égalité et d'une culture démocratique.
- **Agriculture** : En plus de leurs tâches domestiques, les femmes rurales fournissent un travail non-rémunéré dans le domaine agricole, bien qu'elles soient rarement propriétaires de terres. Leur travail, considéré comme non marchand, n'est pas reconnu et se confond souvent avec leurs tâches primaires, comme le nettoyage, la cueillette, la semence, le bétail, etc. or leur contribution est cruciale dans le développement économique agricole et est un facteur important dans l'équilibre social, environnemental et économique des zones rurales.

■ Qu'est-ce que la budgétisation sensible au genre ?

Comment intégrer concrètement les préoccupations, les besoins et les intérêts des femmes et des hommes au niveau des politiques publiques dans le secteur de l'emploi ? Comment veiller à ce que les politiques publiques dans ce secteur soient vectrices d'égalité entre les sexes ? La budgétisation sensible au genre est un outil de politique publique au service de l'égalité entre les femmes et les hommes et un outil de performance budgétaire. Elle vise à intégrer la dimension du genre dans la démarche de la planification et programmation budgétaire ainsi que dans l'exécution, le suivi et l'audit. Le processus de la planification stratégique et de la programmation budgétaire sensible au genre débouche sur les budgets sensibles au genre.

Qu'est-ce que la BSG ?

- C'est un instrument d'égalité et d'équité dans la mesure où elle permet de garantir la jouissance réelle des droits humains, tant des femmes/des filles que des hommes/des garçons.
- C'est une approche conçue pour intégrer la dimension du genre dans toutes les étapes du cycle budgétaire.
- C'est l'analyse de l'impact que peut avoir toutes formes de dépenses publiques ou de méthodes de prélèvement de recettes sur les femmes et les filles, comparé à celui qu'elles peuvent avoir sur les hommes et les garçons.
- La budgétisation sensible au genre ne traite pas les ménages en tant qu'unité homogène mais prend également en considération les inégalités au sein des ménages.
- Elle permet de montrer les progrès vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Elle permet de prendre en compte d'autres catégories d'inégalités telles que l'âge, la situation socio-économique, les besoins spécifiques ou le lieu de résidence (zone urbaine/rurale, régions différentes).
- Elle vise à formuler des propositions pour redéfinir les priorités par rapport aux dépenses et aux recettes, en prenant en compte les besoins et les priorités différentes des femmes/des filles et des hommes/des garçons.

2

Les données sur le genre dans le secteur de l'emploi

2.1. État des lieux des inégalités de sexe dans le secteur de l'emploi dans le monde

Ces statistiques peuvent nous aider à comprendre comment les femmes et les hommes peuvent être affectés de manière différenciée par les problèmes dans le secteur de l'emploi dans le monde :

- Les femmes représentent 49,6% de la population active mondiale contre 76,1% d'hommes (2015)⁶.
- Aujourd'hui plus de 60% de la population active travaille dans le secteur informel⁷. Les femmes y sont surreprésentées : en Asie du Sud, elles sont 95%, en Afrique Subsaharienne 89% et en Amérique Latine et Caraïbes 59% de la population totale active dans le secteur⁸.
- En 2015, 5,8% de la population mondiale était au chômage, soit 197 millions de personnes en âge de travailler. L'équivalent de 6,2% de femmes contre 5,5% d'hommes. Le chômage parmi les jeunes était encore plus élevé, avec un taux de 13,1%. Là encore, les femmes sont plus nombreuses (13,9% contre 12,5% pour les hommes) et ce malgré l'augmentation des taux de réussite scolaire. Les disparités régionales sont d'autant

plus alarmantes: 44% des jeunes femmes sont au chômage en Afrique du Nord et dans les pays arabes, ce qui équivaut au double du taux masculin⁹ dans ces régions.

- Même en ayant reçu le même niveau d'éducation supérieur, les femmes ont moins accès aux opportunités d'emploi et connaissent un taux de chômage plus élevé que les hommes selon le rapport 2015 d'OMD¹⁰.
- Les femmes sont majoritairement orientées vers certains secteurs d'activité : elles représentent 61,5% du secteur des services, 25% du secteur de l'agriculture et seulement 13,5% du secteur de l'industrie (2015)¹¹. Cette concentration, considérée comme prolongement de leurs activités domestiques (soins, social, administration, tourisme, etc.) est qualifiée de ségrégation horizontale. Par ailleurs, ce sont souvent des secteurs moins rémunérés et plus précaires que ceux investis par les hommes (industrie, ingénierie, etc.).

⁶« Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances pour 2016 » Organisation internationale du Travail ; et « The Power of Parity » (Le pouvoir de la parité), septembre 2015, McKinsey Global Institute, McKinsey & Company.

⁷Organisation Internationale du Travail, disponible sur : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>

⁸« Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 » : ONU Femmes et « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », rapport du Secrétaire général, E/CN.6/2017/3, décembre 2016

⁹« Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », rapport du Secrétaire général, E/CN.6/2017/3, décembre 2016.

¹⁰Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport 2015, p.8

¹¹« Les femmes au travail - Tendances 2016 », Organisation internationale du Travail

- L'autre type de ségrégation dont les femmes souffrent est la ségrégation dite verticale¹² vu qu'elles sont aussi presque introuvables dans les positions hauts-placées : 23% des femmes seulement occupent des sièges parlementaires dans le monde¹³ et seulement 4% figurent à la tête des entreprises figurant au palmarès fortune 500¹⁴.
- Le salaire des femmes représente 77% de celui des hommes à l'échelle mondiale¹⁵. L'écart est d'autant plus flagrant pour les mères, écart communément appelé « pénalité de la maternité ». En Asie du Sud et Afrique Subsaharienne, l'écart de salaires entre hommes-femmes est respectivement de 35% et 31% pour les mères, contre 14% et 4% pour les femmes nullipares (sans enfant).
- Le travail non rémunéré est principalement du ressort des femmes, même dans les pays développés. En général, elles réalisent au moins deux fois et demi plus de tâches non rémunérées que les hommes. Dans les pays en développement, les femmes ayant un emploi rémunéré consacrent 3h et demi dans les tâches ménagères et les soins, contre 1h 54 pour les hommes¹⁶.
- Seuls 63 pays appliquent les normes minimales délimitées par l'OIT pour protéger la maternité et qui prévoient 14 semaines de congé parental payé aux nouvelles mères¹⁷. Bien qu'une telle législation existe, on estime que 28% seulement des femmes employées dans le monde en bénéficient¹⁸.
- Seulement 114 pays sur 173 étudiés reconnaissent le harcèlement sexuel au travail et ont mis en place des dispositions pour le contrer¹⁹. En Europe, 55% de femmes disent avoir été harcelées au moins une fois dans leur vie depuis l'âge de 15 ans; parmi elles, 32% l'ont été sur leur lieu de travail²⁰.
- Dans le monde, la population active compte plus de femmes migrantes²¹ que non migrantes et sont principalement dans les secteurs de soins, de services et informels. A titre d'exemple, 80,1% des travailleurs domestiques dans le monde sont des femmes, et plus de 73% d'entre elles sont migrantes. Les travailleurs domestiques représentent l'un des groupes de travailleurs migrants les plus vulnérables : 57% d'entre eux ne bénéficient d'aucune limitation d'heures travaillées²².

¹²Appelé aussi « plafond de verre » : ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (« Femmes et carrières : la question du plafond de verre », Revue française de gestion, vol. no 151, no. 4, 2004, pp. 117-127)

¹³L'Union interparlementaire (données de décembre 2016)

¹⁴Fortune (données de juin 2016).

¹⁵« Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 », ONU Femmes.

¹⁶« Les femmes au travail - Tendances 2016 », Organisation internationale du Travail et « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », rapport du Secrétaire général, E/CN.6/2017/3, décembre 2016

- Les disparités de genre commencent à l'enfance et l'adolescence, avec plus de garçons scolarisés au secondaire que de filles²³, ce qui résulte en moins d'opportunités professionnelles pour les femmes dans le futur.
- Seulement 67 pays dans le monde ont mis en place des dispositions et sanctions interdisant la discrimination sexiste à l'embauche²⁴.
- Selon les chiffres de la Banque Mondiale (2016), les hommes peuvent légalement interdire à leur épouse de travailler dans 18 pays et il existe encore aujourd'hui des obstacles juridiques basés sur le genre limitant l'accès des femmes à l'emploi et à l'entrepreneuriat dans 155 pays²⁵.
- 65% des personnes au-dessus de l'âge minimum de retraite et ne bénéficiant pas de protection sociale ou de pension sont des femmes²⁶ ce qui les rend plus vulnérables à la pauvreté.

Au Maroc :

- Selon les statistiques officielles (2016), le taux d'activité des femmes ne représente que 23,6% contre 70,8% pour les hommes, il aurait même baissé vu qu'il était de 30% en 1999²⁷.
- Cet écart est exacerbé par la localité : en zone urbaine le taux d'activité des femmes est trois fois inférieur à celui des hommes; en zone rurale l'écart est deux fois inférieur²⁸.
- Les femmes sont plus susceptibles d'être au chômage : en 2016, elles représentaient 30,6% de la population chômeuse, l'équivalent d'un taux de 10,9% contre 8,9% pour les hommes²⁹.
- Le taux d'emploi des femmes a baissé de 2005 à 2015 de plusieurs points selon les groupes d'âge : 15-24ans il est passé de 19,7% à 13,8%; 25-34 ans de 28,4 % à 25,7%; 35-44 ans de 31% à 27,8%. Au total, le taux en 2015 était de 22,2% contre 64,8% pour les hommes.

¹⁹ « Convention de l'OIT sur la protection de la maternité [n° 183] », Organisation internationale du Travail

²⁰ « Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 », ONU Femmes

²¹ « Les femmes, l'entreprise et le droit », 2016, Banque mondiale

²² « La violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'Union européenne », 2014, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne

²³ « ILO global estimates on migrant workers » (Estimations mondiales de l'OIT sur les travailleurs migrants), 2015, Organisation internationale du Travail

²⁴ « Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward » (Un travail décent pour les travailleurs domestiques migrants : faire progresser la situation), 2016, Organisation internationale du Travail ;

²⁵ UNESCO, Gender Equality in Education, accessible sur <http://uis.unesco.org/en/topic/gender-equality-education>

²⁶ « Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 », ONU Femmes

²⁷ « Les femmes, l'entreprise et le droit », 2016, Banque mondiale (selon une étude basée sur 173 pays)

- Les femmes sont souvent embauchées dans les secteurs non régulés et à faible rendement, comme travailleuses domestiques par exemple. En effet, en zone rurale, 75,4% des femmes actives en emploi travaillent en tant qu'aides-familiales et n'ont aucun salaire. Ce constat s'étend également aux travaux à valeur marchande et productifs où leur travail n'est pas reconnu³⁰.
- Dans le secteur public, le taux de recrutement de femmes a augmenté de 3 points : en 2017 il était de 47%, en 2011 de 44%³¹.
- Elles se trouvent surtout dans les postes publics à vocation sociale (Education nationale, santé, famille) avec un taux de 74% [ségrégation horizontale]. Cela dit, à titre d'exemple, les femmes occupent moins de postes dans le secteur de l'Education Nationale que les hommes. Par grade, elles représentent, 39,92% des enseignants, 16,81% des professeurs assistants, 35,2% des cadres, 7,45% des inspecteurs d'orientation ³²(ségrégation verticale).
- Les femmes sont quasi invisibles dans le secteur de l'entrepreneuriat. En 2012, seuls 0,8% des femmes actives occupées étaient entrepreneuses et représentent seulement 10% du total des entrepreneurs³³.
- L'accès au financement est considéré comme frein à la féminisation de l'entrepreneuriat : en effet seulement 30% des femmes sont bancarisées. Par ailleurs, plus de la moitié des entreprises féminines sont autofinancées, et seul un tiers du financement est de source extérieure³⁴.
- De même les inégalités en termes de propriété foncière entravent l'accès des femmes à l'entrepreneuriat et au financement : au Maroc, seules 7% des femmes sont propriétaires immobilières, et seulement 1% de femmes rurales en font partie. De même elles ne possèdent que 2,5% des terres agricoles utiles³⁵.
- Seulement 10% d'entreprises Marocaines sont dirigées par des femmes³⁶. Les entreprises féminines se distinguent de celles des hommes par leur poids, leur rendement et leur taille inférieures.

²⁸« Les femmes au travail - Tendances 2016 », Organisation internationale du Travail

²⁹Guide sur le BSG : long draft (2018), Maroc, p.14.

²⁹ibid

²⁹Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, MEF, Maroc, p.118

³⁰Guide sur le BSG : long draft (2018), Maroc, p.14.

³¹Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, MEF, Maroc, p.37.

³²Project de loi de finances Maroc, 2018, p. 92

³³Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations", 2014

³⁴ibid

³⁵ibid

- Le taux de femmes occupant des postes à responsabilité est de 19,09% seulement (2017)³⁷. A titre d'exemple, aux postes de Secrétaire Général, de directeur ou d'inspecteur général, les femmes n'y représentent respectivement que 10%, 10,3% et 4%³⁸.
- Le Maroc est situé à la 91ème position par rapport aux autres pays en matière de représentation politique féminine. Après les élections législatives du 7 Octobre 2016, les femmes ont gagné 20,5% de la totalité des sièges, soit 81 sur 395³⁹.
- Dans le secteur agricole, les femmes rurales constituent une main d'œuvre gratuite et non protégée; leurs tâches domestiques se chevauchent, voire se confondent, avec les activités agricoles productives, notamment la garde du bétail, nettoyage, corvée de l'eau, semis, cueillette, tri, élevage, etc. : 73,7% d'entre elles sont non rémunérées, contre 24,6% des hommes⁴⁰.
- Plus de la moitié des femmes urbaines actives n'ont pas signé de contrat de travail et sont donc non protégées. Respectivement, seulement 37,5% et 8,7% de la population active féminine urbaine et rurale ont un contrat de travail écrit et à durée indéterminée⁴¹.
- Selon le Haut-Commissariat au Plan⁴², les filles passent 3,4 fois plus de temps dans les tâches ménagères que les garçons. 95% des femmes marocaines sont responsables des tâches domestiques : elles y consacrent 7 fois plus de temps que les hommes marocains.
- L'emploi précoce (en dessous de 15 ans) touche 73,2% des femmes rurales actives contre 11,9% des femmes en milieu urbain. Elles sont ainsi privées de leur droit à l'éducation et à la formation.

³⁷AFEM (2015), « Évaluation du vivier entrepreneurial au Maroc, Rapport des résultats », http://rse.cgem.ma/upload/Rapport_VF_des_resultats_%20AFEM_Entrepreneuriat_P%23U00e9minin_au_Maroc.pdf

³⁸Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre, Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, MEF, Maroc, p40 et l'Observatoire Genre de la Fonction Publique, <http://www.ogfp.ma/page.asp?p=34>

³⁹Guide sur le BSG : long draft (2018), Maroc, p.15.

⁴⁰Women in national parliaments, Inter-Parliamentary Union, disponible sur: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

⁴¹CNDH (2015), Etat de l'égalité et de la parité au Maroc.

⁴²Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations", 2014

⁴³HCP (2014), Le Budget-temps, ou l'enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012, Principaux Résultats, http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-l-Emploi-du-Temps_t18284.html

- Dans le secteur privé, les femmes touchent en moyenne 25% en moins que les hommes. Comparé à d'autres pays Arabes ou Africains, le Maroc est dernier de la classe, 130ème rang, en termes d'écart salarial entre hommes et femmes⁴⁵.
- En termes d'assurance maladie, 18,5% d'hommes contre 8,5% de femmes en bénéficient. Cet écart est majoritairement dû à l'accès limité des femmes au secteur formel. Les écarts sont aussi exacerbés par la localité : la quasi-totalité des femmes rurales (98,8%) et plus de la moitié des citadines actives occupées (53,3%) n'en bénéficient pas⁴⁴.
- Dans les syndicats, les femmes représentent 0,38% seulement du nombre de délégués⁴⁵.
- Seulement 0,1% des femmes occupent un poste de responsabilité au sein d'entreprises privées dans le secteur commercial, industriel ou de services. De même, dans les sociétés publiques elles n'occupent que 5% des conseils d'administration⁴⁶.
- Les femmes se heurtent souvent au « plafond de verre ». Bien qu'elles constituent 40% des effectifs dans la fonction publique, les femmes fonctionnaires n'occupent que 16% des postes de responsabilité⁴⁷.
- En matière de développement socio-économique des femmes, le Maroc est à la traîne par rapport aux autres pays : il occupe le 135ème rang dans la participation économique de la femme, 116ème rang sur 128 pays pour l'efficacité des mesures et politiques mises en place pour l'autonomisation économique des femmes, et il est 24ème sur 30 pays en matière de politiques et de programmes d'appui de l'entrepreneuriat féminin⁴⁸.
- Aucune donnée sexo-spécifique sur les infractions au Code du Travail ne sont disponibles⁴⁹, ce qui ne permet pas d'évaluer les situations discriminatoires vécues par les femmes, tel que le harcèlement au travail, qui reste un tabou dont très peu osent parler.

⁴⁵Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations", 2014, p.19

⁴⁴Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental, Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations", 2014

⁴⁶Ibid, p.17

⁴⁶Ibid, p.18

⁴⁷Ibid, p.18

⁴⁸Ibid, p.18

⁴⁹Ibid, p.19

■ 2.2 Le cadre juridique et stratégique de référence

L'intégration de l'approche sensible au genre dans les politiques publiques sectorielles repose sur une série d'engagements au niveau international que le Maroc a intégré dans sa législation et sa politique nationale.

