

**Statut juridique et réalité de la Femme
au Maroc.**

Statut juridique et réalité de la Femme au Maroc.

Introduction générale.

Le principe de l'égalité est l'un des piliers des Droits de l'Homme. Il est conçu sans distinction de race, d'âge, de sexe, de couleur, d'opinion politique, de religion. Il concrétise l'égalité des citoyens devant la loi et affirme les mêmes droits et les mêmes obligations.

En dépit de l'affirmation de l'égalité entre l'homme et la femme à la fois dans les instruments internationaux des Droits de l'Homme et dans les législations nationales notamment dans les Constitutions, l'inégalité de genre persiste de manière limitée en droit et amplifiée en fait.

Le statut juridique de la femme assure-t-il une égalité de genre? Sur le plan doctrinaire, faut-il instaurer une égalité totale entre l'homme et la femme ou établir une discrimination positive, c'est à dire, une inégalité avantageuse en faveur de la femme pour des considérations notamment familiales et sociales?.

Au Maroc, le système juridique affirme l'égalité de genre. En droit social, il n'y a pas de différences entre les sexes sauf si un texte particulier prévoit de manière expresse des normes particulières régissant le travail féminin.

Le code du statut personnel a subi d'importantes réformes en septembre 1993 visant l'amélioration de la condition de la femme.

Les éléments du statut de la femme résident dans plusieurs disciplines juridiques et coexistent avec les us et les pratiques sociales qui parfois sont plus contraignantes que les normes juridiques.

En effet, malgré l'affirmation de l'égalité juridique il y a une inégalité de fait générée par la situation socio-économique, l'impact des traditions, l'analphabétisme et la pauvreté. D'où l'importance des stratégies de développement de la condition de la femme dans les perspectives de l'instauration d'une égalité effective de genre et de faire des femmes un acteur du développement.

L'étude du statut juridique et de la réalité de la femme suppose d'abord la mise en exergue des éléments de ce statut à travers deux disciplines juridiques: le droit social et le code du statut personnel.

Ensuite l'évaluation du statut par une analyse à la fois intrinsèques et extrinsèques pour déceler les zones de discrimination de genre, les insuffisances et les lacunes.

Enfin, compte tenu de cette évaluation et de la réalité, il sera procédé à une proposition d'amélioration de ce statut en vue d'éradiquer la discrimination de droit ou de fait qui handicape l'épanouissement de la femme.

I. Eléments du statut juridique de la femme.

Le statut juridique peut être défini comme l'ensemble des règles juridiques régissant les droits et les obligations des personnes en fonction des situations.

Concernant la femme, le statut juridique consiste en un nombre de règles juridiques destinées à la positionner dans le système juridique national en prévoyant ses droits et ses obligations dans la vie juridique. En fonction des réalités, le statut juridique peut être soit fondé sur le principe de non-discrimination entre les sexes, soit basé sur l'affirmation de ce principe et sa coexistence avec des situations irrégulières. Les éléments du statut juridique de la femme résident dans différentes disciplines juridiques (statut personnel, droit social, droit commercial, droit international privé, les religions, en raison de l'implication de la femme dans la vie économique, sociale, familiale, etc.). Le contenu du statut juridique de la femme est le reflet de l'évolution politique, économique et sociale. Il est également imprégné par les aires civilisationnelles, culturelles et sociales. Cette situation génère la différenciation des statuts et la revendication du mouvement associatif féminin de leur amélioration.

Le droit international, notamment les instruments internationaux des Droits de l'Homme et les conventions internationales du travail, s'est

intéressé aux différents aspects concernant la femme dans les domaines politique, économique, social, professionnel et du travail. Actuellement, ces sources internationales des droits de la femme constituent un système de référence, une source d'inspiration et une légitimation des revendications des associations féminines pour l'harmonisation des statuts aux apports des instruments internationaux.

D'ailleurs, la «Déclaration et le Programme d'Action» de Beijing approuvés par l'Assemblée Générale de l'O.N.U. le 22 décembre 1996 reconnaît que «la condition de la femme a progressé sous certains aspects, en particulier au cours de la dernière décennie, mais que les progrès ont été inégaux, que les inégalités entre femmes et hommes persistent et que de nombreux obstacles se dressent encore sur cette voie, ce qui a de graves conséquences sur le bien être de tous».¹.

Cette étude se limite dans le statut juridique de la femme à travers deux disciplines juridiques, le droit social et le statut personnel de la femme et met en relief l'état de l'égalité de genre.

A. La femme en droit social et l'égalité de genre.

Le droit régissant le travail féminin est constitué d'un ensemble de règles résidant dans plusieurs Dahir dont la plupart sont anciens puisqu'ils ont été adoptés à des moments fort différents. Le droit national comprend un éventail de dispositions affirmant le principe de l'égalité de genre dans la quasi-totalité des domaines (droit constitutionnel) et des règles (droit social) accordant un traitement privilégié et s'intégrant dans une dimension «sexospécifique».

La discrimination est conçue comme une atteinte au principe d'égalité des droits et des chances, et au respect dû à la dignité humaine. Elle est donc la négation de la participation de la femme de manière égalitaire avec l'homme à la vie politique, économique, sociale et culturelle.

Le droit national garantit à la femme salariée une condition respectueuse de sa dignité humaine et ses conditions familiales et sociales en assurant une certaine conciliation entre les obligations familiales et les exigences du travail social.

¹ Pour une application effective de la «Déclaration et du Programme d'action» de Beijing Chronique de l'ONU, volume XXIII, n°1, 1996 page 83.

Dans ce chapitre, il importe de traiter la condition de la femme en droit social en mettant en exergue la non-discrimination dans certains aspects et la spécificité des droits qui lui sont accordés.

1. L'affirmation du principe de non-discrimination.

Dans les constitutions de 1992 et 1996 adoptées par voie référendaire, le pouvoir constituant a affirmé dans le préambule que le Maroc souscrit aux principes, droits et obligations découlant des chartes (des organismes internationaux) et réaffirme son attachement aux Droits de l'Homme tels qu'ils sont universellement reconnus.

Le principe de l'égalité entre la femme et l'homme se trouve consacré constitutionnellement. Ainsi «l'homme et la femme jouissent de droits politiques égaux» (article 8), «tous les citoyens peuvent accéder, dans les mêmes conditions aux fonctions et emplois publics (article 12) et «tous les citoyens ont également droit à l'éducation et au travail» (article 13).

Dans le cadre du travail salarié, le droit social est fondé sur le principe de l'égalité des sexes en matière de conditions du travail. Ce principe est applicable dans les domaines concernant les salaires, les congés annuels payés, les jours fériés, la relation individuelle du travail, les accidents du travail et des maladies professionnelles, la sécurité sociale, la représentation du personnel et le droit syndical.

A titre d'illustration, l'égalité entre la femme et l'homme en droit social sera analysée à travers trois domaines: le salaire, le droit syndical et la représentation professionnelle élue au sein des entreprises et établissements.

a) L'égalité des salaires.

Le salaire minimum est établi au Maroc depuis 1936 par un Dahir du 18 juin. Au début, ce salaire minimum s'appliquait à un échelon régional. Le chef du service du travail à l'époque arrêtait «la nomenclature des professions qui doivent être visées dans les bordereaux de salaires régionaux et il (établissait) un bordereau type des salaires minima pour ces différentes professions» (article 2 du Dahir).

Après une phase de régionalisation du salaire minimum, les pouvoirs publics ont procédé à une uniformisation du salaire minimum à l'échelon national. Le salaire minimum payable à la femme était inférieur à celui payé à l'homme. Cette situation inégalitaire a duré jusqu'à 1975. A cette date, un Dahir portant loi n° 1-75-21 du 30 août a supprimé cette

inégalité en égalisant le salaire minimum garanti à la femme comme à l'homme.

Parallèlement à cette réglementation minimale du salaire, la rémunération des travailleurs est librement fixée par contrat individuel ou collectif du travail ou par règlement intérieur sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

Cette réglementation conventionnelle est fondée sur le principe «à conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, aucune discrimination ne peut être opérée entre les travailleurs».

Ainsi, juridiquement, il y a une égalité entre la femme et l'homme en matière de salaire minimum et que les salaires à fixer de manière conventionnelle doivent être fondés sur le principe de non-discrimination.

b) La non-discrimination en droit syndical entre la femme et l'homme.

La liberté syndicale est affirmée par le Dahir du 16.7.1957 dont l'article 2 dispose que «les syndicats professionnels [...] peuvent se constituer librement». Aucune autorisation n'est exigée pour la création des syndicats. Les syndicats peuvent donc être constitués par les hommes et les femmes «exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale».

L'article 5 du Dahir du 16.7.1957 précise que «les femmes mariées exerçant une profession ou un métier peuvent adhérer aux syndicats professionnels et participer à leur administration et à leur direction».

En vertu de l'article 6 du même Dahir «les mineurs (garçons et filles) de plus de seize ans peuvent adhérer aux syndicats, sauf opposition de leur père, mère ou tuteur». Cependant, «ils ne peuvent participer à l'administration ou à la direction de ces organismes que lorsqu'ils ont atteint l'âge de dix huit ans».

Ainsi, donc l'égalité entre la femme et l'homme en droit syndical se trouve consacrée par la loi. Toutefois la syndicalisation de la femme salariée demeure limitée.

c) L'égalité entre la femme et l'homme dans la représentation professionnelle élue.

Le législateur a institué la représentation professionnelle au sein des établissements industriels, commerciaux et des professions libérales

lorsqu'ils emploient habituellement au moins dix salariés (article 1^{er} du Dahir n° 1.161.116 du 29.10.1962 relatif à la représentation du personnel dans les entreprises). Cette représentation professionnelle s'effectue par l'élection des délégués du personnel au sein des établissements précités pour défendre les intérêts du personnel auprès de la direction de l'entreprise.