A. Le cadre de référence sur le plan international

- **Convention Universelle des droits de l'homme, 1984:** Cette convention est la première à reconnaître le droit à l'emploi comme un droit pour tous. Elle repose sur les principes de la justice et de l'égalité des droits, et poursuit le progrès économique et social de tous les peuples du monde conformément aux principes des Nations Unies tels qu'ils sont énoncés dans la Charte. L'article 23 affirme le droit à l'emploi comme droit inaliénable et stipule que : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage »..
- **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966,** dont les articles 6, 7 et 8 affirment le droit à un emploi décent qui permet aux individus de subvenir à leurs besoins, ainsi que l'obligation de l'Etat d'assurer la jouissance de ce droit sans discrimination, en élaborant des programmes éducatifs, économiques et sociaux qui le permettent, y compris la sécurité sociale et un enseignement de qualité. L'article 7.a.i met l'accent sur l'importance de l'égalité de conditions et de rémunération des femmes par rapport aux hommes.
- **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, r[1965]** dont les articles 2 et 5.e.i interdisent toute discrimination raciale, de couleur, d'origine ethnique ou nationale dans les domaines de l'emploi et affirment le droit à un travail équitablement rémunéré et au libre choix de ce dernier.
- **Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes, p1979:** Cette convention sur les droits des femmes est la pierre angulaire de tous les programmes des Nations Unies en faveur des femmes et de l'égalité. Plus de 185 pays ont ratifié la CEDEF. Les articles 7 et 11 obligent les Etats parties de prendre les mesures nécessaires « pour éliminer la discrimination dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits » et ce afin de leur permettre des opportunités de travail et une rémunération similaires à celles des hommes, de bonnes conditions de travail, une sécurité sociale et la garantie de retrouver leur travail antérieur, en particulier en cas de maternité ou de grossesse.

- **Déclaration sur le Droit au Développement de, 1986** : Cette déclaration établit sans équivoque le développement comme un droit et met les gens au centre du processus de développement.
- **Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes de 1986**, qui dans son Article 13, invite les pays Africains à mettre en place les mesures nécessaires afin d'assurer aux femmes l'égalité des chances d'accès à un travail décent équitablement rémunéré et aux activités économiques, principalement dans le secteur informel. Mais également de prendre les mesures nécessaires pour protéger les femmes et les fillettes de l'exploitation économique, valoriser le travail domestique et créer un système de sécurité sociale en faveur des femmes travaillant dans le secteur informel. En 2016, 54 pays ont ratifié cette charte, y compris tous les pays de l'Union Africaine.
- « **Notre avenir à tous** », [rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement en 1987 (Rapport Brundtland) : ce rapport définit pour la première fois le développement durable et met l'accent sur le caractère systémique et interdépendant des différents éléments qui la composent.
- **Convention relative aux droits de l'enfant, (1989)** dont l'Article 32 protège les enfants de l'exploitation économique et prévoit un âge minimum d'embauche et une réglementation des heures et conditions de travail, et prévoit des sanctions pour assurer l'application de cet article.
- **Conférence des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement**, (plus connue sous le nom de Sommet de la Terre (Rio de Janeiro) de 1992 et l'Agenda 21 : les chapitres 143-157 met l'accent sur la nécessité d'opportunités de travail décent et convenablement rémunéré. Le chapitre 3 quant à lui sur la « lutte contre la pauvreté », reconnaît le lien entre travail et pauvreté et invite les gouvernements à collecter des informations et des données désagrégées par sexe, considérant que les femmes font partie des groupes les plus désavantagés (3.9) qui doivent être soutenues et dont les capacités doivent être renforcées (3.7). Cette recommandation est réitérée dans d'autres chapitres de l'Agenda 21 (chapitre 5 sur la démographie, chapitre 8 sur l'environnement et la prise de décision, etc.). L'accent est également mis sur l'emploi des jeunes. Le chapitre 3 se penche sur la nécessité de renforcer les opportunités de travail et des programmes économiques pour pallier à la pauvreté.

- **Programme d'Action de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement**, le Caire, 1994 : les chapitres III, IV, V sur la population, le développement et la croissance économique réaffirment l'obligation de créer des emplois productifs, un enseignement de qualité, une sécurité sociale, et d'y permettre l'accès égal des femmes afin de leur donner une certaine indépendance et de les hisser en dehors de la pauvreté⁵⁰. Il met également l'accent sur la reconnaissance croissante de l'interdépendance de la population, du développement et de l'environnement à l'échelle mondiale, et le besoin de mettre en œuvre des politiques macroéconomiques et socioéconomiques de nature à assurer une croissance économique soutenue dans le cadre du développement durable et à la mobilisation des ressources humaines et financières en vue de résoudre les problèmes de la planète.
- **Sommet mondial pour le développement social** Copenhague, 1995) : le but de ce sommet était d'entériner les principes du développement durable. Ses principaux objectifs étaient l'élimination de la pauvreté et la création d'emplois, en vue de gérer les aspects négatifs du phénomène de mondialisation. C'est durant ce sommet qu'ont pu être définies pour la première fois les normes universelles de travail qui visent à protéger la dignité de tout un chacun et qui reposent dans la liberté d'association, l'éradication du travail forcé, l'exploitation économique des enfants et le principe de non-discrimination en matière d'emploi.
- **Déclaration et le Programme d'Action de Beijing**, 1995 : Adoptée par les gouvernements lors de la Quatrième Conférence Mondiale sur les femmes de 1995, (partie B), elle invite la communauté internationale à s'engager pour la promotion de la femme et de l'égalité des genres en termes d'emploi et demande aux États de mettre en œuvre tous les moyens vers une réelle égalité fille/garçon et femme/homme, en veillant à ce qu'une approche de genre soit intégrée à toutes les ressources et programmes aux niveaux national, régional et international en s'attaquant politiques aux structures économiques qui maintiennent les femmes dans la pauvreté, principalement en milieu rural (art.29).
- **Convention Internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et de leurs familles**, entrée en vigueur en 2003, affirme les droits économiques, civils et sociaux des migrants et de leurs enfants, particulièrement ceux faisant partie des populations vulnérables. Notamment les Articles 25, 26 et 27 qui protègent les travailleurs migrants en matière d'emploi, de conditions de travail, de droits syndicaux et de sécurité sociale.

⁵⁰Programme d'Action de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement, le Caire, 1994, disponible sur : <http://www.un.org/popin/icpd/infokit/infokit.fr/3program.ftx.html>

- **Convention relative aux droits des personnes handicapées**, [2006] qui a pour but de « promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » y compris le droit à l'emploi, par les personnes souffrant d'handicap. Comme le souligne l'Article 27, les Etats parties doivent assurer le droit d'emploi aux personnes handicapées, « sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances » et ce en interdisant toute discrimination en matière d'embauche et d'avancement, en favorisant l'emploi des personnes handicapées dans le secteur public et privé, et en leur assurant les mêmes opportunités, rémunérations, formations et droits syndicaux que les autres.
- **Une série de conventions élaborées par l'Organisation Internationale du Travail** (OIT) dans le but de créer des conditions de travail équitables et dignes pour les femmes et les hommes sans discrimination. Créée en 1919, l'OIT est la première organisation tripartite des Nations Unies qui réunit travailleurs, employeurs et gouvernements; elle est composée de 187 Etats Membres et est spécialisée dans l'élaboration de normes internationales, de programmes et de politiques pour assurer le travail décent et la justice sociale.
- **Depuis sa création, elle a œuvré pour forger les voies vers la justice sociale**, Elle a ainsi, mise en œuvre quatre déclarations universelles, notamment :
 - La déclaration de Philadelphie, 1948 qui a fait intégrer cette organisation dans le système des nations unies;
 - La déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail, qui a été axée sur le respect des quatre droits fondamentaux au travail par les mandats de cette organisation, même s'ils n'ont pas ratifié les huit conventions fondamentales;
 - La déclaration de l'OIT de 2008 sur une justice sociale pour une mondialisation équitable qui pointe actuellement le travail décent pour tous avec une protection sociale qui permet le plein travail productif;
 - La déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Ces principes s'adressent aux entreprises multinationales et nationales, aux gouvernements des pays du siège comme des pays d'accueil ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, et ils donnent des orientations dans des domaines tels que l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles de même que la politique générale.

- Une série de conventions a été élaborée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dans le but de créer des conditions de travail équitables et dignes pour les femmes et les hommes sans discrimination. Certaines de ses conventions sont focalisées sur l'égalité de genre :
 - Convention n° 89 sur le travail de nuit des femmes, 1948
 - Convention n°100 sur l'égalité de rémunération, 1951
 - Convention n°102 concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
 - Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
 - Convention n°118 sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
 - Convention n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
 - Convention n°161 sur les services de santé au travail, 1985
 - Convention n°171 sur le travail de nuit, 1990
 - Convention n°175 sur le travail à temps partiel, 1994
 - Convention sur le travail à domicile, 1996
 - Convention n°183 sur la protection de la maternité, 2000
 - Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
 - La convention internationale du travail n°138, sur l'âge minimum d'accès à l'emploi, 1973
 - La convention internationale du travail n°182 sur l'abolition des pires formes de travail des enfants, 1999
 - La convention n°29 sur le travail forcé, 1930
 - La convention n°105 sur l'abolition du travail forcé, 1957
 - La convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 - La convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

• **Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2000 :**

Objectif 1 : réduire de moitié la pauvreté extrême et la famine est plus efficace sous l'angle de la perspective du genre. Le manque d'accès à un emploi décent et convenablement rémunéré joue un rôle prépondérant dans le maintien des inégalités, voire leur accroissement. Les femmes ayant souvent moins accès à l'enseignement et aux opportunités de travail, leurs chances de s'affranchir de la pauvreté et de s'émanciper financièrement sont amoindries.

Objectif 2 : Assurer l'éducation primaire pour tous, en donnant accès aux enfants du monde entier, genres confondus et sans discrimination, la possibilité de finir un cursus de scolarité primaire.

Objectif 3 : renforcer la place de la femme sur le marché du travail et combattre le phénomène de féminisation de la pauvreté, des écarts salariaux et de la précarité économique des femmes.

Objectif 8 : Assurer un partenariat mondial pour le développement durable en corrigeant le système économique et financier pour un système ouvert, inclusif, organisé et sans discrimination.

• **Objectifs de Développement Durable, 2015:**

Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles, en mettant fin à toutes les discriminations et les pratiques préjudiciables, en valorisant le travail réalisé par les femmes et les filles et en garantissant la participation et l'accès des femmes à des postes de responsabilité. L'objectif 5 vise en outre à assurer l'accès des femmes et des filles aux soins de santé sexuelle et reproductive et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation.

Objectif 4 : L'éducation et la formation professionnelle étant les piliers de l'emploi productif, les deux objectifs sont interdépendants. L'Objectif 4 vise par ailleurs à augmenter le nombre de jeunes hommes et femmes disposant des compétences et aptitudes, techniques et professionnelles, utiles pour l'accès au marché du travail ou à l'entrepreneuriat.

Objectif 8 : la création d'emplois décents, le dialogue social et la protection sociale et au travail, sont les piliers de cet objectif. De plus, plusieurs aspects du travail décent sont mentionnés dans les autres cibles des différents ODD. Les cibles de l'ODD 8 sont les marqueurs qui balisent les étapes de la mise en œuvre dans les pays et quelques-unes sont⁵¹:

⁵¹Sustainable development, Knowledge platform, disponible sur : <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg8>, accède le 05/05/2018

- D'ici à 2030, soutenir un taux de croissance économique annuel de 7% du produit intérieur brut dans les pays les moins développés;
 - D'ici à 2030 assurer le plein emploi productif aux femmes comme aux hommes sur un pied d'égalité, et un travail décent à salaire égal que celui des hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées;
 - Eradiquer l'exploitation économique, la traite d'êtres humains, le travail forcé et l'esclavage moderne. Et d'ici 2025, abolir toutes formes de travail d'enfants;
 - D'ici à 2030 protéger les droits des travailleurs - hommes et femmes - et leur assurer des environnements de travail sécurisés et inclusifs, spécialement les femmes migrantes et les personnes en situation précaire;
 - D'ici à 2020 réduire considérablement le nombre de jeunes au chômage ou en dehors d'un parcours d'enseignement ou de formation professionnelle;
 - Améliorer progressivement les modes de production et de consommation vers une utilisation plus efficace et dissocier dégradation environnementale et croissance économique.
- **Programme d'action d'Addis Abeba sur le financement du développement 2015** : Programme d'action forge un nouveau partenariat global pour le financement du développement durable et établit des mesures incitatives pour des investissements dans des domaines clefs, tout en prévoyant un mécanisme de reddition de comptes. Ce Programme d'action, qui mobilise les fonds nécessaires pour les 17 objectifs de développement durable pour 2015-2030 et ses 169 cibles, crée notamment une nouvelle instance en vue de combler les lacunes en matière d'infrastructures et un mécanisme de facilitation de la technologie, permettant d'identifier les besoins dans ce domaine. Au titre de la mobilisation des ressources du développement, les États Membres s'engagent à renforcer la mobilisation des ressources publiques intérieures, par le biais notamment d'une amélioration de l'administration fiscale, tandis que les pays développés réaffirment leurs engagements à atteindre l'objectif de consacrer 0,7% de leur revenu national brut à l'aide publique au développement et de 0,15% à 0,2% pour les pays les moins avancés. L'article 6 du Programme d'Action réaffirme l'engagement des parties prenantes pour la concrétisation de l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et des filles et le plein exercice de leurs droits fondamentaux comme essentiels à la réalisation d'une croissance économique et d'un développement durable, ouverts à tous et équitables.

B. Le cadre de référence national

Concernant le cadre de référence national, la programmation sectorielle doit s'appuyer bien entendu sur les normes de référence du secteur de l'emploi. Mais elle ne doit pas oublier les normes en matière d'égalité des sexes qui sont transversales et s'appliquent à tous les secteurs. Il s'agit d'une obligation constitutionnelle.

1. Cadre de référence du secteur de l'emploi

Constitution :

- Préambule : Bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale et régionale, de la langue, du handicap ou de quelque circonstance personnelle que ce soit.
- Article 12 : Les citoyens doivent être sur un pied d'égalité par rapport au droit d'accéder aux fonctions et à l'emploi public.
- Article 13 : Réaffirme le droit de tous les citoyens à l'éducation et au travail comme droit fondamental.
- Article 14 : Le droit à la grève est également un droit fondamental.
- Article 15 : Tout le monde a le droit d'entreprendre, sans discrimination.
- 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 [...]. L'État marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes.
- Article 31 : « L'État, les établissements publics et les collectivités territoriales œuvrent 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 ». Cet article met l'accent sur le droit à un emploi accessible et de qualité pour tous ainsi qu'à la formation professionnelle. Il reconnaît également le développement durable comme droit fondamental.

- Article 35 : L'État est dans l'obligation de protéger l'égalité des chances pour tous, particulièrement certaines catégories sociales vulnérables, notamment les femmes, les mères, les enfants et les personnes âgées.
- Article 135 : L'organisation territoriale du Royaume repose sur les principes de la libre administration, de la coopération et de la solidarité. Cet article assure la participation des populations concernées à la gestion de leurs affaires et favorise leur contribution au développement humain intégré et durable.
- Article 152 : Élargissement du domaine de compétences du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) : il donne son avis sur l'économie nationale et sur le développement durable.
- Article 168 : La création d'une instance consultative, le Conseil Supérieur de l'enseignement, de la formation et de la recherche scientifique, dont le but est de suivre des institutions et des politiques publiques émises dans le cadre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

Dispositions législatives et réglementaires :

- Dahir du 16.7.1957 : affirme l'égalité hommes-femmes dans la liberté syndicale. L'article 2 affirme que les syndicats se constituent librement, donc d'hommes et de femmes exerçant le même métier. En vertu de l'article 5 « les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction ». L'article 6 affirme que « les mineurs (garçons et filles) de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur ».
- Loi n° 1-75-21 du 30 août 1975 : cette loi égalise le salaire de la femme avec celui de l'homme. Avant cette date aucune loi n'obligeait l'employeur à payer les femmes autant que les hommes, et de ce fait elles étaient rémunérées beaucoup moins malgré une qualification professionnelle, un travail et un rendement égal.
- Loi-cadre n° 99-12 portant charte nationale et du développement durable : cette loi fixe les objectifs de l'État en matière de développement durable et de protection des ressources environnementales et comporte des recommandations telles que la création d'un savoir-faire national en termes de formation professionnelle et d'écoconception pour l'émergence d'une économie verte. L'article 18 encourage « la mise en place de programmes de recherche/développement au service du développement durable et de l'économie verte » et ce à travers « la valorisation de l'environnement et à l'économie des ressources et de création d'emplois nouveaux répondant aux besoins des métiers de l'environnement et du développement durable ».
- « Décret n° 2-08-358 du 09 juillet 2008 relatif au taux d'allocation familiale servie par la CNSS » qui a abrogé le décret n°2-01-2722 du 12 mars 2002 modifiant le décret n° 2-79-691 du 18 avril 1980.
- Arrêté du ministre du développement social, de la solidarité, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 1239-99 du 6 août 1999 portant délégation d'attributions au secrétaire d'Etat auprès du ministre chargé de la protection sociale, de la famille et de l'enfance : promotion de la condition féminine, du bien-être de la famille et de l'enfant et des personnes âgées. L'accent est porté sur la réalisation de projets et de politiques à cet effet.

- Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail⁵²: cette loi est la pierre angulaire de toutes les réglementations dans le secteur. Elle définit les droits et les obligations des travailleurs, y compris la durée des heures travaillées, les salaires, les droits syndicaux et de grève, les formalités sociales, les cotisations, etc. L'article 9 se penche précisément sur l'égalité des chances et des opportunités, particulièrement pour les femmes et interdit toute discrimination basée sur le genre dans le domaine, que ce soit par rapport à l'embauche, à la conclusion du contrat de travail, au traitement et aux conditions de travail, à la charge et responsabilités, à l'avancement, la rémunération, le licenciement, etc. Le chapitre IV régle le travail de nuit des femmes et punit d'une amende variable ceux qui emploient des femmes ou des mineurs sans respect de cette loi. Le chapitre V conditionne le travail des femmes, l'article 181 notamment interdit l'emploi des femmes, des mineurs et des personnes handicapées dans des travaux qui excèdent leurs capacités ou susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs, le travail minier ou souterrain y compris. L'Article 214 interdit la suspension du repos hebdomadaire spécifiquement aux femmes de moins de 20 ans. Les articles 152-165 traitent des dispositions légales pour protéger la femme enceinte et les jeunes mamans, notamment par la garantie de 14 semaines de congé payé. Elle peut également bénéficier d'un an de suspension de travail non payé et d'une heure d'allaitement pendant les heures de travail. Il est stipulé également que l'employeur est dans l'incapacité de renvoyer une femme salariée enceinte (art.159, 160). L'article 346 consacre l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La loi a été révisée en 2004 et comporte des dispositions qui pénalisent le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

⁵²Le nouveau Code du travail entré en vigueur en 2004, comporte des articles contre la discrimination et le harcèlement, mais ne prévoit aucune protection spécifique aux travailleurs domestiques qui sont majoritairement des femmes, des filles et des migrants. Ils sont toutefois mentionnés dans l'article 4 qui stipule que les travailleurs et travailleuses domestiques sont couverts par une loi spécifique qui a été promulguée par loi 19.12 du 10 août 2016 (publiée au BO n°6493 du 22 novembre 2016).

Il faut aussi se référer aux textes d'application du code du travail à savoir entre autres :

- Le décret n° 2.04.465 du 29 décembre 2004 portant fixation de la liste des entreprises dans lesquelles il est interdit d'employer des mineurs de moins de 18 ans à titre de salarié comme comédien ou interprète dans les spectacles publics, sans autorisation écrite;
- Le décret n° 2.04.568 du 29 décembre 2004 portant fixation des conditions devant être mises en place pour faciliter le travail de nuit des femmes;
- Le décret n° 2.10.183 du 16 novembre 2010 portant fixation de la liste des travaux auxquels il est interdit d'occuper certaines catégories de personnes;
- Arrêté du ministre de l'emploi et de la formation professionnelle n° 339-05 du 29 hijja 1425 (9 février 2005) fixant les conditions d'admission des nourrissons et des chambres d'allaitement ainsi que les conditions de surveillance et d'installations d'hygiène dans ces chambres;
- Décret n° 2-17-356 du 27 septembre 2017 complétant la liste des travaux dans lesquels il est interdit d'employer les travailleuses et travailleurs domestiques âgés entre 16 à 18 ans;
- L'arrêté n° 4575.14 du 24 décembre 2014 fixant des conditions d'utilisation du plomb ou de ses composés;
- L'arrêté n° 93.08 du 12 mai 2008 Fixant des mesures d'application générales et particulière relatives aux principes énoncés par les articles de 281 à 291 du code du travail;
- La loi n° 19.12 entrée en vigueur le 02 octobre 2018 fixe l'âge minimum d'emploi à 18 ans avec la permission d'emploi, sous conditions très restrictives, des travailleuses et des travailleurs âgés entre 16 et 18 ans pendant une période transitoire de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la dite loi.

- Dahir n° 1-03-207 du 11 novembre 2003 portant promulgation de la loi n° 24-03 modifiant et complétant le Code pénal contre le travail forcé, l'exploitation et le travail forcé des enfants (art. 467-2) dans la mendicité ou la pornographie. Il comporte également des dispositions incriminant la discrimination (art. 431) et le harcèlement sexuel (art. 503), et définit les peines applicables.
- Arrêté du ministre de la santé n° 2519-05 du 5 septembre 2005 : fixe les conditions et la nécessité de suivi médical de la grossesse, de l'accouchement et de ses suites et protège la femme travailleuse enceinte et le droit à la maternité.
- Loi n° 84-16 du 25 août 2016 portant approbation du Statut de l'Organisation pour le développement de la Femme dans les Etats membres de l'OIC, a pour rôle la promotion des femmes dans le développement économique, en accroissant ses compétences notamment par l'éducation et la formation professionnelle.
- Dahir 1-96-105 du 07 août 1996 portant promulgation de la loi n° 19-96 modifiant et complétant le dahir portant loi 1-72-184 du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale a permis la suppression de la condition d'avoir 50 ans ou être en état d'invalidité pour que la veuve bénéficie de la pension de survivant servie par la CNSS. Également, la pension de survivant est accordée à l'orphelin handicapé sans limite d'âge.
- Dahir n° 1-04-127 du 04 novembre 2004 portant promulgation de la loi n°17-02 modifiant et complétant le dahir portant loi 1-72-184 du 27 juillet 1972 relatif au régime de sécurité sociale qui a permis une amélioration des services prévus, la gestion du régime et la simplification des procédures. Notant particulièrement la prolongation de la durée du congé de maternité de 12 à 14 semaines.
- Décret n°2-11-464 du 06 septembre 2011 modifiant et complétant le décret n°2-05-734 du 18 juillet 2005 fixant le taux de cotisation due à la CNSS au titre du régime de l'assurance maladie obligatoire de base qui a permis le maintien du bénéfice de la veuve et des orphelins du régime AMO géré par la CNSS quel que soit le montant de pension de survivant qu'il leur est accordé.
- Décret n° 2-08-357 du 09 juillet 2008 relatif au bénéfice des salariés travaillant dans les établissements d'exploitations agricoles et forestières des allocations familiales servies par la CNSS.

Stratégies et programmes :

- Stratégie Nationale pour l'emploi du Royaume du Maroc (SNE) (2015-2025) : met l'emploi au cœur de la politique gouvernementale en se focalisant sur l'ensemble des aspects financiers, institutionnels, économiques, qui touchent au secteur, en donnant une attention particulière aux catégories de la population les plus vulnérables et les plus touchés par le chômage, notamment en incluant les femmes et les jeunes. Elle vise à créer 200.000 emplois par an au Royaume et à corriger les inégalités entre les sexes et les territoires.
- Programme Gouvernemental 2016-2021 : les axes de ce programme se focalisent sur les différentes entrées pour la mise en œuvre de la parité hommes-femmes. Parmi les principaux axes la promotion d'un modèle économique inclusif en encourageant l'emploi et le développement durable, ainsi que le développement humain et le dialogue social. Le but est de parfaire les stratégies sectorielles mises en place et développer une économie durable et inclusive en mobilisant le capital humain et financier du pays.
- Plan National de promotion de l'Emploi baptisé « Moumk'In » (charte de mise en œuvre signée le 27 avril 2018), qui met l'emploi au centre de l'action publique, impliquant l'ensemble des départements ministériels. L'amélioration des programmes actifs d'emploi actuels et la mise en place de nouveaux programmes seront approfondies, améliorées et renforcées. Le système d'intermédiation sera un dispositif global et intégré mobilisant le service public et les secteurs privé et associatif offrant des offres de services pour chaque catégorie.
- Programme gouvernemental pour l'égalité 2012-2016 « ICRAM 2 » : Le secteur de l'emploi a contribué à la réalisation des axes suivants :
 - Axe 1** : Renforcement de l'employabilité et autonomisation économique des femmes
 - Axe 2** : Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la famille
 - Axe 3** : Participation des femmes à la prise de décision
 - Axe 4** : Protection et réalisation des droits des femmes
 - Axe 5** : Diffusion de la culture de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre.

2. En matière de budgétisation sensible au genre

Depuis plusieurs décennies, le Maroc a amorcé une série de réformes structurelles, législatives, politiques et sociales importantes, faisant ainsi de la promotion des droits humains une priorité et plaçant la question de l'égalité au centre de la politique nationale.

L'adoption de la Constitution de 2011 est venue consolider ces acquis et susciter de nouveaux défis en matière de promotion et de protection des droits des femmes. En effet, la Constitution de 2011 consacre l'égalité formelle entre les hommes et les femmes et prohibe toutes les formes de discrimination, notamment en raison du sexe, et incite les pouvoirs publics à tout mettre en œuvre pour rendre ces droits effectifs.

L'adoption de la Nouvelle Loi organique relative à la loi des finances en 2015 constitue le nouveau référent législatif qui encadre le processus de préparation et d'exécution des lois de finances, en tant que levier de modernisation de la gestion des finances publiques. Deux articles de la nouvelle loi consacrent l'obligation de prendre en compte l'approche sensible au genre dans les processus de programmation et de reddition budgétaires.

CHRONOLOGIE DES INSTRUMENTS DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ AU MAROC

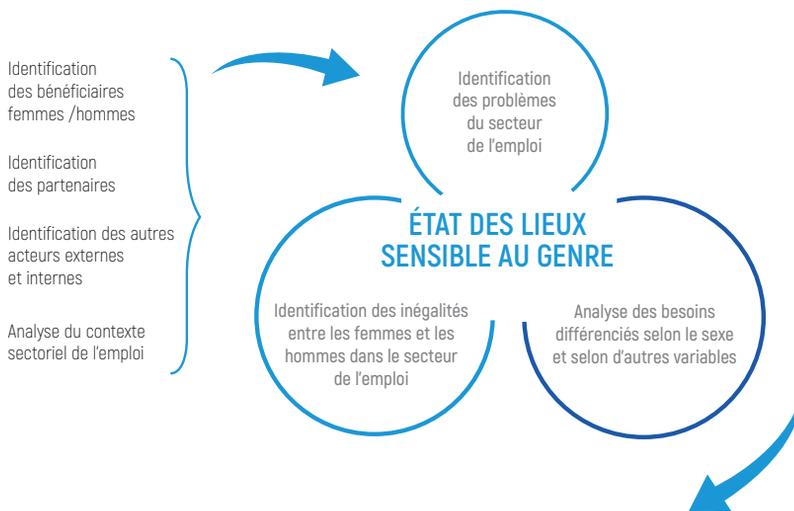
1993	Le Maroc ratifie la CEDEF
2004	Réforme du Code de la Famille
2006	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité entre les Sexes par l'intégration de l'approche genre dans les politiques et les programmes de développement
2007	Réforme du Code de la Nationalité
2011	Levée des réserves de la CEDEF
2011	Réforme de la Constitution : <ul style="list-style-type: none"> - Préambule : l'Etat réaffirme son engagement à bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque, notamment en raison du sexe. - Art.19 : selon cet article, l'État garantit à l'homme et à la femme la jouissance, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, et œuvre à la réalisation de la parité entre les femmes et les hommes. - Art. 31 : cet article garantit l'accès aux services de base fournis par l'Etat pour tous les citoyennes et citoyens.
2012	Plan Gouvernemental pour l'Égalité "ICRAM" (2012-2016)
2015	Loi Organique n°130-13 relative à la loi de finances : <ul style="list-style-type: none"> - Art. 39 : "L'aspect genre est pris en considération lors de la fixation des objectifs et des indicateurs". - Art. 48 : le rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre accompagne le projet de loi de finances de l'année
2015	Stratégie et plan de mise en œuvre de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique (2015-2018)
2017	Programme gouvernemental : Axe 1 : Renforcement du choix démocratique, des principes de l'État de Droit et l'établissement de la régionalisation avancée. Objectif 1 : Protéger les droits et la dignité du citoyen et consolider les libertés et l'égalité. Le principe de l'égalité est repris de manière transversale dans les autres axes également.
2017	Plan Gouvernemental pour l'Égalité "ICRAM II" (2017-2021)
2017	Plan d'action national dans le domaine de la démocratie et des droits humains

3. Intégration de la dimension genre dans le processus de la planification stratégique et la programmation budgétaire

L'intégration de la dimension genre dans le processus de planification stratégique et la programmation budgétaire passe par plusieurs étapes qui se succèdent et s'alimentent, constituant des voies d'entrée pour la BSG, tel que le montre le schéma ci-dessous :

Les étapes de la planification stratégique sensible au genre

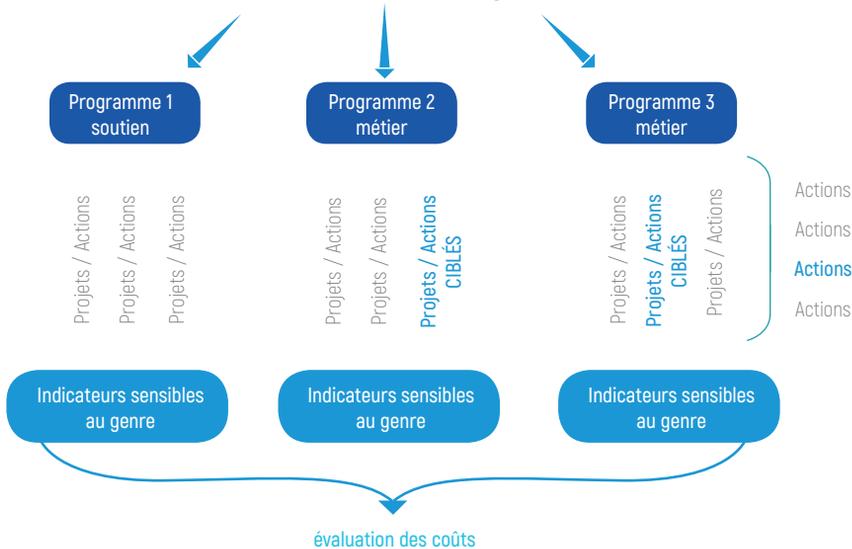
POINT D'ENTRÉE DE LA BSG : ÉTAT DES LIEUX SENSIBLE AU GENRE, SELON UN PROCESSUS PARTICIPATIF



Stratégie du département chargé de l'emploi
ministériel en conformité avec les directives royales et l'agenda gouvernemental

Axes Prioritaires Sensibles Au Genre

Chaîne de résultats sensibles au genre



■ 3.1. Le diagnostic sensible au genre

Un diagnostic sensible au genre est le préalable à l'élaboration de la stratégie sectorielle et de son plan d'action. C'est un outil qui permet de faire un état des lieux du secteur de l'emploi, en rassemblant de manière objective, toute une série d'informations sur :

- Tous les acteurs publics et privés impliqués dans le secteur de l'emploi, leurs caractéristiques, leurs problèmes et leurs besoins. Il faut connaître leur sensibilité et/ou implication et engagement par rapport à la question de l'égalité hommes/garçons-femmes/filles, ainsi que leur capacité à promouvoir le changement.
- Les forces, les faiblesses, les menaces et les opportunités relatives au secteur de l'emploi d'un point de vue technique, financier et socio-économique. Il faut connaître également l'impact des inégalités de genre sur le secteur et inversement (l'impact du secteur sur les inégalités de genre).
- Les populations bénéficiaires des actions, leurs caractéristiques différenciées, leurs besoins pratiques et leurs intérêts stratégiques. Ces données doivent être désagrégées par sexe pour

connaître les différences qui peuvent exister entre les femmes et les hommes quant à l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices du secteur.

- Des données ventilées par sexe au niveau micro (les bénéficiaires, les ménages, etc.), méso (les institutions impliquées et les entités publiques et privées partenaires), et macro (les données statistiques nationales sur la situation des femmes et des hommes de différentes catégories socio-économiques et culturelles).
- La relation de cause à effet entre les problèmes identifiés pour le secteur de l'emploi. Les problèmes relatifs aux inégalités hommes-femmes doivent être intégrés dans cette chaîne de causalité.
- Les actions qui ont été menées jusqu'à présent, leur impact et leurs résultats par rapport aux problèmes identifiés au début du processus de programmation, y compris ceux relatifs aux inégalités de genre dans le secteur de l'emploi (voir tableau sur les problèmes liés au genre dans le secteur en annexe)

RAPPEL IMPORTANT

La Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances stipule que dans sa deuxième phase, « les opérations de préfiguration porteront ainsi sur la recherche des points d'entrée pour une planification et programmation budgétaire sensible au genre, et ce à travers l'intégration de l'aspect genre dans la morasse budgétaire et les projets ministériels de performance ».

Et elle précise que « à cet effet, les départements ministériels et les institutions publiques concernés sont amenés, au regard des dispositions de la nouvelle LOF, à procéder à des diagnostics genre pertinents accompagnés d'une définition précise des objectifs à atteindre en termes de réduction des inégalités de genre, tout en déclinant les politiques, stratégies et programmes en objectifs, résultats et indicateurs sensibles au genre ».

Ainsi, la Circulaire du chef du gouvernement souligne que la nécessité d'un diagnostic pertinent sensible au genre s'inscrit dans une logique d'efficience et de cohérence d'une gestion axée sur la performance sensible au genre. Il constitue une porte d'entrée incontournable et fondamentale.



CHECK-LIST : analyse sensible au genre de la situation dans le secteur de l'emploi

- Les problèmes détectés dans le secteur de l'emploi affectent-ils les femmes et les hommes (bénéficiaires ou faisant partie de la population cible) de la même manière ?
- Quelle est la situation actuelle des femmes et des hommes (bénéficiaires, population cible ou acteurs) dans ce secteur (potentialité et limitation quant à l'accès, utilisation et contrôle des ressources, des bénéfices et des droits) ?
- Quelle est la présence et la représentation des femmes et des hommes dans les entreprises et dans les institutions publiques (consultatives et de prise décision) ?
- Existe-t-il, dans la stratégie existante du département ministériel, des objectifs qui favorisent l'égalité hommes-femmes dans le secteur de l'emploi ?
- Existe-t-il déjà des normes, des moyens et des ressources mises en place pour favoriser l'égalité hommes-femmes ? Lesquels ?