Le droit électoral de cette représentation professionnelle élue, tel qu'il résulte du Dahir lui-même et de l'arrêté du 26 décembre 1962 du Ministre délégué au travail et aux affaires sociales n° 117.63 déterminant les modalités du scrutin, la procédure électorale, le contentieux du droit d'électorat et la régularité des opérations électorales relatives à l'élection des délégués du personnel est fondé sur le principe de l'égalité entre la femme et l'homme et ce en matière d'électorat et d'éligibilité.

Si la femme fonctionnaire est présente dans les mécanismes de représentation professionnelle au sein de la fonction publique, c'est-à-dire, dans les commissions administratives paritaires, la femme salariée élue délégué du personnel dans les entreprises du secteur privé, ne représente pas un pourcentage important.

2. Les dispositions spécifiques régissant le travail féminin.

Parallèlement aux règles générales du droit social applicables à tous les travailleurs sans distinction d'âge, de profession et de sexe, il existe toute une série de dispositions applicables aux femmes salariées.

Cette réglementation spécifique du travail féminin privé se justifie d'une part, par la volonté d'organiser le travail en garantissant une protection spéciale à la femme salariée, d'autre part, par la nécessité de lui accorder certaines dérogations susceptibles de lui permettre de s'acquitter de ses obligations de mère de famille.

Cette réglementation comporte d'une part, certaines restrictions consistant en l'interdiction de l'occupation de la femme dans certains travaux et pendant un certain temps, d'autre part lui accorde certains avantages.

a) Interdiction de l'occupation de la femme pendant la nuit: la règle et l'exception.

L'article 12 du Dahir du 2.7.1947 portant réglementation du travail dispose que «les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit». Est considéré comme travail de nuit en vertu de l'article 13 du même Dahir «tout travail exécuté entre 22 heures et 5 heures». Cette

interdiction générale du travail de nuit pour les femmes tend à leur garantir des conditions de sécurité lors de l'exercice du travail et à prendre en considération les us sociaux.

Elle connaît une atténuation conformément à l'article 15 du Dahir précité prévoyant qu'«il peut être dérogé d'une manière permanente ou temporaire aux dispositions de l'article 12 pour certaines catégories d'établissements».

Ainsi, l'article 16 du même Dahir permet au chef d'établissement en cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle, ou de force majeure de déroger à l'interdiction de l'occupation des femmes salariées la nuit et ce dans la limite du nombre de journées perdues et sous réserve d'en aviser préalablement l'inspecteur du travail. Toutefois, il est interdit de faire usage de cette faculté de récupération plus de quinze nuits par an sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En outre, il peut être également dérogé à cette interdiction «en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvegarde ou réparer des accidents survenus soit au matériel soit aux installations, soit au bâtiment de l'établissement» (article 17 du Dahir du 2.7.1947. Dans une telle situation, «les femmes peuvent pendant une journée, être occupées la nuit» et le chef de l'établissement est tenu d'en rendre compte immédiatement à l'inspecteur du travail.

Quant aux dérogations permanentes, elles sont énumérées par l'arrêté viziriel du 8 mars 1948. L'article premier de cet arrêté précise que le nombre de journées où il sera fait usage ne doit pas dépasser entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une même année un nombre fixé comme suit pour les établissements bénéficiaires de cette dérogation.

- Pour les entreprises industrielles de beurreries industrielles, confiseries, conserves alimentaires de fruits et légumes, conserves de poissons, extraction des parfums de fleurs 90 jours et les fromageries industrielles 60 jours.
- Pour les entreprises commerciales, c'est-à-dire, les ateliers de conditionnement de fruits et de légumes, le nombre maximum de journées où il peut être fait usage de cette dérogation est fixé à 90 jours.

En vertu de l'article 2 du même arrêté, des entreprises commerciales tels les bars, brasseries, buffets de gares, cafés, débits de tabacs dancings et autres établissements de spectacles «sont autorisées à

déroger, d'une manière permanente, aux dispositions de l'article 12 du Dahir du 2 juillet 1947». C'est à dire, à l'interdiction du travail de nuit des femmes.

Dans le cadre du travail agricole, l'article 14 du Dahir du 24 avril 1973 déterminant les conditions d'emploi et de rémunération des salariés agricoles, permet à l'inspecteur du travail d'accorder des dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes, c'est à dire celui qui «commence deux heures après le coucher du soleil et se termine deux heures avant le lever du soleil».

b) Interdiction de l'accès de la femme à certains travaux.

Le droit social interdit à la femme l'exercice de certains travaux préjudiciables à sa santé et aux mœurs ou exigeant une grande endurance. Ainsi, «le personnel féminin ne peut être employé aux travaux souterrains des mines et carrières». (article 22 du Dahir du 2.7.1947).

En outre, le droit social prohibe l'occupation des femmes dans des activités professionnelles considérées dangereuses. Celles-ci sont énumérées par le Décret du 6.9.1957. Ainsi, il est interdit d'employer les femmes:.

- au graissage, au nettoyage, à la visite ou à la réparation des machines ou mécanismes en marche (article 1).
- dans les locaux où se trouvent des machines actionnées à la main ou par un moteur mécanique, dont les parties dangereuses ne sont point couvertes de couvre-engrenage, garde-mains et autres organes protecteurs (article 2).
- aux peigneuses à main de l'industrie du crin végétal (article 4).

De même ce Décret, par son article 10 «interdit d'employer des femmes âgées de moins de seize ans au travail des machines à coudre mues par pédales» et par son article 11 prohibe l'emploi «des femmes à la confection, à la manutention et à la vente d'écrits, imprimés, affichages, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont réprimés par les lois pénales comme contraires aux bonnes mœurs».

Ce même article «interdit d'employer à aucun genre de travail [...] des filles ou des femmes âgées de moins de vingt et un ans dans les locaux où sont confectionnés, manutentionnés ou vendus des écrits, imprimés, affichages, gravures, peintures, emblèmes, images et autres objets qui, même s'ils ne tombent pas sous l'action pénale sont de nature à blesser leur moralité». Pour des raisons d'hygiène et de sécurité,

l'article 13 interdit aux femmes âgées de moins de seize ans l'accès aux locaux où s'effectuent certaines activités mentionnées par le Décret du 6.9.1957.

De même l'arrêté viziriel du 5 mai 1937 portant réglementation des débits de boissons, casse-croûte modifié par celui du 25 décembre 1951 interdit dans son article 13 à tout exploitant d'employer, sans autorisation de l'autorité locale des femmes.

c) Autres réglementations des conditions du travail féminin.

Le droit social régleme de manière spécifique certaines conditions du travail féminin en fixant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et en établissant un horaire de travail spécial.

(1) Les charges à porter, traîner ou pousser par les femmes.

L'arrêté viziriel du 30 septembre 1950 fixe le plafond des charges d'un poids que les femmes de tout âge occupées dans les établissements assujettis à la législation du travail peuvent porter, traîner ou pousser.

a) En matière de port des fardeaux, les charges à porter par la femme selon l'âge sont :

Age de la fille ou de la femme	Poids maximum des charges
Au-dessous de 14 ans	5 Kilos
de 14 ou 15 ans	8 Kilos
de 16 ou 17 ans	10 Kilos
de 18 ans et au-dessus	25 Kilos

b) En matière de transport sur brouettes, les charges à pousser par la femme selon l'âge sont :

Age de la fille ou de la femme	Le poids maximum des charges
de 16 ans et au-dessus.	40 kilos (véhicule compris)

c) En matière de transports sur véhicule à 3 ou 4 roues, dits «placières, pousseuses à main, au-dessous de 16 ans, le poids maximum est fixé à 35 Kilos (véhicule compris) et de 16 ans et au-dessus, il est relevé à 60 Kilos (véhicule compris)».

d) En cas de transport sur charrettes à bras à deux roues, le poids maximum à traîner ou à pousser est fixé pour les filles ou femmes âgées de 16 ans et au-dessus, est de 130 Kilos (véhicule compris).

Les modes de transport sur brouettes et sur charrettes à bras à deux roues sont interdits aux filles ou femmes de moins de 16 ans.

Le transport sur tricycles-porteurs à pédales est interdit aux femmes de tout âge.

(2) La durée du travail féminin.

En règle générale, la durée du travail applicable au travail féminin est celle établie par le Dahir du 18.6.1936. Ce Dahir ainsi que l'arrêté du 15.3.1957 précisant les modalités et les conditions de son application établissent un horaire hebdomadaire de 48 Heures, les dérogations permanentes et temporaires, les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues.

Des arrêts prévoient des dispositions particulières concernant certaines activités ou entreprises.

Cependant, à titre transitoire, pour les établissements pour lesquels, les prescriptions du Dahir du 18.6.1936 n'auront pas encore été étendues, l'article 72 du Dahir du 2.7.1947 portant réglementation du travail annonce que «les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour, coupé par un ou plusieurs repos, dont la

durée ne peut être inférieure à une heure, et pendant lesquels le travail est interdit. Ces repos doivent être fixés de telle façon que le personnel protégé ne puisse être employé à un travail de plus de six heures consécutives sans une interruption dont la durée est au moins d'une demi-heure. Cependant, en ce qui concerne les femmes, si la durée du travail effectif de la journée ne dépasse pas sept heures, ce travail peut être fait sans interruption».

Dans le cadre du travail de nuit des femmes autorisées, la législation du travail prévoit un horaire spécial. L'article premier de l'arrêté viziriel du 8.3.1948 dispose qu'«en aucun cas, la durée du travail [...] des femmes [...] ne pourra dépasser huit heures par vingt-quatre heures, sauf dans les usines de conserves où cette durée pourra atteindre dix heures.».

3. La réglementation avantageuse en faveur de la femme salariée.

Cette réglementation reconnaît à la femme salariée certains avantages liés à sa condition de mère. Il s'agit surtout d'un congé de maternité et d'absences pour l'allaitement de son enfant.

a) Le congé de maternité.

Le législateur s'est intéressé à la protection de la femme salariée en couche ou en cas de maladie résultant de la grossesse ou de couche. A cet effet, en vertu de l'article 18 du Dahir du 2.7.1947, «la suspension du travail par la femme pendant douze semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de service, etc.».

Ce même article ajoute «au cas où l'absence de la femme à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, se prolongerait au-delà du terme fixé à l'alinéa précédent, sans excéder quinze semaines, l'employeur ne pourra lui donner congé pendant cette absence».

Cette protection consiste donc en l'impossibilité du licenciement de la femme salariée pendant la grossesse l'article 19 du même Dahir dispose que «les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai de congé, et sans avoir de ce fait, à payer une indemnité de rupture» et qu'«il est interdit d'employer des femmes accouchées dans les six semaines qui suivent leur délivrance».

Le législateur a protégé la santé de la femme salariée enceinte ou mère d'enfants de moins de deux ans en la soumettant à une surveillance spéciale du médecin du travail qui reste juge de la fréquence des examens médicaux (article 11 du Décret du 8.2.1957 portant application du Dahir du 8.7.1957 organisant les services médicaux du travail).

b) L'octroi d'absence pour l'allaitement de l'enfant.

La législation sociale permet aux femmes salariées mères, «pendant une année à compter du jour de l'accouchement, d'allaiter leurs enfants et, à cet effet, elles disposeront quotidiennement, durant les heures de travail, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi». Cette heure autorisée est indépendante des repos établis par la réglementation en vigueur applicable à l'établissement concerné. Pendant ces deux demi-heures quotidiennes; la salariée mère pourra à son gré allaiter son enfant, soit dans une chambre spéciale instaurée au sein des locaux de travail, soit en dehors de l'établissement.

Le droit social applicable à l'industrie et au commerce est muet sur l'obligation ou la non-obligation du paiement de salaire de cette heure d'absence autorisée.

Alors que le droit social agricole (Dahir du 24 avril 1973) précise que les interruptions pour allaitement ne peuvent pas donner lieu à une réduction de salaire. Dans beaucoup de pays cette absence (pour allaitement) n'entraîne aucune réduction du salaire, étant comptée au nombre d'heures de travail.

c) La chambre d'allaitement.

L'article 21 du Dahir du 2.7.1947 oblige tout employeur occupant plus de cinquante femmes âgées de plus de quinze ans à aménager une chambre spéciale d'allaitement dans tout établissement ou à proximité de tout établissement.

L'arrêté du Ministre délégué au travail et aux affaires sociales du 14.7.1962 a fixé les conditions d'installation, d'hygiène et de surveillance des chambres d'allaitement. Celles-ci doivent consister en «des locaux destinés exclusivement à permettre la garde, durant le travail de leur mère, des enfants bien portants âgés d'un an au plus et l'alimentation des nourrissons en temps opportun» (article 2).

Elles doivent être situées dans l'établissement ou dans sa proximité immédiate, avoir une hauteur minimale de trois mètres sous plafond et avoir au moins par enfant, une superficie de trois mètres carrés et un volume de neuf mètres cubes. Ces chambres doivent répondre aux

conditions d'hygiène. Elles doivent être exposées au soleil, largement aérées, sans courant d'air par des fenêtres s'ouvrant directement à l'extérieur, maintenues à une température convenable et être à l'abri de toute émanation nuisible.

Elles doivent également être équipées de berceaux à raison d'un par enfant et de sièges confortables en nombre suffisant à la disposition de mères pour leur permettre l'allaitement de leurs enfants.

d) La prise en charge de la maternité par la caisse nationale de sécurité sociale.

La sécurité sociale instituée par le Dahir du 31.12.1959 a connu une importante évolution en ce qui concerne son extension progressive à différentes catégories socioprofessionnelles d'une part et l'amélioration et l'élargissement de l'éventail des prestations à servir d'autre part.

Le droit actuel de la sécurité sociale applicable à la quasi-totalité des établissements constitutifs du tissu économique privé est régi par le Dahir du 27.7.1972 portant loi n° 1.12.1972 tel qu'il a été complété et modifié reconnaît à la femme salariée le droit de bénéficier des mêmes prestations servies à l'homme. Il s'agit d'allocations familiales (si la femme est veuve ou divorcée), des prestations à court terme comprenant:

- les indemnités journalières en cas de maladie ou d'accident non régis par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- l'allocation en cas de décès et des prestations à long terme consistant en des:
 - pensions d'invalidité;
 - pensions de vieillesse;
 - pensions de survivants.

En outre, la femme salariée bénéficie d'une prestation spéciale dite indemnités journalières de maternité.

En vertu de l'article 37 du Dahir du 27.7.1972, «l'assurée qui justifie de cinquante quatre jours continus ou discontinus de cotisation pendant les dix mois civils d'immatriculation qui précèdent la date de l'arrêt de travail rendu nécessaire par la proximité de l'accouchement, bénéficie d'indemnités journalières pendant dix semaines, dont six au minimum après la date de l'accouchement, à condition de cesser tout travail salarié pendant la période d'indemnisation et d'avoir son domicile au Maroc».

Le montant de cette indemnité est dû pour chaque jour ouvrable ou non et il est égal à la moitié du salaire journalier moyen. Le législateur a franchi un pas en avant en améliorant le montant de l'indemnité et en étendant la période de l'indemnisation dans le cadre des réformes apportées aux prestations servies par la sécurité sociale dans le dialogue social. Ainsi, en vertu de l'article 37 du Dahir du 27.7.1973 modifié par le Dahir du 9 novembre 1992 la femme salariée en congé de maternité bénéficie d'une indemnité d'un montant de 100% du salaire mensuel et ce pendant toutes les douze semaines de son congé.

e) La protection de la femme salariée en couche contre le licenciement.

Le législateur assure à la femme salariée en couche une protection efficace contre le licenciement en disposant que «la suspension du travail par la femme pendant douze semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l'accouchement, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de service».

De même, toute convention qui suivrait l'absence prolongée au-delà de douze semaines et n'excédant pas quinze semaines serait nulle de plein droit. Si l'employeur rompt le contrat, il sera passible de sanctions pénales prévues par l'article 59 du Dahir du 2.7.1947 ainsi que des dommages-intérêts au profit de la femme concernée.

Ainsi, la rupture du contrat par l'employeur, à l'occasion de la grossesse, ou de l'accouchement d'une ouvrière ou d'une employée est passible d'une sanction consistant en «un emprisonnement d'un mois à six mois et d'une amende de 10.000 à 50.000 francs ou de l'une de ces deux peines seulement».

Pour aider la femme salariée en couche licenciée à défendre ses droits, le législateur par l'article 18 du Dahir du 2.7.1947 accorde l'assistance judiciaire devant la juridiction compétente.

4. Droit social et harcèlement sexuel dans le milieu du travail.

Le harcèlement sexuel est une notion nouvelle qui a émergé grâce aux organisations féminines, aux mass-médias et certaines organisations internationales. C'est un comportement négatif à l'égard des femmes qui représente une des formes d'atteinte aux bonnes mœurs et une des manifestations de violence à leur égard en vue de l'exploitation sexuelle. Il est aussi ancien que la société et se trouve répandu dans la plupart des sociétés abstraction faite de leur niveau de développement et d'évolution sociale.

Dans le milieu du travail, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'abus de pouvoir et d'influence sur la femme salariée. D'où l'atteinte à sa dignité d'être humain et sa privation de ses droits économiques et sociaux au sein des établissements. Cette situation peut toucher sa permanisation, la promotion de sa carrière et son licenciement.

D'après une enquête effectuée par «l'Association Marocaine de défense des droits des femmes» et dans le cadre du colloque qu'elle a organisé sur «le harcèlement sexuel» le 22.6.1997, ce harcèlement est très répandu dans la rue.²

Le droit social qui est très ancien ne s'est pas bien intéressé à ce phénomène social. Il se limite à une formulation globale insistant sur le respect des bonnes mœurs. A cet effet, l'article 35 du Dahir du 2 juillet 1947 dispose que «les chefs d'établissements industriels et commerciaux doivent veiller au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique».

De même, l'article 5 alinéa 2 de l'arrêté du 23 octobre 1948 portant détermination du statut-type fixant les rapports entre les salariés qui exercent une profession commerciale, industrielle ou libérale et leur employeur considère comme faute grave de la part de l'employeur les voies de fait exercées par le chef de l'entreprise sur le salarié et «des incitations à la débauche». Ce même article permet à la femme (ou fille) salariée victime de tels actes de rompre le contrat de travail sans être tenue d'observer l'obligation de préavis.

De ce qui précède, il est à conclure que le droit social est lacunaire en matière d'incrimination du harcèlement sexuel. Les dispositions actuelles ne sont pas en mesure d'assurer la protection de la femme contre ce phénomène et ce malgré l'existence de certaines règles pénales prohibant l'atteinte aux bonnes mœurs.

Par ailleurs, le contrôle de l'application des dispositions relatives aux bonnes mœurs s'avère difficile, les inspecteurs chargés du contrôle de leur application n'ont pas la qualité d'officier de police judiciaire et les sanctions sont inefficaces.

² Voir compte-rendu: Le harcèlement sexuel une des formes de violence contre les femmes Al Itihad Al Ichtiraqui 4.8.1997 - p. 5.

B. La place de la femme dans le statut personnel.

C'est dans le statut personnel que l'égalité entre l'homme et la femme se pose avec acuité et c'est dans ce domaine que la discrimination peut s'avérer flagrante. L'égalité entre l'homme et la femme suppose sa consécration sur le plan juridique.

Le code du statut personnel marocain assure-t-il une égalité dans la relation conjugale?

Depuis longtemps, l'égalité entre les sexes a été conçue selon une optique sociale à laquelle s'est substituée en 1992 une dimension globale s'inscrivant dans le cadre des Droits de l'Homme.

Au Maroc, le statut personnel a été marqué depuis longtemps par des normes religieuses et des traditions qui ont été transcrites en règles positives dans le code du statut personnel (moudaouana) codifiées en 1958. Ce sujet a constitué un tabou et a revêtu un caractère sacré. Au début de la décennie quatre vingt dix, plusieurs facteurs ont favorisé la revendication de la réforme du code du statut personnel.