CHECK-LIST : analyse sensible au genre des politiques existantes

- Quelle est la représentation des femmes et des hommes dans le domaine d'action du programme ?
- Quelle a été, ces dernières années, l'évolution de la représentation des femmes et des hommes dans le domaine d'action du programme ?
- Quelles sont les personnes destinataires de l'action ? Qui sont les personnes destinataires indirectes ?
- Est-ce que les femmes et les hommes ont les mêmes responsabilités dans le foyer ? Et en dehors du foyer ?
- Est-ce que la présence des femmes et des hommes est paritaire dans les espaces de prise de décision du domaine d'intervention de l'action ?
- Est-ce que la différence de disponibilité des femmes et des hommes influe sur l'accès aux services, aux ressources, aux espaces, aux infrastructures, etc. du domaine d'application de l'action ? Y a-t-il d'autres facteurs qui influent sur l'accès et le contrôle des ressources et des bénéficiaires du programme ?

■ 3.2. Les statistiques sensibles au genre

La production et l'utilisation de statistiques sensibles au genre sont essentielles pour pouvoir analyser les effets des dépenses sur les femmes/les filles et les hommes/garçons, planifier des politiques publiques sensibles au genre et appliquer les outils de la BSG.

Les chiffres doivent permettre de mesurer la réalité sociale sous l'angle du genre, offrant des informations fiables sur les disparités entre les femmes/filles et les hommes/garçons dans différents domaines.

Elles permettent notamment de :

- Quantifier la vulnérabilité et le désavantage des femmes en mesurant leur bien-être en valeur absolue (plutôt que par comparaison avec les hommes), en plus de mesurer les différences et les inégalités entre les sexes;
- Mesurer les avancées dans la condition des femmes, ou son évolution, en valeur absolue (changements de niveau), et en comparaison avec les hommes (changements dans les disparités hommes-femmes) en suivant ces tendances au fil du temps;

- Quantifier et expliquer la participation des femmes à la société et leur contribution au développement;
- Évaluer le résultat et l'impact des actions de développement en termes de compétences des femmes et de réalisation des opportunités - incidence sur leur bien-être et leur participation à la société.

Ces chiffres, désagrégés selon le sexe permettent d'établir des priorités et de faire des choix politiques.

L'importance des statistiques sensibles au genre et leur rôle notamment par rapport au diagnostic sensible au genre doit être bien compris et reconnu par tous les niveaux du département ministériel. Il est donc primordial d'accompagner la mise en place et le renforcement d'un système d'information sur le genre, d'une sensibilisation sur son caractère obligatoire (les prescriptions de la LOF) et son utilité dans une perspective de gestion axée sur la performance.

Ces dernières années, certaines agences internationales ont pris des mesures visant à identifier de manière systématique les lacunes spécifiques au chapitre des données sur le genre. Cette démarche visait à encourager les pays et les instituts nationaux de statistiques à trouver les moyens d'améliorer les politiques ciblant les femmes et d'intégrer l'approche genre dans toutes les politiques publiques.

Un groupe d'expert-e-s sur les statistiques ventilées par sexe (IAEG-GS) de l'ONU a compilé un « ensemble minimal » de 52 indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'égalité des sexes. Ils sont divisés en 5 catégories :

1. Structures économiques, participation dans les activités productives et accès aux ressources.
2. Éducation.
3. Santé et services y afférents.
4. Vie publique et prise de décision.
5. Droits humains des femmes et des filles.

Voici quelques exemples d'indicateurs de résultats en matière d'égalité de genre dans le secteur de l'emploi⁵⁵:

Travail invisible et informel :

- Nombre moyen d'heures de travail consacré aux tâches ménagères par sexe;
- Nombre moyen d'heures de travail consacré au travail rémunéré et non-rémunéré (charge de travail totale) par sexe;

Population active et chômage :

- Répartition de la population active selon le secteur, désagrégée par sexe;
- Pourcentage de population active parmi les jeunes de 15-24 ans et plus de 24 ans, par sexe;
- Taux de l'emploi informel non-agricultural;
- Répartition de la population active selon le secteur dans l'économie informelle non-agriculturelle, désagrégée par sexe;
- Taux de chômage parmi les jeunes de 15-24 ans par sexe;
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes de +24 ans, au chômage;

⁵⁵Asian Development Bank (2013), Toolkit on Gender Equality, Results and Indicators, p.18. Et United Nations Statistic Division (2017), The United Nations Minimum Set of Gender Indicators, <https://genderstats.un.org/files/Minimum%20Set%20Indicators%20web.pdf> et PDP genre emploi, Ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle

- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel ou en intérim;
- Disparité salariale entre hommes et femmes;
- Évidence de suivi et d'activités de soutien et de mentoring destinés à faciliter l'accès des femmes à l'emploi dans les secteurs moins conventionnels ou considérés masculins (politique, technologie, science, ingénierie, construction, management, ...).
- Taux d'assurés par sexe dans la population active occupée, selon les branches de sécurité sociale et médicales couvertes (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, Allocation familiale).
- Nombre de bénéficiaires de l'indemnité pour perte d'emploi par sexe.
- Taux d'emploi de personnes entre 25-49 ans ayant un enfant de moins de 3 ans à la maison, comparé au taux d'emploi de personnes n'ayant pas d'enfants désagrégé par sexe;

Entrepreneuriat :

- Pourcentage d'employeurs, d'indépendants et membres de coopératives productives, désagrégé par sexe;
- Pourcentage de femmes à la tête de Petites et Moyennes Entreprises (PME);
- Taux de personnes bénéficiant d'un crédit désagrégé par sexe;
- Nombre d'institutions financières, de banques et d'agences de crédit qui proposent des initiatives spécifiques de financement destinées aux femmes pour lancer une entreprise;
- Nombre de programmes de micro-crédit et aide au financement destinés aux femmes;
- Nombre et pourcentage de femmes cheffes de familles en zone rurale et urbaine qui subviennent aux besoins de leurs familles;

Droits au travail :

- Nombre de femmes et d'hommes (informel et formel) bénéficiant de programmes de conscientisation sur leurs droits au travail (congés, salaire, conditions, abus sexuels, etc.);
- Preuves que les hommes et les femmes sont conscients de leurs droits économiques et du travail;
- Programmes de formation et de sensibilisation destinés aux femmes sur leurs droits du travail en zone rurale et urbaine;
- Taux de personnes bénéficiant des prestations des régimes de couverture sociale et médicale par sexe (retraite et assurance maladie obligatoire);
- Durée du congé parental payé;
- Taux de nouvelles mères bénéficiant de leur congé maternité;
- Nombre d'associations mobilisées pour promouvoir l'égalité au travail (sensible au genre);
- Nombres d'infrastructures d'appui social destinés aux femmes salariées et aux personnes vulnérables;
- Nombre de programmes, de lois et de stratégies visant à protéger les femmes et leurs droits dans le secteur informel;
- Nombre de programmes, de lois et de stratégies visant à protéger les femmes aides familiales ou domestiques;
- Nombre de structures de garde d'enfants pour les femmes salariées dans le secteur public et privé;
- Nombre de politiques mises en place pour contrer le harcèlement sexuel ou moral au travail;
- Nombre de femmes et d'hommes victimes de harcèlement (sexuel, physique, moral) sur leurs lieux de travail;

Formation :

- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes ayant accès aux formations professionnelles;
- Nombre de politiques publiques et de stratégies visant à aider les hommes et les femmes à avoir accès à des programmes de formation professionnelle;
- Pourcentage de femmes s'inscrivant à des programmes de formation technique ou professionnelle, y compris dans les secteurs traditionnellement masculins;
- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes trouvant un travail dans leur domaine d'études, y compris ceux qui n'ont pas fini leur cursus scolaires, diplômés universitaires, professionnels, etc.
- Nombre de formations sur le genre destinés aux ressources humaines des secteurs privés et publics;

Institutionnalisation :

- Nombre et type de directives et programmes destinés à assurer l'intégration et la mise en œuvre des besoins et intérêts des femmes dans le secteur de l'emploi;
- Politiques, stratégies et plans de développement qui adoptent une approche participative et la participation égale des femmes dans le processus décisionnel dans le secteur;
- Nombres d'études réalisées sur les questions de genre dans le secteur de l'emploi, de la protection sociale et du droit du travail;
- Pourcentage désagrégé par sexe des femmes et hommes hauts placés dans les entreprises;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant des postes haut placés dans les ministères et institutions politiques;
- Nombre et pourcentage de femmes investies dans l'élaboration et le suivi des programmes liés à l'emploi et à l'insertion professionnelle;
- Nombre de politiques mises en place pour la promotion de l'égalité des femmes dans les instances décisionnelles du secteur;
- Nombre de formations et d'ateliers tenus par les intervenants dans le secteur (conseils municipaux, instances élues, employeurs, comités ministériels...) sur l'importance de la question genre dans l'emploi;
- Évidence d'institutions d'inspection au travail sensible au genre.

■ 3.3. La stratégie sectorielle sensible au genre

Intégrer la dimension genre dans la stratégie du secteur de l'emploi signifie que l'égalité des sexes doit faire partie du changement qui est souhaité pour ce secteur. Cela implique que la stratégie du secteur doit tendre à promouvoir la reconnaissance et la protection des droits, des opportunités, des bénéfices et des ressources qui vont découler de l'action publique dans le secteur.

QUESTIONS CLÉS EN AMONT LORS DE L'ÉLABORATION DE LA STRATÉGIE

- Comment le secteur de l'emploi peut-il contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes ?
- Quels sont nos besoins (humains, financiers, matériels, etc.) pour développer cet effort ?
- Quels vont être les bénéfices de cet effort pour notre secteur et pour l'ensemble de la société ?
- Quelles sont les inégalités entre les femmes et les hommes dans notre secteur ? Existe-t-il des besoins différenciés entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans notre secteur ? (Voir résultats du diagnostic sensible au genre)
- Comment nos programmes et projets peuvent-ils contribuer à l'égalité quant aux droits, à l'intégration et à l'autonomisation des femmes, à la lutte contre les stéréotypes sexistes et contre les violences, tant dans notre secteur, comme dans les autres ?
- Qui sont les acteurs clés dans le secteur de l'emploi qu'il faut sensibiliser à la question du genre ? Qui sont les acteurs clés déjà sensibilisés avec qui il faut établir des liens de collaboration ?
- Dans quelle mesure, l'effort pour l'égalité peut-il contribuer à la réussite de nos projets ?
- Comment éviter de renforcer les discriminations et les inégalités entre les femmes et les hommes à travers nos programmes et projets ?

Les axes stratégiques doivent être orientés pour garantir :

1. Un accès équitable aux services fournis aux usagers en tenant compte des spécificités du genre, en veillant à l'égalité, à la non-discrimination.
2. Une participation équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux.

Telle qu'énoncée actuellement, la stratégie actuelle du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle semble encore fort ancrée dans un modèle de gestion axées sur les moyens. Les approches « droits, résultats et performance » n'y sont que timidement exprimées. La stratégie devrait souligner de manière explicite, qui sont les bénéficiaires ultimes de l'action sectorielle, quels sont les droits fondamentaux envers lesquels le département s'engage et comment pense-t-il les mettre en œuvre. À ce titre, l'énoncé de l'Objectif de Développement Durable⁸, pour l'accès à des emplois décents, constitue un bon modèle d'inspiration. Il établit en effet comme objectif, celui de « promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ». Comme expliqué dans l'introduction, le paradigme du développement durable cherche à concilier le bien-être des personnes dans le présent et dans le futur.

Dans ce sens, ce paradigme constitue une porte d'entrée majeure pour intégrer de manière explicite une approche centrée sur les droits humains et le genre. En effet, pour être sensible au genre, une stratégie ne peut se contenter de cibler les « générations futures », les « citoyens », ou les « personnes ». Cet énoncé ne donne a priori aucune garantie que les bénéficiaires de l'action ministérielle soient profitables dans le futur tant aux femmes qu'aux hommes. Une telle démarche d'égalité requiert une volonté politique explicite et formalisée. L'égalité formelle et réelle doit devenir une partie intégrante de la vision stratégique du secteur. La stratégie devrait répondre à la question suivante : comment notre département peut garantir à moyen et à long termes la protection des droits fondamentaux des femmes et des hommes, reconnus dans les instruments internationaux ratifiés par le Maroc, ainsi que consacrés dans la Constitution.

La vision stratégique du secteur est développée à travers quatre chapitres repris dans le tableau ci-dessous : Voici quelques propositions de reformulation des axes stratégiques pour faciliter ce changement de paradigme :

AXE STRATÉGIQUE

Axe 1 : Développer l'emploi productif et décent et réduire le chômage

Points d'entrée :

- Analyser les contraintes auxquelles font face les femmes
- Développer les mesures pour cibler ces contraintes afin d'augmenter la participation des femmes au marché du travail
- Promouvoir une culture du respect des droits humains et de l'égalité
- Motiver les femmes et les hommes dans leur recherche d'emploi productif dans les domaines où elles/ils sont sous-représenté-e-s

Axe 2 : Renforcer les droits fondamentaux au travail et le dialogue social

Points d'entrée :

- Analyser les contraintes auxquelles les femmes font face
- Développer les mesures pour améliorer l'environnement et les conditions de travail des deux sexes
- Promouvoir une culture du respect des droits humains et de l'égalité
- Améliorer les systèmes d'information par la collecte et l'analyse des données ventilées par sexe

Axe 3 : Généraliser, étendre et améliorer la couverture sociale des travailleurs

Points d'entrée :

- Inclure les professions à domination féminine (par ex. les femmes de ménages, les femmes travaillant comme aide familiale dans le secteur d'agriculture etc.) dans la couverture sociale des travailleurs

Axe 4 : Renforcer la performance par le développement des capacités managériales et organisationnelles

Points d'entrée :

- Analyser les contraintes auxquelles les femmes et les hommes font face au niveau du Ministère (par ex. par l'exécution d'audit genre)
- Développer les mesures pour cibler ces contraintes pour améliorer la balance entre vie professionnelle et vie familiale
- Promouvoir une culture du respect des droits humains et de légalité au sein du Ministère
- Encourager les femmes à postuler pour les postes de responsabilité
- Augmenter les capacités des cadres en termes de planification et budgétisation sensible au genre

■ 3.4. La programmation budgétaire sensible au genre dans le secteur de l'emploi

L'introduction de l'approche sensible au genre dans le secteur de l'emploi a permis de mettre en évidence la relation qui existe entre les questions élaborées en amont dans la planification sectorielle et le choix des programmes. Voici quelques recommandations pour la prise en compte de l'approche sensible au genre dans la programmation budgétaire⁵⁴:

- Placer la création d'emplois au cœur des politiques économiques et de développement durable avec une approche sensible au genre;
- Mettre en place une politique macroéconomique qui prenne en compte les activités génératrices de revenu particulières aux femmes;
- Revoir les politiques fiscales, financières et monétaires d'un point de vue sensible au genre afin d'intégrer le travail des femmes (visible et invisible);
- Créer une politique inclusive de l'emploi et de l'insertion professionnelle en vue d'assurer un emploi décent et convenablement rémunéré aux personnes les plus vulnérables notamment les femmes, les personnes en situation d'handicap et/ou issus de milieux défavorisés et/ou ruraux et/ou périurbain;

Formation et éducation :

- L'autonomisation économique des femmes ne peut se faire sans leur garantir l'accès à une éducation équitable et qualitative, sur un pied d'égalité avec les hommes, pour leur permettre d'être des actrices à part entières du développement;
- L'éducation et la formation professionnelle des jeunes filles doit s'adapter aux besoins du marché du travail pour éviter qu'elles ne se retrouvent au chômage une fois diplômées, et éviter les écarts entre formations et exigences du marché;
- L'éradication de l'abandon scolaire dans les zones rurales et mettre en place des politiques qui assurent aux filles et femmes rurales un accès à l'enseignement et à la formation technique et professionnelle, à tous les cycles;

⁵⁴Le projet de loi de finance 2018, Maroc.

- Ces efforts doivent s'accompagner d'une remise à niveau de l'enseignement et des programmes éducatifs et professionnels pour assurer un enseignement de qualité, gratuit, adapté au contexte socioéconomique et utile, qui permette aux personnes d'accéder au marché du travail, tout en renforçant la culture de l'égalité dans les programmes scolaires;
- Elaboration des formations en alternance spécifiques aux filles et aux femmes pour leur permettre d'acquérir des compétences professionnelles tout en travaillant et en subvenant à leurs besoins;

Valeurs Socio-culturelles :

- Conscientiser la société de l'importance de l'éducation et de la formation professionnelle et de l'autonomisation des femmes;
- Mettre en place un arsenal juridique pour endiguer le phénomène de mariage précoce qui prive les filles et les femmes de leur droit à l'enseignement et par la suite à l'accès au marché du travail;
- Faciliter la recherche d'emploi pour les femmes en âge de travailler, particulièrement les jeunes, en mettant en œuvre des ateliers et formations gratuites pour réaliser un CV, prospecter, connaître leurs droits en matière de contrats ou autre, etc.

- Améliorer l'insertion des femmes diplômées dans les secteurs dits masculins;

Encourager l'entrepreneuriat féminin :

- Créer des programmes de financement visant à aider les femmes issues de milieux pauvres ou ruraux afin de leur permettre d'accéder au crédit pour la création d'entreprises;
- Encourager la culture de l'entreprise et de l'innovation dès le plus jeune âge parmi les filles;
- Créer des ateliers de formation gratuits sur la comptabilité, la fiscalité, le financement et l'organisation d'une entreprise qui ciblent les femmes;
- Faciliter les démarches financières et bureaucratiques pour la création de coopératives et d'entreprises féminines et encourager leur diversité;
- Développer des stratégies sectorielles pour encourager le développement et la création de micro et de petites entreprises en zone urbaine et rurale;

Combattre la Féminisation de la Pauvreté :

- Développer des stratégies mieux adaptées pour combattre la pauvreté des femmes, surtout les plus vulnérables : femmes handicapées, défavorisées, cheffes de familles avec enfants à charge, rurales, migrantes, etc.
- Assurer aux travailleuses et aux salariées un plancher décent en termes de rémunération qui leur permette à eux et à leurs familles de vivre dans la dignité;
- S'assurer de l'application de l'article 346 du Code du Travail qui reconnaît l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale et pénaliser tout employeur qui ne l'applique pas;
- Réduire la précarité des femmes et jeunes filles obligées d'immigrer à cause de la pauvreté ou du chômage;
- Eradiquer le phénomène de sous-emploi et réduire la précarité professionnelle des femmes;

Couverture sociale :

- Promulguer des lois qui visent à protéger les personnes travaillant dans le secteur informel, notamment les femmes;
- Etendre la couverture sociale et s'assurer que tous les travailleurs en bénéficient et que celle-ci les protège efficacement ainsi que leurs enfants;

Travail non-visible :

- Visibiliser le travail domestique et non-rémunéré des femmes en sensibilisant les hommes et les femmes à l'importance de leur contribution et solliciter un changement des mentalités pour une séparation des tâches plus juste et équitable;
- Reconnaître le travail domestique fourni par les femmes comme travail à part entière essentiel au développement économique;
- Renforcer le statut des femmes travaillant à domicile, des indépendantes, des filles et des femmes de ménage, et des femmes actives non-visibles et mettre en avant leurs intérêts;
- Veiller à protéger les travailleurs domestiques en créant une couverture sociale et un système de pension spécifique à cette catégorie de travailleurs vulnérable et majoritairement féminine;
- Elaborer des politiques de conciliation travail-famille pour les femmes salariées mariées, qu'elles soient responsables de leurs familles ou non, en mettant en place des dispositifs tels que des horaires aménagés, des crèches sur les lieux de travail, des congés en cas de maladie de l'enfant, des possibilités de télétravail, etc.;

Institutionnaliser l'approche sensible au genre :

- Entériner la culture de l'égalité des sexes dans les lieux de travail, les curricula, la formation et les médias en vue de supprimer les stéréotypes de genre qui subsistent et qui résultent dans la discrimination des filles et des femmes dans tous les domaines, du privé au public;
- Institutionnaliser l'approche sensible au genre dans la gestion des ressources humaines en formant les employeurs, les managers et les personnes responsables de l'embauche à intégrer le genre dans leur recrutement et leur traitement des employés;
- Mettre au point un système de quotas dans les instances décisionnelles, ainsi que les postes hauts placés dans le secteur public et les départements ministériels;
- Mettre en place des programmes régionaux de promotion de l'emploi qui prennent en compte l'approche sensible au genre;
- S'assurer que les opportunités d'insertion professionnelle et de formation prennent en compte la perspective du genre, particulièrement dans les secteurs non-conventionnels ou dits « masculins ».
- Appuyer les associations qui luttent contre le travail précaire et/ou forcé des femmes et des enfants;
- Endiguer le travail des enfants et mettre la limite minimale à 15 ans, y compris pour les petites filles aide-familiales ou domestiques, en mettant en place des comités d'inspection et des pénalités pour les employeurs qui enfreindraient cette loi;
- Mettre en place un dispositif juridique adapté, ainsi que des sanctions et des pénalités lourdes en vue d'éliminer le phénomène d'abus sexuels et de harcèlement moral au travail et encourager les victimes à se manifester;
- Créer des unités d'inspection du travail sensibilisées à l'approche sensible au genre pour garantir l'application de la réglementation du travail et mettre à disposition les moyens humains, juridiques et financiers pour ce faire. De plus, créer des unités de l'inspection du travail sensibilisées à l'approche genre peut compléter les missions supplémentaires des points focaux relatifs au travail des enfants pour les rendre des points focaux du travail des enfants et de la femme;
- Créer des programmes et comités pour assurer le suivi des réformes, l'application des lois et les dépenses des enveloppes budgétaires pour l'amélioration du secteur en regard de l'intégration de l'approche sensible au genre.

Les questions clés pour analyser un budget sous la perspective du genre sont :

- Est-ce que la distribution des ressources entre les différents secteurs (distribution intersectorielle) reflète les priorités des femmes et des hommes équitablement ?
- Est-ce que la distribution des ressources par sous-secteurs (distribution intra-sectorielle) reflète les priorités des femmes et des hommes équitablement ?
- Est-ce que les femmes fonctionnaires et cadres de l'administration publique bénéficient des dépenses publiques de la même manière que les hommes fonctionnaires et cadres ?
- Est-ce que les femmes/filles ont accès aux services publics et aux infrastructures de bases de la même manière que les hommes/garçons et est-ce que leurs besoins sont pris en considération de manière égale ?
- Est-ce que les femmes bénéficient de la même manière que les hommes des soutiens financiers accordés aux ménages ?
- Est-ce que la dimension du temps de travail non-rémunéré a été prise en compte dans la planification et la programmation budgétaire ?
- Est-ce que les femmes sont représentées équitablement dans les postes de prise de décision ?

■ 3.5. Les prescriptions de la nouvelle LOF concernant la prise en compte du genre dans les rapports de performance

Il faut intégrer la dimension genre dans les deux types de programme :

- Les programmes de soutien et de services polyvalents, liés à la question des ressources humaines internes et à la gestion administrative qui peut affecter les hommes et les femmes d'une manière différente.
- Les programmes métiers, liés à la mission des départements ministériels de fournir des infrastructures et des services publics de bonne qualité, mis à la disposition des femmes et des hommes de toutes les régions et toutes les couches sociales, dans le respect de l'article 31 de la Constitution garantissant le droit à l'accès aux services de base fournis par l'Etat pour tous les citoyennes et citoyens.

En principe, il y a plusieurs opportunités pour intégrer l'aspect genre dans la programmation budgétaire :

- Par la définition d'objectifs sensibles au genre
- Par la définition d'objectifs pertinents pour les besoins pratiques des femmes/filles dans le secteur
- Par la définition de projets ciblés sur les femmes
- Par la définition de projets ciblés à l'ancrage de l'approche sensible au genre dans le secteur
- Par la définition d'activités/mesures pour réduire les disparités entre les femmes et les hommes faisant partie d'un projet
- Par la définition d'indicateurs de performance avec des valeurs ciblées différentes pour les femmes/filles et les hommes/garçons.
- Par la définition d'indicateurs de performance sensibles au genre qui mesurent la réduction des écarts entre les femmes/filles et les hommes/garçons, en tant que résultat d'un projet/programme.

CONCRÈTEMENT⁵⁵

Programme : Pilotage et appui	
OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE SUGGÉRÉS
Moderniser l'administration selon une approche sensible au genre	<p>Ratio d'efficience de la GRH par sexe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cet indicateur peut inclure la diminution de l'écart entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs /dans les postes de responsabilité - Ratio du personnel bénéficiant de la formation continue par sexe - Taux de satisfaction des femmes et des hommes sur les politiques de GRH par rapport à leurs besoins spécifiques (conciliation de la vie personnelle et professionnelle, résolutions des conflits sensibles au genre, lutte contre le harcèlement, promotion professionnelle, formation etc.)
Développer un système d'information de qualité orienté vers les besoins des utilisateurs et utilisatrices	<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de participation des hommes et des femmes à la numérisation des processus métiers et support du ministère - Taux d'appropriation du nouveau système par les femmes et les hommes.

⁵⁵Ces exemples d'objectifs et d'indicateurs sensibles au genre se basent sur le projet de performance 2017 du Département de l'emploi. Ce PdP a été retravaillé par le CE-BSG, lors de séances de sensibilisation avec les différentes directions du MEM afin d'y introduire la sensibilité genre

<p>Valoriser les ressources humaines et apporter l'appui aux œuvres sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations des femmes/hommes dans les domaines où ils/elles sont sous-représentés • Nombre de formations sur l'approche sensible au genre et droits humains par le total de formation • Nombre de formations réalisées par rapport à la demande en formation (désagrégé par sexe) • Évaluation de l'impact des formations sur la promotion professionnelle des femmes et des hommes : nombre de femmes ayant accédé à des fonctions supérieures à la suite des formations suivies (indicateur qualitatif) • Nombres de mesures destinées à améliorer le cadre de vie des fonctionnaires (crèche, sécurité, sanitaire, restauration, etc.) par rapport aux nombres de demandes d'amélioration désagrégés par sexe
<p>Mise en œuvre des recommandations de l'inspection générale en tenant compte de la dimension genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de mise en œuvre des recommandations de l'inspection générale portant sur des questions de genre (conciliation de la vie personnelle et professionnelle, résolutions des conflits sensibles au genre, lutte contre le harcèlement, promotion professionnelle, formation etc.).
<p>Dialogue social et concertation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de concertation réalisée autour de la question de l'emploi des femmes et des jeunes filles.
<p>Appuyer et accompagner le Ministère à travers la coopération internationale et le partenariat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de de projets de coopération ciblant des problématiques liées au genre et à l'emploi.

Intégrer l'approche sensible au genre dans le soutien aux différentes missions
(OBJECTIF TRANSVERSAL)

- Taux de projets réalisés en faveur du genre dans l'emploi

Il est également important d'inclure des indicateurs sensibles au genre par rapport aux aspects techniques de la mise en œuvre des programmes.

Voici quelques indicateurs proposés à titre indicatif :

- Nombre et pourcentage de femmes et d'hommes employés pour les projets, selon le type d'emploi et les taux de rémunération; et la proportion de femmes employées dans des rôles non qualifiés, techniques, de gestion et de supervision
- Variation du pourcentage relatif au nombre de femmes employées dans la prestation des services
- Le nombre et le pourcentage de femmes contractantes
- Les conditions de travail sur les projets prennent en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes : latrines distinctes, privées et sûres et de zones de lavage pour les femmes dans les lieux de travail, moyens de transport accessible, abordable et sûrs, etc. [indicateur qualitatif]

Et par rapport aux appels d'offres :

- Les documents et les contrats d'appels d'offres comprennent les exigences obligatoires pour la formation genre du personnel clé (gestionnaires, superviseurs, personnel de terrain et animateurs) [indicateur qualitatif]
- Les critères de sélection pour les entrepreneurs et les autres organismes d'exécution comprennent une expérience démontrée en matière de consultation participative auprès des femmes, l'analyse comparative entre les sexes et la mise en œuvre de stratégies de genre [indicateur qualitatif]
- Nombre d'équipes multidisciplinaires incluant au moins un ou une expert-e genre

Institutionnalisation de l'approche sensible au genre au niveau du département

- Indicateurs pour rendre compte du pourcentage de la mise en œuvre de l'institutionnalisation du genre avec cible par année

Exemple d'indicateurs :

- Plan d'action élaboré/adopté/validé/mis en œuvre
- Feuille de route élaborée/adoptée/mise en œuvre
- Circulaire du ministre sur l'institutionnalisation du genre mis en exécution
- Nombre de mesures et d'actions réalisées / au nombre d'actions du plan, nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires du plan
- Renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes (conciliation de la vie personnelle et professionnelle, résolutions des conflits sensible au genre, harcèlement, promotion professionnelle, aménagement des espaces de travail - WC, mosquée, réfectoire, crèche, etc.)
- Le taux de réalisation des objectifs du plan
- Le taux d'atteinte des résultats du plan
- TDR de l'unité genre définis et validés
- Nombre de rapports élaborés dans le domaine genre

Programme : 2. Emploi et observation du marché du travail

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
<p>Améliorer le cadrage statistique rétrospectif et prospectif du marché du travail en tenant compte des disparités et des inégalités basées sur le genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de thématiques liées au genre dans les publications (bulletins, notes et rapports) • Taux de satisfaction des usagers du portail de l'OMT désagrégé par sexe • Taux de statistiques liées aux personnes et ventilées par sexe/par type et secteur d'activité /par catégorie socioprofessionnelle
<p>Promouvoir l'emploi productif de manière équitable et sensible au genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'insertion des bénéficiaires des programmes actifs d'emploi (PAE) par sexe/par activité/par rémunération de départ • Augmentation du nombre de femmes auto-entrepreneurs • Augmentation du nombre de femmes cheffes d'entreprise • Réduction des inégalités salariales par type d'activité / secteur.
<p>Améliorer l'efficacité des programmes de l'emploi et du marché du travail de manière à réduire les disparités liées au genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rapports d'évaluation diffusés tenant compte de l'aspect genre dans ses critères d'évaluation

Programme : Travail

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
<p>Mettre en conformité l'arsenal juridique national avec les normes internationales du travail y compris les normes internationales liées au droit à l'emploi des femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de textes incluant le principe d'égalité à l'emploi proposés pour adoption • Ratio des rapports envoyés au BIT par rapport aux rapports sollicités avec un sous indicateur relatif au nombre de rapports qui contiennent les informations sur la situation des femmes sur le marché du travail
<p>Promouvoir et institutionnaliser les relations professionnelles de manière équitable selon une approche sensible au genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux représentation des femmes au sein des sessions des institutions tripartites • Taux de prise en charge des conflits de travail lié au genre (par exemple liés au harcèlement sexuel) transmis à l'inspection du travail • Nombre de mesures d'appui et accompagnement en matière d'intégration de l'approche droit et genre dans les négociations collectives et les conclusions des conventions collectives du travail
<p>Promouvoir la santé et la sécurité au travail pour tous les travailleurs sans aucune discrimination</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de sensibilisation des employeurs sur l'importance de la prévention des risques professionnels en tenant compte des besoins différenciés des travailleurs (âge, zone géographique, genre, condition physique, etc.) • Nombre de séances de sensibilisation réalisées sur la prévention des violences basées sur le genre sur le lieu de travail
<p>Améliorer l'efficacité de l'intervention de l'inspection du travail en matière de contrôle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de conformité de la visite effectuée avec les standards en matière d'égalité des sexes dans le travail, en vigueur

Programme : Protection sociale

OBJECTIFS SENSIBLES AU GENRE	INDICATEURS SENSIBLES AU GENRE
Développer les systèmes de protection sociale en tenant compte de la dimension genre	<ul style="list-style-type: none">• Taux de bénéficiaires potentiels suite aux changements opérés sur le régime de l'IPE par sexe.
Étendre la couverture sociale à toutes les personnes travaillant dans des activités génératrices de revenus	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de catégories professionnelles professions à domination féminine intégrées au régime de couverture sociale des indépendants• Nombre de campagnes de sensibilisation sur la protection sociale destinées aux femmes travaillant dans le secteur informel et/ou précaire
Moderniser le pilotage du régime accidents du travail	<ul style="list-style-type: none">• Taux de données désagrégées par sexe• Présence d'un point focal genre dans les comités de pilotage

DEUX REMARQUES IMPORTANTES :

- Seules les dépenses ciblant le processus d'institutionnalisation de l'approche sensible au genre au niveau du département et celles concernant la promotion de l'égalité de genre dans la mise en œuvre des programmes métiers, ou encore celles ciblant spécifiquement des inégalités touchant des femmes/filles ou des hommes/garçons apparaissent directement dans la morasse budgétaire. Pour les autres dépenses, elles doivent reposer sur l'intégration de la sensibilité genre de manière transversale dans tout le processus de planification, en commençant par le diagnostic et la stratégie.
- La répartition des dépenses de manière sensible au genre doit se refléter au niveau des ressources humaines du département ministériel. L'institution doit fournir dans son projet de performance les données sur la répartition de ses ressources humaines, par grade, affectation, sexe, âge et autres critères qu'elle considère pertinents (par région) et sur lesquels elle peut renseigner, ainsi que les données sur la répartition des dépenses relatives à la masse salariale.

■ 3.6. La gendérisation des déterminants des dépenses du personnel

La gendérisation des dépenses du personnel se réfère à la désagrégation par sexe de cette dépense. Elle peut être désagrégée par un nombre de sous-catégories complémentaires :

- Le grade
- L'ancienneté
- Par programme
- Par services
- Par région

Cette répartition permet de rendre compte de manière précise de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des administrations publiques.