S. M. LE ROI, dans son discours du 20 août 1992 a constaté «qu'effectivement, il existe des lacunes, une application imparfaite de la moudaouana, il y a discrimination, il y a injustice».

Le mouvement associatif féminin, neutre ou dépendant des organisations politiques a dénoncé la discrimination et a formulé des revendications d'amélioration de la condition de la femme dans le statut personnel et a œuvré pour une véritable égalité entre les sexes et pour une plus grande participation au développement social. De même en 1993 (date de la réforme de la Moudaouana), l'environnement national a commencé à connaître d'importantes améliorations en matière de Droits de l'Homme³.

Le 21.7.1993 le Maroc a ratifié la convention internationale sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et a procédé à des réformes apportées au code du statut personnel et à d'autres codes (droit des obligations et des contrats, code de procédure civile et code de commerce) pour établir une égalité effective entre les sexes et assurer une émancipation globale de la femme.

Quels sont les apports de ces réformes?

³ Promotion des Droits de l'Homme au Maroc. Le Matin du 16.2.1995. p. 4

1. Les apports de la réforme du code de statut personnel.

Moulay Rchid A. a constaté que c'est essentiellement dans le droit de la famille que les discriminations à l'encontre des femmes persistent au Maroc, à la lumière des instruments internationaux relatifs aux Droits de l'Homme⁴. C'est pour éradiquer ces discriminations que des réformes apportées au code du statut personnel ont été adoptées en 1993.⁵

Ces réformes ont porté sur quatre domaines principaux: le mariage, la dissolution du mariage, la filiation et la représentation légale.

a) Le mariage.

En vertu de l'article 5 (modifié par la loi du 10.9.1993, «le mariage n'est parfait que par le consentement et l'acceptation de la future épouse, ainsi que par sa signature au sommaire de l'acte de mariage dressé par les deux adoul. Sous réserve des autres dispositions des articles 12 et 13 ci-après, en aucun cas le Wali ne dispose du pouvoir de contrainte (djabr). Cette disposition a mis fin à la tutelle qu'exerçait auparavant le tuteur matrimonial (le Wali) et a consacré le consentement de la future épouse au moment de la conclusion du mariage.

Par ailleurs, la réforme apportée par l'article 12 a permis à la femme majeure, orpheline de père de conclure elle-même l'acte de mariage ou de déléguer un tuteur de son choix.

Pour éviter l'abus en polygamie, le législateur par la réforme de l'article 30 paragraphe 1 a précisé que «la première épouse doit être avisée du désir du conjoint de se remarier la seconde de ce qu'il est maritalement uni à une autre femme». En tout cas, la polygamie semble limitée et ne peut avoir lieu que dans le cadre des conditions établies par l'article 30. Ainsi, «l'épouse peut stipuler que son conjoint s'abstienne de contracter un nouveau mariage sous peine d'option pour elle. Ensuite, «l'acte de mariage concernant la seconde épouse, ne sera dressé qu'après que celle-ci aura été informée du fait que son prétendant est déjà marié».

⁴ Moulay Rchid A. La femme et la loi au Maroc. Ed. Le Fennec, 2^{ème} Edition 1993. p. 128

⁵ Dahir portant Loi n° 1-93-347 du 10.9.1993 modifiant et complétant certains articles du code du statut personnel, Dahir portant loi n° 1-93-346 du 10 Septembre 1993 modifiant et complétant le code des obligations et contrats, le Dahir portant loi n° 1-93-346 du 10 Septembre 1993 modifiant et complétant le code de procédure civile (B.O. n° 4.222 du 29.9.1993.

En outre, «en tout cas, si l'injustice est à craindre entre les co-épouses, le juge n'autorise pas la polygamie».

Le juge a la faculté de donner ou de refuser l'autorisation de polygamie. C'est dans le même sens que l'article 41 modifié en 1993 exige parmi les formalités administratives préalables au mariage dans son paragraphe 5 «une copie de l'autorisation du juge pour celui qui désire la polygamie».

Une innovation importante a été introduite par le paragraphe 7 du même article. C'est la présentation d'un certificat médical pour chacun des deux fiancés établissant l'inexistence des maladies contagieuses.

b) La répudiation.

Dans le domaine de la répudiation, l'article 48 a été amendé et les articles 52 bis et 156 bis ont été ajoutés alors que l'article 60 a été abrogé. L'ancienne formulation de l'article 48 prévoyait que la répudiation doit être attestée par des Adoul alors que la nouvelle dispose que «la répudiation doit être attestée par des Adoul dans la circonscription de compétence du juge où se trouve le domicile conjugal. Le deuxième paragraphe du nouvel article ajoute qu'elle «n'est enregistrée qu'en présence des deux parties et après autorisation du juge» cependant, «il est passé outre à la présence de l'épouse si elle reçoit convocation et ne se présente pas et si le mari insiste sur la réalisation de la répudiation».

L'article 52 bis annonce que «s'il est établi pour le juge que le mari a répudié sans raison valable, il doit tenir compte des préjudices susceptibles de toucher la femme, dans l'évaluation du don de consolation. Tout mari qui répudie de sa propre initiative, doit à l'épouse répudiée, un don de consolation (*mutâa*) proportionnel à ses facultés et à la situation de la femme répudiée sauf celle dont le mariage est rompu après détermination de la dot et avant consommation».

L'article 156 ajouté par la loi du 10 septembre 1993 a créé «un conseil de la famille chargé d'assister le juge dans ses compétences relatives aux affaires de la famille: sa composition et ses attributions seront fixées par Décret».

c) La filiation.

En matière de filiation, l'article 99 a été modifié pour situer le père en cas de divorce, dans la deuxième position après la mère en matière de la garde de l'enfant. Dans l'ancienne formulation de l'article 99 le père n'avait pas ce droit.

L'article 102 modifié par la loi du 10.9.1993 a modifié la durée de garde de l'enfant en précisant qu'«elle se prolonge jusqu'à l'âge de 12 ans pour le garçon et de 15 ans pour la fille, après quoi l'enfant a option de résidence avec qui il veut de son père ou de sa mère ou de ses proches mentionnés à l'article 99.

L'article 119 paragraphe 1 modifié en 1993 précise que «pour l'évaluation de la pension alimentaire et de ses accessoires, il est tenu compte, de la moyenne du revenu du mari, de la condition de l'épouse et des niveaux des prix; sa détermination est confiée à celui qui est désigné par le magistrat, et jugée en référé avec effet exécutoire du premier jugement jusqu'à l'extinction de la pension alimentaire ou modification par un autre jugement».

d) La représentation légale.

L'article 148 modifié par la loi du 10.9.1993 a donné droit de représentation légale à la mère majeure en cas de décès du père ou de son incapacité. Cependant, celle-ci n'aliène les propriétés du mineur qu'avec l'autorisation du juge.

2. Autres réformes juridiques ayant trait à la condition juridique de la femme.

Parallèlement à la réforme du code du statut personnel, d'autres codes juridiques ont été amendés simultanément pour établir une égalité entre la femme et l'homme. Ces réformes ont concerné le code des obligations et des contrats, le code de commerce, le code de procédure civile et le code de procédure pénale.

a) Les apports du code des obligations et des contrats à la condition juridique de la femme.

Le Dahir n° 1.93.345 du 10 septembre 1993 portant loi a apporté une modification à l'article 1.248 du code des obligations et contrats, le paragraphe 2 bis ajouté a inclus parmi les créances privilégiées, celles résultant de la dot (*Sadaq*) de l'épouse et du don de consolation (*moutaâ*), évalué compte tenu du préjudice éventuel subi par l'épouse du fait d'une répudiation qui n'est pas justifiée, ainsi que celles résultant de la pension alimentaire due à l'épouse, aux enfants et aux parents.

Par ailleurs, l'article 726 du code des obligations et des contrats qui interdisait à la femme mariée de travailler sans avoir obtenu l'autorisation de son mari et qui permettait à ce dernier de résilier le contrat de travail conclu par sa femme sans son consentement a été supprimé.

b) Les apports du code de commerce.

Le code de commerce interdisait par son article 6 à la femme l'exercice des activités commerciales sans le consentement de son mari. Cette disposition qui a fait l'objet de critiques virulentes de la part des associations féminines a été supprimée dans le nouveau code du commerce. D'où la suppression de cette entrave qui aliénait la liberté de la femme et engendrait une discrimination fondée sur le sexe.

c) Les apports du code de procédure civile.

Les articles 179 et 494 du code de procédure civile ont été modifiés et complétés. En vertu du premier article, il est statué en référé sur les demandes de pension alimentaire. Les décisions en cette matière sont exécutoires sur minute et nonobstant toute voie de recours.

Ce même article précise qu'en attendant qu'il soit statué sur le fond de la demande relative à la pension alimentaire, le juge peut, dans le délai d'un mois à compter de la date de la demande, ordonner l'attribution à qui de droit, d'une pension alimentaire provisoire, en tenant compte du bien-fondé de la dite demande et de preuves fournies à son appui.

En matière de divorce, le juge avant d'autoriser ce divorce «est tenu de procéder à une tentative de conciliation entre les époux, par tous les moyens qu'il estime appropriés, notamment en dépêchant deux arbitres à cet effet».

En guise de conclusion, si la condition juridique de la femme dans le code du statut personnel a été caractérisée pendant longtemps par une inégalité par rapport à l'homme, les réformes apportées à ce statut ont essayé d'atténuer cette inégalité malgré que leur apport n'ait pas satisfait le mouvement associatif féminin qui poursuit encore son action en vue d'une égalité totale.

II. Evaluation du statut juridique de la femme à travers le droit social et le statut personnel.

Après avoir abordé les éléments constitutifs du statut juridique de la femme dans le droit social et le statut personnel, il importe de procéder à une évaluation globale de ce statut juridique pour déceler ses insuffisances, les aspects discriminatoires entre la femme et l'homme et par conséquent apprécier la protection de la femme et les entraves à la jouissance de ses droits économiques et sociaux.

Cette évaluation porte à la fois sur la femme en droit social et dans le statut personnel. Elle sera donc intrinsèque, c'est à dire, une analyse

juridique de l'intérieur du corpus juridique. Ensuite extrinsèque, dans la mesure où elle fera appel à la confrontation des règles juridiques à ce que prévoient les instruments internationaux consacrés à la femme dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

A. Appréciation des normes juridiques régissant le travail féminin.

En dépit de l'importance de la non-discrimination entre le genre dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation et la spécificité de toute une panoplie de règles juridiques réglementant certaines conditions de travail propre à la femme, le droit social national comporte beaucoup de lacunes en matière de travail féminin.

1. Analyse intrinsèque du droit social féminin.

Le droit social est lacunaire et inadapté à la réalité de la femme salariée et ineffectif. En matière de santé au travail, il est dépourvu de règles d'hygiène spécifiques à la femme. Le droit social applicable dans le secteur agricole ne comporte pas de normes d'hygiène et de sécurité concernant à titre d'exemple la protection de la salariée contre les produits chimiques qui sont usités dans les plantations occupant une main d'œuvre féminine considérable. Ce qui nécessite l'urgence et l'adoption de normes protectrices de la santé de la femme au travail. L'article 11 de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes énumère parmi les mesures de prévention de la discrimination la réalisation d'«une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif».

Une catégorie sociale vulnérable composée de filles occupées dans les travaux domestiques (les petites bonnes) demeure non couverte par la législation sociale. Des études et enquêtes ⁶ ont révélé que cette main d'œuvre est exposée à l'exploitation et vit dans des conditions sociales difficiles. De même les travailleurs à domicile, malgré l'existence de certaines dispositions régissant cette catégorie de travailleurs et celles employées dans le secteur informel effectuent leurs tâches dans un cadre marqué par une grande précarisation.

Le droit de la sécurité sociale ne permet pas à la femme salariée de bénéficier d'une retraite proportionnelle. En effet, elle ne peut prétendre à une retraite qu'après avoir atteint l'âge de soixante ans et qu'après avoir

⁶ Ligue Marocaine pour la protection de l'enfance.

totalisé 3.240 jours de cotisation, alors que la femme fonctionnaire bénéficie d'une retraite proportionnelle après avoir travaillé quinze ans.

L'accord d'une retraite anticipée au profit de la femme salariée pourrait valoriser son rôle social et familial et lui permettrait de préserver sa santé surtout que dans certaines activités, les tâches exercées sont pénibles.

Par ailleurs, le taux de couverture des travailleurs dont surtout les femmes par la sécurité sociale demeure minime. D'où l'insuffisance de la protection sociale. Sur le plan de la moralité, la protection de la femme au sein des milieux du travail contre le harcèlement sexuel est rudimentaire. Les dispositions existantes sont insuffisantes, aléatoires et par conséquent incapables de mettre les salariées à l'abri des contraintes et des harcèlements.

Contrairement à certaines législations étrangères, le droit social Marocain ne prend pas bien en considération le rôle social et familial de la salariée. A titre d'exemple, il n'accorde pas la possibilité à la salariée mère un congé sans solde pour s'occuper pendant une certaine période de son bébé. Le statut général de la fonction publique permet à la femme fonctionnaire de bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de son bébé, de même le droit social égyptien accorde ce droit à la femme salariée.

Enfin, malgré l'existence des instruments de représentation professionnelle au sein des entreprises et établissements (représentation professionnelle élue c'est à dire, l'élection des délégués du personnel et la représentation syndicale), l'accès des femmes salariées aux instances dirigeantes des institutions représentatives du personnel se heurte à beaucoup d'écueils. Dans le cadre du droit administratif, il existe une zone de discrimination entre le genre. Celle-ci consiste en une inégalité en matière d'accès à l'emploi.

Malgré l'affirmation du principe de l'accès égalitaire aux emplois publics, l'article premier, alinéa 2 du statut général de la fonction publique permet à l'administration de déroger à ce principe, A. Moulay Rchid a étudié les dérogations «concernant le Décret Royal du 9 mars 1957 portant statut particulier du personnel du Ministère des P.T.T. (Article 2, 15 et 36 alinéa 2), l'article 19 du Décret Royal du 23.12.1975 portant statut particulier du personnel de la direction générale de la sûreté nationale modifié par le Décret du 23.12.1980, le Décret Royal du 1°.3.1967 relatif à l'administration des douanes, le Décret du 5.2.1977

concernant le corps des sapeurs-pompiers, les Dahir du 4.4.1973 et 12.4.1976 visant le personnel des forces auxiliaires et les textes touchant le personnel militaire féminin du service de santé et de l'action sociale des F.A.R. (Décret Royal du 10.2.1966, Dahir du 17.5.1958, article 38, arrêté du ministre de la défense nationale du 30.3.1972 et arrêté du Premier Ministre du 19.5.1976)»⁷.

Telles sont les principales insuffisances du droit social que l'analyse intrinsèque a permis de révéler. Qu'en est-il de la place réservée à la femme salariée en droit social national par rapport au droit international notamment le droit international du travail?

2. Le droit social régissant la femme salariée et les normes internationales du travail.

Le Maroc a ratifié le 21.6.1993 la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée Générale de l'O.N.U. en 1979. Cette ratification est assortie de certaines réserves. Cependant, jusqu'à présent, cette convention n'a pas été publiée au bulletin officiel. Ses dispositions n'ont pas été intégrées dans la loi nationale et elle n'est pas encore entrée en vigueur.⁸

Cependant, il est à reconnaître que la réforme du code du statut personnel en 1993 a apporté d'importantes mesures tendant vers l'établissement et le renforcement de l'égalité entre la femme et l'homme et ce, même si elles demeurent en deçà des aspirations.

Quant aux conventions internationales du travail adoptées dans le cadre de la conférence générale de l'O.I.T. et consacrées à la réglementation de la spécificité des conditions du travail de la femme salariée, le droit social national ne s'en éloigne pas.

Les plus importants instruments internationaux du travail sont:

- la convention n° 3 de 1919 sur l'emploi des femmes avant et après l'accouchement.
- la convention n° 103 de 1952 sur la protection de la maternité.
- la convention n° 4 de 1919 sur le travail de nuit des femmes révisée par les conventions n° 412 et n° 89 concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie.

⁷ Moulay Rehid A. op. cit. p. 100

⁸ Journal Attadamoun publié par l'organisation Marocaine des Droits de l'Homme n° 55 - Décembre 1997. p. 7

- la convention n° 45 de 1935 relative à l'interdiction d'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines.
- la convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération.
- la convention n° 111 de 1958 sur la discrimination (emploi et profession).

La convention n° 3 concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement prévoit dans son article 3 que la femme:

- a) ne sera pas autorisée à travailler pendant une période de six semaines après ses couches;
- b) aura le droit de quitter son travail, sur production d'un certificat médical déclarant que ses couches se produiront probablement dans un délai de six semaines;
- c) recevra, pendant toute la période où elle demeurera absente [...] en vertu des paragraphes a) et b), une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène;
- d) aura droit dans tous les cas, si elle allaite son enfant, à deux repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement».

L'article 4 de cette convention protège la femme contre le licenciement pour des raisons de sa grossesse ou de ses couches.

La convention n° 103 reconnaît dans son article 3 que «toute femme a droit à un congé de maternité, la durée de ce congé sera de douze semaines au moins dont six semaines au moins sont prises après l'accouchement.

Le droit national est conforme aux normes de cette convention. La femme bénéficie d'un congé de maternité de 12 semaines. La sécurité sociale lui verse l'intégralité du salaire pendant ce congé. Elle bénéficie de deux demi-heures pour allaiter son enfant. Enfin, elle est protégée contre le licenciement car son employeur ne pourra lui donner congé pendant l'absence pour des raisons de grossesses ou de couches.

La convention n° 4 de 1919 sur le travail de nuit des femmes interdit le travail des femmes, sans distinction d'âge pendant la nuit dans les établissements industriels publics ou privés (article 3). Cependant elle prévoit des dérogations à cette interdiction (article 4). Le terme nuit étant

définie comme signifiant «une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre dix heures du soir et cinq heures du matin». En 1934, la convention concernant le travail de nuit des femmes a élargi dans son article 1 la définition d'«établissements industriels».

La convention 89 sur le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie (révisée en 1948) a redéfini dans son article 2 le terme «nuit» en tant que «période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin».

La législation nationale demeure conforme aux dispositions de cette convention. Il s'agit de l'interdiction du travail de nuit des femmes par l'article 12 du Dahir du 2.7.1947, la conformité de la définition du travail de nuit par l'article 13 et l'octroi de dérogations à cette interdiction par l'article 16.

Cependant la définition du terme «nuit» en droit national n'est pas conforme à celle donnée par l'article 2 de la convention 89.

La convention 45 de 1935 sur l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories interdit dans son article 1 l'emploi de toute personne du sexe féminin, quel que soit son âge dans les mines. La législation nationale (article 22 du Dahir du 2.7.1945) interdit l'occupation du personnel féminin aux travaux souterrains des mines et carrières. D'où son harmonie avec l'esprit de la convention n° 45.

Quant à la convention n° 100 de 1951 sur l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, elle précise dans son article 1 paragraphe 2 que le terme «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier; et dans son paragraphe b que «l'expression de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale» se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe».

Cet instrument dispose dans son article 2 paragraphe 1 que «chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en

vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale».

La convention n° 111 de 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession définit dans son article 1 la «discrimination» comme étant:

- a) toute autre distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
- b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés».

Cependant, elle considère que «les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations».

En outre, elle juge dans son article 5 que «les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la conférence internationale du travail ne sont pas considérées comme des discriminations» et ajoute que «tout membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, des charges de famille ou le niveau social ou culturel».