Intégration de la sensibilité genre au niveau des dépenses du personnel (POP)

Échelles/grades	Effectif			%		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Personnel d'exécution (échelles 5 à 6 assimilés)						
Personnel de maîtrise (échelles 7 à 9 assimilés)						
Cadres et cadres supérieurs (échelles 10 et plus assimilés)						
Total						

Tableau 1 : Répartition par échelle / grade globale et ventilée par sexe

Services	Effectif			%		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Services centraux						
Services extérieurs						
Total						

Tableau 2 : Répartition par service

Région	Effectif			%		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Tanger-Tétouan-Al Hoceïma						
L'Oriental						
Fés-Meknès						
Rabat-Salé-Kénitra						
Beni Mellal-Khénifra						
Casablanca-Settat						
Marrakech-Safi						
Drâa-Tafilalet						
Souss-Massa						
Guelmim-Oued Noun						
Laâyoune-Sakia El Hamra						
Dakhla-Oued Eddahab						
Total						

Tableau 3 : Répartition par région

	Dépense	Effectif		
		Homme	Femme	Total
Dépenses permanentes				
Sorties de service				
Opérations de recrutement				
Opérations de réintégration				
Autres dispositions relatives à la révision de la rémunération				
Avancement de grade et d'échelons				
Dépenses du personnel payées par la DPP				
Autres dépenses du personnel payées par la comptable de la TGR				
Dépenses prévisionnelles de personnel				

Tableau 4 : Prévion des dépenses de personnel de l'année PLF

Comme mentionné plus haut (voir le cadre de référence national), il existe une stratégie et un plan de mise en œuvre de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la fonction publique (2015-2018). La BSG est un outil pour la mise en œuvre de l'égalité, non pas uniquement au niveau de la programmation, mais également au niveau du fonctionnement des institutions. La convergence entre cette stratégie et la BSG repose sur le principe de la cohérence des politiques publiques. Sans cela, les institutions risquent de reproduire sur le lieu de travail, des pratiques et des barrières discriminatoires présentes et ancrées dans la société.

Il convient ainsi de promouvoir des pratiques d'égalité de genre à plusieurs niveaux. Voici quelques exemples :

- Interdire la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial, la grossesse, la parentalité ou le handicap dans le recrutement, la promotion et la formation du personnel.
- Assurer la sécurité dans l'environnement de travail et prévoir des arrangements pour garantir la sécurité lors des voyages et des déplacements.
- Soutenir les employé-e-s dans leurs efforts pour équilibrer le travail et les responsabilités familiales, par ex. les congés de maladie payés, les horaires flexibles, les espaces d'allaitement, les soins aux enfants, les congés de paternité et/ou de maternité.
- Interdire et sanctionner formellement le harcèlement sexuel et/ou psychologique.
- Interdire l'utilisation d'un langage et d'une communication sexiste dans tout ce qui est produit (texte, image, symboles, etc.).
- Veiller à ce que tout le personnel connaisse les procédures existantes pour dénoncer et lutter contre toutes formes de harcèlement, quel que soit le rang de la personne harcelée ou de la personne qui harcèle.
- Tirer parti de la restructuration institutionnelle pour accroître la capacité d'intégration de la dimension genre et d'améliorer le ratio hommes / femmes dans un secteur traditionnellement dominé par les hommes.

3.7. Marqueurs CAD/OCDE sur l'égalité femmes/hommes dans le secteur de l'emploi

Le marqueur de politique d'égalité de genre est devenu un outil clé de suivi et de responsabilisation dans le contexte de l'Agenda 2030. Il peut contribuer à identifier les lacunes entre les engagements politiques et financiers et inciter les efforts visant à les combler.

- Le marqueur de politique d'égalité de genre du CAD de l'OCDE distingue entre trois catégories des projets/programmes :
- La valeur 2 est attribuée quand l'objectif d'égalité de genre est principal, c'est-à-dire que le programme n'aurait pas été réalisé sans cet objectif.

Exemple : Programme d'institutionnalisation de l'égalité de genre dans le secteur de l'emploi.

- La valeur 1 est attribuée quand l'objectif d'égalité de genre est significatif, en d'autres termes, l'objectif est important mais n'est pas la motivation principale du programme.

Exemple : Promouvoir une gouvernance durable de l'emploi en réalisant des campagnes d'emploi pour les femmes et les filles, relatives à la gestion durable des ressources.

- La valeur 0 est attribuée quand l'activité a été examinée au regard du marqueur genre mais n'a pas été considérée comme contribuant à l'objectif du programme et ne fait pas partie des objectifs ciblés.

Exemple : Mise à niveau des systèmes informatiques relatifs à la protection sociale.

PORTES D'ENTRÉE DIRECTES POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Le secteur de l'emploi doit contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est une obligation juridique. Il doit notamment contribuer à :

- Renforcer les droits des femmes et des filles
- Mettre en œuvre le principe de l'égalité et l'approche sensible au genre
- Promouvoir la formation des femmes et des filles dans le secteur de l'emploi
- Promouvoir le développement économique et l'autonomisation des femmes
- Promouvoir le leadership des femmes et des filles dans le secteur de l'emploi
- Lutter contre les stéréotypes sexistes et diffuser une culture de l'égalité
- Promouvoir la participation des femmes et des filles à la prise de décision
- Répondre aux besoins pratiques et aux intérêts stratégiques tant des femmes/des filles que des hommes/garçons de différentes catégories dans tous les sous-secteurs de l'emploi.

PORTES D'ENTRÉE INDIRECTES POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

L'égalité entre les femmes/filles et les hommes/garçons est une question transversale et peut être prise en compte dans les domaines qui ne ciblent pas nécessairement de manière spécifique les inégalités et les discriminations. Néanmoins, introduire la dimension genre dans ces domaines permet de contribuer à l'égalité et en même temps d'améliorer les résultats de l'activité.

Exemples :

- Améliorer le cadre institutionnel : la gestion des ressources humaines, le système de nomination dans les postes de responsabilité et le renforcement des capacités doivent prendre en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes, veiller à l'égalité formelle et réelle quant à l'accès aux postes, veiller à la parité dans les unités, les instances, renforcer les capacités en matière d'intégration de l'approche sensible au genre, etc.;
- Améliorer l'accès aux services pour les bénéficiaires : les bénéficiaires sont composés de femmes/filles et d'hommes/garçons de toutes catégories (en fonction de l'âge, de la condition physique, du niveau socio-économique et culturel, de la zone d'habitation, etc.). Il faut veiller à répondre à leurs besoins spécifiques concrets et différenciés, et à garantir leurs droits;

- Aide aux entreprises et compétitivité : promouvoir une culture entrepreneuriale égalitaire à travers les critères d'octroi d'aide et de subventions;
- L'intégration du secteur informel dans le secteur formel : la majorité du travail effectué dans le secteur informel est réalisé par des femmes et les filles, leur intégration dans le secteur formel améliore le développement économique du pays et améliore leurs conditions de vie;
- Les offres de marché : mentionner explicitement que l'adjudicataire doit identifier et mettre en évidence les éventuelles différences qui existent entre hommes/garçons et femmes/ filles dans le domaine qui fait l'objet du marché, mentionner dans l'avis de marché public/le cahier des charges l'obligation pour les entreprises de respecter la législation sociale, en ce compris les dispositions relatives à la promotion de l'égalité et de la non-discrimination entre les femmes/les filles et les hommes/garçons (par exemple, veiller à la mise en place des conditions de travail sur les

chantiers de construction d'installation scolaire qui n'aient pas comme effet indirect d'exclusion de fait les femmes -en raison de leur rôle social de certains postes). Demander d'intégrer la prise en compte de la dimension de genre dans le critère de qualité de la méthodologie, exiger des équipes pluridisciplinaires avec au moins un ou une expert-e genre, ou exiger que certains membres de l'équipe aient une formation en genre, mentionner dans le cahier des charges que toutes les communications dans le cadre du marché doivent se faire de manière non-stéréotypée, indiquer que toutes les statistiques récoltées doivent être ventilées par sexe, etc.

- Construction d'infrastructure : identifier et évaluer l'impact différencié selon le genre des déplacements de population, évaluer l'afflux d'une main d'œuvre majoritairement masculine sur les chantiers, veiller à intégrer les femmes dans les processus de consultation et veiller à créer des emplois accessibles pour les femmes.

4 L'audit de performance sensible au genre

La dernière étape dans le cycle de la planification et la programmation budgétaire axée sur les résultats sensibles au genre est consacrée à l'audit de performance sensible au genre. Ce type d'audit fait partie des systèmes d'audit de performance des politiques publiques et il consiste à analyser et apprécier les effets d'une politique publique sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

L'audit de performance sensible au genre repose sur le principe de l'élaboration de politiques publiques fondé sur les faits. Il constitue une source d'informations et d'aide à la décision pour les pouvoirs publics. C'est un outil de gouvernance démocratique. Il a pour objectif :

- D'augmenter la connaissance des pouvoirs publics sur les besoins des femmes et des hommes
- De systématiser et améliorer les processus de planification, d'élaboration, de suivi et d'évaluation des normes.
- De renforcer l'efficacité dans les résultats de l'application des normes.

Le processus de l'audit de performance sensible au genre doit être mené en analysant toutes les étapes du processus de planification et de la programmation budgétaire. Cela implique une analyse approfondie de chaque étape pour comprendre comment le genre a été abordé, car elle nécessite une compréhension de la manière dont elle a abordé le genre à partir de chaque aspect de son développement.

L'audit de performance sensible au genre n'intervient pas qu'une seule fois au début de la programmation. L'utilisation de l'outil tout au long du cycle de planification politique est cruciale, car elle permettra aux décideurs de surveiller les impacts et de garantir ainsi leur vigilance par rapport à ces questions.

Il peut également être utile de mentionner ci-dessous les avantages et les défis liés à la mise en œuvre d'un audit de performance sensible au genre avant et après la mise en œuvre de la programmation budgétaire :

EX ANTE : avant la mise en œuvre de la programmation budgétaire

AVANTAGES	DÉFIS
L'audit de performance sensible au genre permet une évaluation complète des impacts potentiels, ce qui permet aux planificateurs d'avoir suffisamment de temps pour repenser ou réorienter la programmation budgétaire.	Il est difficile de prédire a priori les impacts potentiels en raison des incertitudes liées au futur qui peuvent avoir des conséquences non escomptées sur notre programmation.

EX POST : pendant et après la mise en œuvre de la programmation budgétaire

AVANTAGES	DÉFIS
L'audit de performance sensible au genre permet d'indiquer l'impact réel de la stratégie implémentée.	On ne dispose pas à ce stade de données suffisantes pour pouvoir déterminer l'impact direct et indirect de la programmation budgétaire à moyen et à long terme.

Tableau adapté de : National Commission for the Promotion of Equality (NCPE) of Malta, Gender Mainstreaming in Practice. Step-by-step guide for gender impact assessment, 2010, p.29

Le résultat de l'audit de performance sensible au genre doit répondre aux questions suivantes en amont : la programmation budgétaire proposée nécessite-t-elle des changements afin de ne pas discriminer, de quelque manière que ce soit, les femmes ou les hommes ? Va-t-elle contribuer à l'objectif de l'égalité entre les sexes ?

■ 4.1. Outil ex ante : l'évaluation de l'impact de genre (Gender Impact Assessment – GIA)

L'évaluation de l'impact de genre des programmes sectoriels ne doit pas uniquement s'interroger sur les moyens mis en œuvre ("QUOI ?") mais surtout sur les changements qui vont être produits dans les conditions de vie des personnes ("QUI ?"). Ce dernier élément clôture le cycle de planification et de programmation budgétaire axée sur les résultats sensibles au genre parce qu'elle pose la question de la distribution équitable des droits, des ressources et des bénéfices pour les personnes, découlant de notre programmation budgétaire. Dans ce sens, elle se distingue des évaluations, centrées plutôt sur les moyens mis en œuvre par un programme et qui interviennent à mi-parcours ou à la fin de la programmation (ex-post).

L'évaluation de l'impact de genre cherche donc à répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que les politiques publiques et les ressources allouées pour les mettre en œuvre vont atteindre les résultats envisagés et souhaités ?

- Est-ce que les inégalités de genre vont être réduites, augmentées ou laissées telles quelles ?
- A-t-on changé les besoins pratiques des femmes et des hommes, ou a-t-on réalisé une transformation des relations de genre vers une plus grande égalité ?

Évidemment, les objectifs du programme, tels qu'ils apparaissent dans le document de planification constituent la première source d'information pour répondre à ces questions. Mais les objectifs, à travers les résultats planifiés produisent des changements directs et indirects. Donc pour recentrer l'analyse sur les changements produits dans les conditions de vie des femmes et des hommes, et sur la situation des inégalités entre eux, il va falloir faire des analyses supplémentaires sur les données disponibles et mener des consultations avec les acteurs clés impliqués dans ces programmes.

Les études d'impact sensibles au genre doivent également chercher à déceler les éléments suivants :

- Les effets imprévus et involontaires de l'action ministérielle, notamment les effets imprévus quant à la question de l'égalité des sexes;
- Les effets à long terme, y compris les effets sur les rapports entre les femmes et les hommes et sur leurs droits respectifs;
- Les preuves de la durabilité et pérennité du programme.

La question sera alors de savoir quelles seraient les causes de ces changements et dans quelle mesure ils peuvent être attribuables à notre programmation budgétaire.

L'évaluation de l'impact de genre devra donc évaluer dans quelle mesure la programmation budgétaire va contribuer à l'égalité de genre et quels seront ses impacts sur les relations de genre.

Ces effets devront ensuite être mesurés en fonction des critères suivants :

1- La participation des femmes et des hommes :

L'impact sera jugé positif lorsqu'une augmentation significative de la représentation du sexe sous-représenté dans le secteur d'intervention du programme est envisagée. En ce sens, le résultat attendu devrait être une représentation équilibrée des femmes et des hommes (pas moins de 40% pour chaque sexe par exemple) ou, temporairement, au moins proportionnellement à leur présence globale dans le pays/ la région.

Favoriser l'égalité des sexes implique de promouvoir la participation des femmes dans la sphère publique (politique, économie, emploi, culture, etc.) et d'accroître la participation des hommes aux tâches domestiques et aux soins.

Une exception déroge à ces règles : lorsqu'on parle d'organisations, d'espaces ou d'installations spécifiques pour les femmes afin de favoriser leur autonomisation et leur participation sociale, il est primordial de comprendre qu'une participation exclusive des femmes peut être une stratégie pertinente pour promouvoir l'égalité des sexes (projet ciblé sur les femmes).

2- L'accès au contrôle des ressources :

L'objectif est d'analyser l'accès des femmes et des hommes aux ressources principales du secteur.

L'impact sera considéré comme positif lorsque l'élimination des écarts entre les sexes existants, ou du moins une réduction significative de ceux-ci, est prévue. Cette réduction devrait toujours viser à accroître l'autonomisation physique, émotionnelle et économique des femmes. Dans le cas des hommes, l'accent devrait être mis par exemple sur une meilleure répartition des tâches domestiques.

En outre, et afin d'assurer un contrôle égal des ressources, il est important d'analyser la participation des femmes et des hommes à la prise de décision dans le domaine du projet, comme indiqué ci-dessus.

3- Les normes et valeurs sociales sur le genre

L'objectif est d'évaluer comment le projet aura un impact sur les normes sociales et les rôles de genre et comment il contribuera à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'impact sera considéré comme positif lorsque :

- Les mécanismes ou les structures qui aident à reproduire les inégalités entre les sexes sont modifiés. Cela signifie agir sur la division sexuelle du travail, sur l'organisation de la vie privée ou sur l'organisation de la citoyenneté.
- Des progrès ont été accomplis dans l'élimination des stéréotypes sexistes.

Enfin, il est nécessaire de remarquer que les possibilités de mesurer les effets de la planification sectorielle dépendent principalement de la qualité des informations recueillies au cours des étapes précédentes. Plus on obtient d'informations, meilleure est l'estimation des effets attendus.

1. L'audit de performance sensible au genre doit intervenir dans les étapes initiales de la planification budgétaire.
2. Les budgets des programmes sont développés pour répondre aux besoins des personnes dans la société (approche centrée sur les droits humains), donc les femmes et les hommes seront affectés d'une manière ou d'une autre (directe ou indirecte) par la programmation budgétaire.
3. Mettre en place des outils d'audit de performance sensible au genre à un stade très précoce de la planification budgétaire ne dispense pas de revoir cette planification à mi-parcours pour y intégrer des actions ciblées genre (pour les femmes et/ou les hommes) si le besoin s'en fait ressentir.
4. L'audit de performance sensible au genre ne devrait être utilisé que par les personnes travaillant à l'élaboration et à la mise en œuvre de la programmation budgétaire. Cela ne dispense pas de les rendre publics pour qu'ils puissent être consultés par tous les acteurs politiques, publics et par la société civile.
5. Toute information que l'on peut recueillir au sujet de la programmation budgétaire prévue est bénéfique, car cela donnera plus de valeur à l'audit de performance sensible au genre.
6. Un audit de performance sensible au genre doit être planifié

■ 4.2. Outils ex post : le suivi et l'évaluation de la programmation budgétaire sensible au genre

A. Suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre

L'outil clé dans la démarche de la budgétisation sensible au genre, lié à la gestion axée sur la performance, est le suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre.

L'objectif d'un système de suivi selon les indicateurs de performance sensibles au genre est de pouvoir régulièrement mesurer le progrès de l'atteinte des résultats et d'adapter la stratégie si l'on constate des écarts entre la réalité et les résultats souhaités. Les résultats de suivi devraient rentrer dans le nouveau cycle de la planification en cours d'élaboration.

Il faut se poser les questions suivantes :

- Est-ce que le ratio des indicateurs égalité de genre est amélioré par rapport au degré souhaité? Sinon, pourquoi ?
- Est-ce qu'on a atteint les objectifs mesurés par les cibles désagrégées par sexe ? Est-ce que le progrès qu'on peut constater est égal pour les deux sexes ou est-ce qu'on constate des différences ? Pourquoi ?

La réponse à ces questions permet une meilleure planification et programmation budgétaire pour l'année fiscale suivante et les données recueillies seront prises en compte comme indicateurs dans l'étude d'impact selon le genre.

B. Analyse de l'incidence des bénéfices des dépenses publiques ventilées par sexe

Le calcul de l'incidence des bénéfices se fait en trois étapes :

1. Estimer le coût unitaire d'un service donné (les bénéfices tirés des mesures recouvrant les coûts sont à soustraire) : les coûts unitaires sont calculés par le montant total des dépenses publiques, officiellement enregistrées, du service rapporté au nombre total des unités fournies.
2. Les coûts unitaires sont affectés aux ménages identifiés comme usagers de ce service (par ex. par le biais d'enquêtes sur le revenu du ménage ou sur les dépenses, des enquêtes sur le niveau de vie) et multipliés par le nombre des unités consommées par le ménage.
3. Des estimations ventilées de l'incidence des bénéfices sont réparties en groupes organisés selon différentes variables, par ex. les ménages les plus riches, les ménages urbains, etc., et y compris selon les femmes et les hommes ou filles et garçon.

(Total des coûts annuels des prestations de services publics)

-

(bénéfices des mesures recouvrant les coûts par ex. droits d'usage)

(Nombre annuel des unités du service fourni)

Les résultats de cette analyse peuvent aider les décideurs politiques et les fonctionnaires au niveau des départements ministériels à mesurer si le ciblage des dépenses publiques est sur la bonne voie ou pas.

C. Enquêtes qualitatives, y compris évaluations des bénéficiaires des prestations de services publics et des priorités budgétaires, ventilées par sexe.

Les enquêtes qualitatives s'inscrivent dans la démarche d'amélioration de la qualité d'un service public, qui est au centre des politiques de modernisation des services publics mais également et surtout au centre de la démarche de la performance.

Cette perspective s'inscrit dans les normes internationales de management de qualité, notamment la norme ISO 9004 : 2009. Cette approche par la qualité établit comme principe de base une approche orientée vers les clients / parties intéressées, c'est-à-dire, dans le cas des services publics, vers les clients-citoyens femmes et hommes, les personnels, les donneurs d'ordre et la société dans son ensemble.

Un autre outil pour mesurer la performance des services publics est celui du Cadre d'Autoévaluation des Fonctions Publiques (CAF)⁵⁶.

Le CAF distingue en effet quatre types de parties intéressées stratégiques et propose un choix d'indicateurs de résultats pour chaque catégorie :

- Les clients-citoyens : les résultats sur cet axe sont mesurés d'après des indicateurs de perception (indices de satisfaction) ou des indicateurs de conformité (nombre de dossiers non-conformes, délais...).
- Les personnels : leur satisfaction est mesurée, par exemple, au travers des formations dispensées, du taux d'absentéisme, d'un indice de satisfaction...
- Les donneurs d'ordre (législateur, directions, hiérarchie) que le CAF identifie sous la dénomination « performances clés ». La satisfaction des donneurs d'ordre est mesurée d'après deux types de performances clés.

⁵⁶BARDOUCH Gilles [2010], "La mise en œuvre de démarches qualité dans les services publics : une difficile transition", Politique et Management Public, Vol 27/2, 2010, pp.109-128

- Les résultats externes du service public, c'est-à-dire « la mesure de l'efficacité des politiques et des services/produits en termes de capacité à améliorer la situation des bénéficiaires directs ».
- Les résultats internes, soit « (...) ses performances au niveau de la gestion, de la modernisation et de l'utilisation des ressources financières [efficacité et économie] » (CAF, 2006 page 31).
- La société : il s'agit, par exemple, d'indicateurs environnementaux et de responsabilité sociale.

Une démarche axée sur la performance sensible au genre doit veiller à axer la démarche de qualité sur une évaluation de la satisfaction de tous les acteurs cités de manière désagrégée par sexe.

Il est nécessaire de mener régulièrement des enquêtes sur les perceptions, les jugements, les opinions et les attitudes des bénéficiaires femmes et hommes dans une situation donnée pour collecter les données qualitatives. Ces enquêtes permettent notamment de renseigner les indicateurs relatifs au taux de satisfaction

des bénéficiaires. Les données qualitatives aident souvent à comprendre les causes sous-jacentes d'un problème. Les études qualitatives permettent également d'évaluer si les services financés par les dépenses publiques rejoignent les priorités de la population et s'ils répondent à leurs besoins en termes d'infrastructure et de services publics disponibles, accessibles et de qualité. Ces perspectives peuvent différer entre les hommes et femmes, par conséquent il est nécessaire de collecter les opinions des deux sexes de manière égale.

L'audit genre est donc un outil de gouvernance au service de la planification et programmation budgétaire. Le schéma suivant montre le processus qui permet d'aboutir à la validation et à l'exécution des programmes. Il montre également que le processus de planification et programmation budgétaire axée sur les résultats sensibles au genre est une mécanique cohérente et que l'outil d'audit genre doit s'alimenter de tout le processus qui a précédé, notamment le diagnostic sensible au genre et l'élaboration des indicateurs sensibles au genre.

5. ANNEXES

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

- 1- Objectifs de Développement Durable
- 2- Cadre d'analyse genre : besoins et problèmes des femmes en relation avec l'emploi
- 3- Exemple d'une chaîne de résultats de l'égalité des sexes dans le secteur de l'emploi
- 4- La Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances

1- Objectifs de Développement Durable :

Les 17 objectifs sont les suivants :



2- Cadre d'analyse genre : besoins et problèmes des femmes en relation avec l'emploi :

Les problèmes spécifiques de genre dans le secteur de l'emploi

- Les facteurs socio-culturels : La question de l'accès à l'emploi des femmes, principalement en zone rurale, repose sur des valeurs culturelles et des différences sociales inhérentes aux sociétés, y compris les différences entre les sexes. Dans la plupart des pays en développement, l'espace public, économique et politique demeure essentiellement un territoire masculin. L'emploi des femmes reste mal vu dans plusieurs sociétés. Cela dit, la pauvreté de la famille peut mener les parents à pousser leurs enfants à travailler, particulièrement les filles, notamment comme domestiques. L'éducation des garçons est souvent privilégiée à cause des rôles de genre, où les hommes sont considérés comme pourvoyeurs des besoins du ménage, tandis que les femmes en sont les dispensatrices de soins non-rémunérés. La même problématique se pose en termes d'éducation et de formation, les filles sont généralement mises à l'écart au profit de l'éducation des garçons.
- Les femmes sont limitées par le contour des divisions sexuelles du travail et les barrières culturelles et sociales à l'emploi et l'entrepreneuriat féminin. Elles sont sous représentées dans les taux de création d'entreprise ou d'activité indépendante. Les normes sociétales, et d'autres freins systémiques (tels que le financement, la propriété foncière, la formation, etc.) font que les entreprises féminines sont souvent de petite taille et à faible rendement. Selon l'OIT, plus une entreprise est grande, moins elle est susceptible d'être dirigée par une femme.

- « Plafond de verre » : à l'échelle mondiale, les femmes sont sous-représentées dans tous les postes de décisions, de direction ou de management. Bien qu'elles soient plus diplômées, aient accès à des emplois qualifiés et représentent la moitié de la population active mondiale, elles n'occupent qu'une partie insignifiante des postes hauts placés. Plusieurs obstacles entravent l'avancement professionnel des femmes, plus communément appelé « plafond de verre » :
- Les stéréotypes de genre veulent que le modèle idéal de leader soit masculin. Les femmes sont souvent reléguées à des postes inférieurs car considérées trop sensibles, pas assez compétitives, ont moins d'ambition, sont plus soumises, sont susceptibles de tomber enceintes et donc moins disponibles, etc. Souvent, le risque de grossesse est une des raisons pour lesquelles l'employeur préfère embaucher un homme plutôt qu'une femme
- Les employeurs privilégient les hommes dans les positions de « leadership » car ils les considèrent plus flexibles et disponibles que les femmes. Vu leurs rôles éducatif et domestique, on considère souvent que les femmes ont moins de temps à consacrer à leurs tâches professionnelles, et ont plus tendance à travailler à temps partiel que les hommes pour pouvoir concilier les deux sphères. Ce stéréotype porte préjudice aux femmes et à leur ascension des échelons professionnels.
- Violences et harcèlement sexuel : seuls 144 pays reconnaissent le harcèlement sexuel au travail. Les femmes en sont le plus souvent les victimes et le sont d'autant plus quand leur situation est précaire, ou dans des environnements à majorité masculine. Le sujet reste un tabou absolu dans la plupart des sociétés, et les victimes portent rarement plainte de peur de perdre leurs emplois ou de subir le jugement des collègues et le poids du regard de la société. L'absence d'un arsenal juridique et d'un appui social éventuel pour les protéger des injustices qui les touchent suggère également un manque de sensibilisation aux droits de la personne et une stigmatisation des femmes.

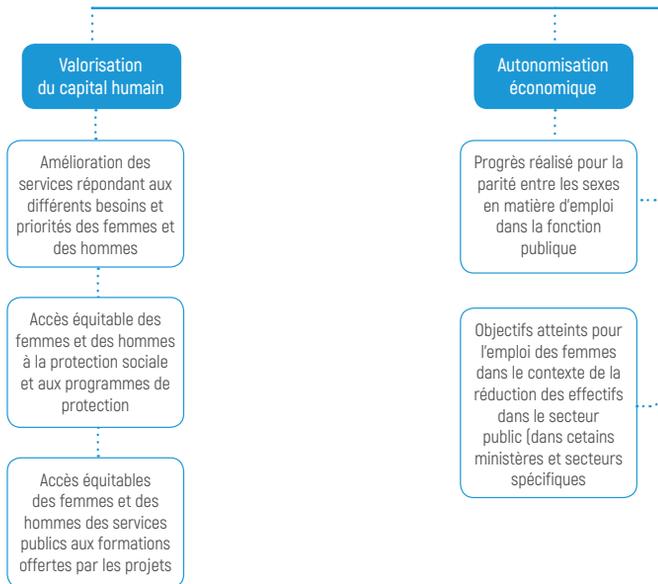
- Conciliation travail-famille : Bien qu'elles travaillent en dehors de la maison, les femmes mariées ont la charge des enfants et des travaux domestiques; on parle de double ou triple journée de travail (pour les femmes rurales pour lesquelles s'ajoute le travail agricole). Elles doivent concilier responsabilité familiale et professionnelle, et souvent donnent la priorité à leur famille et leurs enfants. Le résultat est qu'elles ont moins d'ambition et d'engagement professionnels et donc moins d'avancement, bien qu'elles aient plus de charge de travail, visible et invisible, que leurs collègues masculins. Les hommes en général ne laissent pas les affaires domestiques ou familiales interférer avec leur travail.
- Travail invisible : la division sexuelle du travail et les rôles de genre assignent prioritairement le travail domestique aux femmes, qu'elles soient urbaines ou rurales (éducation des enfants, soin aux personnes malades, tâches ménagères, travail agricole, corvée d'eau, etc.). Ce travail auquel elles consacrent plusieurs heures par jour n'est pas reconnu, il est considéré comme volontaire et n'est donc pas rémunéré. Il ne rentre pas dans le calcul du PIB ni dans les statistiques publiques officielles et n'est comptabilisé dans la création des richesses d'aucun pays. Pourtant, il est aussi essentiel au bien-être des sociétés et de leur développement que le travail productif à valeur marchande.
- Inégalités de salaire : malgré les progrès pour l'égalité de l'emploi des femmes et des hommes, l'écart salarial reste présent dans le monde entier. Aujourd'hui, à travail à valeur égale, les femmes gagnent toujours moins que les hommes. Le manque d'effectifs de mise en place et de suivi fait que les dispositions légales pour assurer l'égalité salariale sont insuffisantes.

- **Travailleurs domestiques** : les travailleurs domestiques sont majoritairement des jeunes filles et des femmes, souvent migrantes. Elles constituent une des catégories de travailleurs les plus vulnérables car elles ne bénéficient le plus souvent ni de contrat qui les protège, ni de régulations du travail, ni de pension ni de couverture sociale, et souvent souffrent de conditions de travail déplorables. Elles sont aussi souvent mal payées. Dans beaucoup de pays encore, les filles sont déscolarisées en vue de travailler comme aide domestique pour subvenir aux besoins de la famille, ce qui représente une violation du droit de l'enfant.
- **Travail informel et sous-emploi** : les femmes sont souvent exclues du marché du travail officiel, elles occupent donc fortement le secteur informel. Que ce soit du travail saisonnier, à domicile, indépendant, occasionnel, etc., les conditions sont les mêmes : elles ont souvent de faibles revenus, n'ont pas de contrat, ne sont pas couvertes, ne bénéficient pas de pension, etc. ce qui les rend particulièrement précaires. Toutes ces raisons ont pour conséquence la paupérisation des femmes et leur vulnérabilisation. Le travail à domicile est quant à lui considéré comme un subside financier supplémentaire et non comme une activité génératrice de revenus, ce qui le rend précaire. Beaucoup de femmes rurales et urbaines, selon leurs compétences, s'y adonnent (broderie, pâtisserie, confection, couture, poterie, etc.), mais n'ont aucun avantage social et sont souvent sous-payées.
- **La discrimination basée sur le genre** suit les femmes dans le monde professionnel vu qu'elles ne sont pratiquement jamais intégrées dans le processus décisionnel, du fait de leur position sociale et économique. Elles sont souvent absentes des espaces et des mécanismes de prise de décision. Le résultat est la faible insertion professionnelle des femmes diplômées.

- Les stéréotypes de genre concernant les capacités et les intérêts des hommes et des femmes créent souvent des prises de décision non équitables et non représentatives dans le secteur. Les stéréotypes sexistes sur les capacités intellectuelles des filles et des garçons sont véhiculés à travers les normes sociétales, les médias mais également dans les cursus et manuels scolaires. Le résultat direct est que les femmes sont naturellement plus orientées vers des secteurs professionnels dits féminins (social, littéraire, services, etc.) alors que les hommes se dirigent vers les filières scientifiques (économie, technologie, ingénierie, construction, etc.) qui sont des secteurs plus valorisés, économiquement et socialement, et avec de meilleurs débouchés, c'est ce qu'on appelle la ségrégation horizontale.
- L'inégale répartition des hommes et des femmes dans les filières techniques et universitaires (littéraires et scientifiques) se reflète également dans la répartition inégale aux échelons supérieurs de l'emploi - public et privé, et dans les instances de prise de décision. Bien que la population diplômée active soit majoritairement féminine, la majorité des postes d'encadrement et de direction sont occupés par des hommes. Ce qui invisibilise les femmes et les laisse en marge des échelons supérieurs de la hiérarchie; cette ségrégation est qualifiée de verticale (ou plafond de verre).

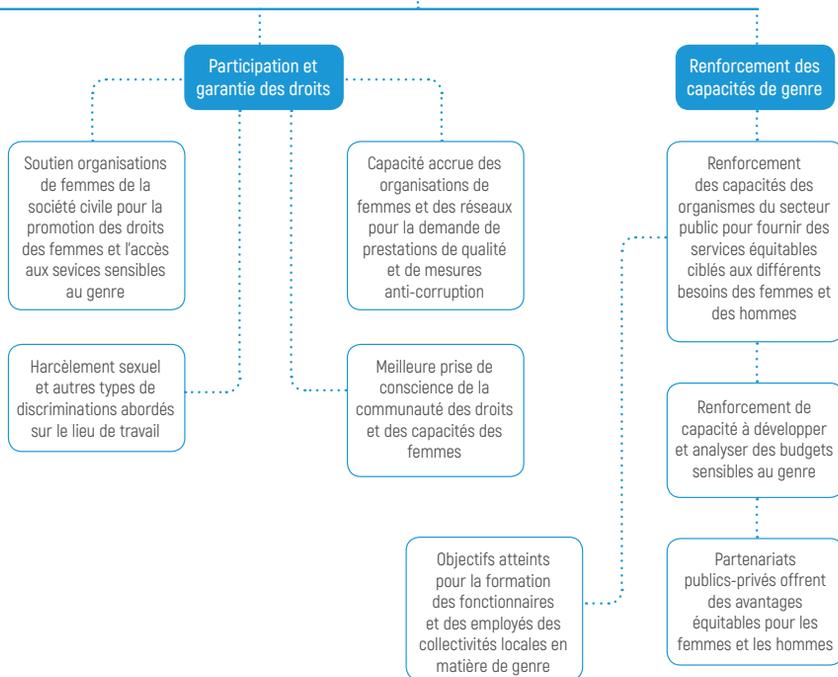
3- Exemple d'une chaîne de résultats sensibles au genre dans le secteur de l'emploi⁵⁷:

Gestion du secteur public et de la réforme : chaîne des Résultats de l'égalité des sexes



⁵⁷Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators: Urban development: Flowchart of Gender Equality Results, Asian Development Bank, 2013, p.21

Résultat de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur : Amélioration des services sensibles au genre répondant aux besoins des femmes et des filles ainsi qu'a ceux des hommes et des garçons et en réduisant les diparités entre les sexes dans l'emploi du service public



4- La Circulaire du Chef du Gouvernement n° 07/2017 relative au lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances

Objet : Lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances.

Ainsi que vous le savez, l'article 39 de la loi organique n°130-13 relative à la loi de finances (LOLF) consacre le principe de l'égalité du genre en insistant sur l'intégration de cette dimension dans la programmation et la planification des départements ministériels. Ledit article dispose que chaque programme, décliné en projets et actions relevant d'un même département ministériel ou d'une même institution, devrait être associé à des objectifs définis, ainsi que des indicateurs chiffrés permettant de mesurer les résultats atteints tout en prenant en considération la dimension genre.

Les choix budgétaires sont, de ce fait, orientés vers les activités qui contribuent à l'atteinte des résultats escomptés et vers une meilleure utilisation des allocations budgétaires au service de l'efficacité et de l'efficience de l'action publique et surtout pour le renforcement de la redevabilité au regard des engagements pris en matière de promotion de l'égalité du genre.