B. Evaluation de la condition juridique de la femme dans le code du statut personnel.

L'évaluation de la condition juridique de la femme dans le code du statut personnel pour apprécier l'égalité entre les sexes suppose de lister les obstacles qui se dressent devant l'évolution de la condition de la femme sur le plan juridique, d'une part, et de confronter cette réalité juridique aux instruments internationaux des Droits de l'Homme.

1. Les limites juridiques à l'égalité des sexes dans le domaine du statut personnel.

La réforme apportée au code du statut personnel a été bien accueillie par les organisations féminines et par les parties politiques⁹ (U.S.F.P. le P.I.), mais ses apports ont été jugés insuffisants et limités. L'article premier de la Moudaouana assure l'hégémonie de l'homme (mari) dans la relation conjugale. Le mariage constitue la famille «sous la direction du mari» alors que les obligations sont supportées de manière réciproque par les époux. La tutelle matrimoniale dans le mariage persiste encore. D'où la discrimination entre les sexes et l'entrave à l'exercice effectif des droits civils. La réforme de 1993 (code du statut personnel) a supprimé la tutelle matrimoniale au profit de la femme majeure et orpheline. La tutelle matrimoniale devrait être supprimée dès l'atteinte de l'âge de majorité. Le code du statut personnel impose à la femme l'obéissance à son mari. Cette situation représente une zone de discrimination.

Le divorce demeure unilatéral et constitue un droit absolu au profit de l'homme. L'exigence voire l'imposition de la présence de la femme au moment du divorce tend à éviter le divorce en l'absence de la femme. Or, cette présence n'est pas effective et l'on peut surseoir à cette

⁹ Sur les positions des organisations féminines et les parties politiques à l'égard de la réforme du code du statut personnel voir:

-Berjaoui K., Réforme du code du statut personnel et réaction de la société civile Marocaine: Al Alam, 20 décembre 1997, p. 5.

-Fou Khatem F. et Mestour S., Position de l'U.S.F.P. à l'égard de la réforme de la Moudaouana, Mémoire de licence en droit privé, Faculté des sciences juridiques économiques et sociales Rabat-Agdal (en Arabe).

-Ksiksou K., Position du parti de l'Istiqlal à l'égard de la réforme de la Moudouana - mémoire de licence droit privé, Faculté de Droit, Rabat.

-Azbakh M., Position de l'Union de l'Action féminine à l'égard de la réforme de la Moudouana - Mémoire de licence, Faculté de Droit Rabat.

obligation de présence en cas d'empêchement ou lorsque le juge autorise le mari à divorcer.

Malgré la réglementation de la polygamie par deux mécanismes fondamentaux, l'obligation d'aviser la première femme et la deuxième d'une part, et l'autorisation du juge, le rôle du juge demeure limité. La femme répudiée qui assure la garde de l'enfant doit quitter la maison avec ses enfants après la durée du divorce.

Enfin, la représentation légale de la femme, veuve ou dont le mari est devenu incapable est soumise à autorisation du juge alors que pour le cas du mari, cette autorisation n'est pas exigée. Telles sont les principales zones de discrimination entre la femme et l'homme. Les nouvelles dispositions adoptées en 1993 dans le cadre de la réforme du code de statut personnel, malgré leur importance dans l'atténuation de la discrimination ne sont pas assorties de sanctions en cas de leurs violations.

2. Condition de la femme dans le statut personnel à la lumière des instruments internationaux des droits de l'homme.

Le droit international des Droits de l'Homme comprend un lot important d'instruments internationaux traitant les droits de la femme.

Parmi ces instruments, il y a:

- la convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée par l'Assemblée Générale de l'O.N.U. en 1979 et ratifiée par le Maroc le 21.6.1993 ;
- la convention des Nations Unies pour la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, entérinée par le Maroc le 15 Novembre 1973 ;
- la convention relative aux droits politiques de la femme entérinée par le Maroc en 1977 ;
- la convention additive relative à l'abolition de l'esclavage entérinée par le Maroc le 15 Mai 1959 ;
- la convention sur la nationalité de la femme mariée ;
- la convention sur le consentement au mariage, l'âge du mariage et l'enregistrement des mariages de 1962.

Les droits reconnus à la femme dans le code du statut personnel sont-ils conformes aux dispositions de la convention des Nations Unies

pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes?.

a) code du statut personnel et convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Cette convention impose dans son article premier aux Etats-Parties de prendre toutes les mesures pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Cette discrimination étant définie comme «toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine».

Il convient d'établir l'égalité des sexes par le droit national. Le code du statut personnel comporte plusieurs zones de discrimination.

Les articles 2 et 36 du code du statut personnel imposent à la femme l'obéissance à son mari. Cette situation porte atteinte à la dignité de la femme.

L'article 11 de la convention reconnaît à la femme le droit au travail, or l'article 35 et 38 du code ne prévoient pas de manière explicite ce droit, et la femme peut se voir interdire l'accès au travail sur volonté de son mari.

L'article 15 paragraphe 2 de la convention précise que les Etats reconnaissent à la femme une capacité juridique analogue à celle de l'homme pour la gestion de ses affaires civiles. Cependant l'article 138 du code du statut personnel dispose que «les personnes incapables et non pleinement capables sont, suivant les cas, soumises aux règles de la tutelle paternelle, testamentaire ou dative, dans les conditions et conformément aux dispositions prévues au présent code». La femme selon le code du statut personnel est soumise à la tutelle matrimoniale. Le tuteur doit être de sexe masculin.

La convention, par le biais de l'article 16 oblige les Etats-Parties à prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer toutes les formes de discrimination dans le mariage et le droit familial pour établir une véritable égalité dans la conclusion du mariage, le consentement au

mariage, et dans les droits et les obligations dans la conclusion et la rupture du mariage.

Dans le code du statut personnel, la discrimination entre la femme et l'homme persiste. Ainsi, la femme ne conclut pas personnellement l'acte de mariage. Elle le fait par le biais de son Wali sauf si elle est orpheline majeure. Par ailleurs, au cours de la vie conjugale, le mari a un pouvoir de direction. D'où le manque de confiance dans la femme et son exclusion de la gestion du foyer.

Les articles 35 et 36 du code du statut personnel portant sur les droits des époux limitent ceux de l'épouse et soumettent la femme à la volonté du mari.

Le divorce demeure unilatéral malgré les réformes précitées. La femme ne peut demander le divorce que dans un nombre de cas limité.

Dans le domaine de la représentation légale et de la garde des enfants (HADANA) le code du statut personnel a reconnu à la femme veuve ou après la perte de la capacité par le père le droit de représentation légale par l'article 148 et la garde des enfants en cas de divorce à la mère en premier lieu et au père en deuxième lieu. Cette situation est jugée discriminatoire dans la mesure où il n'y a pas égalité des droits entre les sexes.

b) conditions juridiques de la femme et autres instruments internationaux des droits de l'homme.

Aux termes de l'article 16 de la déclaration universelle des Droits de l'Homme «A partir de l'âge nubile, l'homme et la femme, sans aucune restriction quant à la race, la nationalité ou la religion, ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux du mariage, durant le mariage» et que «le mariage ne peut être conclu qu'avec le libre et plein consentement des futurs époux».

Par ailleurs, la convention des Nations Unies sur le consentement au mariage, l'âge du mariage et l'enregistrement des mariages de 1962 (non ratifié par le Maroc), dispose dans son article premier qu'aucun mariage ne pourra être contracté légalement sans le libre et plein consentement des deux parties, ce consentement devant être exprimé par elle en personne, ... En comparaison avec le code de statut personnel, trois grandes discriminations sont présentes:

- l'interdiction frappant le mariage des infidèles avec des musulmans ;

- la femme est encore considérée comme mineure dans la mesure où le tuteur matrimonial est toujours présent d'où l'atteinte à l'exercice de ses droits civils ;
- l'inégalité des droits et des obligations dans le vie conjugale.

Les instruments internationaux des Droits de l'Homme établissent l'égalité entre les sexes en matière de nationalité.

L'article 15 de la déclaration universelle des Droits de l'Homme affirme que tout individu a droit à une nationalité et que nul ne peut être arbitrairement privé de sa nationalité, ni du droit de changer de nationalité. De même l'article 9 de la convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes annonce dans son paragraphe 2 que «les Etats-Parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants». Le code de la nationalité en vigueur au Maroc n'accorde pas à la femme le droit de donner d'office sa nationalité à l'enfant qu'elle a eu d'un père étranger.

B. Statut de la femme et réalité sociale.

L'analyse juridique du statut de la femme focalisée sur les relations de genre révèle qu'il y a une asymétrie des relations hommes/femmes notamment dans le domaine du statut personnel et que dans le cadre du droit social, il y a une égalité de droit qui coexiste avec une discrimination de fait qui persiste dans la pratique.

En effet, les pesanteurs sociales et certaines dispositions législatives génèrent la prééminence de l'homme sur la femme notamment dans les relations conjugales et familiales et constituent des facteurs de blocage l'épanouissement de la femme et de l'égalité des sexes.

1. Egalité de droit et discrimination de fait.

Il est à reconnaître que la reconnaissance juridique de l'égalité entre les sexes ne suffit pas pour anéantir la discrimination de fait.

Les conséquences et les effets de la discrimination pratiquée par le passé entravent le libre exercice des droits par les femmes. Ce qui nécessite la réduction de l'écart entre l'égalité de droit et la discrimination de fait.

Doit-on établir une égalité absolue entre l'homme et la femme ou instituer une égalité fondée sur une discrimination positive en faveur de la femme?.

Deux thèses sont présentes: la première prône l'établissement d'une égalité absolue entre l'homme et la femme dans le droit social et le statut personnel. Cette thèse soutenue par des intellectuels et des associations féminines rejette la reconnaissance de droits spécifiques à la femme et considère qu'une législation spécifique en faveur de la femme est une consécration des préjugés d'infériorité de la femme.

Inversement, la deuxième thèse opte pour un concept dynamique de l'égalité entre les sexes, c'est-à-dire, une discrimination positive qui établit un «traitement préférentiel».