Ainsi, face à cette dynamique suscitée par le processus de réforme de la LOLF, l'intégration de la sensibilité genre dans la planification et programmation budgétaire des différents départements ministériels est un atout permettant le renforcement de la transparence budgétaire et l'assurance d'une performance accrue des politiques publiques ainsi que de la réduction des disparités liées au genre.

A cet effet, et selon la même démarche adoptée pour la mise en œuvre des dispositions de la LOLF, le Ministère de l'Economie et des Finances lancera des préfigurations relatives à la budgétisation sensible au genre (BSG), et ce afin d'assurer une meilleure appropriation des outils d'intégration de cette dimension au niveau des politiques publiques.

Une première vague de préfiguration, a été initiée par le Centre de l'Excellence pour la BSG à l'occasion de la préparation du projet de loi de finances 2017, et a permis d'élaborer des programmes, projets et indicateurs sensibles au genre. Cette expérience a permis de détecter les possibilités pour une prise en compte de la sensibilité genre au niveau des morasses budgétaires et des projets ministériels de performance de ces départements.

1. L'intégration de la sensibilité genre dans le processus budgétaire

La LOLF introduit une nouvelle présentation des dépenses du budget général à l'intérieur des titres, par chapitre, subdivisés en programmes, régions et projets ou actions.

Chaque programme découlant de chaque Ministère doit être accompagné d'objectifs bien définis ainsi que des indicateurs d'objectifs chiffrés **qui devraient prendre en considération la dimension genre**.

Ainsi, cette nomenclature autour des programmes permettra une meilleure lisibilité des choix budgétaires et renseignera davantage sur les priorités du département notamment en matière de prise en considération de l'aspect genre.

A cette fin, chaque département préfigurateur est tenu de veiller, lors de la mise en place des programmes budgétaires au respect des points suivants :

- Définir des projets sensibles au genre permettant de répondre de manière équitable aux besoins pratiques et stratégiques des femmes, des hommes, des filles et des garçons issus de différentes couches socio-économiques et milieux;
- Retenir **des actions sensibles au genre** visant à réduire les inégalités de genre et à concrétiser les principes de l'équité de genre;

- Définir **des objectifs sensibles au genre** visant à réduire les inégalités de genre et à concrétiser les principes de l'équité et de l'égalité;
- Choisir **des indicateurs de performance sensibles au genre** pour mesurer et identifier les inégalités de genre. A cet égard, il faut veiller au choix des indicateurs pertinents qui donnent des informations relatives à des objectifs du projet, permettant d'évaluer avec précision ce que le projet veut changer en matière d'égalité de genre, et dans quelle échelle de temps. Ces indicateurs doivent également être applicables, porter sur des données mesurables et comparables, avec des sources disponibles pour les renseigner, et des moyens pour collecter et analyser les données;
- Renforcer la **déclinaison de la BSG au niveau territorial dans le cadre de la mise en œuvre de la régionalisation avancée**. En effet, le processus de décentralisation ainsi renforcé, offre une opportunité majeure pour l'institutionnalisation de la BSG au niveau des processus de planification et de budgétisation territoriaux;
- Veiller à **l'intégration de l'aspect genre dans le domaine environnemental**, à travers la prise en considération de la dimension genre dans la préservation de l'environnement et des ressources naturelles et dans la promotion du développement durable.

2. Points d'ancrage de l'approche genre lors de l'élaboration des projets de performance

En vertu de la nouvelle LOLF, les départements ministériels sont appelés à présenter chaque année au Parlement, lors des discussions du projet de Loi de Finances, un Projet de Performance qui inclut la présentation de la stratégie globale du Ministère, les programmes mis en place et les ressources allouées, les objectifs à atteindre accompagnés des indicateurs chiffrés. Ceci permettrait de renforcer la reddition des comptes au regard des engagements pris, en particulier, [en matière de promotion de l'égalité de genre](#).

A cet effet, il a été décidé d'entamer une seconde phase de préfiguration en vue d'élargir ce processus à treize nouveaux départements à savoir l'Education nationale, la Fonction publique, la Justice, les Affaires étrangères, l'Artisanat, l'Enseignement supérieur, la Communication, l'Aménagement du Territoire et Urbanisme, l'Habitat, le Développement durable, les Droits de l'homme, la Formation professionnelle et l'Energie et Mines.

La présente circulaire a pour objet de définir les modalités de mise en place de ces opérations de préfiguration ainsi que les instances de pilotage.

I- Intérêt de la Budgétisation Sensible au Genre

Au Maroc, l'intégration de la dimension genre dans le processus de préparation et d'exécution du budget, s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de réalisations et de réformes qu'a connu le pays durant ces dernières années et qui visent essentiellement le renforcement des principes d'égalité et d'équité entre les deux sexes.

L'approche basée sur l'égalité genre, qui est au cœur de la nouvelles LOLF, s'aligne à la nouvelle vision de développement mondiale post 2015, à laquelle notre pays s'est fermement engagé pour la réalisation des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD post 2015).

C'est dans ce cadre, que la BSG constitue l'un des instruments qui renforcent la logique axée sur la performance, dans la gestion publique à travers une évaluation précise de l'impact du budget sur l'ensemble de la population, tout en tenant compte de leurs besoins différenciés.

La BSG attire l'attention sur le fait que l'égalité femmes-hommes n'est pas une question sociale mineure, mais une composante des politiques macroéconomiques et du modèle de développement humain dans son ensemble.

En tenant compte des besoins et des attentes de toutes les couches sociales de la population, la BSG contribue donc à renforcer la qualité, l'efficacité, la cohérence et la transparence dans l'utilisation des fonds publics.

II- Les axes de la deuxième phase de la préfiguration

Cette deuxième phase de préfiguration permettra de capitaliser l'expérience et le savoir acquis des départements ministériels concernés lors des vagues de préfiguration de la LOLF, pour mieux s'approprier les outils d'intégration de la dimension genre dans le processus de planification et programmation budgétaire.

Les opérations de préfiguration porteront ainsi sur la recherche des points d'entrée pour une planification et programmation budgétaire sensible au genre, et ce à travers l'intégration de l'aspect genre dans la morasse budgétaire et les projets ministériels de performance.

A cet effet, les départements ministériels et les institutions publiques sont amenés, au regard des dispositions de la nouvelle LOLF, à procéder à des diagnostics genre pertinents accompagnés d'une définition précise des objectifs à atteindre en

termes de réduction des inégalités de genre, tout en déclinant les politiques, stratégies et programmes en objectifs, résultats et indicateurs sensibles au genre.

A cet égard, chaque département préfigurateur doit veiller lors de l'élaboration de son Projet de Performance (PdP) à la prise en considération de l'aspect genre lors de la définition des objectifs et des indicateurs.

Par ailleurs et afin d'avoir une vision globale de la stratégie du département en matière d'intégration de l'aspect genre, le projet de performance doit faire apparaître les points d'ancrage d'une analyse genre du budget du département ministériel.

III- Le système de pilotage de la préfiguration

Pour assurer le déroulement de ce processus de préfiguration dans de meilleures conditions, et de manière concertée avec les différents acteurs concernés, un système de pilotage sera mis en place selon la configuration suivante :

Au niveau opérationnel, le pilotage est assuré par le **Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre** relevant du Ministère de l'Economie et des Finances à travers l'accompagnement nécessaire aux différents départements préfigurateurs en termes d'appui, de sensibilisation, de formation, de coordination et de conseil.

De sa part, chaque département préfigurateur est amené à mettre en place une **cellule genre** composée des représentants de la direction des affaires financières et des points focaux genre du département concerné. Cette équipe a pour rôle d'animer la réforme en interne du département et d'assurer la communication autour de ladite réforme. Elle représente le principal interlocuteur de l'équipe genre relevant du MEF.

Au niveau ministériel et interministériel, il sera procédé à la constitution des comités suivants :

- **Un comité interministériel** : présidé par le Directeur du Budget et composé des secrétaires généraux des départements ou institutions préfigurateurs du genre. La mission de ce comité est le pilotage à haut niveau de l'opération de mise en œuvre de la réforme Genre. Il doit permettre la coordination entre les différents départements et l'harmonisation de leurs actions;
- **Un comité de suivi** : est mis en place au niveau de chaque département, présidé par le Secrétaire Général et constitué des directeurs des administrations centrales pour assurer le suivi de la mise en œuvre des axes de la préfiguration genre.

Les différentes réformes structurelles et stratégies sectorielles engagées par notre pays et les enjeux qu'elles présentent pour l'amélioration des conditions de vie des populations constituent autant d'opportunités qu'il appartiendra à l'ensemble des départements ministériels de saisir pour s'approprier et mettre en œuvre l'approche genre aussi bien au niveau de la planification de leurs actions qu'au niveau de la mesure de leurs performances sectorielles.

Il appartiendra donc à chaque département préfigurateur de mobiliser les moyens nécessaires pour réussir la mise en œuvre de cette opération de préfiguration et de veiller, en collaboration avec le Ministère de l'Economie et des Finances, à l'application du contenu de la présente circulaire.

Il convient également d'attirer l'attention que la réussite de cette opération implique de réunir trois facteurs clés de succès : l'affirmation de l'ancrage du processus d'introduction de la sensibilité genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets sectoriels, l'adoption de mesures d'accompagnement spécifiques en termes de renforcement des capacités, de formations et de communication pour permettre la mobilisation indispensable du personnel au sein des départements ministériels; et enfin une meilleure appréhension des données sensibles au genre par les systèmes d'information.

Le Chef du Gouvernement
Saadeddine EL OTHMANI

6

Bibliographie :

■ Les documents législatifs et réglementaires :

- Constitution du Royaume du Maroc de 2011
- Loi organique n°130-13 relative à la loi des finances promulguée par le Dahir n°1-15-62 du 14 chaâbane 1436 (2 juin 2015)
- Décret n°2-14-426 du 28 ramadan 1436 (15 juillet 2015) relatif à l'élaboration et à l'exécution des lois de finances
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°6/2016 en date du 23/05/2016 A/S du lancement de la 4^{ème} vague de préfiguration de la LOF
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°4/2015 en date du 18/06/2015 A/S du lancement de la 3^{ème} vague de préfiguration de la LOF
- Circulaire du Chef du Gouvernement n°06/2014 en date du 12/06/2014 A/S du lancement de la 2^{ème} vague de préfiguration de la LOF
- Circulaire du Ministre de l'Économie et des Finances n°1693/E en date du 13/03/2017 relative à l'élaboration des projets de performances (PdP)

■ Les documents de procédure et de support de la LOF :

- Le guide de la performance, Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Le guide des déterminants de la dépense; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Le guide de construction des programmes budgétaires; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Le guide du dialogue de gestion et du pilotage opérationnels; Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Rapport sur le Budget axé sur les Résultats tenant compte de l'aspect genre 2018, Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances
- Feuille de route du préfigurateur. Exemple du Ministère de l'Équipement, du Transport et de la Logistique
- Note de présentation du Projet de Loi de Finances pour l'année budgétaire 2018, Direction du Budget, Ministère de l'Économie et des Finances

■ Les guides sur la BSG et sur l'approche genre :

- LABANI MOTLAGH Sepideh, SCHNEIDER Katrin (2017), L'ancrage de la budgétisation sensible au genre dans les stratégies, les programmes et les actions des départements ministériels au Maroc. Guide méthodologique, Ministère de l'Économie et des Finances, CEBSG
- Ministère des Finances et de la Privatisation (2005), Guide de la Réforme Budgétaire. La nouvelle approche budgétaire axée sur les résultats et intégrant la dimension genre
- Ministère des Finances et de la Privatisation, UNIFEM (2006), Manuel d'intégration de la dimension genre dans la planification et l'élaboration du budget
- Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'administration, ONU Femmes (2013) , Guide méthodologique en matière d'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de sélection, de recrutement, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement dans la fonction publique,
http://www.mmsp.gov.ma/uploads/file/Guide_methodologique_Integration_Egalite_processus_GRH.pdf
- LABANI MOTLAGH Sepideh (2014), Guide sur l'Intégration Transversale de l'Égalité de Genre dans les Politiques Publiques, Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social, GIZ-Maroc
- Le Monde Selon les Femmes, Les essentiels du genre, n°1, Concepts de Base,
http://www.mondefemmesbe/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_1-concepts-base.htm
- Le Monde Selon les Femmes, Les essentiels du genre, n°14, Genre et Budget,
http://www.mondefemmesbe/genre-developpement-outils_theories-analyse-essentiels-genre_genre-et-budget.htm
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) , The Gender Impact Assessment Guide,
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/what-gender-impact-assessment>
- Asian Development Bank (2013), Toolkit on Gender Equality, Results and Indicators

■ Monographie :

- AGÉNOR Pierre-Richar, EL AYNAOUI Karim (2015), Maroc : stratégie de croissance à l'horizon 2025 dans un environnement international en mutation, OCP Policy Center
- BERAHAB Rim et BOUBA Zineb (2017), « Egalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc », OCP Policy Center et Ministère de l'Economie et des Finances, Maroc.
- BAROUCH Gilles (2010), "La mise en œuvre de démarches qualité dans les services publics : une difficile transition", Politique et Management Public, Vol 27/2, 2010, pp.109-128
- BERAHAB Rim, BOUBA Zineb, AGÉNOR Pierre-Richard (2017), Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc, Direction des Études et des Prévisions Financières (DEPF) du Ministère de l'Economie et des Finances, OCP Policy Center
- HCP (2016), La femme marocaine en chiffres. Tendances d'évolution des caractéristiques démographiques et socioprofessionnelles
- HCP (2014), Le Budget-temps, ou l'enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc, 2011/2012, Principaux Résultats, http://www.hcp.ma/downloads/Enquete-Nationale-sur-l-Emploi-du-Temps_t18284.html
- « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », Revue française de gestion, vol. no 151, no. 4, 2004, pp. 117-127.
- "Gender Budgeting in OECD countries, Public Governance and Territorial Development Directorate", OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3, 2017.

■ Ressources en ligne :

- Le Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre, Ministère de l'Économie et des Finances, <https://www.finances.gov.ma/fr/Pages/BSG/Accueil.aspx?m=Budget%20Sensible%20au%20Genre>
- Observatoire Genre de la Fonction Publique au Maroc, Statistiques globales, <http://www.ogfp.ma/page.asp?p=32>
- Le Haut-Commissariat au Plan, Indicateurs et Agrégats ventilés par sexe et par thématique, <http://www.hcp.ma>
- Documentation sur la budgétisation sensible au genre, Genre en Action, <http://www.genreenaction.net/Documentation-sur-la-budgetisation-sensible-au.html>
- Banque Mondiale. 2012. Données par pays – Maroc. Disponible sur : <http://data.worldbank.org/country/morocco>
- Animations vidéo sur la Budgétisation sensible au genre, le Monde Selon les Femmes, <https://www.youtube.com/watch?v=6KJmJ3NHTzc>
- La budgétisation sensible au genre, Adéquations, <http://www.adequations.org/spip.php?article1869>
- Gender Budgeting, L'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Belgique, http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/application/gender_budgeting

- Gender Budgeting, European Institute for Gender Equality,
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>
- Gender Equality Unit, Council of Europe,
<http://www.coe.int/en/web/genderequality>
- Financing for Gender Equality, UN Women,
<http://gender-financing.unwomen.org/fr>
- Open Budget Portal, World Bank,
<http://wbi.worldbank.org/boost/tools-resources/topics/general-techniquetopics/gender-budgeting>
- UN Women, « Les femmes dans le monde du travail en pleine évolution »,
<http://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/fr/index.html>
- UN Women, "Employment and-migration", disponible sur:
<http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/employment-and-migration>
- Organisation Internationale du Travail (OIT), données Maroc, disponible sur :
http://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=FR&countryCode=MAR&_adf.ctrl-state=xuy5tmrt6_11

■ Documents institutionnels

- Haut-commissariat au plan (2009), Objectifs du millénaire pour le développement
- Haut-commissariat au Plan (2013). Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution.
- Bureau International du Travail (BIT) (Mars 2001), Lutte contre la pauvreté et travail décent à l'heure de la mondialisation
- Bureau International du Travail (2007). Le harcèlement sexuel au travail.
- Rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental (2014), « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique "Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations" », Maroc
- Euromed (2010). Droits humains des femmes et égalité hommes-femmes au Maroc. Rapport national d'analyse.
- Organisation Internationale du Travail (OIT), Le travail décent et le programme de développement durable à l'horizon 2030.
- Fonds monétaire international (2013). L'emploi des femmes et l'économie : les avantages macroéconomiques de l'égalité des sexes. Résumé analytique.
- Fonds monétaire international (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity
- Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales - ex-Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle - (2011). Guide « Atteindre l'égalité et la parité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes au Maroc ».
- Genre et développement : aspects socio-démographiques et culturels de la différenciation sexuelle. Chapitre 6 : Statut juridique et réalité de la femme au Maroc »
- ONU, Après Beijing-accent sur l'élimination de la pauvreté. Chronique de l'ONU, volume XXIII n° 2, 1996.
- ONU, Objectifs de développement durable, ODD 8, accessible sur : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>
- Nations-Unies (2007). Guide des statistiques des budgets-temps : mesures du travail rémunéré et non rémunéré.
- World Economic Forum (2014). The Global Gender Gap Report 2014





Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre

Bd Mohammed V, Quartier administratif - Rabat - Chellah

Téléphone : +212 (0) 5 37 67 72 68

Télécopie : +212 (0) 5 37 67 74 82

Email : cebsg@db.finances.gov.ma