Cette thèse s'inscrit dans l'esprit de certains instruments internationaux. La convention internationale pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes précise dans son article 4 que «L'adoption par les Etats parties des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales distinctes. Ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints».

Dans ce même esprit, le comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes insiste dans sa recommandation n° 5 adoptée au cours de sa septième session en 1988 sur «un traitement préférentiel» ou un «contingentement» pour compenser les inégalités de fait. Ainsi, le système de discrimination positive en faveur de la femme favoriserait la réalisation de l'application dans les faits du principe fondamental de l'égalité des sexes.

Il s'agit donc d'établir des chances entre la femme et l'homme dans les faits par des mesures spécifiques susceptibles d'anéantir voire de réduire les discriminations provenant des us et des systèmes sociaux et qui sont perpétuées par diverses formes de sanctions à caractère économique et social. La jouissance d'une égalité effective, dépend, en plus de sa consécration juridique de l'environnement sociétal.

2. Egalité entre les sexes et environnement sociétal.

Les conditions actuelles tels le statut inégalitaire et discriminatoire de la femme dans le code du statut personnel et les contraintes socio-économiques et culturelles ne favorisent pas l'égalité entre les sexes. La non-discrimination est à plusieurs niveaux dans la vie familiale et professionnelle. Ainsi, à titre d'exemple, «si le 1/3 du personnel de l'Etat sont des femmes 84% d'entre elles ont un salaire annuel net inférieur à 32.500 DH.

Contre seulement 65% d'hommes 28,4% des femmes savent lire et écrire contre 54,4%. Si 22,4% de jeunes garçons ne sont pas scolarisés, ce qui est beaucoup 41% des filles ne le sont pas».¹⁰.

Le développement déséquilibré, le clivage régional économique social, éducatif et culturel, les écarts entre la ville et la campagne, l'impact des traditions dans certaines régions perpétuent la discrimination de fait entre les sexes.

L'insuffisance voire, l'inexistence de l'instruction réduit l'autonomie des femmes, accroît l'emprise du mariage traditionnel et ne favorise pas la connaissance et l'exercice des droits de la femme.

De même, le profil socio-économique caractérisé par l'analphabétisme, le chômage et la dégradation de niveau des femmes engendre une véritable discrimination de fait.

Dans certaines régions, l'impact des réformes législatives apportées au statut de la femme n'ont pas eu un impact positif sur l'évolution de la condition juridique des femmes. Malgré l'affirmation du consentement au mariage, dans le code du statut personnel en 1993, dans la pratique, l'expression de ce consentement demeure limitée dans plusieurs aires géographiques, sociales et culturelles du Maroc.

La jouissance effective de l'égalité entre les sexes dépend des grandes ou petites agglomérations, urbaines ou rurales, des strates aisées ou pauvres, scolarisées ou non scolarisées.

La femme a pris du retard par rapport à l'homme dans le processus du développement et ce, pour toute une panoplie de raisons.

¹⁰ El Mehdi A. «Démocratie et droits de la femme d'un universalisé trompeur à une égalité paritaire», Temps présent n° 2-7-20 - 1997 p. 8

En effet, même si la femme et l'homme sont généralement égaux devant la loi, la femme n'a pas bénéficié des mêmes avantages que l'homme notamment dans les domaines de l'éducation et l'emploi.

Des us et des normes continuent encore à empêcher l'affirmation de l'identité de la femme et la consécration d'un statut égal à celui de l'homme et à la fois sur le plan juridique et pratique. D'où la nécessité d'éliminer les obstacles et les contraintes qui se dressent devant l'instauration de l'égalité des sexes et ce, pour l'amélioration de la situation sociale et économique des femmes et leur participation au développement national.

III. Pour une amélioration du statut de la femme.

L'amélioration du statut de la femme est devenue une nécessité pour le respect des Droits de l'Homme et une condition *sine qua none* du développement. Cet objectif est réalisable d'une part par une action normative visant la suppression des inégalités juridiques entre les sexes qui persistent encore dans certaines zones discriminatoires, d'autre part, pour l'adoption d'une stratégie de développement social qui réserverait une place privilégiée à la femme.

A. L'action normative.

La constitution, loi suprême au Maroc, consacre le principe de l'égalité devant la loi alors que dans certaines disciplines juridiques notamment le droit social et le code du statut personnel, il existe encore des situations discriminatoires. L'harmonisation de la loi nationale à l'esprit de la constitution s'avère indispensable et urgente pour renforcer la consécration de l'égalité entre les sexes.

1. Nécessité d'amélioration de la condition de la femme en droit social.

Dans le droit social, même si la discrimination est très minime, des dispositions juridiques jugées inégalitaires notamment en matière d'interdiction de l'accès de la femme à certains travaux doivent être éliminées. A titre d'exemple, il convient de citer l'arrêté viziriel du 15.3.1937 portant réglementation des débits de boissons, casse-croûte et débits de «*mahia*» interdisant à tout exploitant d'employer sans autorisation, dans son établissement, des femmes ou des filles.

Il est possible en droit de travail, d'abolir les réglementations prévoyant un traitement préférentiel dans certaines situations pour

établir une égalité juridique totale entre les sexes. Actuellement, cette thèse est revendiquée par des associations féminines.

Les dispositions législatives actuelles contenues dans le droit social et portant sur le harcèlement sexuel (atteintes aux bonnes mœurs) sont - malgré l'existence de sanctions pénales auxquelles il est possible de recourir - sont incapables d'assurer une protection des femmes dans le milieu du travail en matière de respect de la moralité.

La protection de la femme, contre le harcèlement sexuel devrait être renforcée pour le respect de la dignité des salariées dans le milieu du travail.

Le droit social actuel ne protège pas les gens de maison qui sont constituées surtout de petites bonnes (jeunes filles). Leurs conditions de travail sont précaires: salaires dérisoires, absence de sécurité sociale et non réglementation des conditions de travail.

Douze associations féminines ont adressé au premier ministre une motion de revendications dont:

- la création d'un conseil supérieur de la femme pour débattre toutes les questions intéressant la femme ;
- intégration dans le programme d'enseignement des Droits de l'Homme un cursus réservé aux droits de la femme ;
- Respect des engagements internationaux du Maroc résultant de son adhésion aux instruments internationaux des Droits de l'Homme en particulier la ratification de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la nécessité de sa publication au bulletin officiel ;
- Révision de la législation nationale et son harmonisation aux dispositions de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes pour établir une égalité des sexes ;
- L'adhésion du Maroc au projet de Protocole facultatif annexé à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et qui établira une procédure internationale de plaintes contre toutes les formes de discrimination fondées sur le sexe ;
- L'adoption de mesures provisoires avantageuses aux femmes conformément à l'article 4 de la convention précitée pour éradiquer toutes les formes de discrimination ;

- L'amélioration de la condition de la femme salariée rurale, les travailleurs à domicile et les gens de maison dans le projet du code de travail.

Si dans le cadre du droit social, la condition juridique de la femme par rapport à l'homme est relativement équilibrée, dans le code du statut personnel, la situation demeure inégalitaire dans certains aspects relatifs aux droits et obligations dans la relation conjugale et familiale.

2. Pour une revalorisation de l'égalité dans le code du statut personnel.

Au moment de la ratification de la convention internationale sur toutes les formes de discrimination des femmes, le Maroc a formulé des réserves concernant «le § 2 de l'article 9 qui accorde à la femme des droits quant à la nationalité de ses enfants et enfin l'article 16 relatif aux droits de la femme dans le mariage et dans les rapports familiaux, ...»¹¹ D'où le décalage entre la législation nationale et le droit international des Droits de l'Homme.

Les réformes apportées au code du statut personnel en 1993 ont été bien accueillies par la société civile (partis politiques et associations féminines) certains les ont qualifiées d'«avancée dans la consolidation des Droits de l'Homme».¹².

En dépit de cette attitude favorable, les réformes ont été insuffisantes, et limités par conséquent incapables d'établir une véritable égalité des sexes. Dans la note précitée adressée au Premier Ministre les organisations féminines, les syndicats, et des organisations des Droits de l'Homme, ont revendiqué dans le point 11 une révision globale du code du statut personnel qui ne suit pas l'évolution moderne.

A l'instar des pays musulmans, le code du statut personnel Marocain contient des dispositions qui sont issues de la charria islamique qu'il est difficile d'abroger ou de transgresser malgré leur inconformité à l'esprit de la convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Il est difficile de transformer les pratiques et les traditions séculaires de manière rapide. Cependant, l'élimination des entraves qui

¹¹ Belouchi A., La participation de la femme Marocaine à la vie politique. Temps Présent n° 2.7.20 Juin 1997 p. 10.

¹² Moulay Rchid A., Les Dahiris portant loi du 10 Septembre 1993 une avancée dans la consolidation des Droits de l'Homme. Revue trimestrielle de droit familial n° 3, 1994.

freinent les réformes dans ce domaine sont d'une importance fondamentale. L'amélioration de la condition de la femme exige d'abord la reconnaissance aux femmes des droits égaux sur le plan institutionnel, ensuite l'élaboration d'une stratégie articulée sur le développement des femmes et comprenant des plans d'actions concrets visant la réalisation de leur épanouissement.

B. La stratégie de développement de la femme.

Le rôle des femmes dans le développement est à valoriser à la fois par sa reconnaissance et par des programmes et des actions concrètes. Grâce à de telles actions, la participation des femmes serait assurée, les obstacles réduits ou anéantis et l'égalité de fait établie.

La société internationale ne s'est pas intéressée uniquement aux aspects normatifs pour l'égalité des sexes. Elle a étendu son action aux stratégies de développement des femmes dans le cadre de sommets et conférences internationaux.

La stratégie de promotion de la femme revêt deux dimensions: une dimension internationale et une dimension nationale.

1. Les éléments de stratégie internationale de la promotion de la femme.

L'O.N.U. a conçu une stratégie globale de la promotion de la femme qui considère la femme à la fois en tant que cause et effet du développement car lorsque «la croissance a en général été régulière, lorsque les femmes n'ont pas été autorisées à être partie aux processus de développement, ce fut la stagnation».¹³

La quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue du 4 au 15 Septembre 1995 à Beijing qui avait pour thème la «lutte pour l'égalité, le développement et la paix» a défini les priorités aux cours des cinq prochaines années et a élaboré une «plate forme d'action» qui a pour objectif principal de surmonter les principaux obstacles qui se dressent encore sur la voie de la promotion de la femme.

Le programme d'action défini lors de la conférence de Beijing comprend un certain nombre de mesures prioritaires à prendre au cours des cinq années prochaines et «étudie en profondeur 12 domaines d'importance critique, considérés comme les principaux obstacles à la

¹³ O.N.U., Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement de 1994 (A/49/378).

promotion des femmes: pauvreté, éducation, santé, violence contre les femmes, conflit armé, structures économiques, partage du pouvoir de décision, mécanismes pour la promotion des femmes, droits fondamentaux, médias, environnement, et petite fille».¹⁴.

Cette stratégie se fonde sur l'élaboration d'une politique active d'intégration des dimension sexospécifiques à tous les niveaux de conception, d'application et d'évaluation de toutes les actions pour garantir la mise en œuvre des programmes d'action.

Les éléments de cette stratégie internationale constituent une référence pour l'élaboration des programmes et actions de développement en faveur de la femme par les pouvoirs publics des différents pays.

2. La stratégie nationale de la promotion de la femme.

La note précitée adressée au Premier Ministre contient parmi les revendications formulées, l'élaboration d'une stratégie nationale de promotion de la femme compte tenu des apports de la quatrième conférence internationale sur la femme et en concertation avec les associations féminines, les organisations des Droits de l'Homme et celles intéressées par les questions de la femme.

Dans le cadre de la préparation de la quatrième conférence mondiale sur les femmes une commission nationale représentative composée de représentants des institutions gouvernementales, des organisations féminines affiliées aux partis politiques de personnalités féminines et de professeurs et chercheurs a élaboré en Septembre 1994 un rapport national.¹⁵.

Ce rapport fait ressortir un bilan global de la situation de la femme en mettant en relief les acquis et les obstacles qui se dressent devant la promotion de la femme.

Pour promouvoir la condition de la femme et concrétiser le programme d'action adopté lors de la conférence de Beijing, le Ministère

¹⁴ O.N.U., Pour une application effective de la «Déclaration et de programme d'action de Beijing. Chronique de l'O.N.U. Volume XXXIII n° 1996 p. 83.

¹⁵ Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales: Commission nationale préparatoire de la quatrième conférence mondiale sur les femmes. Rapport national - Septembre 1994.

de l'Emploi et des Affaires Sociales a élaboré un «projet de stratégie nationale de promotion de la femme»¹⁶ en 1997.

Cette stratégie revêt une dimension globale dans la mesure où elle porte sur les axes stratégiques suivants:

- Protection juridique;
- Education et formation;
- La protection de la santé;
- Participation de la femme au pouvoir de décision;
- Mass-médias et la femme.

Sur le plan institutionnel, cette stratégie prévoit des mécanismes d'analyse des questions de la femme (conseil supérieur de la femme), des institutions de coordination des actions et des mécanismes de suivi et d'exécution des programmes.

Malgré son importance, cette stratégie a des objectifs stratégiques globaux, ne prévoit pas d'objectifs prioritaires immédiats. Jusqu'à présent, elle n'a pas été traduite sous forme de programmes et d'actions par les pouvoirs publics dans le cadre des politiques publiques des différents départements ministériels. Ensuite, cette stratégie conçoit la femme en tant que sujet et non pas en tant qu'acteur du développement alors qu'on ne peut réaliser son plein développement que si le rôle de la femme est non seulement reconnu et valorisé mais également soutenu par des actions concrètes en faveur de la femme inscrites dans le moyen et long terme.

Une stratégie de promotion de la femme suppose dans l'immédiat une action axée sur: la lutte contre la pauvreté, l'éducation et la formation, la santé et la mobilisation des mass-médias pour la vulgarisation des droits de la femme.

D'autres actions en faveur de la femme pourront être entreprises à court et à moyen termes. Les actions doivent être élaborées dans le cadre d'une démarche interactive, et intégrées dans toutes les étapes de conception, d'élaboration, d'exécution et d'évaluation des politiques. L'amélioration de la condition sociale de la femme par des actions de développement représente un des moyens concrets d'élimination des obstacles et d'établissement de l'égalité de fait entre les sexes.

¹⁶ Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Projet de stratégie nationale de promotion de la femme (en arabe) 8 Mars 1997.

Conclusion

L'analyse juridique de la condition de la femme à travers le droit social et le code du statut personnel révèle que dans le cadre du travail, abstraction faite de certaines situations très limitées et qui sont dépassées par l'évolution, l'égalité entre les sexes est établie en droit et en fait.

Une réglementation spécifique et/ou avantageuse de certaines situations ne constitue pas une discrimination mais une adaptation de la législation à la condition de la femme. Le projet du code de travail, déposé au parlement a amélioré la condition juridique de la femme par des dispositions tenant compte notamment de son rôle familial.

Dans sa quasi-totalité, la législation nationale actuelle régissant le travail féminin est conforme à l'esprit des normes internationales du travail.

Quant au domaine du statut personnel, malgré les réformes adoptées en 1993 concernant le code du statut personnel, le code des obligations et contrats et le code de procédure pénale, et en dépit de la ratification de la convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes en 1993, plusieurs zones de discrimination persistent.

Cette situation s'explique par le fait qu'il y a des dispositions du code du statut personnel qui résultent de la charria islamique. D'où le problème de l'universalité ou la spécificité des Droits de l'Homme. Le conservatisme et l'influence des pratiques ne favorisent pas une évolution rapide.

Ainsi, l'égalité de droit entre les sexes affirmée dans la législation nationale coexiste avec une inégalité de fait.

La promotion de la condition de la femme ne dépend pas exclusivement d'une égalité juridique entre les sexes. Elle suppose une politique de développement qui doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie de développement social. Les programmes et les actions concrètes d'éducation et de formation, de lutte contre la pauvreté, de santé, d'alphabétisation contribueront à l'élimination des obstacles et de la discrimination de fait et favoriseront l'établissement de l'égalité générale entre les sexes.

Bibliographie.

Ouvrages.

- CERED, Etat matrimonial et stratégies familiales, Imprimerie Fédala, 1997.
- CERED, Sécurité sociale et développement socio-économique Imprimerie Fédala, 1997.
- CERED, Femme et condition féminine au Maroc, 1989.
- Collectif, Femmes partagées, femmes travail, Le Fennec.
- Collectif, Femmes et pouvoir, Le Fennec 1990.

Thèses et mémoires.

- Alaoui El Madaghri C., Travail féminin: Cas de la fonction publique au Maroc en 1980. Rabat, cycle supérieur de l'E.N.A.AP. 1982.
- BENNIS F., La condition de la femme en droit international public. Mémoire de D.E.S. 1982.
- Bennis Kannouni, Approche du travail féminin, travail salarié cas du Maroc. Mémoire de D.E.S. Rabat 1981.
- Talal M. La condition politique économique et sociale de la femme arabe. Thèse de doctorat d'Etat, Casablanca, 1989.

Articles.

- Barjaoui K., Réforme du code personnel et réaction de la société. Société civile marocaine (en arabe).
- Belouchi A., La femme marocaine et la politique Temps présent n° 2.7.20 Juin 1997.
- Collectif, La femme au Maroc caractéristiques démographiques et culturelles Al Assass n° 90, 1990.
- Colloque, L'histoire des femmes du Maghreb Le Matin: 9.12.1997 p. 13.
- El Mehdi A., L'artisanat à domicile L'exploitation au féminin Temps présent n° 4, 27.7.1997.
- El Oufir H. La législation Marocaine du travail et le respect des droits de l'Homme dans l'entreprise. R.J.P.I.C. Tome 2, 1989.
- Ghattas I., Le statut juridique du travail féminin en Egypte. R.J.P.I.C. 1989.
- Gernicon B., Les Droits de l'Homme et l'organisation internationale du travail. R.J.P.I.C.T. Tome 2, 1989.
- Khamlichi A., La situation juridique de la femme musulmane et l'effort d'interprétation personnelle. Horizons maghrébins 7/8, 1981.
- Khamlichi A., Les sources du droit organisant la condition de la femme au Maroc. In Portraits des femmes, le Fennec, 1987.

Layadi F. Cinquième atelier national sur l'intégration de la femme au développement. Le Matin 25-26 Mai 1997.

Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales, Charte nationale de l'enfant 1994.

Moulay Rchid A. Travail Féminin et Droit Social Colloque Travail et Société.

Fès 8 –10 avril 1982 Faculté des sciences juridiques Economiques et social p. 1-45.

Moulay Rchid A. Changement juridique et changement social à travers la condition de la femme au Maroc in Portrait des femmes. CASABLANCA, le Fennec 1987.

Nassif F. Comment profiter des potentialités de la femme rurale pour réaliser la sécurité alimentaire (en arabe). Al Ittihad Al Ichtiraki du 16.12.1997.

Omani T. Le harcèlement sexuel en tant que forme de violence contre les femmes. Compte-rendu du séminaire organisé par l'Association Marocaine de défense des droits de la femme le 22.6.1997. Al Ittihad Al Ichtiraki 4.8.1997.

O.N.U, Après Beijing-accent sur l'élimination de la pauvreté. Chronique de l'O.N.U., volume XXIII n° 2, 1996.

O.N.U, Pour une application effective de la «Déclaration et du Programme d'action» de Beijing. Chronique de l'O.N.U., volume XXIII n° 1, 1996.

O.N.U, Les obstacles au progrès de femmes seront examinés à Beijing. Chronique de l'O.N.U., volume XXXII n° 1, 1995..